



VILNIAUS UNIVERSITETAS  
FILOSOFIJOS FAKULTETAS  
PSICHOLOGIJOS INSTITUTAS

Eglė Umbrasaitė

Organizacinės psichologijos magistrantūros programa  
Magistro darbas

**Pedagogų darbo reikalavimų, išteklių, perdegimo darbe ir darbo-šeimos  
konflikto sąsajos**

Darbo vadovė:  
Doc. dr. Dalia Bagdžiūnienė

Vilnius, 2021

## TURINYS

SANTRAUKA .....	4
SUMMARY .....	5
SVARBIAUSIOS SAŲVOKOS .....	6
PRATARMĖ .....	7
Tyrimo aktualumas ir problema .....	8
1. ĮVADAS .....	9
1.1. Darbo reikalavimų - išteklių modelis .....	9
1.2. Perdegimo darbe samprata .....	11
1.3. Perdegimas darbe ir pedagogo profesija.....	12
1.4. Darbo - šeimos konflikto samprata.....	14
1.5. Darbo - šeimos konfliktas ir pedagogo profesija.....	16
1.6. Pedagogų darbo reikalavimų, išteklių ir perdegimo darbe sąsajos.....	17
1.7. Pedagogų darbo reikalavimų, išteklių ir darbo-šeimos konflikto sąsajos .....	21
2. METODIKA.....	24
2.1 Tyrimo dalyviai .....	24
2.2 Tyrimo instrumentai .....	24
1.3. Tyrimo eiga .....	26
1.5 Duomenų analizė .....	26
3. REZULTATAI .....	27
3.1. Darbo reikalavimų, išteklių, saviveiksmingumo, darbo-šeimos konflikto ir perdegimo darbe raiška ir sąsajos su socialinėmis demografinėmis charakteristikomis.....	28
3.2. Darbo reikalavimų, išteklių, saviveiksmingumo, perdegimo darbe ir darbo-šeimos konflikto sąsajos.....	29
3.3. Perdegimo darbe prognostiniai veiksniai. ....	32
3.4. Darbo - šeimos konflikto prognostiniai veiksniai.....	34
4. REZULTATŲ APTARIMAS .....	37
4. 2. Tyrimo ribotumai ir rekomendacijos ateities tyrimams .....	39
4. 3. Praktinės rekomendacijos .....	40
5. IŠVADOS.....	41

LITERATŪROS SAĶAŠAS.....	42
PRIEDAI .....	53

## SANTRAUKA

### **Pedagogų darbo reikalavimų, išteklių, perdegimo darbe ir darbo-šeimoms konflikto sąsajos**

Pedagogų perdegimo darbe bei darbo - šeimos konflikto temos dėl karantino situacijos yra ypač aktualios, nes nuotoliniu būdu dirbantys pedagogai, kaip ir daugelis kitų profesijų darbuotojų, susidūrė su iššūkiu, siekdami sėkmingai suderinti darbo ir asmeninio gyvenimo sritis. Pedagogų profesinio perdegimo ir darbo - šeimos konflikto sustiprėjimo priežastys dar mažai tyrinėtoms pandemijos sąlygomis. Šio darbo tikslas - nustatyti pedagogų darbo reikalavimų, išteklių, saviveiksmingumo, perdegimo darbe ir darbo - šeimos konflikto sąsajas. Tyrime dalyvavo 206 pedagogai iš įvairių Lietuvos miestų, tarp kurių buvo 191 moteris ir 15 vyrų. Respondentų amžius svyravo nuo 25 iki 65 metų, o amžiaus vidurkis - 48,5 metai. Tyrime naudotos Bakker (2014) skalės iš Darbo reikalavimų - išteklių klausimyno (*angl.* JD-R) darbo ištekliams, reikalavimams ir saviveiksmingumui matuoti, Kopenhagos perdegimo klausimynas (Kristensen, Borritz, Villadsen, & Christensen, 2005) perdegimui darbe vertinti bei Netemeyer, Boles ir McMurrian (1996) sukurta skalė darbo - šeimos konfliktui vertinti. Tyrimo rezultatai parodė, jog kuo didesnę spaudimą darbe ir emocinius reikalavimus patiria pedagogai, tuo stipresnę perdegimą darbe bei darbo - šeimos konfliktą jie išgyvena, o pedagogai, pasižymintys aukštesniu saviveiksmingumu, patiria mažesnę darbo - šeimos konfliktą.

## SUMMARY

### **The relationships between teachers' work requirements, resources, burnout at work and work-family conflict**

The topic of teacher burnout at work and work-family conflict have become even more relevant due to the current quarantine situation, as teleworkers have been challenged to successfully keep balance between work and private life, like any other professions. We can see a lack of research that explains the cause of teachers' burnout and work-family conflict under quarantine conditions. The aim of this research was to analyze the relationships between teachers' work requirements, resources, self-efficacy, burnout at work and work-family conflict. In this research participated 206 teachers from various Lithuanian cities, including 191 women and 15 men. Their age is distributed from 25 to 65 years, with an average of 48.5 years. Bakker (2014) Job Demands-Resources Questionnaire (JD-R) was used to measure job resources, requirements, and self-efficacy, Copenhagen Burnout Questionnaire (Kristensen, Borritz, Villadsen, & Christensen, 2005) was used for burnout assessment and Netemeyer, Boles, and McMurrian (1996) scale was used to measure work-family conflict. The results revealed that the greater pressure at work and emotional demands teachers experience, the stronger the burnout at work and the work - family conflict they feel, and that more self - effective teachers experience less work - family conflict.

## SVARBIAUSIOS SĄVOKOS

Darbo reikalavimai - fiziniai, psichologiniai, socialiniai ar organizaciniai darbo aspektai, kuriems reikia nuolatinių fizinių ir/arba psichologinių pastangų, todėl jiems įgyvendinti naudojami fiziologiniai ir (arba) psichologiniai ištekliai (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001).

Darbo ištekliai - fiziniai, psichologiniai, socialiniai ar organizaciniai darbo aspektai, kurie padeda siekti darbo tikslų, mažina darbo reikalavimus ir susijusias fiziologines bei psichologines sąnaudas, skatina asmeninį augimą, mokymąsi ir tobulėjimą (Bakker, & Demerouti, 2007; Bakker, 2011).

Saviveiksmingumas - asmens pasitikėjimas savo gebėjimais sėkmingai susidoroti su sunkiomis užduotimis ar problemomis (Bandura, 1977).

Perdegimas darbe - užsitęsęs atsakas į nuolatinius emocinius ir tarpasmeninius stresorius darbe ir apibūdinamas emociniu išsekimu, cinizmu (depersonalizacija) ir profesinių pasiekimų sumažėjimu (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

Darbo ir šeimos konfliktas - asmens socialinių vaidmenų sąveikos forma, kai darbo ir šeimos vaidmenų spaudimas yra abipusiškai nesuderinamas (Greenhaus & Beutell, 1985).

Raktiniai žodžiai: *darbo reikalavimai, darbo ištekliai, saviveiksmingumas, perdegimas darbe, darbo - šeimos konfliktas.*

## PRATARMĖ

Darbo ir šeimos pareigų derinimas - viena aktualiausių šiuolaikinės visuomenės problemų, nes daugumos žmonių gyvenimas susijęs su šiais veiksniais. Gebėjimas suderinti šias dvi sritis tampa svarbiu iššūkiu šiandieninėje visuomenėje (Major & Germano, 2006). Dėl spartaus gyvenimo tempo, veiklų, reikalaujančių daug fizinių ir protinių išteklių, šeimoje dažnai iškyla sunkumai derinant įsipareigojimus darbui ir šeimai. Intensyvus darbo tempas, aukšti darbo atlikimo standartai, reikalavimas greitai reaguoti į pokyčius sunkina sąveiką tarp profesinio ir asmeninio gyvenimo (De Klerk & Mostert, 2010). Darbo - šeimos konfliktas, šiais metais, dėl COVID-19 pandemijos esamos karantino situacijos, tapo dar aktualesne tema, nes nuotoliniu būdu dirbantys darbuotojai susidūrė su iššūkiu, siekdami sėkmingai suderinti darbo ir asmeninio gyvenimo sritis. Patiriamas darbo - šeimos konfliktas sukelia daugybę sunkumų darbuotojams, jų šeimoms, darbdaviams ir visuomenei (MacDermid, 2005). Remiantis tyrimų duomenimis, galime teigti, jog darbas namuose gali turėti tiek teigiamą, tiek neigiamą poveikį kiekvieno darbuotojo darbo - šeimos gyvenimo derinimui (Putri & Amran, 2021). Tikėtina, kad po pasaulinės sveikatos ekstremalios situacijos daugelis darbuotojų toliau dirbs nuotoliniu ar mišriu būdu. Tobulėjančios technologijos, galimybė ryšio priemonėmis pasiekti darbuotoją bet kuriuo laiku, gali apsunkinti darbuotojui sėkmingai derinti darbo ir asmeninio gyvenimo sritis (Grincevičienė, 2020), išlaikyti silpstančias ribas tarp profesinės veiklos ir asmeninio laiko.

Kitas reiškinys, dažnai patiriamas darbuotojų ir plačiai tyrinėjamas mokslininkų, yra perdegimas. Maslach su kolegomis (2001) savo tyrime nurodo, jog profesinis perdegimas labiau pasireiškia tų profesijų atstovams, kurie turi daug bendrauti su kitais žmonėmis, turi emocinį kontaktą ir dažniau patiria emocinę įtampą, pavyzdžiui - mokytojai, medikai, psichologai, socialiniai darbuotojai (Maslach & Leiter, 2016).

Svarbu atkreipti dėmesį į aukštus asmeninius standartus ir specifinius lūkesčius mokytojo profesijai, kurių neatitikimas gali stipriai atsiliepti pedagogų psichinei ir fizinei sveikatai - net ketvirtadalis mokytojų savo darbe išgyvena perdegimo reiškinį (Koç & Dincerol, 2013). Mokytojo darbas pasižymi įvairiapusiškumu, apima mokinių, tame tarpe ir turinčių specialiųjų ugdymo poreikių, ugdymą, bendravimą su mokinių tėvais, bendradarbiavimą su kolegomis ir administracija, dokumentų tvarkymą. Bagdonas (2004) teigia, jog pedagoginis darbas, mokytojavimas yra istoriškai užkoduotas kaip padidintas sveikatos rizikos veiksnys. Šiais laikais mokytojų profesija ir su ja susijusios problemos yra vis aktualesnės, dėl to aktualesni tampa ir moksliniai tyrimai, kuriuose nagrinėjamos mokytojų patiriamos psichologinės problemos, psichinė sveikata, perdegimo darbe reiškinys, darbo - šeimos konfliktas.

## Tyrimo aktualumas ir problema

Nemažai tyrimų rodo, jog darbo reikalavimai ir išteklių susiję tiek su perdegimu darbe, tiek su darbo - šeimos konfliktu. Darbo - šeimos konflikto problematika tampa itin aktuali dėl pasikeitusių, su karantine susijusių darbo sąlygų. Lietuvoje, kaip ir daugelyje pasaulio šalių, vyriausybė kaip veiksmingą ir būtiną priemonę kovojant su pandemija įpareigojo daugelį darbuotojų dirbti nuotoliniu būdu. Laikydami rekomendacijų, daugelis įstaigų per šį laikotarpį apribojo tiesioginio bendravimo galimybes ir, jei tik įmanoma, suteikė savo darbuotojams galimybę dirbti iš namų. Paskelbus karantiną, per trumpą laiką turėjo persiorientuoti ir persiorganizuoti visa švietimo sistema, kai vaikų ugdymo forma pakeista iš tiesioginės į nuotolinio ugdymo formą, o šis staigus pokytis paveikė ugdymo proceso dalyvių sąveiką, įsitraukimą ir vaidmenis ugdymo procese (Autorių grupė, 2021).

Pacevičius (2006) nurodo tris žmonių perdegimo sindromo rizikos grupes, kurioms priklauso darbuotojai: 1- išgyvenantys pastovius prieštaravimus tarp darbo ir šeimos, 2- jaučiantys nuolatinę darbo praradimo baimę ir 3 - patenkantys į neįprastą, naują darbo aplinką, su reikalavimais gerai išmanyti informacines technologijas ir gerų rezultatų lūkesčiais. Jei paanalizuotume pedagogų nuotolinio darbo ypatumus pandemijos metu, galime daryti prielaidą, jog nemaža dalis jų patyrė įtampą dėl staiga pakitusio darbo pobūdžio, naujos, neįprastos nuotolinio darbo aplinkos - kai namai tapo ir darbo, ir poilsio vieta. Ilgos nuotolinio darbo valandos prie kompiuterio, sąsiuvininių taisymų, nuotoliniai vaizdo susirinkimai ir pokalbiai su mokiniais ir jų tėvais, tikėtina, turėjo įtakos darbuotojų fizinei ir emocinei sveikatai. Per trumpą laiką mokytojams reikėjo adaptuoti mokomąją medžiagą nuotoliniam darbui, silpnėjo ribos tarp darbo ir namų ir atitinkamų vaidmenų, dėl ko, tikėtina, dalis pedagogų galėjo patirti sunkumų derinant darbo ir šeimos poreikius ir susidurti su padidėjusia perdegimo darbe rizika.

Darbuotojams vis dar tenka susidurti su neapibrėžtomis darbo valandomis, viršvalandžiais, taip pat su daugybe rūpesčių bei įsipareigojimų šeimai ir vaikams, kas gali tapti iššūkiu bandant išlaikyti profesinės veiklos ir šeimos pusiausvyrą. Dėl šios priežasties vadovai ir žmogiškųjų išteklių specialistai turi dėti bendras pastangas kuriant kuo palankesnes darbo sąlygas darbuotojams.

Tyrimo problema: pedagogų profesinio perdegimo ir darbo - šeimos konflikto problema ir jo atsiradimo priežastys yra mažai tyrinėti aspektai pasikeitusiomis darbo sąlygomis, kurios atsirado nuo 2020 metų pradžios dėl pasaulinės pandemijos ir karantino. Taigi, šiame darbe bus siekiama nustatyti pedagogų darbo reikalavimų, išteklių, perdegimo darbe ir darbo - šeimos konflikto sąsajas.



## 1. ĮVADAS

### 1.1. Darbo reikalavimų - išteklių modelis

Šiame darbe profesinis perdegimas analizuojamas remiantis darbo reikalavimų ir išteklių modeliu (angl. *job demands – resources model, JD-R*), kuriame darbo charakteristikos skirstomos į reikalavimus ir išteklius (Demerouti et al., 2001). Pagal šį modelį profesinio perdegimo rizika yra aukščiausia tuomet, kai darbo reikalavimai yra aukšti, o darbo ištekliai nepakankami. Darbo reikalavimų ir išteklių modelis gali būti naudojamas darant prielaidas apie darbuotojo būklę ir pasekmes (profesinis perdegimas, motyvacijos sumažėjimas, darbo - šeimos konfliktas ir t.t.) (Bakker, & Demerouti, 2014; Rybakovienė, 2016). Tyrimais įrodyta, jog darbo reikalavimai, ypač didelis darbo krūvis, spaudimas darbe ir emocinė įtampa, yra svarbiausios profesinio perdegimo, emocinio išsekimo, prielaidos (Bakker & Demerouti, 2007). Apžvelgsime darbo reikalavimų ir išteklių modelio darbo charakteristikas – darbo reikalavimus ir išteklius.

**Darbo reikalavimai** apibrėžiami fiziniais, psichologiniais, socialiniais ar organizaciniais darbo aspektais, kuriems reikia nuolatinių fizinių ir (arba) emocinių, kognityvinių pastangų, todėl jie naudoja asmens fiziologinius ir (arba) psichologinius išteklius (Demerouti et al., 2001). Darbo reikalavimai apima emocinius, kognityvinius, fizinius reikalavimus, pavyzdžiui, darbo apimtis ir tempas, spaudimas darbe, emociškai įtemptas bendravimas. Reikalavimai, kuriems įvykdyti nepakanka išteklių, kurie reikalauja per didelių pastangų, gali tapti stresoriais, sąlygojančiais darbuotojų sveikatos pablogėjimo ar išėjimo iš darbo priežastis (Schaufeli & Bakker, 2004). Remiantis darbo reikalavimų - išteklių modeliu (Demerouti et al., 2001) darbo charakteristikos gali turėti dvejopą poveikį - didinti su darbu susijusį stresą arba skatinti įsitraukimą į darbą. Perdegimas darbe, remiantis darbo reikalavimų – išteklių modeliu, yra per didelių darbo reikalavimų pasekmė.

Kita darbo charakteristikų modelio dalis, **darbo ištekliai**, apibrėžia tuos fizinius, psichologinius, socialinius ar organizacinius darbo aspektus, kurie padeda darbuotojui siekti darbo tikslų, mažina darbo reikalavimus ir susijusias fiziologines bei psichologines sąnaudas, skatina asmeninį augimą, mokymąsi ir tobulėjimą (Bakker, & Demerouti, 2007; Bakker, 2011). Darbo ištekliai apima darbuotojo dalyvavimą priimančiais sprendimais, užduočių įvairovę, grįžtamąjį ryšį, autonomiją, kolegų, vadovo paramą, augimo galimybes ir t.t. Jie dėl savo motyvacinio potencialo gali skatinti darbuotojus siekti darbo tikslų, sąlygoti geresnį įsitraukimą į darbą (Bakker & Demerouti, 2008). Kuomet reikalavimai atitinka turimą darbo išteklių potencialą, darbuotojas yra motyvuotas, įsitraukęs į darbą, produktyvus (Bakker & Demerouti, 2007).

