

Vilniaus universitetas

Filosofijos fakultetas

Psichologijos institutas

**Rytis Jankauskas**

Edukacinė ir vaiko psichologija

Magistro darbas

**Mokytojų darbo produktyvumo, turint sveikatos problemų,  
jų psichologinių poreikių bei darbo išteklių ir reikalavimų sąsajos**

Darbo vadovė: prof. dr. Saulė Raižienė

Vilnius 2020

# TURINYS

SANTRAUKA.....	4
SUMMARY .....	5
SVARBIAUSIOS SAŲVOKOS .....	6
PRATARMĖ .....	7
ĮVADAS .....	9
1.1 Darbo veiklos, turint sveikatos problemų, samprata .....	9
1.1.1 Darbo veiklos, turint sveikatos problemų, vykdymas .....	11
1.2 Darbo reikalavimai ir ištekliai .....	12
1.2.1 Darbo reikalavimai .....	13
1.2.2 Darbo ištekliai.....	14
1.3 Esminiai psichologiniai poreikiai .....	16
1.3.1 Psichologinių poreikių patenkinimas.....	17
1.3.2 Psichologinių poreikių frustracija.....	19
1.4 Darbo išteklių ir reikalavimų, psichologinių poreikių ir darbo produktyvumo, turint sveikatos problemų, sąsajos.....	20
1.5 Tyrimo tikslas, uždaviniai, hipotezės .....	22
2. TYRIMO METODIKOS .....	24
2.1 Tiriamųjų apibūdinimas.....	24
2.1.1 Tiriamųjų, kurie vykdė darbo veiklą, turint sveikatos problemų, apibūdinimas.....	25
2.2 Duomenų rinkimo ir įvertinimo būdai.....	26
2.2.1 Tyrimo metodai .....	26
2.2.2 Duomenų įvertinimo būdai.....	31
2.2.3 Tyrimo eiga.....	32
3. TYRIMO REZULTATAI.....	33
3.1 Aprašomoji kintamųjų statistika.....	33
3.2 Sociodemografinių rodiklių sąsajos ir skirtumai su darbo produktyvumu, turint sveikatos problemų, darbo ištekliais ir reikalavimais bei psichologiniais poreikiais.....	34
3.3 Darbo veiklos vykdymo, turint sveikatos problemų, skirtumai su darbo ištekliais ir reikalavimais, esminiais psichologiniais poreikiais bei darbo produktyvumu, turint sveikatos problemų.....	36
3.3.1 Darbo veiklos vykdymo, turint sveikatos problemų, sąsajos su psichologiniais poreikiais .....	36
3.3.2 Darbo veiklos vykdymo, turint sveikatos problemų, sąsajos su darbo produktyvumu, turint sveikatos problemų .....	37

3.3.3 Darbo veiklos vykdymo, turint sveikatos problemų, sąsajos su darbo ištekliais ir reikalavimais.....	38
3.4 Psichologinių poreikių patenkinimo ir frustracijos prognostinių modelių analizė.....	39
3.5 Darbo produktyvumo, turint sveikatos problemų, prognostinių modelių analizė .....	42
4. TYRIMO REZULTATŲ APTARIMAS.....	46
4.1 Tyrimo privalumai ir trūkumai.....	49
IŠVADOS.....	50
LITERATŪRA:.....	51
PRIEDAI: .....	59
Priedas Nr. 1 Tyrime naudotų klausimynų leidimai.....	59
Priedas Nr. 2. Skalių įverčių normalumo kriterijai pagal asimetriją ir ekscesą.....	60
Priedas Nr. 3. Pilotiniame tyrime naudotų klausimynų įverčių vidinio suderinamumo rodikliai .	61
Priedas Nr. 4. Sociodemografiniai anketos klausimai.....	62
Priedas Nr. 5 Klaidos dispersijų palyginimas.....	63
Priedas Nr. 6 Faktorių efektų patikrinimas.....	64

## SANTRAUKA

### **Mokytojų darbo produktyvumo, turint sveikatos problemų, jų psichologinių poreikių bei darbo išteklių ir reikalavimų sąsajos.**

Tyrimo tikslas - nustatyti mokytojų darbo produktyvumo, turint sveikatos problemų, jų psichologinių poreikių bei darbo išteklių ir reikalavimų sąsajas.

Tyrimo dalyvavo 262 mokytojai, iš kurių 196 nurodė, jog yra vykde darbo veiklą, turint sveikatos problemų. Dalyviai surinkti patogiosios atrankos būdu iš įvairių Lietuvos pradinės, progimnazijos, pagrindinės ir gimnazijos mokyklų. Tyrimo anketą sudarė sociodemografiniai klausimai, darbo veiklos, turint sveikatos problemų, įvertinimo klausimas (Aronsson & Gustafsson, 2005), Stanfordo darbo produktyvumo, turint sveikatos problemų, skalė (Koopman et al., 2002), esminių psichologinių poreikių patenkinimo ir frustracijos klausimynas (Longo et al., 2016), darbo patirties ir įvertinimo klausimynas (Van Veldhoven, Prins & Van der Laken, 2015).

Tyrimo rezultatai parodė, jog mokytojai, kurie vykdo darbo veiklą, turint sveikatos problemų, yra jaunesni bei turi mažesnę darbo stažą nei pedagogai, kurie nevykdo darbo veiklos, turint sveikatos problemų. Taip pat pedagogų psichologinių poreikių patenkinimą prognozuoja darbo ištekliai - darbo autonomija, santykiai su kolegomis, užduočių aiškumas, o psichologinių poreikių frustraciją prognozuoja vienas darbo reikalavimas - darbo kiekis ir tempas. Nustatyta, kad darbo produktyvumą, turint sveikatos problemų, teigiamai prognozuoja psichologinių poreikių patenkinimas, o neigiamai - psichologinių poreikių frustracija.

**Raktiniai žodžiai:** *darbo veikla ir produktyvumas, turint sveikatos problemų, psichologinių poreikių patenkinimas ir frustracija, darbo ištekliai ir reikalavimai.*

## SUMMARY

### **Links between teachers' presenteeism, psychological needs, work resources and demands.**

The purpose of this research is to identify the links among teachers' presenteeism, psychological needs and work resources and demands.

262 teachers, of which 196 indicated presenteeism, participated in the research. Participants were selected by convenient selection from various Lithuanian primary, progymnasium, secondary and gymnasium schools. The research questionnaire was compiled by sociodemographic questions, presenteeism identification question (Asonsson & Gustafsson, 2005), Stanford presenteeism scale (Koopman et al., 2002), the Need Satisfaction and Frustration scale (Longo et al., 2016), Questionnaire on the Experience and Evaluation of Work (Van Veldhoven, Prins & Van der Laken, 2015).

Results of this research showed that teachers who indicated presenteeism, were younger and had less work experience than teachers who did not indicated presenteeism. Also, work resources - job autonomy, relationship with colleagues, task clarity predicts teachers' psychological needs satisfaction and work demands - pace and amount of work predicts psychological needs frustration. Moreover, productivity of presenteeism was predicted positively by teachers' psychological needs satisfaction and negatively by teachers' psychological needs frustration.

**Key words:** presenteeism and productivity of presenteeism, psychological needs satisfaction and frustration, work resources and demands.