Kiekviena profesija gali turėti savo rizikos veiksnių, susijusių su stresu, o darbo reikalavimai gali pavirsti į streso darbe šaltinius (Bakker & Demerouti, 2007). Jei darbuotojas supranta, jog nebegali įvykdyti keliamų darbo užduočių, darbo reikalavimai suvokiami kaip per dideli ir tada tampa stresoriais, kurie mažina motyvaciją ir sąlygoja atsitraukimą nuo darbo. Per aukšti darbo reikalavimai sukelia didelę apkrovą darbuotojui, reikalauja papildomų pastangų ir gali lemti nuovargį, išsekimą. Išteklių trūkumas apsunkena darbuotojo galimybę atsigauti ir atitikti darbo reikalavimus, todėl didėja profesinio perdegimo tikimybė (Bakker & Demerouti, 2007). Darbo reikalavimų ir darbo išteklių sąveika yra esminis darbuotojo perdegimo, ypač emocinio išsekimo, komponentas (Maslach et al., 2001).

Darbo aplinka, siūlanti daug išteklių, skatina darbuotojų norą skirti savo pastangas ir sugebėjimus darbo užduotims atlikti, asmeninį augimą. Darbo ištekliai skatina asmens įsitraukimą į darbą per motyvacinį procesą, kuris tenkina pagrindinius autonomijos ir bendradarbiavimo poreikius, taip pat didina tikimybę pasiekti savo darbo tikslus (Simbula, 2010). Siekiant mažinti darbo reikalavimų sukeliamas neigiamas pasekmes, tikslinga stiprinti darbo išteklius - teikti paramą, grįžtamąjį ryšį (Schaufeli, 2013).

Bakker ir Demerouti (2008) į darbo reikalavimų - išteklių modelį įtraukė ir **asmeninius išteklius**, kurie siejami su asmens individualiomis charakteristikomis bei pasireiškia per darbuotojo asmenines pastangas, indėlių į darbo procesą. Darbuotojai išnaudoja asmeninius išteklius - saviveiksmingumą, savigarbą, atsparumą, pozityvumą, emocinį stabilumą, kad sėkmingai kontroliuotų savo darbo aplinką, darytų jai įtaką bei siektų karjeros. Asmeniniai ištekliai gali palengvinti darbuotojui siekti užsibrėžtų tikslų, sušvelninti psichologinių ir fiziologinių darbo reikalavimų poveikį ir yra svarbūs darbuotojo asmeninio ir profesinio augimo veiksniai (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2009).

Vienas iš pagrindinių ir dažniausiai tyrėjų minimų asmeninių išteklių ir veiksnių, darančių įtaką darbo aplinkos suvokimui ir psichologinei gerovei – saviveiksmingumas. Saviveiksmingumo sąvoką pirmasis apibrėžė Bandura (1977), apibūdindamas jį kaip žmogaus tikėjimą savo galimybėmis ir jų veiksmingumu tam tikromis aplinkybėmis (Bandura, 2006). Tai sąvoka, apibrėžianti asmens suvokimą apie savo galimybes sėkmingai atlikti tam tikrą darbą. Bumann ir Younkin (2012) teigia, jog darbuotojai, pasižymintys aukštesniu saviveiksmingumo lygiu, linkę pasitikėti savo gebėjimais, kūrybiškiau spręsti iškilusias problemas, o asmenys, pasižymintys žemesniu saviveiksmingumo jausmu, linkę abejoti savo galimybėmis ir vengti sudėtingų užduočių. Asmens saviveiksmingumo lygis turi įtakos ir organizacijai, kurioje jis dirba, nes siejasi su jo motyvacija vykdyti veiklą (Bumann & Younkin, 2012).

## 1.2. Perdegimo darbe samprata

Intensyvėjant gyvenimo ir darbo ritmui, profesinio perdegimo reiškinio tyrinėjimas tampa vis aktualesne problema mūsų šalyje (Kavaliauskienė ir Balčiūnaitė, 2014). Perdegimo darbe problema šiuo laikmečiu tampa svarbiu iššūkiu daugeliui darbuotojų, nes tiek gyvenimo, tiek darbo ritmas intensyvėja. Profesinio perdegimo tyrinėtoja Maslach (2003) teigia, jog perdegimas nėra trumpalaikė būseną, tai - ilgai trunkanti atsakomoji žmogaus reakcija į nuolatinius emocinius ir tarpasmeninius stresorius darbe. Mokslinėje literatūroje dažnai pabrėžiama, kad perdegimą lemia ne stresas apskritai, o stresas, kylantis dėl ilgalaikio ir įtempto bendravimo darbe (Pacevičius, 2006). Darbuotojai, sprendžiantys kitų žmonių psichologines, socialines, fizines ar kitas problemas, dažnai susiduria su pykčio, nusivylimo, baimės jausmais. Tiems asmenims, kurie dirba nepaisydami savo savijautos, gali išsivystyti chroniškas stresas. Darbuotojo patiriamas stresas ir profesinis perdegimas nėra tapatūs reiškiniai, tačiau chroniškas stresas gali lemti profesinio perdegimo atsiradimą (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996). Kavaliauskienė ir Balčiūnaitė (2014) teigia, jog profesinis perdegimas - tai chroniško streso fone susiformavęs reiškinys, ilgai išsekiantis darbuotojo emocinius ir asmeninius išteklius. Taigi profesinio perdegimo procesas yra ilgai besiformuojantis ir paliečiantis įvairias gyvenimo sritis bei turintis įtakos gyvenimo ir darbo kokybei.

Prieš kelis dešimtmečius pradėta domėtis profesiniame darbe patiriamu stresu, įtampa, per didelio darbo krūvio, atsakomybės, išsekimo ir kitais panašiais reiškiniais, kurie įvardinti kaip profesinio perdegimo reiškiniai. Pirmasis perdegimo darbe sąvoką aprašė Freudenberg (1974), kurią paaiškino kaip emocinį išsekimą bei asmeninio pajėgumo sumažėjimą profesinėje veikloje. Per tą laiką atsirado ne vienas profesinį perdegimą aiškinantis modelis, tačiau literatūroje dažniausiai sutinkama Maslach ir kt. (2001) profesinį perdegimą aiškinanti samprata, kurioje perdegimas apibrėžtas kaip emocinio išsekimo pasireiškimas, depersonalizacija (cinizmas) bei sumažėję asmeniniai pasiekimai. Nors šiame darbe bus naudojamas Kopenhagos perdegimo klausimynas (Kristensen, Borritz, Villadsen, & Christensen, 2005), kuriuo remiantis perdegimo reiškinys apibūdinamas siauresniu aspektu - kaip dėl darbo atsiradusi išsekimo būseną (Kristensen et al., 2005), aptarsime Maslach ir kt. (2001) profesinio perdegimo dimensijas, padedančias geriau suprasti perdegimo sąvoką.

Maslach ir kt. (2001) emocinio išsekimo lygmenį apibūdina kaip jausmą, kai žmogus, bendraudamas su kitais, nebepajėgia atitikti jam keliamų reikalavimų, yra emociškai ir fiziškai išsekęs, dėl ko pradeda jausti įtampą. Tai sukelia problemas bendraujant su kolegomis, klientais, vadovais, slopina iniciatyvumą. Emocinis išsekimas tyrimuose yra labiausiai išanalizuotas iš visų perdegimo konstrukčių. Maslach ir kt. (2001) teigia, jog emocinis išsekimas yra akivaizdžiausias ir

daugiausiai ištirtas iš visų trijų profesinio perdegimo komponentų, dažnai žmonių naudojamas profesinio perdegimo apibūdinimui. Tyrimai atskleidė, kad emociškai išsekę ir perdeję darbuotojai labiau linkę turėti mažesnę įsipareigojimą organizacijai ir yra didesnė tikimybė, kad gali palikti darbovietę. Taip pat, tyrimai parodė, kad darbo perdegimas yra glaudžiai susijęs su sumažėjusiu organizaciniu veiksmingumu ir su darbu susijusiomis problemomis (Cordes & Dougherty, 1993). Svarbu paminėti, jog, autorės teigimu, nereikėtų tapatinti emocinio išsekimo su profesiniu perdegimu, nes pastarasis yra daugiau komponentų apimantys reiškinys.

Kita perdegimo dimensija - depersonalizacija, arba anksčiau vadinamas cinizmas, autorių teigimu, reiškiasi priešišku, atsitraukimu, nukreiptu į darbą, kolegas, klientus. Ši dimensija apibūdina šaltą, neįsitraukusį santykį bendraujant su kitais, taip pat nepasitikėjimo jausmą, nusivylimą. Pasireiškiant depersonalizacijai, yra nubrėžiama riba tarp darbuotojo ir kliento, laikomasi psichologinio atstumo, ignoruojant kitą žmogų kaip asmenybę (Maslach ir kt., 2001). Depersonalizacija (cinizmas) dažnai pasireiškia tose darbo sferose, kuriose yra reikalingas nuolatinio kontakto palaikymas su kitais žmonėmis.

Trečioji perdegimo dimensija yra asmeninių profesinių pasiekimų sumažėjimas, kuris reiškia kompetencijų, produktyvumo, efektyvumo jausmo sumažėjimą darbe, mažesnę pasitikėjimą savo jėgomis, savo darbo nuvertinimą. Atsiranda savikritiškumo jausmas, o dėl galvojimo, kad darbus atlieka netinkamai, dažnai darbuotojas juos iš tikrųjų pradeda prasčiau atlikti (Maslach ir kt., 2001). Ši dimensija yra glaudžiai susijusi su tikėjimu savo jėgomis bei darbo rezultatais.

Didžioji dalis iki šiol atliktų tyrimų rodo, kad perdegimas yra labiau susijęs su aplinkos veiksniais, ypač darbo aplinkos ypatybėmis, o ne su asmeniniais veiksniais - demografiniais ar asmenybės kintamaisiais (Burke, Shearer, & Deszca, 1984; Maslach & Jackson, 1984). Nors perdegimui atsirasti gali turėti reikšmės tiek organizaciniai, tiek individualūs veiksniai, tačiau pripažįstama, kad organizacinių veiksnių svarba dominuoja, lyginant su individualiais (Maslach & Jackson, 1981; Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005). Apibendrinant, galima teigti, jog profesinis perdegimas yra nesuvaldyto streso darbe pasekmė, pasireiškianti darbuotojo emociniu išsekimu, depersonalizacija ir asmeninių pasiekimų sumažėjimu. Profesinis perdegimas atsiranda, kai žmogaus galimybės įveikti stresą yra viršytos (Maslach et al., 2001).

### 1.3. Perdegimas darbe ir pedagogo profesija

Pedagogo profesija susiduria su aukštais visuomenės lūkesčiais savo profesijai: iš šiuolaikinio mokytojo laukiama profesionalumo, gebėjimo suprantamai perteikti žinias, sektino pavyzdžio, lyderystės, atvirumo naujovėms, išmaniųjų technologijų išmanymo, vaikų ir paauglių

psichologijos žinių. Dėl profesijos sudėtingumo mokytojai turi ilgesnes atostogas nei kitų profesijų atstovai, galimybę anksčiau išeiti į pensiją, sutrumpintas darbo valandas. Pedagogų profesinę veiklą sąlygoja socialiniai pokyčiai, švietimo reformos, informacinių technologijų plėtra. Pedagogai, norintys atitikti visuomenės lūkesčius, privalo keistis reaguodami švietimo sistemos pokyčius, gebėti ne tik perteikti žinias, bet nuolat ugdyti asmenines ir dalykines kompetencijas (Trakšėlytė ir Martišauskienė, 2013).

Švietimo įstaigų darbuotojų tyrimuose dažnai minima profesinio perdegimo sąvoka. Tyrėjai pripažįsta, kad perdegimą ypač linkę patirti mokytojai (Antoniou, Polychroni, & Vlachakis, 2006). Pedagogo profesija apibūdinama kaip viena iš profesijų, kurios darbuotojai turi didelę riziką susidurti su profesiniu perdegimu. Caruso, Giammanco ir Gitto (2014) mokytojo profesinę veiklą įvardina kaip sudėtingą, sunkią ir emociškai alinančią ir susijusią su padidinta profesinio perdegimo tikimybe. Švietimo sektoriuje darbo išteklių nepakito, tuo tarpu darbo reikalavimai išaugo, taip didindami emocinio išsekimo, profesinio perdegimo tikimybę (Schelvis, Hengel, Wiezer, Blatter, Genabeek, Bohlmeijer, & Beek, 2013).

Nors priežastys gali skirtis, visi mokytojai savo darbe patiria stresą (Jennett, Harris, & Mesibov, 2003). Galimi stresoriai mokytojų darbe - problemos, susijusios su mokinių, tėvų ir mokytojų tarpusavio santykiais, mokinių elgesio/emociniai sunkumai, komandinio darbo iššūkiai, profesinio tobulėjimo galimybių stoka, mokyklos reformos. Nurodoma daug veiksnių, susijusių su mokytojų darbe patiriamu stresu, pavyzdžiui, profesinio pripažinimo stoka, drausmės problemos klasėje, užduočių įvairovė, biurokratija, paramos trūkumas, darbo krūvis, laiko spaudimas, vaidmens neapibrėžtumas (Burke, Greenglass, & Schwarzer, 1996; Chan, 1998; Pithers, 1995, cit. iš Kokkinos, 2007). Daugelis mokytojų sėkmingai tvarkosi su stresinėmis situacijomis sprenddami problemas, teikdami socialinę ir emocinę paramą kolegoms ir ją gaudami, bendradarbiaudami su tėvais, modeliudami situacijas ar keisdami savo mokymo strategiją. Tačiau tai nėra kiekvienam lengvai įgyvendinama užduotis dėl individualių priežasčių, todėl perdegimas gali būti nesėkmingo susidorojimo su lėtiniu stresu galutinis taškas (Jennett, Harris, & Mesibov, 2003).

Atskirų perdegimo darbe dimensijų analizė atskleidė vidutinį ir aukštą tirtų mokytojų perdegimo darbe lygį tiek emocinio išsekimo, tiek depersonalizacijos (cinizmo) ir asmeninių pasiekimų sumažėjimo skalėse (Navaitienė ir Danilovienė, 2017). Kas ketvirtas mokytojas Lietuvoje patiria profesinį perdegimą (Merkys ir Bubelienė, 2013). Nors tyrimais įrodyta, jog tam tikras streso lygis stimuliuoja ir didina asmens produktyvumą, tačiau besitęsiantis stresas palaipsniui gali sukelti profesinio perdegimą. Užsitęsęs perdegimas gali privesti prie visiško fizinių jėgų ir psichinių jėgų išsekimo.

#### 1.4. Darbo - šeimos konflikto samprata

Kai asmuo dėl ribotų laiko, fizinių ir emocinių išteklių trūkumo nesugeba suderinti darbo ir šeimos poreikių, patiria darbo - šeimos konfliktą. Greenhaus ir Beutel (1985) darbo - šeimos konfliktą apibrėžė kaip vaidmenų sąveikos formą, kai darbo ir šeimos vaidmenų spaudimas yra abipusiškai nesuderinamas. Remiantis šiuo apibrėžimu galima teigti, kad žmogaus laikas ir energija yra riboti, o asmenys, vienu metu dalyvaujantys keliuose vaidmenyse ir prisiimantys per daug atsakomybių darbe arba namuose, neišvengiamai patiria konfliktą (Parasuraman & Greenhaus, 2002). Šis konfliktas gali kilti tiek iš darbo, kai darbas trukdo šeimai, t. y. darbo – šeimos konfliktas, tiek iš šeimos, kai šeima trukdo darbui, t. y. šeimos – darbo konfliktas (Frone, Russell, & Cooper, 1992, cit. iš Česnauskas ir Lazauskaitė-Zabielskė, 2014).

Darbo - šeimos ir šeimos - darbo konfliktai atspindi darbo ir šeimos sričių vaidmenų nesuderinamumą. Vieno vaidmens reikalavimai apsunkina kito vaidmens atlikimą (Katz & Kahn, 1978, cit. iš Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996). Vaidmens reikalavimai yra susiję su atsakomybe, lūkesčiais, pareigomis ir įsipareigojimais, susijusiais su konkrečiu vaidmeniu. Kiekviena vaidmens charakteristika, veikianti asmens įsitraukimą, įtampą, laiką, elgesį per atliekamą vaidmenį gali iššaukti konfliktą su kitu vaidmeniu. Galime apibendrinti sąvokas, jog darbo - šeimos konfliktas, kai darbas neigiamai veikia žmogaus gebėjimą atlikti įsipareigojimus šeimai, o šeimos - darbo konfliktas, kai įsipareigojimai šeimai trukdo tinkamai atlikti darbinę veiklą.

Pagal Greenhaus ir Beutel (1985) apibrėžimą literatūroje išskiriama trys darbo ir šeimos konflikto rūšys: laiku paremtas darbo - šeimos konfliktas, įtampa paremtas darbo - šeimos konfliktas ir elgesiu paremtas darbo - šeimos konfliktas. Dėl laiko suvaržymų kylantys konfliktai yra dažni ir pasireiškia, kai individas nesugeba tinkamai paskirstyti laiko darbui ir šeimos pareigoms atlikti, todėl kenčia abi sferos. Laiku paremtas konfliktas dažnai kyla dėl pernelyg didelio praleidžiamo laiko darbe ir įtemptos darbotvarkės - kuo daugiau laiko žmogus praleidžia darbe, tuo sunkiau jam suderinti tarpusavyje įsipareigojimus darbui ir šeimai (Bruck, Allen, & Spector, 2002). Asmeniui skirstant savo laiką, gali konkuruoti daugybė vaidmenų, todėl, skiriant daug laiko vieno vaidmens atlikimui, gali neužtekti laiko kito vaidmens atlikimui. Šio tipo konfliktas gali kilti ne tik dėl fizinio laiko trūkumo, reikalingo atlikti skirtingus vaidmenis, kuomet individas fiziškai nepajėgia patenkinti vieno vaidmens poreikių dėl laiko stygiaus, tačiau gali sietis ir su psichologiniu laiko trūkumu, kai asmuo, fiziškai dalyvaudamas vienoje veikloje, psichologiškai neatsiriboja nuo kitos, pavyzdžiui, dalyvauja šeimyninėje veikloje, tačiau nuolatos galvoja apie savo profesinę veiklą ir problemas darbe (Greenhaus & Beutel, 1985).

Dėl įtampos kylantis darbo ir šeimos konfliktas – tokia darbuotojo išgyvenama darbo ir šeimos vaidmenų sąveikos forma, kai įtampa ar stresas, kylantys atliekant vieną vaidmenį, trukdo atlikti kitą vaidmenį (Greenhaus & Beutel, 1985). Dėl patiriamos įtampos kylantys konfliktai darbe arba šeimoje pasireiškia tuomet, kai įtampa ar stresas, patiriami vienoje iš sferų, persikelia į kitą. Vaidmens charakteristikos, smarkiai susijusios su laiku, tiesiogiai ar netiesiogiai sukelia įtampą ir stresą. Pavyzdžiui, įtampa, konfliktai arba palaikymo nebuvimas šeimoje gali sustiprinti darbo - šeimos konfliktą. Teigiama, jog įtampa paremtas darbo - šeimos konfliktas, lyginant su kitomis jo formomis, labiausiai susijęs su asmens fizine bei psichine sveikata (Charkhabi, Sartori, & Ceschi, 2016).

Dėl elgesio suvaržymų kylantys konfliktai atsiranda tuomet, kai individo socialinis vaidmuo vienoje sferoje (darbo ar šeimos) yra sunkiai suderinamas su to paties individo vaidmeniu kitoje sferoje. Greenhaus ir Beutell (1985) darbo ir šeimos konfliktą apibūdino kaip darbo ir šeimos vaidmenų sąveikos formą, kai elgesys, priimtinas atliekant vieną vaidmenį, nesuderinamas su kito vaidmens atlikimu.

Yra daug teorijų, aiškinančių darbo - šeimos konfliktą. Vienas iš labiausiai paplitusių modelių, nagrinėjančių darbo ir šeimos sąveiką, yra sklaidos ir perėjimo (angl. *spillover-crossover*) teorija (Bakker, Westman, & Emmerik, 2009). Sklaida yra asmeninės įtampos perdavimas iš vienos gyvenimo srities į kitą gyvenimo sritį. Perėjimas yra įtampos, atsiradusios dėl keliamų aukštų reikalavimų vienoje srityje, pavyzdžiui darbe, perdavimas kitoje srityje, pavyzdžiui, šeimoje, esantiems artimiesiems (Westman, 2001, cit. iš Bakker et al., 2009). Tai reiškia, kad individas, kuris patiria įtampą darbe, gali tą įtampą perduoti ir savo namuose šeimos nariams. Iš pradžių įvyksta sklaida, kurios metu individas asmeniškai patiria įtampos perkėlimą iš vienos gyvenimo srities į kitą, o po to įvyksta perėjimas, kuris lemia įtampos perdavimą tarp individo ir jo artimų asmenų, taip darydamas įtaką jų gerovei (Bakker et al., 2009).

Ribų teorija asmens pastangas sukurti ribas tarp darbo ir asmeninio gyvenimo sričių įvardina kaip pastangas supaprastinti jį supantį pasaulį, lengviau valdyti supančią aplinką (Allen, Cho, & Meier, 2014). Teorija aiškina perėjimo iš vienos gyvenimo srities (pvz.: šeimos) į kitą gyvenimo sritį (pvz.: darbą) dinamiką. Per dieną žmonės peržengia įvairias fizines, laikines ir psichologines ribas pereidami iš vienos srities į kitą (Clark, 2000) ir atitinkamai formuoja savo elgesį, kad patenkintų tos srities vaidmens reikalavimus. Fizinė riba atitinka vietą, kurioje vyksta vaidmens elgesys, o laiko riba nurodo, kada vykdomas vaidmuo (Allen ir kt., 2014). Psichologinės ribos atitinka žmonių sukurtas taisykles, pagal kurias mąstymo, elgesio modeliai ir emocijos yra tinkami tam tikram vaidmeniui atlikti (Clark, 2000). Asmuo turi suderinti ir išlaikyti ribas tarp darbo ir šeimos, kad pasiektų šių sričių

pusiausvyrą. Toks dažnas perėjimas tarp darbo ir šeimos sričių reikalauja papildomų pastangų laikytis psichologinių ribų, ypač atliekant darbinės užduotis. Greer ir Payne (2014) teigia, jog asmenys turi psichologiškai pasirengti kiekvienam perėjimui iš vieno vaidmens į kitą ir, kai yra būtinybė tai daryti dažnai arba kai yra ribotos galimybės atskirti vaidmenis, pavyzdžiui, dirbant iš namų, tai gali tapti asmens išsekimo priežastimi.

Carlson ir Frone (2003) teigimu, darbo - šeimos konfliktas gali kilti dėl išorinių trukdžių (aplinkos reikalavimų - nelankstus darbo grafikas, darbo krūvis, pareigos) ir vidinių trukdžių (asmenybės ypatumų). Tyrejai pripažįsta šios problemos aktualumą, sutaria, jog darbo - šeimos konfliktas turi pasekmių tiek organizacijai, tiek darbuotojo fizinei ir psichinei sveikatai. Patiriamas stiprus darbo - šeimos konfliktas sukelia daugybę sunkumų darbuotojams, jų šeimoms, darbdaviams ir visuomenei. Darbo - šeimos konfliktas turi neigiamų padarinių psichologiniam darbuotojo funkcionavimui, nes didina įtampą (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000), kelia stresą, skatina depresiją, didina sergamumą (Zhang, Griffeth, & Fried, 2012). Kossek ir Ozeki (1998) nurodo, darbuotojo patiriamas darbo - šeimos konfliktas mažina jo pasitenkinimą gyvenimu ir darbu. Poveikis organizacijai pasireiškia mažesniu darbuotojų įsitraukimu į darbo veiklas, prastesniais darbuotojų rezultatais bei nuotaikomis (Warner & Hausdorf, 2009, cit. iš Česnauskas ir Lazauskaitė-Zabielskė, 2014).

Tyrejai darbo ir šeimos konfliktą mini kaip vieną iš streso ir profesinio perdegimo šaltinių (Posig & Kickul, 2004). Tyrimai atskleidžia teigiamą ryšį tarp šių dviejų reiškinių (Yu, Lee, & Tsai, 2010; Cinamon, Rich, & Westman, 2007). Demerouti ir kt. (2001) nustatė „spiralinį ryšį“ tarp darbo - šeimos konflikto ir perdegimo. Jų teigimu darbo - šeimos konfliktas sukelia perdegimą, perdegimas lemia suprastėjusią darbo atliktį, kuri prisideda prie darbo - šeimos konflikto, o darbo - šeimos konfliktas toliau stiprina perdegimą. Darbo - šeimos konflikto ir perdegimo darbe atsiradimo priežastys gali būti tos pačios, tai gali būti darbo krūvis, spaudimas darbe ir pan. (Muasya, 2015; Ji & Yue, 2020).

### 1.5. Darbo - šeimos konfliktas ir pedagogo profesija

Mokslo progresas, žinių gausa, technologijų tobulėjimas, didėjantys reikalavimai mokytojo kvalifikacijai kelia aukštus reikalavimus šiai profesijai. Literatūroje mokytojo profesija dažnai apibūdinama kaip profesija, kurioje susiduriama su daugeliu iššūkių - aukštais vadovų, tėvų, politikų lūkesčiais ir spaudimu, dėl kurių didėja darbo krūvis ir dėl kurio lieka vis mažiau laiko asmeniniam gyvenimui (Hargreaves, 1992; Ballet & Kelchtermans, 2009; Van Droogenbroeck, Spruyt, & Vanroelen, 2014). Tuo pačiu, didėja rizika, kad pedagogai gali prarasti specifinius profesinius



įgūdžius bei patirti stresą (Carlo, Girardi, Falco, Dal Corso, & Di Sipio, 2019). Mokytojai dažnai susiduria su darbo ir šeimos poreikių derinimo sunkumais dėl sąlyginai žemo atlyginimo, dėl kurio dažnas pedagogas dirba ne vienoje mokykloje, teikia papildomo mokymo konsultacijas po darbo valandų, ir visa tai potencialiai gali skatinti darbo - šeimos konfliktą (Merkys ir kt., 2004).

Ankstesni tyrimai mažiau analizavo pedagogų darbo – šeimos konflikto ryšį, nes buvo daromos prielaidos, jog pedagogėmis dirba beveik vien moterys, sugebančios skirti daug dėmesio šeimai ir namų buičiai, taip sugebėdamos suderinti darbo ir šeimos reikalavimus (Cinamon & Rich, 2005). Vėlesni tyrimai visgi atskleidė, jog šios prielaidos yra netikslios ir darbo - šeimos konfliktas pedagogų imtyje, nepriklausomai nuo lyties, yra aktuali tema (Doyle & Carter, 1996; Van der Berg, 2002; Cinamon, Rich, & Westman, 2007). Cinamon ir Rich (2005) atliktas tyrimas parodė, kad pedagogų darbo - šeimos konfliktų bei šeimos - darbo konfliktų lygis priklauso nuo jų profesinės patirties ir mokyklos lygio, kurioje pedagogas dirba (pradinė, pagrindinė mokykla, gimnazija). Teigiama, jog su darbo - šeimos konfliktu dažniau susiduria pedagogai, turintys mažiau profesinės patirties. Kuo didesnė pedagogo profesinė patirtis, tuo didesnė tikimybė, kad jis įgijo reikiamų kompetencijų, padedančių elgtis adaptyviai ir susidoroti su darbo reikalavimais (Maeran, Pitarelli, & Cangiano, 2013).

#### 1.6. Pedagogų darbo reikalavimų, išteklių ir perdegimo darbe sąsajos

Ankstyvieji profesinio perdegimo darbe tyrimai esmine pedagogų profesinio perdegimo priežastimi laikė didelį mokytojų darbo krūvį ir spaudimą darbe (Chang, 2009). Vėliau, pradėjus tirti įvairesnius mokytojo ir jo darbo aplinkos aspektus, buvo išskirti individualūs kintamieji (sociodemografiniai duomenys, asmenybės savybės ir pan.) ir organizaciniai kintamieji (darbo sąlygos, krūvis, ryšys su bendradarbiais, santykiai su vadovais ir pan.) (Stočkus, 2014). Kadangi pedagogo darbas reikalauja didelio atsidavimo, yra nemaža profesinio perdegimo rizika (Sarıçam & Sakız, 2014).

Aptarsime pagrindinius darbo reikalavimus, darančius įtaką profesinio perdegimo vystymuisi. Daugelis tyrėjų, tarp jų ir Lewig ir Dollard (2003), ne kartą nustatė, jog konkretūs darbo reikalavimai, pavyzdžiui, darbo krūvis ar emociniai reikalavimai, sąlygoja išsekimą tarp įvairių profesinių grupių. Emocinis išsekimas - psichinės energijos išsekimas ar išsekimas, kurį sukelia tarpasmeniniai reikalavimai - laikomas pagrindine perdegimo dimensija (Maslach, Leiter, & Schaufeli, 2008). Tyrimai parodė, kad spaudimas darbe, viršvalandžiai, emociniai ir fiziniai darbo reikalavimai yra profesinio perdegimo rizikos veiksniai, ypač emociniam išsekimui ir cinizmui

(depersonalizacijai) atsirasti, tačiau juos galima sušvelninti darbo ištekliais, pavyzdžiui, autonomija, socialine parama, santykių su vadovu kokybe, grįžtamoju ryšiu (Bakker & Demerouti, 2017).

Spaudimas darbe atsiranda didėjant darbo krūviui bei esant laiko deficitui, dėl to atsiranda viršvalandžiai, kurie išnaudoja darbuotojo turimą energiją (Aларcon, 2011). Bagdonas ir Adaškevičienė (2010) teigia, jog stresą sukelia situacija, kai darbuotojas per tą patį laiką turi apdoroti didesnę kiekį informacijos ir priimti daugiau sprendimų. Kalbant apie pedagogo darbą, esant įtampai dėl per didelio krūvio bei spaudimo, gali atsirasti baimė nespėti atlikti tinkamai darbo, išsiblašymas. Buvo nustatyta, kad tokie darbo reikalavimai, kaip spaudimas darbe, emociniai reikalavimai ir tarpasmeniniai konfliktai, skatina emocinės ir fizinės energijos išsekimą bei perdegimo atsiradimą (Bakker & Geurts, 2004; Bacharach, Bamberger, & Conley, 1991; Liu & Cheung, 2015). Bilgel su kolegomis (2006) tyrimo metu nustatė, kad darbuotojai, kurie darbe patyrė spaudimą darbe, surinko aukštesnius nerimo, streso, depresijos įverčius. Malinauskienė su kolegomis (2005) savo tyrime nurodė ryšį tarp mokytojų patiriamo psichologinio spaudimo darbe ir širdies bei kraujagyslių ligų.

Kognityviniai darbo reikalavimai susiję su protine įtampa darbe, dėmesio koncentracija ir susikaupimu. Pedagogo darbas reikalauja kognityvinių kompetencijų - informacijos valdymo, technologijų išmanymo, komunikacijos. Mokslo pažanga, tobulėjančios technologijos kelia didėjančius reikalavimus pedagogo kvalifikacijai, didėja darbo krūvis. Manoma, kad tai susiję su pastaraisiais dešimtmečiais sparčiai progresuojančia žinių, mokslo pažanga, technologijų tobulėjimu ir dėl to didėjančiais reikalavimais, susijusiais su kvalifikacija, atsakomybe, didesniu darbo krūviu (Grinevičienė, 2004). Mokytojai patiria stresą, kai galvoja, jog jiems keliami reikalavimai neatitinka jų galimybės įvykdyti šiuos reikalavimus. Aukšti reikalavimai darbe sukelia pedagogams mokyklos baimę, kuri pasireiškia įvairiais sveikatos sutrikimais bei nenoru dirbti mokymo įstaigoje, stresą (Bagdonas, 2006).

Darbe keliami aukšti emociniai reikalavimai ilgainiui išsekina darbuotoją bei sumažina jo interesą darbui (Zapf, Seifert, Schmutte, Mertini, & Holz, 2001). Pedagogo profesija susijusi su intensyviu bendravimu, ir tai didina riziką patirti didesnę emocinę krūvį. Stresą darbe gali sukelti darbas, kai reikia kontroliuoti ar keisti savo emocijas ar veido išraišką (Robbins & Judge, 2007, cit. iš Bandzienė, 2009). Pines ir Aronson (1988) teigia, kad perdegimas yra fizinio, emocinio ir kognityvinio išsekimo būseną, kurią sukelia ilgalaikis įsitraukimas į emociškai sudėtingas situacijas. Pedagogai, ypač pradinių klasių mokytojai, dažnai turi susidurti su tokiomis situacijomis, kurios reikalauja emocinių išteklių, pavyzdžiui, dirbti su sudėtingais mokiniais, tvarkytis su jų pykčiais, bėrimais, bendrauti su tėvais, kurie irgi turi aukštus lūkesčius mokytojams. Mokytojai turi nuolat susidurti su įvairiomis atsakomybėmis, susijusiomis su mokinių fizine, intelektualia, emocine ir

elgesio gerove (Brown, 2001; Hargreaves, 2000), kurios yra dažnai nepastebimos vertinant mokytojų darbą (Sutton, 2004). Spaudimas darbe, kognityviniai, emociniai reikalavimai yra tarpusavyje susiję su pedagogų profesija - esant spaudimui darbe ir dideliam krūviui mokytojai neišvengiamai naudoja savo emocinius ir kognityvinius išteklius, kurie sukelia nuovargį, o tuo pačiu gali pasireikšti ir perdegimas (Ilies, Huth, Ryan, & Dimotakis, 2015).