## SVARBIAUSIOS SĄVOKOS

- Darbo veikla, turint sveikatos problemų (angl. presenteeism) - darbo veiklos vykdymas, kai asmuo jaučia, kad turėtų pasiimti nedarbingumo pažymėjimą dėl savo sveikatos problemų (Asonsson & Gustafsson, 2005).
- Darbo produktyvumas, turint sveikatos problemų - darbuotojo kognityviniai, emociniai ir elgesio aspektai, kurie daro įtaką jo gebėjimui koncentruotis į darbo procesą ir įgyvendinti numatytas užduotis, esant sveikatos problemoms (Koopman et al., 2002).
- Darbo reikalavimai - psichologiniai, fiziniai, socialiniai ar organizaciniai darbo aspektai, kurie naudoja pastovius fizinės ir psichologinės darbuotojo energijos išteklius (Bakker & Demerouti, 2007).
- Darbo ištekliai - fiziologiniai, psichologiniai, socialiniai ar organizaciniai darbo aspektai, kurie įgalina darbuotoją veikti (Van Veldhoven, Van der Laken & Dijkstra, 2015).

## PRATARMĖ

Efektyvus mokytojo funkcionavimas nagrinėjamas nuo senovės Romos laikų. Vis dėlto vis didėjantys reikalavimai keliami mokytojams gali sutrikdyti tinkamą funkcionavimą savo darbe. Tyrimai rodo, jog pusė ar net daugiau nei pusė mokytojų vykdo darbo veiklą, turint sveikatos problemų, (angl. presenteeism) o tai daro įtaką jų produktyvumui ir sveikatai (Ferreira & Martinez, 2012). Tuo remiantis svarbu sukurti tinkamą aplinką - išnaudoti darbo išteklius ir sumažinti darbo reikalavimus, norint padidinti mokytojų efektyvumą ir pagerinti savijautą (Cao, Shang & Meng, 2020).

Šiuolaikinio mokytojo poreikiai tampa itin svarbus klausimas, nes pedagogas turi prisitaikyti prie vis kintančių mokinių poreikių, mokymo sąlygų bei visapusiško mokinių augimo ir puoselėjimo. Pagrindinis mokytojo tikslas yra švietimas, kuris Lietuvos respublikos įstatymuose apibrėžtas kaip „veikla, kuria siekiama suteikti asmeniui visaverčio savarankiško gyvenimo pagrindus ir padėti jam nuolat tobulinti savo gebėjimus“ (LR švietimo įstatymas, 2011, 1 str.) Tam, kad galima būtų siekti šių užsibrėžtų tikslų, mokslininkai teigia, kad turi būti užtikrinama aplinka, kurioje mokiniai galėtų patenkinti savo psichologinius poreikius. Vis tik tam, kad būtų užtikrinama tinkama aplinka, mokytojai turėtų patenkinti savo psichologinius poreikius, tokiu būdu sudarydami sąlygas mokinių poreikių patenkinimui (Kaplan, 2017).

Mokslininkai analizuodami mokyklos aplinką pastebi, jog darbo reikalavimai ir ištekliai turi didelę įtaką mokytojų tinkamam funkcionavimui (Demerouti, Bakker, Geurts & Taris 2009). Mokytojai susiduria su įvairiais sunkumais ir stresoriais, kurie apsunkina galimybę tinkamai funkcionuoti darbo aplinkoje ir užtikrinti keliamų uždavinių įgyvendinimą (Bermejo-Toro et al., 2015). Literatūros analizė rodo, jog dideli darbo reikalavimai susiję su sveikatos sutrikdymu, padidėjusiu stresu bei emociniu išsekimu (Bakker & Demerouti, 2014; Trépanier, Forest, Fernet & Austin, 2015). Taip pat randama, jog dideli darbo reikalavimai, mažina darbo produktyvumą, turint sveikatos problemų (Zhou, Martinez, Ferreira & Rodrigues, 2016). Vis dėlto neigiamai aplinkos įtakai ir dideliems darbo reikalavimams matoma atsvara - darbo ištekliai. Tyrimai rodo, jog mokyklos aplinka, kuri patenkina mokytojų psichologinius poreikius, turi didelę įtaką efektyvumui. Tinkama aplinka skatina pozityvų savęs kaip darbuotojo vertinimą ir mažina perdegimo tikimybę (Roth, Assor, Kanat – Maymon & Kaplan, 2017). Anot įvairių mokslininkų tyrimų, ištekliai gali amortizuoti patiriamus sunkumus ir taip subalansuoti darbo aplinkos ir asmens poreikius (Feuerhahn, Bellingrath & Kudielka, 2013; Bottiani, Duran, Pas & Bradshaw, 2019). Taip pat darbo ištekliai susiję su psichologinių poreikių patenkinimu, o darbo reikalavimai su psichologinių poreikių nepatenkinimu ir frustracija (De Cooman, Stynen, Van den Broeck, Sels & De Witte, 2013; Trépanier & et al., 2015).

Tai rodo, jog mokytojų poreikiai ir reikalavimai gali būti patenkinti, jei bus atkreipiama pakankamai dėmesio į šiuos itin svarbius klausimus, kurie susiję su švietimo teikimu ir kokybe.

Tyrimų rezultatai motyvuoja atkreipti dėmesį tiek į mokyklos keliamus reikalavimus, tiek į turimus išteklius, kurie daro įtaką mokytojų psichologinių poreikių patenkinimui bei darbo produktyvumui, turint sveikatos problemų. Pastebima, jog mokytojai patiria didesnę riziką atlikti darbo veiklą, turint sveikatos problemų, (angl. presenteeism), nes jų darbas susijęs su pagalba kitiems, o tai skatina būti darbo vietoje (Bergström et al., 2009) ir gali vesti prie produktyvumo sumažėjimo (Ferreira & Martinez, 2012).

Analizuojant įvairius tyrimus, darbo ištekliai bei reikalavimai ir psichologiniai poreikiai gali sietis su darbo produktyvumu, turint sveikatos problemų, mokytojų tarpe (Karanika-Murray & Biron, 2019), bet tyrimų, kurie nagrinėtų visus šiuos aspektus - rasti nepavyko. Vis dėlto tyrėjai dažnai pabrėžia aplinkos daromą įtaką, kuri svariai prisideda prie kokybiško edukacinio proceso, mokytojų savijautos bei sveikatos užtikrinimo (Roth et al., 2007), todėl svarbu tyrinėti šiuos išvardintus aspektus, kurie aktualūs norint užtikrinti tinkamą aplinką mokytojų kokybiškam funkcionavimui mokykloje. Remiantis literatūros apžvalga ir ankstesniais tyrimais buvo suformuotas pagrindinis tyrimo tikslas: nustatyti mokytojų darbo produktyvumo, turint sveikatos problemų, jų psichologinių poreikių bei darbo išteklių ir reikalavimų sąsajas.



# IVADAS

## 1.1 Darbo veiklos, turint sveikatos problemų, samprata

Įvairios įstaigos pastebėjo, jog jų išsikeltų tikslų įgyvendinimas dažnai priklauso nuo jų darbuotojų fizinės ir psichinės gerovės. Vis dėlto didėjant darbo tempui ir reikalavimams atlikti įsipareigojimus tinkamai ir efektyviai, didėja ir sveikatos sutrikdymo tikimybė. Europos imunoterapijos deklaracija (2012) teigia, jog Europos gyventojai susiduria vis dažniau su įvairiais sveikatos sunkumais, kurie daro itin didelę įtaką darbo našumui. Tai gali sutrikdyti kognityvines pažintines funkcijas, kurios neleidžia efektyviai dirbti darbo įstaigoje.