Bakker ir Xanthopoulou (2013) tyrė darbo išteklių poveikį mokyklos darbuotojams ir nustatė, kad darbo ištekliai – suteikta autonomija, socialinė parama, grįžtamasis ryšys – teigiamai siejosi su psichologiniu atsparumu. Perdegimą gali paskatinti autonomijos stoka - kai darbuotojai neturi kontrolės dėl svarbių savo darbo aspektų, nedalyvauja sprendimų priėmimo procese ir jų darbe ribojamos galimybės savarankiškai spręsti, pvz., apie darbo atlikimo būdus (Maslach & Leiter, 1997). Negalėdamas kontroliuoti aplinkos asmuo dažniausiai išgyvena stresinę patirtį (Pines & Aronson, 1988). Darbuotojas turi jaustis savarankiškas ir atsakingas už savo darbą, o neturėjimas galimybės planuoti darbą, daryti sprendimų, tampa viena iš išsekimo sąlygų. Jei darbuotojai jaučiasi nereikšmingais, turinčiais paklusti taisyklėms, neturinčiais įtakos darbo organizavime, jie gali patirti nusivylimą, darbinės motyvacijos stoką. Profesinio perdegimo lygis aukštesnis tų darbuotojų, kurie neturi galimybės arba turi labai mažą galimybę dalyvauti sprendimų priėmime (Maslach et al., 2001). Tarp galimybės pačiam kontroliuoti savo darbą ir visų perdegimo sindromo komponentų - emocinio išsekimo, depersonalizacijos (cinizmo) ir asmeninių profesinių pasiekimų sumažėjimo yra statistiškai reikšmingas ryšys (Brouwers, Tomic, & Boluijt, 2011). Menkos augimo galimybės, nesėkminga karjera, nesaugumas darbe gali sąlygoti nusivylimą ir profesinį perdegimą. Bagdonas (2004) kaip vieną iš streso šaltinių, susijusių su pedagogo profesija, nurodo mokytojo karjeros galimybių stygių. Bendrai, remiantis darbo – reikalavimų išteklių modeliu (Bakker, 2004), labai svarbu yra suteikti darbuotojams pakankamai išteklių darbe, nes jie užtikrina ir profesinį tobulėjimą bei augimą.

Svarbus prevencinis profesinio perdegimo veiksnys - kolegų ir vadovų parama. Konfliktai, prasti santykiai užkerta kelią pozityviam bendradarbiavimui, saugumo jausmui. Jei tarpusavio santykiai kolektyve yra geri, darbuotojas gali gauti socialinę paramą iš bendradarbių. Nepakankami darbo ištekliai, per maža socialinė vadovų ir kolegų parama tyrėjų dažnai siejami su perdegimu. Xie, Wang ir Chen (2011) atlikto tyrimo rezultatai rodo, jog didžiausią emocinį išsekimą ir asmeninių profesinių siekių sumažėjimą patyrė pedagogai, turintys mažiausią socialinę paramą. Grįžtamasis ryšys yra taip pat svarbus kalbant apie vadovo paramą, nes tai keitimasis informacija iš vadovo darbuotojui ir, atvirkščiai, darbuotojui suteikta galimybė teikti grįžtamąjį ryšį, išsakyti savo nuomonę vadovui. Tai konstruktyvaus bendravimo tarp vadovo ir pavaldinių forma, todėl gali pasireikšti kaip nuo profesinio perdegimo apsaugantis veiksnys, kuris mažina darbuotojo vidinę įtampą, sąlygoja

efektyvesnį darbą (Trakūnaitė, 2008), suteikia darbuotojams galimybę tobulinti savo profesinius įgūdžius.

Profesinio perdegimo individualūs veiksniai yra susiję demografinėmis ir asmeninėmis charakteristikomis, požiūriu į darbą. Stankevičienė (2008), besiremddama mokslininkų tyrimais, teigia, jog kuo didesnis neatitikimas tarp asmenybės savybių ir profesinės veiklos reikalavimų, tuo didesnė galimybė pervargti. Vienas iš labiausiai profesinį perdegimą mažinančių individualių veiksnių yra saviveiksmingumas (Egyed & Short, 2006; Evers, Brouwers, & Tomic, 2002). Pedagogų saviveiksmingumas yra susijęs ne tik su mokymo(si) proceso organizavimu, bet ir su mokymosi rezultatais, vadinasi, turi įtakos ir ugdymo kokybei (Lemon & Garvis, 2016). Pedagogai, kurie turi pozityvius saviveiksmingumo įsitikinimus, objektyviau vertina darbe keliamus reikalavimus ir iššūkius, juos suvokia kaip mažiau pavojingus, negu tie mokytojai, kurie abejoja dėl savo profesinių kompetencijų (Sarıçam & Sakız, 2014). Saviveiksmingumas tyrimuose atskleidžiamas kaip vienas iš asmenybės ypatumų, kurio išreikštumo lygis tiesiogiai susijęs su profesiniu perdegimu: žemas saviveiksmingumo lygis susijęs su emociniu išsekimu, depersonalizacija (cinizmu) ir profesinių pasiekimų sumažėjimu, o saviveiksmingumui didėjant, minėti kintamieji mažėja (Egyed, & Short, 2006; Salanova, Peiro, & Schaufeli, 2002). Taigi, aukštas saviveiksmingumo lygis švelnina darbo aplinkos reikalavimų įtaką profesiniam perdegimui (Salanova, Peiro, & Schaufeli, 2002).

Yra tyrimų, įrodančių ryšį tarp mokytojų saviveiksmingumo ir mokytojų perdegimo (Chwalisz, Altmaier, & Russell, 1992). Pavyzdžiui, Friedman ir Farber (1992) nustatė, kad mokytojai, kurie laikė save mažiau kompetentingais vadovauti klaseje ir užtikrinti drausmę, turėjo aukštesnį perdegimo lygį nei mokytojai, turintys aukštesnį saviveiksmingumo lygį. Manoma, jog mokytojų saviveiksmingumas didėja, jei jie tiki galintys paveikti mokinių mokymosi pasiekimus ir elgesį. Atitinkamai saviveiksmingumas mažėja, jei mokytojai mano, jog išoriniai faktoriai, pavyzdžiui, mokinių gebėjimai, namų aplinka yra svarbesni mokymuisi, nei mokytojo įtaka (Guskey & Passaro, 1994). Pedagogai, suvokdami savo saviveiksmingumą, jaučiasi laisviau, užtikrinčiau priima sprendimus ir labiau tiki savo mokymo efektyvumu (Tian, 2011).

Nagrinėjant profesinį perdegimą amžiaus aspektu, pastebima, kad perdegimo sindromas dažniausiai pasireiškia tarp jaunesnių asmenų, kurių amžius svyruoja nuo 19-25, bei tarp vidutinio amžiaus (40-50 metų) asmenų (Maslach, 2003). Čeponienė ir Lazauskaitė-Zabielskė (2017) savo tyrime nurodo, jog mokytojų perdegimas nėra susijęs su demografiniais ypatumais - skirtingo amžiaus, išsilavinimo, kvalifikacinės kategorijos ar turintys skirtingą darbo stažą mokytojai pasižymi vienodu darbinio ir asmeninio perdegimo lygiu. Tyrėjai nepateikia vienareikšmiškų atsakymų apie darbo stažo ir patiriamo perdegimo sąsajas. Nagrinėjant perdegimą lyties aspektu teigiama, kad

profesinis perdegimas skiriasi tarp vyrų ir moterų. Teigiama, kad moterys yra labiau linkusios į profesinį perdegimą lyginant su vyrais, kadangi jos yra emocingesnės ir jautresnės (Maslach, 2003). Taip pat teigiama, kad asmenys, kurie įgiję aukštąjį išsilavinimą, dažniau patiria profesinį perdegimą. Vienas iš aiškinimų, jog labiau išsilavinę asmenys dažniausiai užima aukštesnes ir atsakingesnes pareigas, dėl to jie dažniau patiria įtampą, stresą darbe, kas galiausiai sukelia profesinį perdegimą (Maslach et al., 2001).

### 1.7. Pedagogų darbo reikalavimų, išteklių ir darbo-šeimoms konflikto sąsajos

Analizuojant darbo - šeimos konflikto mažinimo galimybes, dažnai nagrinėjamos darbo konflikto sąsajos su darbo reikalavimais ir ištekliais. Tiriant darbo - šeimos konflikto priežastis, pasekmes, analizuojami veiksniai, susiję su organizacija ir su pačiu darbuotoju. Tokie veiksniai, kaip geri santykiai su vadovais ir kolegomis, organizacinė parama, tinkamas darbų organizavimas, galimybė derinti darbą ir asmeninį gyvenimą yra vieni pagrindinių, kurie leidžia didinti darbuotojų gerovę (Šorytė ir Pajarskienė, 2014).

Darbo ypatybės - darbo krūvis, nesaugumas darbe, mokinių elgesio problemos, reikalaujančios sąveikos su tėvais, yra susijusios su darbo - šeimos konfliktu tarp mokytojų (Rajendran, Watt, & Richardson, 2020). Darbas viršvalandžiais, per didelis darbo krūvis ir spaudimas darbe – veiksniai, stresą sukeltantys darbe (Jankauskas ir Pajarskienė, 1997; Rehman & Waheed, 2012). Dėl didelio darbo krūvio ir spaudimo darbe pedagogams tenka dirbti ilgesnes valandas arba dirbti ne darbo metu (pvz.: sudaryti pamokų planus), o tai savo ruožtu gali paveikti laiką su šeima ir skatinti darbo - šeimos konfliktą (Greenhaus & Beutell, 1985).

Yra tyrimų, atskleidžiančių ryšį tarp spaudimo darbe, kognityvinių reikalavimų, emocinių reikalavimų ir darbo - šeimos konflikto (Byron, 2005; Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark, & Baltes, 2011). Darbo reikalavimai, darbo krūvio aspektu, gali būti skirstomi į dvi kategorijas - paremti laiko spaudimu ir paremti problemų sprendimu. Pirmasis atspindi kiekybinį darbo krūvį, darbo kiekį, kurį reikia atlikti per tam tikrą laiką, o antrasis nurodo kokybinį darbo krūvį, kuris susijęs su darbo sunkumu ar sudėtingumu (Xie ir kt., 2008; Bowling ir Kirkendall, 2012, cit. iš De Carlo, Girardi, Falco, Dal Corso, & Di Sipio, 2019). Darbas, reikalaujantis nuolatinių kognityvinių pastangų, pavyzdžiui, problemų sprendimų, mokymosi naujų akademinių dalykų, gali sukelti nuovargį, kuris virsta į įtampą ir sukelia problemų namuose (Iliesas, Huthas, Ryanas ir Dimotakis, 2015).

Kaip ir prieš tai minėta, pedagogų darbas reikalauja daug emocinių išteklių dirbant su mokiniais. Maslach (1982) teigimu žmonės, dirbantys aplinkoje, keliančioje emocinius reikalavimus, turi „persijungti“ prieš grįždami į savo asmeninį gyvenimą, kuriame yra mažesni reikalavimai.

Emociniai darbo reikalavimai dažnai atsiranda, kai susiduriama su situacijomis, kurios emociškai išsekina, pavyzdžiui, vadovo, mokinio papeikimas, tėvų nepasitenkinimas ir pan. (Brummelhuis & Bakker, 2012). Tam, kad žmogus sugebėtų atitikti šeimoje keliamus reikalavimus, reikia taip pat turėti pakankamai emocinių išteklių (pvz.: suteikti emocinę paramą šeimos nariams, suprasti artimų žmonių emocijas), tačiau jie gali būti jau išnaudoti darbe. Tokiu atveju tikėtina, jog darbe patiriamas nuovargis (jis gali būti ne tik emocinis, bet kognityvinis ar fizinis) trukdys sėkmingai funkcionuoti šeimos srityje.

Kalbant apie darbo išteklius, pedagogai, kurie gali veikti autonomiškai ir savarankiškai spręsti su mokymu ir administraciniais darbais susijusius klausimus, lengviau susidoroja su darbo reikalavimais (Van Droogenbroeck et al., 2014). Grzywacz ir Marks (2000) atlikto tyrimo rezultatai rodo, jog didesnė autonomija ir sprendimų priėmimo laisvė darbe sumažina darbo – šeimos konflikto reiškimąsi. Kolegų ir vadovo parama yra irgi vienas iš efektyviausių faktorių, mažinančių darbo - šeimos konfliktą (Ji & Yue, 2020). Organizacinė parama darbuotojui siejasi su didesniu pasitenkinimu darbu ir sumažėjusia psichologine įtampa, o tai gali padėti išvengti neigiamų padarinių asmeniui, tokių kaip darbo - šeimos konfliktas (De Carlo, Girardi, Falco, Dal Corso, & Di Sipio, 2019). Kalbant apie vadovų paramą, svarbu, kad pedagogų vadovai (pvz.: mokyklos direktoriai) teiktų pedagogams emocinę ir instrumentinę paramą (pvz.: skatindami bendradarbiavimą tarp pedagogų, teikdami paramą konfliktų su mokiniais metu), taip pat papildomus darbo išteklius, galimybes tobulėti (Kossek, Pichler, Bodner, & Hammer, 2011; Honingh ir Hooge, 2014). Yra tyrimų, patvirtinančių vadovo paramos sąsajas su mažesniu darbo ir šeimos konfliktu. Kossek ir kt. (2011). Česnausko ir Lazauskaitės-Zabielskės (2014) atlikto tyrimo rezultatai patvirtina, jog suvokta vadovo parama šeimai mažina darbo - šeimos konfliktą. Taip pat, vadovo grįžtamasis ryšys yra darbuotojų pasitenkinimą darbu lemiantis veiksnys (Marčinskas ir Šikšnelytė, 2002).

Svarbus veiksnys, analizuojant darbo - šeimos konfliktą, yra kaip pats darbuotojas suvokia savo gebėjimą spręsti kilusį konfliktą, t. y. darbuotojo saviveiksmingumas. Galima prognozuoti, jog darbuotojų saviveiksmingumas gali stiprinti jų gebėjimą derinti darbo ir šeimos sritis bei spręsti tarp jų kylantį konfliktą. Tyrimai patvirtina, kad tarp profesinio saviveiksmingumo ir darbo - šeimos konflikto yra neigiamas ryšys (Erdwins, Buffardi, Casper, & O'Brien, 2001). Česnausko ir Lazauskaitės-Zabielskės (2014) tyrime darbuotojų darbo - šeimos konflikto sprendimo saviveiksmingumas neigiamai prognozuoja darbo - šeimos konfliktą. Taip pat Deuling ir Burns (2017) patvirtino išvadą, jog saviveiksmingumas neigiamai koreliuoja tiek su darbo - šeimos, tiek su šeimos - darbo konfliktu.

## Tyrimo tikslas ir uždaviniai

*Tyrimo tikslas:* nustatyti pedagogų darbo reikalavimų, išteklių ir saviveiksmingumo sąsajas su perdegimu darbe ir darbo - šeimos konfliktu.

### *Uždaviniai:*

1. Nustatyti darbo reikalavimų, išteklių, saviveiksmingumo, perdegimo darbe ir darbo - šeimos konflikto raišką ir sąsajas su socialinėmis demografinėmis charakteristikomis.
2. Nustatyti sąsajas tarp darbo reikalavimų, išteklių, saviveiksmingumo, perdegimo darbe ir darbo - šeimos konflikto.
3. Nustatyti perdegimo darbe prognostinius veiksnius.
4. Nustatyti darbo - šeimos konflikto prognostinius veiksnius.

## 2. METODIKA

### 2.1 Tyrimo dalyviai

Tyrimė dalyvavo 206 pedagogai, kurie buvo apklausti nuotoliniu būdu. Tyrimo dalyviai buvo atrinkti naudojant patogiają atranką iš įvairių Lietuvos miestų. Tarp apklaustų respondentų buvo 191 (92,7 %) moterų ir 15 (7,3 %) vyrų. Valstybinėje įstaigoje dirba 199 (96,6 %), privačiose 5 (2,4 %), kitą variantą nurodė 2 (1 %) pedagogų. Nurodant, koku būdu dirba šiuo metu, nuotolinį darbą nurodė 150 (72,8 %) respondentų, mišrų būdą nurodė 37 (18 %) ir nenuotolinį būdą nurodė 9 (9,2 %) pedagogai. Aukštąjį universitetinį išsilavinimą nurodė 198 (96,1 %), aukštąjį neuniversitetinį/aukštesnįjį išsilavinimą - 6 (2,6 %), profesinį - 1 (0,5 %), vidurinį išsilavinimą - 1 respondentas (0,5 %). Į klausimą, kiek metų dirba esamoje švietimo įstaigoje ir kiek metų dirba pedagoginį darbą respondentai nurodė intervalą nuo 1 - iki 43 metų. Darbo stažo švietimo įstaigoje vidurkis - 16,2 metų (SD = 11,5), pedagoginio darbo stažo vidurkis - 23,8 metai (SD = 11,0). Respondentų amžius svyravo nuo 25 iki 65 metų, amžiaus vidurkis - 48,5 metai (SD = 9,4). 70,4 proc. sudarė tyrimo dalyviai, kurių amžius yra nuo 41 iki 60 metų.

### 2.2 Tyrimo instrumentai

Tyrimė naudoti demografiniai klausimai ir vienuolika kintamuosius vertinančių skalių/subskalių. Demografiniai klausimai apėmė informaciją: lytis, amžius, išsilavinimas, švietimo įstaiga, kurioje dirba, kiek metų dirba švietimo įstaigoje, kiek laiko dirba pedagoginį darbą, koku būdu dirba (nuotoliniu, mišriu ar įstaigoje). Darbo reikalavimai, darbo ištekliai, saviveiksmingumas, perdegimas darbe ir darbo - šeimos konfliktas buvo kintamieji, vertinti tyrimo instrumentais.

**Darbo reikalavimai.** *Darbo reikalavimai* (spaudimas darbe, kognityviniai ir emociniai reikalavimai) buvo matuoti Bakker (2014) skalėmis iš Darbo reikalavimų - išteklių klausimyno. Kiekvieną skalę sudaro 3 - 4 teiginiai. Teiginiai buvo matuojami rangine 5 balų skale nuo 1 („niekada“) iki 5 („labai dažnai/nuolat“):

- *spaudimas darbe* - teiginio pavyzdys: „Ar turite dirbti sparčiu tempu?“ skalės Cronbacho  $\alpha = 0,874$ . Faktorinė analizė su *varimax* sukiniu (Bartleto sferiškumo kriterijaus  $p < 0,001$ , KMO = 0,768, duomenų sklaidos paaiškinamumo procentas 72,92%) išskyrė vieną spaudimo darbe faktorių;

- *kognityviniai reikalavimai* - teiginio pavyzdys: „Ar jūsų darbas reikalauja labai susikaupti?“, skalės Cronbacho  $\alpha = 0,875$ ; faktorinė principinių komponentų analizė su *varimax*



sukiniu (Bartleto sferiškumo kriterijaus  $p < 0,001$ , KMO = 0,800, duomenų sklaidos paaiškinamumo procentas 73,73%) išskyrė vieną faktorių;

- *emociniai reikalavimai* - teiginio pavyzdys: „Ar jūsų darbas emociškai sunkus?“, originalios, skalės Cronbacho  $\alpha = 0,823$ ; faktorinė principinių komponentių analizė su *varimax* sukiniu (Bartleto sferiškumo kriterijaus  $p < 0,001$ , KMO = 0,700, duomenų sklaidos paaiškinamumo procentas 73,91%) išskyrė vieną faktorių.

**Darbo ištekliai.** Darbo ištekliais matuoti taikytos autonomijos, grįžtamojo ryšio, augimo galimybių, kolegų bei vadovo paramos vertinimo skalės iš Darbo reikalavimų - išteklių klausimyno (Bakker, 2014). Kiekvieną skalę sudaro 3 teiginiai, atsakymai vertinami rangine 5 balų skale nuo 1 („niekada“) iki 5 („labai dažnai/nuolat“):

- *autonomija* - teiginio pavyzdys: „Ar galite lanksčiai rinktis, kaip atlikti savo darbą?“, skalės Cronbacho  $\alpha = 0,478$ ; faktorinė analizė su *varimax* sukiniu (Bartleto sferiškumo kriterijaus  $p < 0,001$ , KMO = 0,559, duomenų sklaidos paaiškinamumo procentas 49,41%) išskyrė vieną spaudimo darbe faktorių;

- *grįžtamasis ryšys* - teiginio pavyzdys: „Darbe gaunu pakankamai informacijos apie savo darbo tikslus“, skalės Cronbacho  $\alpha = 0,843$ ; faktorinė principinių komponentių analizė su *varimax* sukiniu (Bartleto sferiškumo kriterijaus  $p < 0,001$ , KMO = 0,700, duomenų sklaidos paaiškinamumo procentas 76,20%) išskyrė vieną faktorių;

- *augimo galimybės* - teiginio pavyzdys: „Darbe turiu galimybę tobulinti savo stipriąsias puses“, skalės Cronbacho  $\alpha = 0,863$ ; faktorinė principinių komponentių analizė su *varimax* sukiniu (Bartleto sferiškumo kriterijaus  $p < 0,001$ , KMO = 0,655, duomenų sklaidos paaiškinamumo procentas 78,7%) išskyrė vieną faktorių;

- *kolegų parama* - teiginio pavyzdys: „Prireikus galiu paprašyti savo kolegų pagalbos“, skalės Cronbacho  $\alpha = 0,861$ ; faktorinė principinių komponentių analizė su *varimax* sukiniu (Bartleto sferiškumo kriterijaus  $p < 0,001$ , KMO = 0,669, duomenų sklaidos paaiškinamumo procentas 78,35%) išskyrė vieną faktorių;

- *vadovo parama* - teiginio pavyzdys: „Prireikus galiu paprašyti savo vadovo pagalbos“, skalės Cronbacho  $\alpha = 0,917$ ; faktorinė principinių komponentių analizė su *varimax* sukiniu (Bartleto sferiškumo kriterijaus  $p < 0,001$ , KMO = 0,752, duomenų sklaidos paaiškinamumo procentas 85,95%) išskyrė vieną faktorių.

**Saviveiksmingumas.** *Saviveiksmingumas* vertintas Bakker ir kt. (2014) saviveiksmingumo skale, kurią sudaro 4 teiginiai. Atsakymai vertinami rangine 5 balų skale nuo 1 („niekada“) iki 5 („labai dažnai/nuolat“). Teiginio pavyzdys: „Esu įsitikinęs (-usi), kad galėčiau efektyviai susidoroti

su netikėtais įvykiais“, skalės Cronbacho  $\alpha = 0,887$ . Faktorinė analizė su *varimax* sukiniu (Bartleto sferiškumo kriterijaus  $p < 0,001$ , KMO = 0,835, duomenų sklaidos paaiškinamumo procentas 74,86%) išskyrė vieną faktorių.

**Perdegimas darbe.** *Perdegimas* vertintas Kopenhagos perdegimo klausimyno (angl. *Copenhagen Burnout Inventory*) darbinio perdegimo (angl. *work-related burnout*) skale (Kristensen et. al., 2005), kurią sudaro 7 teiginiai. Darbinis perdegimas yra ilgalaikio fizinio ir psichologinio išsekimo būseną, susijusi su asmens darbu. Atsakymai vertinti 5 balų rangine skale nuo 1 – „niekada / beveik niekada“ iki 5 – „visada“. Teiginio pavyzdys: „Ar darbas Jus emociškai išsekina?“, skalės Cronbacho  $\alpha = 0,904$ . Faktorinė analizė su *varimax* sukiniu (Bartleto sferiškumo kriterijaus  $p < 0,001$ , KMO = 0,886, duomenų sklaidos paaiškinamumo procentas 64,31%) išskyrė vieną faktorių.

**Darbo - šeimos konfliktas.** *Darbo - šeimos konfliktas* vertintas Netemeyer, Boles ir McMurrian (1996) sukurta 10 teiginių skale. Šioje skalėje yra dvi poskalės: darbo - šeimos konflikto ir šeimos - darbo konflikto, kiekvieną sudaro 5 teiginiai. Naudota buvo tik darbo - šeimos konflikto skalė. Atsakymai į klausimyno teiginius vertinami 5 balų Likerto skale nuo 1 balo – „niekada“, iki 5 balų – „labai dažnai“. Darbo - šeimos konflikto skalės teiginio pavyzdys: „Darbo reikalavimai trukdo mano namų ir šeimos gyvenimui“, skalės Cronbacho  $\alpha = 0,950$ . Faktorinė analizė su *varimax* sukiniu (Bartleto sferiškumo kriterijaus  $p < 0,001$ , KMO = 0,895, duomenų sklaidos paaiškinamumo procentas 83,29%) išskyrė vieną faktorių.

### 1.3. Tyrimo eiga

Tyrimas vyko 2021 metais kovo mėnesį nuotoliniu būdu, naudojant patogiosios imties metodą. Anketa buvo išsiųsta įvairių mokyklų raštinėms su prašymu pasidalinti ja su mokytojais. Pasirinkimas dalyvauti tyrime buvo savanoriškas. Apklausą užpildyti užtruko maždaug 15-20 min. Anketa buvo įkelta į apklausa.lt tinklapį, kuriame pateikus atsakymus buvo užtikrintas respondentų anonimiškumas ir konfidencialumas, nes surinkta informacija buvo skirta naudoti tik tyrimo tikslais.

### 1.5 Duomenų analizė

Statistinė duomenų analizė atlikta naudojant SPSS 21 programą. Buvo skaičiuojama aprašomoji statistika – rodiklių vidurkiai ir standartiniai nuokrypiai. Taip pat skaičiuotas visų tyrime naudotų klausimynų patikimumas, taikant Cronbacho  $\alpha$  kriterijų, skalių struktūros validumas nustatytas, taikant faktorinę duomenų analizę su *varimax* sukiniu. Siekiant išsiaiškinti ar egzistuoja ryšiai tarp konstrukto bei demografinių duomenų, skaičiuoti Pearsono koreliacijos koeficientai. Prognoziniai ryšiai skaičiuoti taikant daugialypę ir žingsninę regresinę analizę.

### 3. REZULTATAI

Prieš atliekant tolesnę duomenų analizę, buvo patikrintas darbo reikalavimų, išteklių, saviveiksmingumo, perdegimo darbe bei darbo - šeimos konflikto skirstinių normalumas. Kolmogorov - Smirnov kriterijus parodė, jog minėtų subskalių įverčiai nėra pasiskirstę normaliai (2 priedas). Čekanavičiaus ir Murausko (2009) teigimu, kai kintamųjų normalumo prielaida nėra patenkinta, taikytini neparametriniai kriterijai. Pritaikius Shapiro - Wilk kriterijų, buvo patvirtintas subskalių įverčių nenormalus pasiskirstymas. Tačiau, pasinaudojus kintamųjų normalumo prielaidai analizuoti skirtus kriterijus ekscesą ir asimetriją, buvo nustatyta, jog visų kintamųjų ekscesas bei asimetrija yra priimtina (vertė yra +/- 1) (1 lentelė). Atsižvelgiant į tai, buvo nuspręsta tolimesnėje kintamųjų analizėje taikyti parametrinius kriterijus.

Tyrimo kintamųjų vidurkiai ir aprašomoji statistika pateikiami 1 lentelėje.

1 lentelė. Tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika, Skewness - Kurtosis kriterijaus intervalinių kintamųjų rezultatai.

Kintamieji	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	Mažiausia reikšmė	Didžiausia reikšmė	Asimetrija	Ekscesas
Spaudimas darbe	3,78	0,74	2,00	5,00	-0,238	-0,571
Kognityviniai reikalavimai	4,3	0,63	2,50	5,00	-0,485	-0,740
Emociniai reikalavimai	3,8	0,75	2,00	5,00	-0,103	-0,814
Autonomija	3,55	0,54	2,33	5,00	0,013	-0,307
Grįžtamasis ryšys	3,81	0,65	2,00	5,00	-0,466	0,172
Augimo galimybės	3,9	0,72	1,33	5,00	-0,284	-0,437
Kolegų parama	3,91	0,72	2,00	5,00	-0,467	-0,152
Vadovo parama	3,78	0,87	1,67	5,00	-0,199	-0,812
Saviveiksmingumas	3,7	0,60	2,25	5,00	-0,038	-0,463
Perdegimas darbe	2,87	0,74	1,14	4,86	0,089	-0,510
Darbo-šeimų konfliktas	2,67	0,94	1,00	5,00	-0,136	-0,652

### 3.1. Darbo reikalavimų, išteklių, saviveiksmingumo, darbo-šeimų konflikto ir perdegimo darbe raiška ir sąsajos su socialinėmis demografinėmis charakteristikomis.

Tyrimo ieškota darbo reikalavimų, išteklių, saviveiksmingumo, darbo - šeimų konflikto ir perdegimo darbe sąsajų su socialinėmis demografinėmis charakteristikomis: metais, išdirbtais švietimo įstaigoje ir amžiumi. Pritaikius Pearson koreliaciją nustatyta statistiškai reikšminga silpna neigiama koreliacija tarp emocinių reikalavimų ir išdirbtų metų švietimo įstaigoje ( $r=-0,15$ ,  $p<0,05$ ).

Grižtamojo ryšio sąsaja su išdirbtais metais švietimo įstaigoje buvo nustatyta kaip statistiškai silpnai teigiamai reikšminga ( $r=0,21$ ,  $p<0,05$ ), o su amžiumi - vidutiniškai teigiamai reikšminga ( $r=0,23$ ,  $p<0,001$ ). Kolegų paramos sąsajos su metais, išdirbtais švietimo įstaigoje ir amžiumi yra statistiškai vidutiniškai reikšmingos ( $r=0,24$ ,  $p<0,001$ ;  $r=0,17$ ,  $p<0,001$ ) (2 lentelė).

2 lentelė. *Darbo reikalavimų, išteklių, saviveiksmingumo, darbo - šeimos ir perdegimo darbe sąsajos su socialinėmis demografinėmis charakteristikomis.*

Kintamasis	Kiek metų dirbate šioje švietimo įstaigoje?	Amžius
Spaudimas darbe	0,04	0,09
Kognityviniai reikalavimai	-0,03	0,07
Emociniai reikalavimai	<b>-0,15*</b>	-0,06
Autonomija	0,11	-0,05
Grižtamasis ryšys	<b>0,21*</b>	<b>0,23**</b>
Augimo galimybės	0,09	0,09
Kolegų parama	<b>0,24**</b>	<b>0,17**</b>
Vadovo parama	0,04	0,01
Saviveiksmingumas	-0,03	-0,03
Perdegimas darbe	-0,07	-0,05
Darbo-šeimos konfliktas	-0,09	-0,06

*Pastaba. N = 206; \* p < 0,05; \*\* p < 0,001; statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu.*

### 3.2. Darbo reikalavimų, išteklių, saviveiksmingumo, perdegimo darbe ir darbo-šeimos konflikto sąsajos.

Išanalizavus darbo reikalavimų, išteklių, saviveiksmingumo, darbo - šeimos konflikto ir perdegimo darbe sąsajas bendroje imtyje, pritaikius Pearson koreliaciją, gauti šie ryšiai: spaudimas darbe statistiškai vidutiniškai stipriai teigiamai susijęs su kognityviniais reikalavimais, emociniais reikalavimais, perdegimu darbe ir darbo - šeimos konfliktu ir labai silpnai teigiamas ryšys su saviveiksmingumu ( $r=0,54$ ,  $p<0,001$ ;  $r=0,48$ ,  $p<0,001$ ;  $r=0,52$ ,  $p<0,001$ ;  $r=0,53$ ,  $p<0,001$ ;  $r=0,16$ ,  $p<0,001$ ). Vidutiniškai stipriai teigiamas ryšys rastas tarp kognityvinių reikalavimų ir emocinių

reikalavimų, o silpno stiprumo teigiamas ryšys rastas su grįžtamuoju ryšiu, saviveiksmingumu, perdegimu darbe, darbo - šeimos konflikto ( $r=0,57, p<0,05$ ;  $r=0,2, p<0,001$ ;  $r=0,21, p<0,001$ ;  $r=0,38, p<0,001$ ;  $r=0,31, p<0,001$ ). Emociniai reikalavimai turi vidutiniško stiprumo teigiamą statistiškai reikšmingą ryšį su perdegimu darbe ir darbo - šeimos konflikto bei labai silpno stiprumo teigiamą stiprumo ryšį su saviveiksmingumu ( $r=0,56, p<0,001$ ;  $r=0,44, p<0,001$ ;  $r=0,14, p<0,05$ ). Toliau nustatytas vidutiniško stiprumo teigiamas autonomijos ryšys su vadovo parama, labai silpno stiprumo ryšys su grįžtamuoju ryšiu, augimo galimybėmis, kolegų parama, saviveiksmingumu, bei neigiamas labai silpnas ryšys su perdegimu darbe ir darbo - šeimos konflikto ( $r=0,41, p<0,001$ ,  $r=0,36, p<0,001$ ;  $r=0,29, p<0,001$ ;  $r=0,24, p<0,001$ ;  $r=0,26, p<0,001$ ;  $r=-0,18, p<0,05$ ;  $r=-0,14, p<0,05$ ). Labai stiprus statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys rastas tarp grįžtamojo ryšio ir augimo galimybių, vidutiniško stiprumo ryšys su kolegų ir vadovo parama, bei silpno stiprumo neigiama koreliacija rasta tarp grįžtamojo ryšio ir perdegimo darbe ( $r=0,61, p<0,001$ ;  $r=0,45, p<0,001$ ;  $r=0,47, p<0,001$ ;  $r=0,21, p<0,001$ ). Augimo galimybės turi statistiškai reikšmingą stiprų teigiamą ryšį su kolegų ir vadovo parama, vidutiniško stiprumo ryšį su saviveiksmingumu ir labai silpno stiprumo neigiamą ryšį su perdegimu darbe ir darbo - šeimos konflikto ( $r=0,57, p<0,001$ ;  $r=0,59, p<0,001$ ;  $r=0,36, p<0,001$ ;  $r=-0,15, p<0,05$ ;  $r=-0,16, p<0,05$ ). Kolegų parama koreliuoja statistiškai reikšmingu vidutiniško stiprumo teigiamu ryšiu su vadovo parama ir saviveiksmingumu, silpno stiprumo neigiamu ryšiu su perdegimu darbe bei su darbo - šeimos konflikto ( $r=0,57, p<0,001$ ;  $r=0,28, p<0,001$ ;  $r=-0,17, p<0,05$ ;  $r=-0,19, p<0,05$ ). Vadovo parama turi statistiškai reikšmingą silpną teigiamą ryšį su saviveiksmingumu, neigiamą silpną ryšį su perdegimu darbe ir labai silpną neigiamą ryšį su darbo - šeimos konflikto ( $r=0,3, p<0,001$ ;  $r=-0,2, p<0,001$ ;  $r=-0,17, p<0,05$ ). Nustatytas statistiškai reikšminga labai silpna neigiama koreliacija tarp saviveiksmingumo ir darbo - šeimos konflikto, o tarp perdegimo darbe ir darbo - šeimos konflikto - stiprus teigiamas ryšys ( $r=-0,16, p<0,05$ ;  $r=0,7, p<0,001$ ) (3 lentelė).