Tyrinėdami darbuotojus mokslininkai pastebėjo, jog kai kurie žmonės turėdami sveikatos negalavimų pasiima nedarbingumo dienas – nebūna darbo vietoje numatytu laiku (angl. absenteeism), o kiti pasirenka eiti į darbą, nors turi sveikatos problemų. Tai apibūdinama kaip darbo veikla, turint sveikatos problemų (angl. presenteeism). Literatūroje šis fenomenas yra apibrėžiamas įvairiai. Johns (2010) šį fenomeną apibrėžia kaip „pilkąją“ zoną tarp pilno įsitraukimo į darbinę veiklą ir įsitraukimo nebuvimo. Panašus apibrėžimas nurodomas ir Europos imuniterapijos deklaracijoje (2012), kurioje minima, kad šis fenomenas tai „sėdėjimas darbe“, kai darbuotojas būna savo darbo vietoje, bet dėl sveikatos sunkumų nėra pakankamai funkcionalus. Kaip nurodo Lack (2011), šis fenomenas tai buvimas darbo vietoje, bet negalėjimas pilnai įsitraukti į darbą dėl fizinės, psichinės, emocinės sveikatos ar kitų asmeninių, šeimos, darbo problemų. Pastebima, jog vyrauja bendras sąvokos vardiklis - fizinis buvimas darbo vietoje, nors skaitiklis gali skirtis. Johns (2010) nurodo, jog vyrauja mokslininkų nesutarimas dėl priežasčių, kurios turėtų būti įtrauktos į apibrėžimą, kas daro įtaką buvimui darbe, turint sveikatos problemų. Pavyzdžiui mokslininkai Tang, Han, Yang, Zhao ir Zhang (2019) nurodo, jog šis fenomenas tai buvimas darbe, bet dėl vidinių ar išorinių faktorių yra sumažėjęs darbo efektyvumas ir paveiktas produktyvumas (Tang et al., 2019). Vis dėlto visi išvardinti autoriai nurodo, jog ši sąvoka tai buvimas darbe su sumažėjusiu darbo veiklos atlikimu. Tai nurodo, jog apibrėžimas įtraukia produktyvumo sumažėjimą kaip būtiną rodiklį nusakyti šį fenomeną. Moksliniuose tyrimuose tai dažnai siejama su produktyvumo sumažėjimu, nes pasirinkdamas ateiti į darbą, turint sveikatos sunkumų, žmogus negali panaudoti viso savo potencialo darbinėje aplinkoje (Koopman et al., 2002; Collins et al., 2005). Literatūros analizė rodo, kad toks fenomeno apibrėžimas leidžia tyrinėti darbo veiklą, turint sveikatos problemų, (angl. presenteeism) tik kaip negatyvų fenomeną (Coopmans, 2010). Vis dėlto kiti mokslininkai šį fenomeną apibrėžia kaip veiksmą, darbuotojo pasirinkimą - atvykimas į darbo vietą, nors pastebimi sveikatos simptomai leidžia pasiimti nedarbingumo pažymėjimą (Aronsson & Gustafsson, 2005), nesiejant sąvokos su produktyvumu.

Ashby ir Mahdon (2010) teigia, jog darbo veikla, turint sveikatos problemų, (angl. presenteeism) yra dalyvavimas darbinėje veikloje, kai žmogaus sveikatos problemos yra pateisinamos vardan veiklos atlikimo. Tuo metu Murray ir Biron (2019) nurodo, jog tai darbuotojo adaptyvus elgesys, kuriuo siekiama subalansuoti sveikatos ir darbo interesus. Nagrinėjant darbo veiklą, turint sveikatos problemų, (angl. presenteeism) atidžiau, matoma, jog tai nėra nei teigiamas, nei neigiamas fenomenas. Kaip nurodo Schadeir ir kt. (2019), darbo veikla, turint sveikatos problemų, (angl. presenteeism) yra darbuotojo pasirinkimas tam tikromis sąlygomis - kai yra patiriami sveikatos sunkumai. Itin svarbu, kad darbo veikla, turint sveikatos problemų, (angl. presenteeism) nebūtų suvokiamas kaip pozityvus ar negatyvus fenomenas, bet daugiau kaip pasekmė ar pasirinkimas tam tikromis aplinkybėmis (Collins ir kiti, 2005). Tai darbuotojo pasirinkimas, kuriam gali daryti įtaką tiek kultūriniai, tiek asmeniniai, tiek organizaciniai ypatumai (Lohaus & Habermann, 2018).

Nagrinėjant darbo veiklos, turint sveikatos problemų, (angl. presenteeism) tyrimus randama, kad pasirinkimas dirbti, nors žmogus jaučia sveikatos sutrikdymo simptomus, gali atnešti naudos ir būti kaip teigiamas fenomenas tiek darbuotojo, tiek darbdavio perspektyvoje. Įvairių tyrimų šia tema metaanalizė rodo, jog pasitenkinimas darbu siejasi su darbo veikla, turint sveikatos sunkumų, (angl. presenteeism) (Miraglia & Johns, 2016). Kaip nurodo Kinman (2019), žmogui, kuris vykdo darbo veiklą, turint sveikatos problemų, bendruomenė ir savivertė, kuri kyla iš tikslingos ir svarbios veiklos, gali padėti atsistatyti, nukreipti dėmesį nuo mažesnių sveikatos simptomų ir skatinti žmones neprisiimti „ligonio“ vaidmens. Taip pat darbo veikla, turint sveikatos problemų, (angl. presenteeism) gali padėti greičiau grįžti į darbo vietą po ilgai užsitęsios ligos (Ashby & Mahdon, 2010). Vis dėlto matomos ir neigiamos pasekmės. Tyrimas nagrinėjantis mokytojų darbo veiklą, turint sveikatos problemų, (angl. presenteeism) rodo, jog šis fenomenas koreliuoja su profesiniu perdegimu (Ferreira & Martinez, 2012). Taip pat radama, jog žmonės, kurie turi sveikatos sunkumų ir atvyksta į darbą, jaučiasi mažiau produktyvūs nei žmonės, kurie neišreiškia sveikatos sunkumų (Koopman et al., 2002). Tyrimas Turkijoje nurodo, jog žmonės, kurie dirbo dideliu tempu ar turėjo lėtinių ligų, produktyvumas darbo veikloje, turint sveikatos problemų, (angl. presenteeism) buvo reikšmingai mažesnis nei kitomis sąlygomis dirbančių asmenų (Mandiracioglu, Bolukbas, Demirel & Gumeli, 2015). Apžvelgus tyrimus, matoma, jog darbo veikla, turint sveikatos problemų, (angl. presenteeism) gali tiek skatinti sveikatos pagerėjimą, tiek sveikatos trikdymą (Kinman, 2019), todėl svarbu nagrinėti, kas lemia, jog žmogus pasirenka šį sprendimą, kas jį skatina ir kaip tai jį veikia.

Apibendrinant, darbo veiklos, turint sveikatos problemų, (angl. presenteeism) apibrėžimas yra tyrinėjamas dvejopai. Vieni mokslininkai šį fenomeną tyrinėja kaip produktyvumo sumažėjimą dėl sveikatos ar kitų problemų, o kiti nagrinėja kaip fenomeną, kur žmogus, turint sveikatos ar kitų problemų, pasirenka ateiti į darbą, nors sveikatos simptomai ar kitos aplinkybės indikuoja pasiimti nedarbingumo pažymėjimą. Pastarasis ir bus nagrinėjamas šiame darbe – mokytojai, kurie vykde

darbo veiklą, nors jautė, kad turėtų pasiimti nedarbingumo pažymėjimą dėl savo sveikatos problemų (Asonsson & Gustafsson, 2005). Tuo metu suprasti mokytojų darbo produktyvumą bus naudojamas šis darbo produktyvumo, turint sveikatos problemų, apibrėžimas - darbuotojo kognityviniai, emociniai ir elgesio aspektai, kurie daro įtaką jo gebėjimui koncentruotis į darbo procesą ir įgyvendinti numatytas užduotis, turint sveikatos problemų (Koopman et al., 2002). Tai leis nagrinėti kaip darbo ištekliai ir reikalavimai bei psichologinių poreikių patenkinimas ir frustracija prisideda prie pedagogo produktyvumo, kai jis pasirenka ateiti į darbą turint sveikatos problemų.