3 lentelė. Darbo reikalavimų, išteklių, saviveiksmingumo, darbo - šeimos ir perdegimo darbe sąsajos bendroje imtyje.

	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
1.	<b>0,54**</b>	<b>0,48**</b>	0,08	0,06	0,02	0,01	-0,06	<b>0,16*</b>	<b>0,52**</b>	<b>0,53**</b>
2.	-	<b>0,57*</b>	0,04	<b>0,20**</b>	0,21**	0,08	0,04	<b>0,21**</b>	<b>0,38**</b>	<b>0,31**</b>
3.		-	0,11	<b>0,04</b>	-,021	-0,07	-0,07	<b>0,14*</b>	<b>0,56**</b>	<b>0,44**</b>
4.			-	<b>0,36**</b>	<b>0,29**</b>	<b>0,24**</b>	<b>0,41**</b>	<b>0,26**</b>	<b>-0,18*</b>	<b>-0,14*</b>
5.				-	<b>0,61**</b>	<b>0,45**</b>	<b>0,47**</b>	<b>0,21**</b>	-0,1	-0,11
6.					-	<b>0,57**</b>	<b>0,59**</b>	<b>0,36**</b>	<b>-0,15*</b>	<b>-0,16*</b>
7.						-	<b>0,57**</b>	<b>0,28**</b>	<b>-0,17*</b>	<b>-0,19**</b>
8.							-	<b>0,30**</b>	<b>-0,20**</b>	<b>-0,17*</b>
9.								-	-0,08	<b>-0,16*</b>
10.									-	<b>0,7**</b>

Pastaba.  $N = 206$ ; \* $p < 0,05$ , \*\* $p < 0,001$ ; statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu.

1-Spaudimas darbe.

2-Kognityviniai reikalavimai.

3-Emociniai reikalavimai.

4-Autonomija.

5-Grįžtamasis ryšys.

6-Augimo galimybės.

7-Kolegų parama.

8-Vadovo parama.

9-Saviveiksmingumas.

10-Perdegimas darbe.

11-Darbo-šeimos konfliktas.

### 3.3. Perdegimo darbe prognostiniai veiksniai.

Trečiasis uždavinys buvo patikrinti demografinių kintamųjų: amžiaus, metų, išdirbtų švietimo įstaigoje ir darbo charakteristikų kintamųjų: spaudimo darbe, kognityvinių, emocinių reikalavimų, autonomijos, augimo galimybių, kolegų, vadovo paramos reikšmę, prognozuojant perdegimą darbe. Buvo atlikta daugialypė tiesinė regresija, kuria buvo bandoma išsiaiškinti, kurie socialiniai demografiniai kintamieji bei darbo charakteristikų kintamieji prognozuoja perdegimą darbe. Į regresijos modelį įtraukti tik tie prognostiniai kintamieji, kurie statistiškai reikšmingai koreliavo su perdegimo darbe rodikliu (4 lentelė).

4 lentelė. *Perdegimo darbe prognostiniai veiksniai.*

Nepriklausomi kintamieji		Priklausomas kintamasis				
		Perdegimas darbe				
		<i>Beta (β)</i>	<i>p</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	<i>R<sup>2</sup></i>
Socialiniai demografiniai kintamieji	Amžius	-0,054	0,400	15,62	<b>0,000***</b>	0,47
	Kiek metų dirbate šioje įstaigoje	0,022	0,745			
	Spaudimas darbe	0,377	<b>0,000***</b>			
	Emociniai reikalavimai	0,409	<b>0,000***</b>			
	Kognityviniai reikalavimai	0,037	0,595			
Nepriklausomi kintamieji	Autonomija	-0,028	0,652			
	Augimo galimybės	-0,042	0,596			
	Kolegų parama	-0,081	0,257			
	Vadovo parama	-0,053	0,473			

*Pastaba.*  $N = 206$ ; \*\*\*  $p < 0,000$ .  $F$  – Fisher testo koeficientas;  $R^2$  –  $R$  kvadratas;  $\beta$  – standartizuotas beta koeficientas; statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu.

Sudarytas daugialypės tiesinės regresijos modelis gerai tinka duomenims, ką parodo modelio statistinis reikšmingumas ( $p < 0,000$ ), geras determinacijos koeficientas ( $R^2 = 0,47$ ). Modelyje multikolinearumo ( $VIF < 4$ ) ir, sprendžiant pagal Kuko ( $< 1$ ) matą, išskirčių nėra. Modelis parodė, kad



pedagogų perdegimą darbe prognozuoja spaudimas darbe ir emociniai reikalavimai. Taigi, didesnis spaudimas darbe bei didesni emociniai reikalavimai prognozuoja didesnę perdegimą darbe. Amžius, kiek metų dirba švietimo įstaigoje, kognityviniai reikalavimai, autonomija, augimo galimybės, kolegų ir vadovo parama perdegimo darbe neprognozuoja.

Siekiant tiksliau nustatyti, kaip socialiniai demografiniai kintamieji ir darbo charakteristikos prognozuoja pedagogų perdegimą darbe, buvo atlikta trijų pakopų žingsninė regresija. Pirmoje pakopoje buvo įtraukti emociniai reikalavimai, antroje – spaudimas darbe, trečioje – kolegų parama (5 lentelė).

5 lentelė. Žingsninės regresijos modelis, prognozuojant pedagogų perdegimą.

Nepriklausomi kintamieji	Perdegimas darbe		
	Standartizuoti $\beta$ (beta) prognostinių kintamųjų koeficientai		
	1 pakopa	2 pakopa	3 pakopa
Emociniai reikalavimai	<b>0,561***</b>	<b>0,399***</b>	<b>0,377***</b>
Spaudimas darbe		<b>0,348***</b>	<b>0,358***</b>
Kolegų parama			<b>-0,176*</b>
$R^2$	0,315	0,409	0,431
$\Delta R^2$		<b>0,095***</b>	<b>0,030**</b>
F	93,615	70,298	52,838

Pastaba.  $N = 206$ ; \*  $p < 0,05$ , \*\*\*  $p < 0,001$ .  $F$  – Fisher testo koeficientas;  $R^2$  –  $R$  kvadratas;  $\Delta R^2$  –  $R$  kvadrato pokytis;  $\beta$  – standartizuotas beta koeficientas; statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu.

Pagal lentelės duomenis matome, kad buvo nustatyti trys statistiškai reikšmingi modeliai. Pirmajame modelyje statistiškai reikšmingai perdegimą prognozavo emociniai reikalavimai, kurie paaiškino 31,5 % duomenų sklaidos ir parodė, jog didesni emocinių reikalavimų įverčiai prognozuoja didesnę perdegimą. Antrajame modelyje buvo įtrauktas spaudimas darbe, šio kintamojo įtraukimas ir emociniai reikalavimai padėjo paaiškinti dar 9,5 % duomenų sklaidos. Trečiajame modelyje buvo įtraukta kolegų parama. Įtraukus šį kintamąjį į modelį, emocinių reikalavimų, spaudimo darbe ir kolegų paramos įverčiai paaiškino 3 % daugiau duomenų sklaidos, o kolegų parama šiame modelyje prognozuoja mažesnę perdegimą.

### 3.4. Darbo - šeimos konflikto prognostiniai veiksniai.

Ketvirtasis uždavinys buvo patikrinti demografinių kintamųjų: amžiaus, metų, išdirbtų švietimo įstaigoje ir darbo charakteristikų kintamųjų: spaudimo darbe, kognityvinių, emocinių reikalavimų, autonomijos, augimo galimybių, kolegų, vadovo paramos, saviveiksmingumo reikšmę, prognozuojant darbo - šeimos konfliktą. Buvo atlikta daugialypė tiesinė regresija, kuria buvo bandoma išsiaiškinti, kurie socialiniai demografiniai kintamieji bei darbo charakteristikų kintamieji prognozuoja darbo - šeimos konfliktą. Regresija buvo daryta tik su tais kintamaisiais, kurie statistiškai reikšmingai koreliavo (6 lentelė).

6 lentelė. Darbo - šeimos konflikto prognostiniai veiksniai.

Nepriklausomi kintamieji		Priklausomas kintamasis				
		Darbo - šeimos konfliktas				
		<i>Beta</i> ( $\beta$ )	<i>p</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	<i>R</i> <sup>2</sup>
Socialiniai demografiniai kintamieji	Amžius	-0,052	0,400	14,52	<b>0,000***</b>	0,43
	Kiek metų dirbate šioje įstaigoje	0,025	0,745			
	Spaudimas darbe	0,475	<b>0,000***</b>			
	Emociniai reikalavimai	0,226	<b>0,002***</b>			
	Kognityviniai reikalavimai	0,008	0,595			
Nepriklausomi kintamieji	Autonomija	0,000	0,652			
	Augimo galimybės	-0,028	0,596			
	Kolegų parama	-0,103	0,257			
	Vadovo parama	0,000	0,652			
	Saviveiksmingumas	-0,231	<b>0,000**</b>			

Pastaba.  $N = 206$ ; \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,000$ .  $F$  – Fisher testo koeficientas;  $R^2$  - R kvadratas;  $\beta$  – standartizuotas beta koeficientas; statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu.

Sudarytas daugialypės tiesinės regresijos modelis gerai tinka duomenims, ką parodo modelio statistinis reikšmingumas ( $p < 0,000$ ), geras determinacijos koeficientas ( $R^2 = 0,43$ ). Modelyje

multikolinearumo ( $VIF < 4$ ) ir, sprendžiant pagal Kuko ( $< 1$ ) matą, išskirčių nėra. Modelis parodė, kad darbo – šeimos konfliktą prognozuoja spaudimas darbe ir emociniai reikalavimai, o neigiamai prognozuoja saviveiksmingumas. Amžius, metai, išdirbti švietimo įstaigoje, kognityviniai reikalavimai, autonomija, augimo galimybės, kolegų ir vadovo parama darbo - šeimos konflikto neprognozuoja. Taigi, pedagogų darbo – šeimos konfliktą stiprina darbe patiriamas didesnis spaudimas ir emociniai reikalavimai, o šį konfliktą mažina saviveiksmingumas.

Siekiant tiksliau nustatyti, kaip socialiniai demografiniai kintamieji ir darbo charakteristikos prognozuoja darbo – šeimos konfliktą, buvo atlikta žingsninė regresija. Pirmoje pakopoje buvo įtrauktas spaudimas darbe, antroje – saviveiksmingumas, trečioje – emociniai reikalavimai ir ketvirtoje – kolegų parama (7 lentelė).

7 lentelė. Žingsninės regresijos modelis, prognozuojant pedagogų darbo - šeimos konfliktą.

Nepriklausomi kintamieji	Darbo - šeimos konfliktas			
	Standartizuoti $\beta$ (beta) prognostinių kintamųjų koeficientai			
	1 pakopa	2 pakopa	3 pakopa	4 pakopa
Spaudimas darbe	<b>0,538***</b>	<b>0,538***</b>	<b>0,464***</b>	<b>0,466***</b>
Saviveiksmingumas		<b>-0,257***</b>	<b>-0,268***</b>	<b>-0,229***</b>
Emociniai reikalavimai			<b>0,259***</b>	<b>0,241***</b>
Kolegų parama				<b>-0,132*</b>
$R^2$	0,290	0,354	0,406	0,422
$\Delta R^2$		<b>0,064***</b>	<b>0,053***</b>	<b>0,016**</b>
F	83,272	55,555	46,071	36,695

Pastaba.  $N = 206$ ; \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$ ; F – Fisher testo koeficientas;  $R^2$  - R kvadratas;  $\Delta R^2$  - R kvadrato pokytis;  $\beta$  – standartizuotas beta koeficientas; statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu.

Pagal lentelės duomenis matome, kad buvo nustatyti 4 statistiškai reikšmingi modeliai. Pirmajame modelyje darbo – šeimos konfliktą statistiškai reikšmingai prognozavo spaudimas darbe, kuris paaiškino 29 % duomenų sklaidos ir parodė, jog didesni spaudimo darbe įverčiai prognozuoja

didesnį darbo - šeimos konfliktą. Antrajame modelyje buvo įtrauktas saviveiksmingumas, šio kintamojo įtraukimas padėjo paaiškinti dar 6,4 % duomenų sklaidos ir šio kintamojo įvertis prognozuoja mažesnį darbo - šeimos konfliktą. Trečiajame modelyje buvo įtraukti emociniai reikalavimai. Įtraukus šį kintamąjį į modelį, spaudimo darbe, saviveiksmingumo ir emocinių reikalavimų įverčiai prognozuoja didesnį perdegimą ir paaiškina 5,2 % daugiau duomenų sklaidos. Paskutiniame modelyje papildomai įtraukta kolegų parama - su šiuo kintamuoju modelis paaiškina 1,6 % daugiau duomenų sklaidos ir kolegų paramos įvertis prognozuoja mažesnį darbo šeimos konfliktą.

#### 4. REZULTATŲ APITARIMAS

Šiuo tyrimu buvo siekiama išanalizuoti pedagogų darbo reikalavimų, išteklių, saviveiksmingumo, perdegimo darbe ir darbo - šeimos konflikto sąsajas. Pirmiausia buvo ieškota minėtų konstruktyvų sąsajų su socialinėmis demografinėmis charakteristikomis: metais, išdirbtais švietimo įstaigoje ir amžiumi. Tyrimo rezultatai atskleidė, jog grįžtamasis ryšys ir kolegų parama yra tiek su darbo stažu, tiek su amžiumi statistiškai reikšmingai susiję. Tai reiškia, jog vyresnio amžiaus ir ilgiau dirbantieji pedagogai aukščiau vertino darbo procese gaunamą grįžtamąjį ryšį ir kolegų teikiamą paramą darbo klausimais. Darbo stažas švietimo įstaigoje yra galimai susijęs su amžiumi - kuo ilgiau išdirbta, tuo labiau tikėtina, bus vyresnis pedagogas. Taip pat, duomenys atskleidė, jog emociniai reikalavimai neigiamai susiję su metais, išdirbtais švietimo įstaigoje. Tai reiškia, jog ilgiau dirbantys pedagogai kaip žemesnius vertina darbo keliamus emocinius reikalavimus. Maeran, Pitarelli ir Cangiano (2013) teigimu, kuo didesnė pedagogo profesinė patirtis, tuo didesnė tikimybė, kad jis įgijo reikiamų kompetencijų, padedančių elgtis adaptyviai ir susidoroti su darbo reikalavimais.

Antrasis uždavinys buvo išanalizuoti darbo reikalavimų, išteklių, saviveiksmingumo, perdegimo darbe ir darbo - šeimos konflikto sąsajas. Tarp perdegimo darbe, darbo - šeimos konflikto ir visų kintamųjų buvo rastos statistiškai reikšmingos sąsajos, kaip ir buvo numatyta, išskyrus tarp grįžtamojo ryšio ir perdegimo darbe bei darbo - šeimos konflikto. Perdegimas darbe ir saviveiksmingumas taip pat statistiškai reikšmingai nekoreliavo, todėl prognostiniai ryšiai tarp saviveiksmingumo ir perdegimo darbe nebuvo nustatinėjami, nors, remiantis ankstesnių tyrimų analize, buvo spėjama, kad šie konstruktyvai turėtų būti stipriai susiję.

Trečiasis uždavinys buvo patikrinti demografinių kintamųjų: amžiaus ir metų, išdirbtų švietimo įstaigoje ir darbo charakteristikų kintamųjų: spaudimo darbe, kognityvinių ir emocinių reikalavimų, autonomijos, augimo galimybių, kolegų bei vadovo paramos reikšmę prognozuojant perdegimą darbe. Išanalizavus šių kintamųjų ir perdegimo prognostinius ryšius buvo rasta, kad pedagogai, patiriantys didesnę spaudimą darbe (t.y. kurių darbo krūvis yra didesnis) ir jaučiantys didesnius emocinius reikalavimus, išgyvena stipresnę perdegimą.

Daugelis tyrimų patvirtina, kad darbo spaudimas prognozuoja perdegimą (Kokkinos, 2007; Skaalvik & Skaalvik, 2009; Zapf, Seifert, Schmutte, Mertini, & Holz, 2001). Taip pat, yra tyrimų, patvirtinančių ryšius tarp spaudimo darbe ir perdegimo pedagogų tarpe (Muasya, 2015). Alparslan ir Doganer (2009) nustatė, jog per didelis spaudimas ir įtampa darbe yra vienas iš svarbiausių veiksnių, darančių įtaką perdegimo darbe vystymuisi.

Taip pat, kai kurie tyrimai patvirtina, jog spaudimas darbe ir emociniai reikalavimai skatina emocinės ir fizinės energijos išsekimą bei perdegimo atsiradimą (Bakker & Geurts, 2004, Bacharach et al., 1991, Liu & Cheung, 2015). Analizuojant tyrimus galima rasti autorių, patvirtinusių emocinių reikalavimų ir perdegimo ryšį pedagogų tarpe, pavyzdžiui, Noor ir Zainuddin (2011) rado ryšį tarp emocinių reikalavimų ir perdegimo pedagogų imtyje. Malaizijoje, Näring, Vlerick ir Van de Ven (2012) patvirtino ryšius tarp emocinių reikalavimų ir perdegimo darbe pedagogų tarpe Belgijoje.