### **1.1.1 Darbo veiklos, turint sveikatos problemų, vykdymas**

Nors darbo veikla, turint sveikatos problemų, pradėta nagrinėti neseniai, bet tyrimai rodo, jog tai dažnai pasireiškiantis fenomenas. Tyrimas atliktas Didžiosios Britanijos įmonėje rodo, jog net 45 procentai darbuotojų yra ėję į darbą jausdami sveikatos problemų, nors jaučia, kad sveikatos sunkumai pakankamai dideli, kad galėtų pasiimti nedarbingumo dieną (Ashby & Mahdon, 2010). Caverley, Cunningham ir MacGregor (2007) atliktas tyrimas taip pat patvirtina šią informaciją. Kanados sveikatos priežiūros įstaigoje tiriamieji dažniau pasirinkdavo eiti į darbą jaučiant sveikatos sunkumus nei pasiimti laisvą dieną (angl. absenteeism). Ši statistika pastebima ir edukacijos srityje. Anot mokslininkų, švietimo sektoriuje dirbantys žmonės dažniau, lyginant su kitomis profesijomis, vykdo darbo veiklą, turint sveikatos problemų. Jie pateikia, kad šį fenomeną Vokietijoje patiria daugiau nei pusė mokytojų iš įvairių mokymo įstaigų (Dudenhöffer, Claus, Schöne, Letzel & Rose, 2016). Analizuojant literatūrą pastebima, jog darbo veikla, turint sveikatos problemų, turi tendenciją didėti (Leineweber et al., 2011), todėl svarbu ne tik nagrinėti šio fenomeno paplitimą, bet ir veiksnius, kurie daro įtaką šiam pasirinkimui.

Analizuojant literatūrą, randama, jog žmonės pasirenka eiti į darbą nors turi sveikatos problemų dėl įvairių priežasčių. Kanados darbuotojų analizė parodė, jog žmonių pasirinkimą galima suskirstyti į šešias kategorijas: darbo krūvis ir terminai (31.6%), profesionalumas ir kaltė (27.7%), negalvimų sunkumai (15.1%), negalėjimas deleguoti užduočių (13.4%), neigiamų pasekmių baimė (9.4%) noras ir veržlumas eiti į darbą (2.8%) (Biron, Brun, Ivers & Cooper, 2006). Šią informaciją patvirtina ir kiti tyrimai. Pastebima, jog žmonės, kurie turi įvairias lėtines ligas kaip depresija, artritas ir kitas, dažniau atlieka darbo veiklą, turint sveikatos problemų, nei žmonės, kurie jų neturi (Shultz & Edington, 2007). Taip pat matoma ir aplinkos daroma įtaka. Tyrimo, nagrinėjančio švedų policijos pareigūnus, duomenys rodo, jog ydinga darbo aplinka – konfliktai su kolegomis ir prastas kolegų palaikymas bei maža kontrolė didina darbo veiklos vykdymo dažnumą, turint sveikatos problemų (Leineweber et al., 2011). Nagrinėjant italų mokytojų darbo veiklą, turint sveikatos problemų, stebima, jog didėjant darbo reikalavimams, dažnėja ėjimas į darbą, turint sveikatos sunkumų (Panari & Simbula, 2016). Anot autorių, mokytojai pasirenka ateiti į darbą, nes nemano, jog turi galimybę

deleguoti savo darbo užduotis ir bijo apleisti socialinius lūkesčius (mokinių, kolegų, administracijos). Anot tyrėjų, riziką keliančios aplinkos sąlygos gali prognozuoti ėjimą į darbą turint, sveikatos problemų (Pohling, Buruck, Jungbauer & Leiter, 2016). Kiti tyrimai rodo, jog darbo ištekliai reikšmingai prisideda prie darbo veiklos, turint sveikatos problemų, vykdymo sumažėjimu (Schneider, Winter & Schreyögg, 2018).

Analizuojant demografinius rodiklius, mokslininkai sieja dažnesnę darbo veiklą, turint sveikatos problemų, su lyties skirtumais ir amžiumi. Pastebimas dažnesnis ėjimas į darbą, nors turima sveikatos sunkumų, tarp moterų, vyresnių bei mažiau uždirbančių žmonių bei asmenų, kurių darbo valandos yra ilgesnės (Kim, Lee, Muntaner & Kim, 2016; Panari & Simbula, 2016). Tuo metu kiti tyrėjai mini, jog jaunesni darbuotojai yra labiau linkę eiti į darbą neatsižvelgdami į savo sveikatos būklę, bet mato tą patį pasiskirstymą tarp lyties (Pohling et al., 2016). Skirtingi rezultatai tyrinėjant amžiaus skirtumus vertinami dvejopai – jaunesni darbuotojai gali būti labiau linkę eiti į darbą turėdami daugiau energijos ir mažiau pastebėdami sveikatos sunkumus, kai vyresni gali eiti į darbą norėdami jį išsaugoti (Bierla, Huver & Richard, 2013). Tai gali būti stebima kaip skirtingų aplinkybių sąveika, todėl itin svarbu tyrinėti skirtingas darbuotojų grupes ir jų veiklą.

Apibendrinant, darbo veiklai, turint sveikatos problemų, daro įtaką tiek asmeniniai, tiek aplinkos faktoriai. Tyrimai pabrėžia, jog darbo aplinka – jos reikalavimai ir ištekliai, reikšmingai prisideda prie sprendimo, kurį pasirenka darbuotojas bandydamas subalansuoti savo darbo veiklą ir asmeninius poreikius.

## **1.2 Darbo reikalavimai ir ištekliai**

Darbo reikalavimai turi tendenciją taip stipriai didėti, jog su darbu susijęs stresas ir profesinis perdegimas tampa itin svarbi tema įvairiose šalyse (Demerouti, et al., 2009). Tai skatina kalbėti apie darbo reikalavimų ir išteklių balansavimo svarbą – kaip padėti darbuotojui tinkamai prisitaikyti prie darbo keliamų reikalavimų. Tuo remiantis mokslininkai pradėjo tyrinėti kaip darbuotojas geba suderinti darbdavio lūkesčius su savo galimybėmis bei kas daro tam įtaką.

Tyrėjai pastebėjo, jog kiekvienoje darbo aplinkoje yra dvi pagrindinės darbo sąlygos, kurios daro įtaką darbuotojo funkcionavimui – darbo ištekliai ir reikalavimai (Bakker & Demerouti, 2014). Tai tyrėjus paskatino sukurti modelį, kuris vėliau, dėl didelio populiarumo ir aiškių praktinio pritaikymo galimybių, išaugo į darbo reikalavimų ir resursų teoriją (angl. Job demands and resources - JDR). Kaip nurodo Bakker ir Demerouti (2007), darbo reikalavimai yra apibrėžti kaip psichologiniai, fiziniai, socialiniai ar organizaciniai darbo aspektai, kurie naudoja pastovius fizinės ir psichologinės darbuotojo energijos išteklius. Kai darbo reikalavimai išauga, žmogus turi jį kompensuoti mobilizuodamas savo turimus pajėgumus, todėl šios sąlygos lemia psichologinių bei fizinių jėgų eikvojimą (Schaufeli & Bakker, 2004). Tai gali būti didelis darbo tempas, netinkama

fizinė aplinka, dideli emociniai reikalavimai, užduočių sudėtingumas, darbo vaidmens dviprasmiškumas (Bermejo-Toro et al., 2015). Tuo metu darbo ištekliai yra apibrėžti kaip fiziologiniai, psichologiniai, socialiniai ar organizaciniai darbo aspektai, kurie įgalina darbuotoją veikti. Tai įvairios saviraiškos galimybės darbo aplinkoje, paskatinimai bei pagalba, kurie padeda pasiekti darbo tikslus, sumažinti darbo reikalavimus, stimuliuoti asmeninį augimą, mokymąsi ir vystymąsi pvz. santykiai su kolegomis, užduočių aiškumas, autonomija (Van Veldhoven, Van der Laken, Dijkstra, 2015).

Nagrinėdami darbo aplinką tyrėjai pastebėjo, jog darbo reikalavimų ir išteklių aspektai prisideda prie darbuotojų sveikatos trikdymo ir motyvacijos procesų (Bakker & Demerouti, 2014). Teorijoje nurodoma, jog ypač svarbu suprasti darbo išteklius ir reikalavimus, kad būtų galima ne tik paspartinti mokytojų darbo efektyvumą, padidinti įsitraukimą į darbą ar pagerinti jų savijautą, bet ir sumažinti neigiamus aspektus pvz. perdegimo galimybę.

### **1.2.1 Darbo reikalavimai**

Nagrinėjant darbo reikalavimus, pastebima, jog tai aspektai, kurie gali kelti įtampą atliekant numatytas veiklas (Deery, Walsh & Zatzick, 2014). Tyrimai rodo, jog dideli darbo reikalavimai ar prastos darbo sąlygos naudoja darbuotojo psichinius ir fizinius išteklius, kas gali vesti prie energijos deprivacijos ar sveikatos sutrikdymo (Bakker & Demerouti, 2007). Tai patvirtina tyrimas, kuris nurodo, jog darbo reikalavimai tiesiogiai siejasi su darbuotojų sveikatos prastėjimu (Kinnunen, Feldt, Siltaloppi & Sonnentag, 2011). Anot šios teorijos pionierių, per didelis darbo krūvis, tai darbuotojo funkcionavimo išbalansavimas, kai darbo atlikimas reikalauja daugiau vidinių ir išorinių resursų nei jų yra (Bakker & Demerouti, 2007). Darbuotojo funkcionavimo išbalansavimas gali lemti įvairias pasekmes, kurias itin svarbu suprasti norint tinkamai pasirūpinti savo darbuotojais. Kanados tyrėjai atrado, jog darbo reikalavimai siejasi su psichologiniu distresu ir psichosomatiniais nusiskundimais (Trépanier, Fernet & Austin, 2016). Taip pat tai gali sukelti darbuotojams spaudimą dirbti efektyviai ir dalyvauti darbo veikloje neatsižvelgiant į esamą sveikatos ar asmeninę situaciją (Demerouti et al., 2009), o tai gali trukdyti subalansuoti darbovietės reikalavimus ir savo asmeninius poreikius bei sveikatą. Mokslininkai pastebi, kad mažas kolegų palaikymas ir konfliktai su jais prognozuoja emocinį išsekimą ilgalaikėje perspektyvoje, jei reikalavimai dideli, o ištekliai riboti (Feuerhahn et al., 2013).

Dideli darbo reikalavimai pastebimi ir edukacijos srityje. Mokykloje mokytojai patiria įvairių stresorių ir reikalavimų, kurie daro įtaką jiems asmeniškai kaip ir jų darbo kokybei (Bakker, Hakanen, Demerouti, Xanthopoulou, 2007), todėl darbo ištekliai matomi itin svarbūs mokykloje. Tyrimai rodo, jog stresoriai, kuriuos patiria mokytojai – didelis darbo krūvis ir laiko trūkumas, darbo vaidmens dviprasmiškumas, konfliktai su bendradarbiais, mokinių iššūkių keliantis elgesys (Bermejo-Toro,

Prieto-Ursúa & Hernández, 2015), mokinių tėvai, kurie nevertina ir negerbia mokytojo pastangų, darbo užduotys, kurios nesutampa su asmeninėmis vertybėmis, didelis emocinis krūvis, monotoniškos užduotys, darbo užduočių atlikimas ne darbo metu, susiję su stresu ir motyvacijos dirbti sumažėjimu (Ariza-Montes, Muniz, Leal-Rodríguez & Leal-Millán, 2016). Taip pat mokslininkai pastebi, jog įvairūs stresoriai pvz. netinkamas vaikų elgesys siejasi ne tik su stresu, bet ir su perdegimu (Bottiani, Duran, Pas & Bradshaw, 2019). Tai patvirtina Olandijoje atliktas tyrimas, kuriame mokslininkai nustatė, jog kuo fizinio lavinimo mokytojai nurodė didesnius darbo reikalavimus bei darbo kontrolę, tuo didesnę išreiškė emocinę išsekimą ir depersonalizaciją (Brouwers, Tomic, & Boluijt, 2011). Kiti tyrimai rodo, jog didesni mokyklos reikalavimai neigiamai susiję su mokytojų darbo efektyvumu bei kompetencijos suvokimu (Evers, van der Heijden, Kreijns, & Vermeulen, 2015).

Nors matomi įvairūs neigiami darbo reikalavimų aspektai mokytojo darbe, bet, kaip rodo tyrimai, tinkami darbo ištekliai gali amortizuoti neigiamą reikalavimų poveikį pedagogo darbe (Ariza-Montes, Muniz, Leal-Rodríguez & Leal-Millán, 2016). Mokslininkai pabrėžia, jog neigiami darbo aspektai pvz. didesnis stresas dirbant mokyklose, kurios susiduria su įvairiais sunkumais, gali kilti dėl mažesnių darbo resursų galimybės (Bottiani, Duran, Pas & Bradshaw, 2019).

### **1.2.2 Darbo ištekliai**

Analizuojant kitą darbo reikalavimų ir išteklių teorijos aspektą - darbo resursus, randama įvairių tyrimų, kurie rodytų šio aspekto naudą ir skirtumus. Tyrėjai darbo išteklius skirsto į kelis skyrius: didieji organizaciniai ištekliai – apmokėjimas, karjeros galimybės, darbo saugumas; tarpasmeniniai ir socialiniai ištekliai – kolegų, vadovų palaikymas, komandos klimatas; darbo organizaciniai ištekliai – darbo vaidmens aiškumas ir užduočių ištekliai – darbuotojų įgūdžių platumas, užduoties identifikavimas, autonomija, grįžtamasis ryšys. Šie įvairūs darbo ištekliai yra itin svarbūs nagrinėjant mokytojų funkcionavimą mokykloje, nes pedagogų darbo reikalavimai yra itin aukšti. Mokslininkai teigia, jog maži mokyklos darbo ištekliai gali padidinti darbo reikalavimų sukeltą stresą ir kitas neigiamas pasekmes (Bottiani et al., 2019), o tai nurodo poreikį nagrinėti darbo išteklius bei jų daromą poveikį mokyklos aplinkoje.

Tyrėjai teigia, jog tik ta mokyklos aplinka, kur ištekliai yra didesni už reikalavimus, gali generuoti sveiką organizacinę aplinką, kuri padeda mažinti neigiamus darbo aspektus (Ariza-Montes et al., 2016). Mokslininkai pastebėjo, kad ištekliai didina mokytojų įsitraukimą, mažina norą palikti įstaigą ir padidina norą padėti kolegoms, kai iškyla sunkumų (Bakker et al., 2007). Cao ir kiti (2020) teigia, jog tokie darbo ištekliai kaip pozityvus grįžtamasis ryšys ir kvalifikacijos kėlimo programos būtinos skatinant mokytojų mokymo įgūdžių įvairovei ir saviveiksmingumui. Nyderlandų tyrimas rodo, jog darbo ištekliai pvz. psichologinis įgalinimas ir dalyvavimo saugumas, skatina mokytojų įsitraukimą į inovatyvų darbo elgesį (Messmann, Stoffers, Van der Heijden & Mulder, 2017).

Mokyklos, kurios kuria palaikomą aplinką, ne tik sukuria saugią darbo vietą, bet ir padidina mokytojų motyvaciją ir sveikatą. Darbo ištekliai teigiamai koreliuoja su mokytojo motyvacija dirbti ir neigiamai koreliuoja su patiriamu stresu darbo vietoje (Ariza-Montes et al., 2016).