Atlikus žingsninę regresiją buvo pastebėta, kad pedagogai, kurie patiria spaudimą darbe ir emocinius reikalavimus, dėl kolegų paramos išgyvena mažesnę perdegimą. Tai parodo kolegų paramos veikimą, kaip mažinantį perdegimą, darbo reikalavimų kontekste, esant spaudimui darbe bei emociniams reikalavimams. Remiantis tyrimuose gautais duomenimis, kolegų parama yra neigiamai susijusi su perdegimu darbe. Organizacijos parama, į kurią įeina kolegų parama, mažina pedagogų perdegimo darbe išgyvenimą (Russell, Altmaier, & Van Velzen, 1987; Burke & Greenglass 1988; Wang & Chen, 2011).

Paskutinis uždavinys buvo patikrinti demografinių kintamųjų: amžiaus, metų, išdirbtų švietimo įstaigoje ir darbo charakteristikų kintamųjų: spaudimo darbe, kognityvinių, emocinių reikalavimų, autonomijos, augimo galimybių, kolegų bei vadovo paramos reikšmę prognozuojant darbo - šeimos konfliktą. Išanalizavus buvo rasta, jog kuo didesnę spaudimą darbe ir kuo didesnius emocinius reikalavimus patiria pedagogas, tuo jis stipriau išgyvena didesnę darbo - šeimos konfliktą, o pedagogai, pasižymintys aukštesniu saviveiksmingumu, patiria mažesnę darbo - šeimos konfliktą.

Yra tyrimų, atskleidžiančių ryšį tarp spaudimo darbe ir darbo - šeimos konflikto pedagogų tarpe (Byron, 2005; Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark, & Baltes, 2011; Rajendran, Watt, & Richardson, 2020). Darbas viršvalandžiais, per didelis darbo krūvis ir spaudimas darbe yra stresą darbe sukiantys veiksniai (Jankauskas ir Pajarskienė, 1997), kurie susiję su darbo - šeimos konflikto didėjimu (Rehman & Waheed, 2012, Liu & Cheung, 2015). Ekmekci ir Casey (2009) teigia, jog darbo - šeimos konfliktas priklauso nuo darbuotojo suvokimo, ar jis priverstinai dirba organizacijoje, ar darbinės veiklas atlieka savo noru. Darbo ir šeimos vaidmenis atitikti yra sunkiau, kai darbuotojai jaučia įtampą, spaudimą dėl darbo laiko, krūvio. Darbo krūvis glaudžiai susijęs su spaudimu darbe, nes reikia didelį kiekį darbo atlikti per ribotą laiko kiekį ir tai yra siejama su sumažėjusiu pasitenkinimu darbu bei darbo - šeimos konflikto atsiradimu (Byron, 2005; van der Doef & Maes, 1999; Ford, Heinen, & Langkamer, 2007).

Emociniai reikalavimai yra glaudžiai susiję su pedagogo darbu, nes jų kasdiename darbe švietimo įstaigose yra daug situacijų, susijusių su emocine įtampa (bendravimas su mokiniais,

nepatenkintais tėvais). Jų perteklius gali turėti ilgalaikės įtakos pedagogų nuotakai, kuri yra perduodama iš darbo srities į namų sritį, gali persiduoti kitiems šeimos nariams, o tai sukelia skirtingų gyvenimo sričių vaidmenų susimaišymą (Grzywacz & Marks, 2000). Remiantis minėta sklaidos ir perėjimo teorija (Bakker, Westman, & Emmerik, 2009), emocinis išsekimas gali neigiamai paveikti asmeninį gyvenimą, persiduoti artimiems žmonėms ir tokiu būdu paskatinti darbo - šeimos konfliktą (Anshel, 2000).

Pasitvirtino ir numatytas neigiamas ryšys tarp profesinio saviveiksmingumo ir darbo - šeimos konflikto. Taigi, aukščiau vertinantys savo profesinį saviveiksmingumą, pasitikintys savo profesinėmis kompetencijomis pedagogai patiria mažiau išreikštą darbo - šeimos konfliktą. Šie rezultatai patvirtino prieš tai tyrimuose gautas neigiamas sąsajas tarp saviveiksmingumo ir darbo - šeimos konflikto (Česnauskas ir Lazauskaitė-Zabielskė, 2014; Erdwins, Buffardi, Casper, & O'Brien, 2001, Deuling & Burns, 2017; Cinamon, 2009). Darbuotojo saviveiksmingumas - tikėjimas savo gebėjimu planuoti, siekti tikslų, spręsti problemas skatina pozityvų požiūrį į aplinką, teigiamai veikia ir pusiausvyrą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo.

Atlikus žingsninę regresiją buvo pastebėta, kad pedagogai, kurie patiria spaudimą darbe ir emocinius reikalavimus ir pasižymi aukštesniu saviveiksmingumu, esant kolegų paramai išgyvena mažesnę perdegimą. Kolegų parama, vėlgė, mažina darbo - šeimos konflikto patirimą tik tokiomis sąlygomis, kai pedagogai patiria minėtus reikalavimus bei pasižymi saviveiksmingumu, tačiau tyrimuose, nagrinėjančiuose kolegų paramos įtaką darbo - šeimos konfliktui, galima rasti šio išteklio veiksmingumą patvirtinančių rezultatų (De Carlo et al., 2019; Ji & Yue, 2020). Pagal tyrimus spaudimas darbe (darbo krūvis), emociniai reikalavimai didina darbo - šeimos konfliktą, o tuo tarpu organizacinė parama (vadovo ir kolegų) mažina darbo - šeimos konfliktą (Colombo & Ghislieri, 2008).

#### 4. 2. Tyrimo ribotumai ir rekomendacijos ateities tyrimams

Vertinant šiuo tyrimu gautus rezultatus, reikėtų atsižvelgti į tyrimo ribotumus. Tyrimas atliktas naudojant patogiają atranką, todėl tyrimo imtis nėra reprezentatyvi ir rezultatai nėra generalizuojami pedagogų populiacijai. Pedagogų imtį sudarė sąlyginai didesnę patirtį turintys pedagogai - pedagoginio darbo stažo vidurkis - 23,8 metai, amžiaus vidurkis - 48,5 metai. Mollart ir kt. (2011) nustatė, jog profesinė darbo patirtis mažina profesinio perdegimo riziką, todėl būtų tikslinga atlikti tyrimą su įvairesnio amžiaus respondentais. Beveik visą imtį sudarė moterys - 191 (92,7 %) moterų ir 15 (7,3 %) vyrų. Nors tai ir atspindi realų lyčių santykį švietimo įstaigose, būtų tikslinga atlikti tyrimus su įvairesne imtimi lyties aspektu. Kitas svarbus aspektas sietinas su

laikotarpiu, kada buvo renkami duomenys – dėl pandemijos pasikeitė daugelio pedagogų darbo organizavimas, todėl aktualu būtų nagrinėti šios profesijos darbuotojų perdegimą darbe ir darbo - šeimos konfliktą, pasibaigus pandemijai, tai padėtų išryškinti pandemijos sąlygų reikšmę profesiniam perdegimui ir patiriamam darbo – šeimos konfliktui. Taip pat, kiekviena švietimo įstaiga yra specifiška ir turinti skirtingą mikroklimatą, todėl būtų tikslinga ištirti švietimo įstaigas atskirai.

#### 4. 3. Praktinės rekomendacijos

Norint sumažinti pedagogų patiriamą perdegimą darbe, darbo - šeimos konfliktą, svarbu suteikti pakankamai informacijos įstaigos vadovui ir darbuotojams apie perdegimo darbe ir darbo - šeimos konflikto problematiką ir jo pasekmes, kaip atpažinti perdegimą ne tik darbe ir už darbo ribų bei kokių prevencinių priemonių galima imtis apsisaugant nuo perdegimo. Spaudimas darbe ir emociniai reikalavimai yra darbo reikalavimai, kurie susiję su pedagogų perdegimu darbe ir darbo - šeimos konfliktu, todėl svarbu, jog švietimo įstaigose būtų sukurta organizacinė aplinka, mažinanti neigiamą patirtį darbe. Svarbu kurti ir palaikyti palankų mikroklimatą įstaigoje, bendradarbiavimą, suteikti pedagogams lankstumo derinant darbinės veiklas su asmeniniais poreikiais.



## 5. IŠVADOS

1. Pedagogų amžius ir darbo stažas teigiamai susijęs su grįžtamoju ryšiu ir kolegų parama: vyresnio amžiaus ir ilgiau dirbantys pedagogai aukščiau vertina darbe gaunamą grįžtamąjį ryšį ir kolegų paramą.
2. Pedagogų darbo stažas neigiamai susijęs su emocinių reikalavimų darbe vertinimu: ilgiau dirbantys pedagogai kaip žemesnius vertina darbo keliamus emocinius reikalavimus.
3. Spaudimas darbe ir emociniai reikalavimai teigiamai susiję su perdegimu darbe ir darbo - šeimos konfliktu: spaudimas darbe, kurį pedagogai patiria dėl darbo krūvio ir darbo keliami emociniai reikalavimai stiprina perdegimą dėl darbo bei didina darbo - šeimos konfliktą.
4. Saviveiksmingumas numato mažiau išreikštą darbo - šeimos konfliktą: aukščiau vertinantys savo profesinį saviveiksmingumą, pasitikintys savo profesinėmis kompetencijomis pedagogai patiria mažiau išreikštą darbo – šeimos konfliktą.
5. Apibendrinus šiame tyrime gautus rezultatus, pedagogai, patiriantys spaudimą darbe ir emocinius reikalavimus, stipriau patiria perdegimą darbe ir darbo - šeimos konfliktą, o tie pedagogai, kurie pasižymi aukštesniu saviveiksmingumu, patiria mažiau išreikštą darbo - šeimos konfliktą.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

- Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of vocational behavior*, 79(2), 549-562.
- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work–family boundary dynamics. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 99-121.
- Alparslan, O., & Doganer, G. (2009). Relationship between levels of burnout of midwives who work in Sivas, Turkey province center and identified socio-demographic characteristics. *International Journal of Nursing and Midwifery*, 1(2), 019-028.
- Anshel, M. H. (2000). A conceptual model and implications for coping with stressful events in police work. *Criminal justice and Behavior*, 27(3), 375-400.
- Antoniou, A. S., Polychroni, F., & Vlachakis, A. N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*.
- Autorių grupė. (2021). Nuotolinis vaikų ugdymas pandemijos dėl COVID-19 metu: grėsmės ir galimybės ekosisteminio požiūriu. *VU*.
- Bacharach, S. B., Bamberger, P., & Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of organizational Behavior*, 12(1), 39-53.
- Bagdonas, A. (2004). Mokyklos stresas ir mokyklos baimė: mokytojų nuomonių tyrimas. *Pedagogika*, (70), 26-31.
- Bagdonas, A. (2006). Mokyklos baimės raiška ir jos įveikimo edukaciniai veiksniai. *Pedagogika*, (84), 153-159.
- Bagdonas, A., & Adaškevičienė, V. (2010). Bendrojo lavinimo mokyklų pedagogų psichosocialinės nuostatos raiška ir jai įtaką darantys veiksniai. *Socialiniai mokslai*, (2), 60-70.
- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(4), 383-400.
- Bakker A. B., Demerouti E. (2007). The Job Demands – Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), p. 309 – 328.
- Bakker A. B., Demerouti E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13, 209–223.

- Bakker A. B., Xanthopoulou D. (2013). Creativity and charisma among female leaders: the role of resources and work engagement. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2760–2779.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current directions in psychological science*, 20(4), 265-269.
- Bakker, A. B. (2014). The job demands–resources questionnaire. *Rotterdam: Erasmus University*.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. *Wellbeing: A complete reference guide*, 1-28.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273.
- Bakker, A. B., & Geurts, S. A. (2004). Toward a dual-process model of work-home interference. *Work and occupations*, 31(3), 345-366.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of occupational health psychology*, 10(2), 170.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 43(1), 83-104.
- Bakker, A. B., Van Der Zee, K. I., Lewig, K. A., & Dollard, M. F. (2006). The relationship between the big five personality factors and burnout: A study among volunteer counselors. *The Journal of social psychology*, 146(1), 31-50.
- Bakker, A. B., Westman, M., & van Emmerik, I. H. (2009). Advancements in crossover theory. *Journal of Managerial Psychology*.
- Balmforth, K., & Gardner, D. (2006). Conflict and facilitation between work and family: realizing the outcomes for organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2).
- Balundė, A. (2015). *Isitraukimo į darbą organizaciniai ir psichologiniai veiksniai* (Master's thesis).
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191.
- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. *Self-efficacy beliefs of adolescents*, 5(1), 307-337.
- Bandzienė, A. (2009). Kompleksinis streso darbe valdymas. *Socialiniai mokslai, vadyba ir administravimas. Daktaro disertacija. ISM*.

- Bekker, M. H., Croon, M. A., & Bressers, B. (2005). Childcare involvement, job characteristics, gender and work attitudes as predictors of emotional exhaustion and sickness absence. *Work & Stress, 19*(3), 221-237.
- Betz, N. E. (2004). Contributions of self-efficacy theory to career counseling: A personal perspective. *The Career Development Quarterly, 52*(4), 340-353.
- Bilgel, N., Aytac, S., & Bayram, N. (2006). Bullying in Turkish white-collar workers. *Occupational medicine, 56*(4), 226-231.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior, 67*(2), 169-198.
- Bowling, N. A., Alarcon, G. M., Bragg, C. B., & Hartman, M. J. (2015). A meta-analytic examination of the potential correlates and consequences of workload. *Work & Stress, 29*(2), 95-113.
- Brouwers, A., Tomic, W., & Boluijt, H. (2011). Job demands, job control, social support and self-efficacy beliefs as determinants of burnout among physical education teachers. *Europe's Journal of Psychology, 7*(1), 17-39.
- Brown, K. (2001). Mentoring and the retention of newly qualified language teachers. *Cambridge Journal of Education, 31*(1), 69-88.
- Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The relation between work–family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of vocational behavior, 60*(3), 336-353.
- Bruk-Lee, V., & Spector, P. E. (2006). The social stressors-counterproductive work behaviors link: Are conflicts with supervisors and coworkers the same?. *Journal of occupational health psychology, 11*(2), 145.
- Bumann, M., Younkin, S. (2012). Applying Self Efficacy Theory to Increase Interpersonal Effectiveness in Teamwork. *Journal of Invitational Theory & Practice, 18*, 11-18.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1988). Career orientations and psychological burnout in teachers. *Psychological reports, 63*(1), 107-116.
- Burke, R. J., Shearer, J., & Deszca, G. (1984). Burnout among men and women in police work: An examination of the Cherniss model. *Journal of Health and Human Resources Administration, 162*-188.
- Carlson, D. S., & Frone, M. R. (2004). Relation of Behavioral and Psychological Involvement to a New Four-Factor Conceptualization of Work-Family Interference. *Journal of Business and Psychology, 17* (4), 515-535.

- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56(2), 249-276.
- Caruso, A. L., Giammanco, M. D., & Gitto, L. (2014). Burnout experience among teachers: a case study. *Mediterranean Journal of Clinical Psychology*, 2(3).
- Ch, M., Jackson, S. E., & MP, L. (1996). Maslach burnout inventory manual.
- Chang, M. L. (2009). An appraisal perspective of teacher burnout: Examining the emotional work of teachers. *Educational psychology review*, 21(3), 193-218.
- Charkhabi, M., Sartori, R., & Ceschi, A. (2016). Work-family conflict based on strain: The most hazardous type of conflict in Iranian hospitals nurses. *SA Journal of Industrial Psychology*, 42(1), 1-10.
- Chwalisz, K., Altmaier, E. M., & Russell, D. W. (1992). Causal attributions, self-efficacy, cognitions, and coping with stress. *Journal of social and clinical psychology*, 11(4), 377-400.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2005). Work–family conflict among female teachers. *Teaching and teacher education*, 21(4), 365-378.
- Cinamon, R. G., Rich, Y., & Westman, M. (2007). Teachers' occupation-specific work-family conflict. *The Career Development Quarterly*, 55(3), 249-261.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747-770.
- Colombo, L., & Ghislieri, C. (2008). The work-to-family conflict: Theories and measures. *work*, 15(1), 35-55.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of management review*, 18(4), 621-656.
- Cortini, M., Pivetti, M., & Cervai, S. (2016). Learning climate and job performance among health workers. A pilot study. *Frontiers in psychology*, 7, 1644.
- Čekanavičius, V., & Murauskas, G. (2008). *Statistika ir jos taikymai II. Vilnius: TEV*. ISBN 9955-491-7.
- Čėponienė, D., & Lazauskaitė-Zabielskė, J. (2017). Mokytojų individualaus ir suvokiamo kolektyvinio veiksmingumo sąsajos su perdegimu darbe. *Acta Paedagogica Vilnensia*, 38, 25-41.
- Čėsnaukas, V., & Lazauskaitė-Zabielskė, J. (2014). Darbo ir šeimos konfliktas: individualių ir organizacinių veiksnių svarba. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, (72), 23-43.