Literatūros analizė rodo, jog darbo ištekliai gali ne tik skatinti geresnį funkcionavimą mokykloje, bet ir kompensuoti darbo reikalavimų sukeltas neigiamas pasekmes. Tyrėjai randa, jog nors buvo rastos mokytojų darbo reikalavimų sąsajos su stresu ir perdegimu, bet įtraukus asmeninius, organizacinius ir klasės resursus, sąsaja nebebuvo reikšmingai (Bottiani et al., 2019). Panašius rezultatus pateikia ir Bakker ir kt. (2005), kurie nurodo, jog didelis darbo krūvis, emociniai reikalavimai, fiziniai reikalavimai neveda į profesinį perdegimą, jei darbuotojai patyrė savo darbe autonomiją, grįžtamąjį ryšį, turėjo socialinį palaikymą ar gerus santykius su vadovais. Tai patvirtina ir kiti tyrimai, kurie nurodo, jog darbo ištekliai gali veikti kaip apsauga nuo didelių darbo reikalavimų sukeltamų pasekmių. Mokslininkų tyrimas nurodo, jog norint sumažinti mokytojų patiriamą emocinį išsekimą svarbu atkreipti dėmesį į konfliktus su kolegomis ir didinti emocinius išteklius pvz. emocinį palaikymą (Feuerhahn et al., 2013). Kolegų palaikymo svarba pabrėžiama ir JAV atlikto tyrimo rezultatuose, kurie nurodo, jog geri santykiai su kolegomis neigiamai koreliuoja su darbe patiriamu stresu (Bottiani et al., 2019). Kitas tyrimas rodo, jog vadovų palaikymas, inovatyvumas, informacija, vertinimas ir organizacinis klimatas gali būti svarbūs darbo ištekliai mokytojams, nes šios sąlygos padeda kompensuoti neigiamą vaikų netinkamo elgesio įtaką įsitraukimui į darbą (Bakker et al., 2007).

Nors neišvengiama, kad mokytojai patirs didelius darbo reikalavimus, kurie pastebimi įvairiose profesijose, kuriose dirbama su žmonėmis pvz. seselės ar gydytojai, bet tyrimai rodo, jog turint net ir sudėtingas sąlygas, darbo ištekliai leistų sumažinti mokytojų streso ir perdegimo galimybes (Bottiani et al., 2019). Tai itin aktualu Lietuvoje, kur pakeisti tam tikras sąlygas pvz. mokinių skaičių klasėje ar jų elgesį, labai sudėtinga, bet padidinti išteklius taip sustiprinant mokytojus - įmanoma. Vis dėlto tyrėjai daro prielaidą, jog tam, kad ištekliai padėtų tinkamai funkcionuoti darbo aplinkoje svarbu ne tik, kad jie būtų, bet ir kad juos darbuotojai suvoktų bei taikytų (Lazauskaitė-Zabielskė, Pociūtė ir Bulotaitė, 2009). Todėl svarbu nagrinėti aplinkos daromą įtaką mokytojų produktyvumui bei efektyvumui norint užtikrinti kokybišką švietimą.

Apžvelgus tyrimus matoma, jog darbo ištekliai daro teigiamą įtaką mokytojų funkcionavimui. Nors pedagogai patiria didelius darbo reikalavimus, kurie dažnai siejami su neigiamais aspektais, bet darbo ištekliai gali subalansuoti darbo aplinką, taip kompensuodami reikalavimus. Tyrimai nurodo, jog svarbu pasirinkti tinkamus išteklius, kurie gali išlaikyti pedagogų sveikatą ir motyvaciją dirbti bei tinkamai funkcionuoti.

### 1.3 Esminiai psichologiniai poreikiai

Savideterminacijos teorija (SDT, angl. Self – determination theory; Ryan & Deci, 2000) teigia, jog žmogaus prigimtis - būti smalsiam savo supančiai aplinkai ir susidomėjusiam mokymuisi ir tobulėjimu (Niemeč & Ryan, 2009). Tokia žmogaus prigimtis kyla iš poreikių, kuriuos Deci ir Ryan (2000) mato kaip vidinius psichologinius poreikius. Tai nurodo, jog žmogaus aktyvumo ištakos slypi jo viduje, o jų klestėjimo užtikrinimas būtinas mūsų psichologiniui augimui, klestėjimui bei vientisumui. SDT teorija išskiria tris psichologinius poreikius, kurie yra būtini, kad galėtume išvystyti savo visą potencialą: kompetencijos, sąryšingumo ir autonomijos. Tinkamos aplinkos užtikrinimas padeda šiems poreikiams būti patenkintiems, kad padėtų asmenybei funkcionuoti efektyviai ir puoselėtų sveiką vystymąsi (Deci & Ryan, 2000). Šią teoriją puikiai iliustruoja mokslininkų - Lynch ir Salikhova (2016) analogija: gilė savyje turi pilną potencialą tapti ažuolu, bet tam, kad tai pasiektų, kad ji augtų, reikia tinkamos aplinkos, kuri užtikrintų reikiamą šilumos, vandens, mineralų kiekį. Remiantis SDT, panašiai vyksta ir su žmonėmis pvz. mokytojais: jei aplinka yra tinkama patenkinti esminiems pedagogo poreikiams, manoma, jog pedagogo prigimtinės augimo ir siekimo savo išsikeltų tikslų tendencijos – įskaitant vidinį smalsumą mokytis ir tobulėti, natūraliai atsiskleis ir vystysis.

Remiantis savideterminacijos teorija, šie trys psichologiniai poreikiai gali būti patenkinami įvairiai priklausomai nuo individualių ir kultūrinių skirtumų. Psichologinių poreikių patenkinimas yra ypatingai svarbus sveikai asmenybei vystytis nepriklausomai nuo galimų individo skirtumų (Deci & Ryan, 2000). Vis dėlto ne visada yra galimybė patenkinti psichologinius poreikius. Vansteenkiste ir Ryan (2013) teigia, kad jei žmogus turi per mažą palaikymą darbovietėje iš kolegų, retai bendrauja su jais ir neturi artimo santykio, jis nepatenkina savo psichologinių poreikių. Prisimenant gilės alegoriją: gilei suteikus per mažai saulės ir vandens, jai bus sudėtinga augti, o tai laikui bėgant gali pražudyti augalą. Taip pat darbo aplinkoje asmeniui gali neleisti įgyvendinti savo idėjų, engti ir kitaip neigiamai jį veikti, kas lemtų, jog žmogaus poreikiai yra frustruojami. Gilės atveju, augalas reikalauja geriamo vandens ir saulės, o gauna iš aplinkos jūros vandenį bei tamsą. Tai numatytų augalo greitą sunykimą. Nors psichologinių poreikių nepatenkinimas ir frustracija apibrėžiami panašiai, bet mokslininkai teigia, jog didžiausias skirtumas - poreikių nepatenkinimas nėra taip tvirtai susietas su sutrikusiu funkcionavimu kaip poreikių frustracija (Vansteenkiste & Ryan, 2013; Chen et al., 2014).

Nagrinėjant esminius psichologinius poreikius, sąryšingumo poreikis kyla iš prielaidos, jog žmonės yra socialūs gyvūnai, kurie priklauso vienas nuo kito dėl išlikimo (Ryan & Deci, 2000). Tai įgimtas žmonių siekimas artimų ryšių su kitais bei galimybės priklausyti grupei, kuri rūpinasi jų poreikiais. Šie svarbūs ir artimi santykiai suteikia žmogui kontekstą augti ir klestėti gyvenimo laikotarpiu (Lynch & Salikhova, 2016). Anot SDT šalininkų, tai saugus priklausymo ir susietumo



jausmas su kitais savo socialinėje aplinkoje (Ryan & Deci, 2000). Šis poreikis yra frustruojamas, kai darbuotojas yra atstumiamas arba ignoruojamas. Tyrimai rodo, jog šio poreikio patenkinimas prognozuoja asmens subjektyvią gerovę, o frustracija – nepasitenkinimą santykiais (Vanhee, Lemmens & Verhofstadt, 2016).

Kompetencijos poreikis kyla iš kiekvieno žmogaus noro ir jausmo, kad gali ir turi galimybę prisidėti prie jam svarbios aplinkos kūrimo bei pasiekti sau išsikeltų rezultatų - noras būti efektyviam (Deci & Ryan, 2000). Šis poreikis yra frustruojamas, kai asmuo savo veikloje jaučia, jog negali būti efektyvus, o aplinkos sąlygos trukdo įgyvendinti išsikeltus trokštamus tikslus. Taip pat pastebima, jog frustracija pasireiškia, kai asmuo mano, jog jis negali valdyti savo darbo aplinkos (Vander Elst, Van de Broeck, De Witte & De Cuyper, 2012). Tuo metu kompetencijos poreikio patenkinimas prisideda prie prasmingo gyvenimo pajautimo, nes žmogus supratus, jog jis yra pajėgus įgyvendinti savo išsikeltus tikslus jaučia, jog turi stiprybės siekti savo tolimesnių troškimų ir yra kompetentingas savo veikloje (Martela, Ryan, Steger, 2017).

Autonomijos poreikis kyla iš žmogaus noro būti savimi ir turėti pasirinkimą būti tokiu, kokiu mano, kad yra tinkama. Tai noras turėti galimybę pasirinkti ir siekti savo užsibrėžtų tikslų, kurie kyla iš asmens vidinių norų (Lynch, Salikhova, 2016). Tyrimas rodo, jog autonomijos poreikio patenkinimas prognozuoja pasitenkinimą darbu ir įsitraukimą į veiklą (Skalvik, Skalvik, 2014). Šis poreikis yra frustruojamas, kai asmuo yra trukdomas išsakyti savo nuomonę, negali elgtis jam priimtiniu būdu ar jaučia, kad turi atlikti veiksmus, kurie jam prieštarauja. Vis dėlto asmeniui turėti galimybę priimti tam tikrus sprendimus arba turėti galimybę pačiam kurti savo aplinką, daro įtaką psichologinių poreikių patenkinimui tik tada, jei jam tie aspektai yra svarbūs (Vander Elst et al., 2012).

Tyrimai atskleidžia, jog psichologinių poreikių patenkinimas yra ypatingai svarbus optimaliam žmogaus funkcionavimui nepriklausomai nuo individualių ar kultūrinių skirtumų (Chen et al., 2014). Tai rodo, jog psichologinių poreikių patenkinimo siekimas yra universalus. Visgi kiekvieno žmogaus poreikio patenkinimo siekimas yra individualus ir asmeninis, kuris gali kirstis arba sutapti su jį supančia aplinka. Jei aplinka yra palanki – psichologiniai poreikiai yra patenkinami, jei nepalanki – nepatenkinami, o jei aplinka yra žalinga – frustruojami. Kaip teigia Vansteenkiste ir Ryan (2013), kiekvienas iš mūsų gali būti smalsus, rūpestingas ir energingas, bet tuo pačiu – išsisėmęs, neatsakingas ir egoistiškas. Kiekvienas turime potencialo augti ir tobulėti, bet tuo pačiu – būti pažeidžiami.

### **1.3.1 Psichologinių poreikių patenkinimas**

SDT teigia, kad psichologinių poreikių patenkinimas darbuotojams suteikia galimybę būti produktyviais ir jausti subjektyvią gerovę (angl. well-being) (Ryan, Bernstein & Brown, 2010; Rigby

& Ryan, 2018). Tai nurodo poreikį analizuoti mokytojų psichologinių poreikių patenkinimą bei veiksnius, kurie daro įtaką šiems procesams.

Mokslininkų teigimu, aplinka, kuri skatina autonomijos paramą, skatina augimą, vystymąsi ir aukštos kokybės funkcionavimą. Tokia aplinka tiesiogiai prisideda prie darbo efektyvumo užtikrinimo (Kanat-Maymon & Reizer, 2017). Poreikių patenkinimas galimas tada, kai darbuotojui darbo turinys ir darbo klimatas yra tinkami ir atitinka individualius žmogaus aspektus. Gagne ir Deci (2005) atliktas tyrimas rodo, jog vadovai, kurie atkreipia dėmesį į darbuotojo perspektyvą, suteikia pasirinkimus, skatina iniciatyvas, suteikia pakankamai struktūros užduotims įveikti, pateikia grįžtamąjį ryšį, pagrindžia užduočių reikšmingumą bei rūpinasi ir gerbia visus darbuotojus, skatina kompetencijos, autonomijos ir prierašumo poreikių patenkinimą. Tai pagrindžiama ir mokyklos kontekste. Tyrimas atskleidžia, jog kuo daugiau mokytojai nurodo, jog direktorius skatina jų autonomiją mokykloje, tuo labiau yra patenkinami jų psichologiniai poreikiai (Klassen, Perry, & Frenzel, 2012). Kito tyrimo rezultatai rodo, jog darbuotojai, kuriems suteikiamos visos galimybės patenkinti esminius psichologinius poreikius, turi aukštesnės kokybės motyvaciją, didesnę lojalumą bei įsitraukimą (Rigby & Ryan, 2018). Kitas tyrimas taip pat pabrėžė vadovo, kaip aplinkos kūrėjo, įtaką organizacijoje. Vadovai, kurie turėjo 5 savaičių mokymus, siekiant išmokti autonomijos skatinimo, pasiekė reikšmingus rezultatus. Anot mokslininkų, darbuotojai, kurių vadovai sudalyvavo mokymuose, buvo labiau motyvuoti bei įsitraukę į darbo aplinką nei darbuotojai, kurių vadovai nedalyvavo mokymuose. Tai galimai lėmė, jog dirbantieji jautėsi reikšmingai mažiau suvaržyti bei gebėjo priimti ir suprasti išreikštus neigiamus vadovų pastebėjimus (Hardré & Reeve, 2009). Kiti tyrimai rodo, jog autonomijos, kompetencijos ir prierašumo poreikių patenkinimas teigiamai siejasi su pasitenkinimu gyvenimu ir gyvybingumu. Anot mokslininkų, svarbu pastebėti tai, jog ne tik bendra poreikių sąveika lėmė sąsajas, bet ir kiekvienas poreikis atskirai prognozavo pasitenkinimą gyvenimu ir gyvybingumą (Nishimura & Suzuki, 2016; Ebersold, Rahm, & Heise, 2019). Tai patvirtina Catalán ir kitų (2018) tyrimas, kuriame nurodoma, jog psichologinių poreikių patenkinimas siejasi ne tik su mokytojų pasitenkinimu gyvenimu, bet ir su įsitraukimu į darbą. Psichologinių poreikių svarba išryškėja ir kituose tyrimuose. Tai atskleidžia, kad aplinka, kuri sukuria galimybes patenkinti autonomijos, kompetencijos ir prierašumo poreikius, skatina ne tik efektyvesnę, labiau priimtina, bet ir efektyvų funkcionavimą. Tuo metu Belgų mokslininkai analizavo, kokia psichologinių poreikių patenkinimo sąsaja su mokytojų įsisavinama nauja informacija. Tyrimo rezultatai rodo, jog kuo daugiau mokytojai nurodė kompetencijos, autonomijos ir prierašumo poreikių patenkinimą mokymų metu, tuo didesnę efektyvumą nurodė po mokymų (Aelterman, Vansteenkiste, Van Keer ir Haerens, 2016). Tie mokytojai, kurie patiria, jog keitimosi procesas yra savavališkas, savo iniciatyva ir noru inicijuotas (autonomijos poreikis), jaučia, jog yra kompetentingi pritaikyti pasiūlytą pokytį (kompetencijos poreikis) ir jaučiasi komfortabiliai mokymų metu (prieraišumo poreikis), turi didesnę

tikimybę įsisavinti mokymų medžiagą. Tai gali lemti, jog psichologinių poreikių patenkinimas leido mokytojams labiau priimti ir suprasti mokymų informacijos vertę. Tyrimas nurodo, jog psichologinių poreikių patenkinimo patirtis ne tik leido pakeisti įsitikinimams apie jiems praneštus metodus, bet ir apie galimybes ir intencijas juos panaudoti savo darbo aplinkoje (Aelterman at al., 2016). Tai rodo, jog mokykla, užtikrinanti aplinką, kurioje kiekvienas mokytojas gali patenkinti kompetencijos, autonomijos ir sąryšingumo poreikius, bus ne tik patrauklesnė, bet ir efektyvesnė.