- Dambrauskienė, D. (2016). Ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų pasitenkinimas darbu: vadovų grįžtamojo ryšio svarba. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, (75), 41-56.
- De Carlo, A., Girardi, D., Falco, A., Dal Corso, L., & Di Sipio, A. (2019). When does work interfere with teachers' private life? An application of the job demands-resources model. *Frontiers in psychology*, 10, 1121.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.
- Deuling, J. K., & Burns, L. (2017). Perfectionism and work-family conflict: Self-esteem and self-efficacy as mediator. *Personality and Individual Differences*, 116, 326-330.
- Doyle, W., & Carter, K. (1996). Educational psychology and the education of teachers: A reaction. *Educational Psychologist*, 31(1), 23-28.
- Egyed, C. J., & Short, R. J. (2006). Teacher self-efficacy, burnout, experience and decision to refer a disruptive student. *School psychology international*, 27(4), 462-474.
- Ekmekci, O., & Casey, A. (2009). How time brings together "I" and "we": A theory of identification through memory. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 11(1), 48-67.
- Erdwins, C. J., Buffardi, L. C., Casper, W. J., & O'Brien, A. S. (2001). The relationship of women's role strain to social support, role satisfaction, and self-efficacy. *Family relations*, 50(3), 230-238.
- Erdwins, C. J., Buffardi, L. C., Casper, W. J., & O'Brien, A. S. (2001). The relationship of women's role strain to social support, role satisfaction, and self-efficacy. *Family relations*, 50(3), 230-238.
- Ernst Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of applied psychology*, 83(2), 139.
- Evers, W. J., Brouwers, A., & Tomic, W. (2002). Burnout and self-efficacy: A study on teachers' beliefs when implementing an innovative educational system in the Netherlands. *British Journal of educational psychology*, 72(2), 227-243.
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: a meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of applied psychology*, 92(1), 57.
- Freudenberger, H. J. (1989). Burnout: Past, present, and future concerns. *Loss, Grief & Care*, 3(1-2), 1-10.
- Friedman, I. A., & Farber, B. A. (1992). Professional self-concept as a predictor of teacher burnout. *The Journal of Educational Research*, 86(1), 28-35.

- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of applied psychology*, 77(1), 65.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Greer, T. W., & Payne, S. C. (2014). Overcoming telework challenges: Outcomes of successful telework strategies. *The Psychologist-Manager Journal*, 17(2), 87.
- Grincevičienė, N. (2020). Nuotolinio darbo naudojimo intensyvumo poveikis darbuotojų darbo ir asmeninio gyvenimo balansui. *Buhalterinės apskaitos teorija ir praktika*, (21).
- Grincevičienė, V. (2004). Mokytojo kompetencijos: į pedagogo asmenybę orientuoti moksleivių lūkesčiai. *Pedagogika*, (71), 51-55.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 111.
- Guskey, T. R., & Passaro, P. D. (1994). Teacher efficacy: A study of construct dimensions. *American educational research journal*, 31(3), 627-643.
- Hargreaves, A. (2000). Mixed emotions: Teachers' perceptions of their interactions with students. *Teaching and teacher education*, 16(8), 811-826.
- Honingh, M., & Hooge, E. (2014). The effect of school-leader support and participation in decision making on teacher collaboration in Dutch primary and secondary schools. *Educational Management Administration & Leadership*, 42(1), 75-98.
- Ilies, R., Huth, M., Ryan, A. M., & Dimotakis, N. (2015). Explaining the links between workload, distress, and work-family conflict among school employees: Physical, cognitive, and emotional fatigue. *Journal of Educational Psychology*, 107(4), 1136.
- Yu, M. C., Lee, Y. D., & Tsai, B. C. (2010). Relationships among stressors, work-family conflict, and emotional exhaustion: A study of electronics industry employees in China. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 38(6), 829-844.
- Jankauskas, R., & Pajarskienė, B. (1999). Psichinį stresą darbe sukeltys veiksniai ir jų įvertinimas.
- Jankauskas, R., Pajarskienė B. (1997). *Psichinį stresą darbe sukeltys veiksniai ir jų įvertinimas (metodinės rekomendacijos)*. Higienos institutas.
- Jennett, H. K., Harris, S. L., & Mesibov, G. B. (2003). Commitment to philosophy, teacher efficacy, and burnout among teachers of children with autism. *Journal of autism and developmental disorders*, 33(6), 583-593.

- Ji, D., & Yue, Y. (2020). Relationship Between Kindergarten Organizational Climate and Teacher Burnout: Work–Family Conflict as a Mediator. *Frontiers in Psychiatry, 11*, 408.
- Kavaliauskienė, V., & Balčiūnaitė, R. (2015). Profesinis perdegimas ir jo raiška socialinio darbo profesionalizacijos kontekste. *Tiltai, 69*(4), 17-36.
- Khan, F., Yusoff, R. M., & Khan, A. (2014). Job demands, burnout and resources in teaching a conceptual review. *World Applied Sciences Journal, 30*(1), 20-28.
- Koç, H., & Dinçerol, C. (2013). A Study Professional and Job Burnout on Teachers. *International journal of humanities and social science, 3*(13), 26-38.
- Kokkinos, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British journal of educational psychology, 77*(1), 229-243.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work–family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work–family-specific supervisor and organizational support. *Personnel psychology, 64*(2), 289-313.
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress, 19*(3), 192-207.
- Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Wiley.
- Lemon, N., & Garvis, S. (2016). Pre-service teacher self-efficacy in digital technology. *Teachers and Teaching, 22*(3), 387-408.
- Lewig, K. A., & Dollard, M. F. (2003). Emotional dissonance, emotional exhaustion and job satisfaction in call centre workers. *European journal of work and organizational psychology, 12*(4), 366-392.
- Liu, H., & Cheung, F. M. (2015). The role of work–family role integration in a job demands–resources model among Chinese secondary school teachers. *Asian Journal of Social Psychology, 18*(4), 288-298.
- MacDermid, S. M. (2005). Families that work: Policies for reconciling parenthood and employment. *Journal of Marriage and Family, 67*(1), 264.
- Maeran, R., Pitarelli, F., & Cangiano, F. (2013). Work-life balance and job satisfaction among teachers. *Interdisciplinary Journal of Family Studies, 18*(1).
- Major, D. A., & Germano, L. M. (2006). The changing nature of work and its impact on the work-home interface. *Work-life balance: A psychological perspective, 13-38*.
- Malinauskienė, V., Obelenis, V., & Šopagienė, D. (2005). Psychological terror at work and cardiovascular diseases among teachers. *Acta Medica Lituanica, 12*(2).



- Marčinskas, A., & Šikšnelytė, A. (2002). Darbuotojų pasitenkinimo darbu didinimo strategijos. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, (21), 137-146.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current directions in psychological science*, 12(5), 189-192.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1984). Burnout in organizational settings. *Applied social psychology annual*.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of applied psychology*, 93(3), 498.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry*, 15(2), 103-111.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Merkys, G., & Bubelienė, D. (2013). Profesinio perdegimo įveika ir hobis: mokytojų apklausos duomenys. *Acta Paedagogica Vilnensia*, 31, 110-125.
- Merkys, G., Balčiūnas, S., Merkienė, R., Brašiskis, R., Jonušaitė, S., & Tiškutė, S. (2004). Mokytojų poreikio kaita ir profesinės karjeros ypatumai, optimizuojant mokyklų tinklą. *Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministerija*.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of organizational behavior*, 32(5), 689-725.
- Mollart, L., Skinner, V. M., Newing, C., & Foureur, M. (2013). Factors that may influence midwives work-related stress and burnout. *Women and birth*, 26(1), 26-32.
- Mollart, L., Skinner, V. M., Newing, C., & Foureur, M. (2013). Factors that may influence midwives work-related stress and burnout. *Women and birth*, 26(1), 26-32.
- Muasya, G. (2015). *The relationship between stressors, work-family conflict, and burnout among female teachers in Kenyan urban schools* (Doctoral dissertation, Arizona State University).
- Näring, G., Vlerick, P., & Van de Ven, B. (2012). Emotion work and emotional exhaustion in teachers: The job and individual perspective. *Educational Studies*, 38(1), 63-72.
- Navaitienė, J., & Danilovienė, V. (2017). Mokytojų perdegimas darbe ir perfekcionizmas. *Ugdymo psichologija*, 28, 38-55.

- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of applied psychology*, 81(4), 400.
- Noor, N. M., & Zainuddin, M. (2011). Emotional labor and burnout among female teachers: Work–family conflict as mediator. *Asian Journal of Social Psychology*, 14(4), 283-293.
- Pacevičius, J. (2006). Profesinis perdegimas kaip organizacinės elgsenos problema. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*,(2), 125-129.
- Parasuraman, S., & Greenhaus, J. H. (2002). Toward reducing some critical gaps in work–family research. *Human resource management review*, 12(3), 299-312.
- Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. Free press.
- Posig, M., & Kickul, J. (2004). Work-role expectations and work family conflict: gender differences in emotional exhaustion. *Women in Management Review*.
- Putri, A., & Amran, A. (2021). Employees' Work-Life Balance Reviewed From Work From Home Aspect During COVID-19 Pandemic. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 1(1), 30-34.
- Rajendran, N., Watt, H. M., & Richardson, P. W. (2020). Teacher burnout and turnover intent. *The Australian Educational Researcher*, 47(3), 477-500.
- Rajendran, N., Watt, H. M., & Richardson, P. W. (2020). Teacher burnout and turnover intent. *The Australian Educational Researcher*, 47(3), 477-500.
- Rehman, R. R., & Waheed, A. (2012). Work-family conflict and organizational commitment: Study of faculty members in Pakistani universities. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 10(1), 23-26.
- Rybakovienė, D. (2016). *Profesinio perdegimo organizaciniai veiksniai* (Doctoral dissertation, Kauno technologijos universitetas).
- Riggle, R. J., Edmondson, D. R., & Hansen, J. D. (2009). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *Journal of business research*, 62(10), 1027-1030.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (Vol. 4). New Jersey: Pearson Education.
- Russell, D. W., Altmaier, E., & Van Velzen, D. (1987). Job-related stress, social support, and burnout among classroom teachers. *Journal of applied psychology*, 72(2), 269.
- Salanova, M., Peiró, J. M., & Schaufeli, W. B. (2002). Self-efficacy specificity and burnout among information technology workers: An extension of the job demand-control model. *European Journal of work and organizational psychology*, 11(1), 1-25.

- Sariçam, H., & Sakız, H. (2014). Burnout and teacher self-efficacy among teachers working in special education institutions in turkey. *Educational Studies*, 40(4), 423-437.
- Schaufeli, W. B. (2013). What is engagement. *Employee engagement in theory and practice*, 15, 321.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. *Work & Stress*, 19(3), 256-262.
- Schelvis, R. M., Hengel, K. M. O., Wiezer, N. M., Blatter, B. M., van Genabeek, J. A., Bohlmeijer, E. T., & van der Beek, A. J. (2013). Design of the Bottom-up Innovation project- a participatory, primary preventive, organizational level intervention on work-related stress and well-being for workers in Dutch vocational education. *BMC public health*, 13(1), 1-15.
- Simbula, S. (2010). Daily fluctuations in teachers' well-being: A diary study using the Job Demands–Resources model. *Anxiety, Stress, & Coping*, 23(5), 563-584.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2007). Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. *Journal of educational psychology*, 99(3), 611.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2009). Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and teacher education*, 25(3), 518-524.
- Stankevičienė, A. (2008). Perdegimo sindromas–medikų kasdienybė. *Gydytojų žinios*, 10, 451.
- Stočkus, A. (2014). Kūno kultūros mokytojų profesinio perdegimo prevencija ir redukavimas: ugdomojo projekto rezultatai. *Tiltai*, (1), 151-168.
- Sutton, R. E. (2004). Emotional regulation goals and strategies of teachers. *Social psychology of education*, 7(4), 379-398.
- Šorytė, D., & Pajarskienė, B. (2014). Darbuotojų gerovė ir ją skatinantys psichosocialinės darbo aplinkos veiksniai. *Redaktorių taryba*, 8.
- Tian, M. (2011). Distributed leadership and teacher's self-efficacy: The case studies of three chinese schools in shanghai.
- Trakšėlys, K., & Martišauskienė, D. (2013). Pedagogo profesionalizacijos aspektai modernioje visuomenėje. *Tiltai*, (2), 146-161.

- Trakūnaitė, V. (2008). *Mokytojų darbinio streso bei profesinio perdegimo sąsajos su socialinės paramos šaltiniais* (Doctoral dissertation, Vytautas Magnus University).
- Van der Berg, S. (2002, March). Education, poverty and inequality in South Africa. In *paper to the Conference of the Centre for the Study of African Economies, on Economic Growth and Poverty in Africa. Oxford, March.*
- Van der Doef, M., & Maes, S. (1999). The job demand-control (-support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work & stress, 13*(2), 87-114.
- Van Droogenbroeck, F., Spruyt, B., & Vanroelen, C. (2014). Burnout among senior teachers: Investigating the role of workload and interpersonal relationships at work. *Teaching and teacher education, 43*, 99-109.
- Warner, M., & Hausdorf, P. A. (2009). Understanding work-to-family conflict: the role of organization and supervisor support for work-life issues. *Organization Management Journal, 6*(3), 130-145.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational behavior, 74*(3), 235-244.
- Xie, Z., Wang, A., & Chen, B. (2011). Nurse burnout and its association with occupational stress in a cross-sectional study in Shanghai. *Journal of advanced nursing, 67*(7), 1537-1546.
- Zapf, D., Seifert, C., Schmutte, B., Mertini, H., & Holz, M. (2001). Emotion work and job stressors and their effects on burnout. *Psychology & health, 16*(5), 527-545.
- Zhang, M., Griffeth, R. W., & Fried, D. D. (2012). Work-family conflict and individual consequences. *Journal of Managerial Psychology, 27*(7), 696-713.

## PRIEDAI

### 1 priedas. Tyrimo anketos pavyzdys

Mielas dalyvi,

Į Jus kreipiasi VU Psichologijos programos studentė Eglė Umbrasaitė. Kviečiu Jus dalyvauti tyrime apie švietimo įstaigose dirbančiųjų pedagogų nuomonę/ požiūrį į darbą, kaip jie jaučiasi darbe, kiek juo yra patenkinti.

Anketos pildymo laikas – 15-20 min. Atsakykite į anketos klausimus ir pažymėkite Jums tinkamus atsakymus. Anketoje nėra nei klaidingų, nei teisingų atsakymų - teisingas yra tas, kurį pasirinksite Jūs. Kai kurie teiginiai yra panašūs, tačiau *prašome atsakyti į kiekvieną, t. y. nepraleisti nė vieno teiginio.*

Tyrimui svarbi Jūsų asmeninė nuomonė, todėl užtikrinu pateiktų duomenų anonimiškumą ir konfidencialumą.

**Jei dirbate ne vienoje švietimo įstaigoje, atsakinėkite į klausimus, galvodami apie pagrindinę darbovietę.**

Dėkoju už Jūsų pagalbą ir bendradarbiavimą!

#### 1. Švietimo įstaiga, kurioje dirbate yra:

- Valstybinė
- Privati

2. Kiek metų dirbate šioje švietimo įstaigoje? (*įrašykite*) \_\_\_\_

3. Kiek metų dirbate pedagoginį darbą? (*įrašykite*) \_\_\_\_

4. Jūsų lytis: Moteris Vyras (*pabraukite*)

5. Jūsų amžius (*įrašykite*): \_\_\_\_

#### 6. Jūsų išsilavinimas:

- Aukštasis universitetinis
- Aukštasis neuniversitetinis / aukštesnysis

- Profesinis
- Vidurinis
- Nebaigtas vidurinis

**7. Šiuo metu dirbate:**

- Nuotoliniu būdu
- Nenuotoliniu
- Mišriu

**Žemiau pateikiami klausimai apie Jūsų darbą. Atidžiai perskaitykite žemiau pateiktus klausimus ir pasirinkite Jums tinkamiausią atsakymo variantą.**

Ar turite dirbti sparčiu tempu?

Ar turite per daug darbo?

---

1	2	3	4	5
Niekada	Retai	Kartais	Dažnai	Labai dažnai/nuolat

2 priedas. **Kolmogorov - Smirnov, Shapiro - Wilk kriterijų, intervalinių kintamųjų rezultatai.**

Kintamieji	Kolmogorov - Smirnov		Shapiro - Wilk	
	<i>r</i>	Reikšmingumo lygmuo ( <i>p</i> )	<i>r</i>	Reikšmingumo lygmuo ( <i>p</i> )
Spaudimas darbe	0,114	0,000	0,971	0,001
Kognityviniai reikalavimai	0,168	0,000	0,897	0,000
Emociniai reikalavimai	0,128	0,000	0,960	0,000
Autonomija	0,137	0,000	0,963	0,000
Grįžtamasis ryšys	0,209	0,000	0,942	0,000
Augimo galimybės	0,167	0,000	0,945	0,000
Kolegų parama	0,165	0,000	0,947	0,000
Vadovo parama	0,129	0,000	0,928	0,000
Saviveiksmingumas	0,162	0,000	0,956	0,000
Darbo - šeimos konfliktas	0,125	0,000	0,972	0,001
Perdegimas darbe	0,061	0,082	0,988	0,112

\* $p > 0,05$