Analizuojant literatūrą pastebima, jog psichologinių poreikių patenkinimo nauda visapusiška. Aplinka, kuri leidžia patenkinti psichologinius poreikius, sukuria galimybes asmenims atskleisti savo potencialą ir funkcionuoti efektyviai.

### **1.3.2 Psichologinių poreikių frustracija**

Remiantis savideterminacijos teorija, aplinka, kuri yra chaotiška, kontroliuojanti ir labai sudėtinga, vedanti į psichologinių poreikių frustraciją, turėtų nukreipti individą į sutrikusį funkcionavimą, energijos išsekimą ir sveikatos prastėjimą (Vander Elst et al, 2012). Tai matoma stebint kaip žmonės skirtingai susidoroja su įvykiais, kurie frustruoja poreikius. Kaip nurodo Vansteenskiste ir Ryan (2013), aplinka, kurioje poreikiai yra varžomi, susijusi su netinkamų įveikų modelių vystymusi. Tai gali lemti, jog asmenys, kurių aplinka frustruoja jų psichologinius poreikius, susikuria netinkamus įveikos būdus, kurie neleidžia natūraliai tobulėti ir augti, o nukreipia į sveikatos prastėjimą, poreikių pakeitimą ir kompensatorinį elgesį.

Aplinkos daromą neigiamą įtaką mato ir Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte ir Lens (2008), kurie teigia, jog asmens psichologinių poreikių frustracija, kuri kyla dėl per didelių darbdavio reikalavimų bei ribotų išteklių, sutrikdo motyvaciją ir sulaiko individą nuo buvimo psichologiškai energingu. Gagne ir Deci (2005) teigia, jog vienas iš aplinkos veiksnių, kuris daro įtaką psichologiniams poreikiams yra grįžtamasis ryšys. Anot Raižienės, Gabrielavičiūtės, Garckijos ir Kalesinsko (2019) neigiamas grįžtamasis ryšys koreliuoja su psichologinių poreikių frustracija, o tai koreliuoja su mokinių ketinimu palikti mokyklą. Kitas tyrimas nurodo, jog neigiamas grįžtamasis ryšys koreliuoja su norimos veiklos nutraukimu (Burgers, Eden, van Engelenburg & Buningh, 2015). Tai nurodo, jog netinkama aplinka daro įtaką psichologinių poreikių frustracijai bei negatyvioms iš to kylančioms pasekmėms.

Analizuodami psichologinių poreikių frustraciją, tyrėjai pastebi, jog tie žmonės, kurių psichologiniai poreikiai buvo frustruojami, išreiškė didesnę depresijos, generalizuoto streso ir potrauminio streso simptomus (Weinstein, Khabbaz, Legate, 2016). Poreikių frustracijos ryšys taip pat pastebimas ir su emociniu išsekimu bei energingumo sumažėjimu. Tyrimo duomenys atskleidžia, jog darbo vietoje patiriama poreikių frustracija reikšmingai prisideda prie emocinio išsekimo ir nesaugumo jausmo didinimo, sveikatos mažėjimo ir energingumo mažinimo darbo aplinkoje (Vander

Elst, Van de Broeck, De Witte, De Cuyper, 2012). Tuo metu longitudinalinis tyrimas atliktas sveikatos priežiūros įstaigose nurodo, jog priklausymo poreikio frustravimas turi neigiamą ryšį su gyvenimo pasitenkinimu ir teigiamą su psichosomatikos skundais. Tuo metu kompetencijos poreikio frustravimas turi teigiamą ryšį su psichosomatikos skundais (Trepanier et al., 2016).

Nors matoma, jog psichologiniai poreikiai yra analizuojami, tačiau tyrimų, kurie nagrinėtų mokytojų psichologinių poreikių frustraciją bei su ja susijusius veiksnius - itin mažai. Vis dėlto literatūroje galima rasti, jog mokytojų psichologinių poreikių frustracija siejasi su neigiamais gerovės aspektais. Tyrimas rodo, jog mokytojų psichologinių poreikių frustracija teigiamai siejasi su emociniu išsekimu ir neigiamu poveikiu gyvenimo gerovei (Ebersold, Rahm, & Heise, 2019). Catalan ir kitų (2018) teigimu, mokytojai, kurie negali pasirinkti darbo užduočių ir prisiimti atsakomybę už savo veiksmus ties mokyklos vystymusi bei mokymo procesu (autonomijos poreikis), neturi efektyvių resursų bei negali susitvarkyti su kylančiomis problemomis bei mokyklos reikalavimais (kompetencijos poreikis), ir jaučia, kad nėra bendruomenės dalimi (sąryšingumas poreikis), gali būti nemotyvuoti savo darbe ir jausti žemesnę subjektyvią gerovę.

Nors nėra daug tyrimų, kurie nagrinėtų mokytojų psichologinių poreikių frustraciją, bet atsižvelgiant į psichologinių poreikių frustracijos daromą neigiamą įtaką, svarbu juos tirti ir analizuoti, norint padėti pedagogams tinkamai funkcionuoti mokyklos aplinkoje.

#### **1.4 Darbo išteklių ir reikalavimų, psichologinių poreikių ir darbo produktyvumo, turint sveikatos problemų, sąsajos**

Kalbant apie darbovietės aplinką Karanika-Murray ir Biron (2019) teigia, jog darbo veikla, turint sveikatos problemų, gali būti tiek teigiama, tiek neigiama atsižvelgiant į psichologinius poreikius ir darbo išteklių ir reikalavimų suvokimą. Tyrimai rodo, jog neigiamos darbo veiklos, turint sveikatos problemų, pasekmės gali atsirasti kaip didelių reikalavimų ir mažų išteklių pasekmė. Kaip nurodo Johansson ir Lundberg (2004), darbuotojas, kuris bijo prarasti darbą, stengsis būti darbo vietoje bet kokiomis sąlygomis. Tyrimas atliktas Kanadoje rodo, kad didėjant patiriamam stresui darbo metu, didėja tikimybė, jog darbuotojas pasirinks eiti į darbą, nors turi sveikatos sunkumų (Gosselin, Lemyre & Corneil, 2013). Neigiama darbo aplinkos įtaką matoma ir kitame tyrime, kurio respondentas puikiai iliustruoja savo pasirinkimą atvykti į darbo vietą, nors ir turi sveikatos problemų: „mano kolegos labai retai pasiima nedarbingumo pažymėjimą. Jei kvėpuoji, eini į darbą“ (Biron et al., 2006). Tyrėjai randa, jog dideli darbo reikalavimai susiję su spaudimu atlikti numatytas veiklas net ir patiriant sveikatos sunkumų (Demerouti, Le Blanc, Bakker, Schaufeli & Hox, 2009).

Atliktas tyrimas Portugalijos mokyklose rodo, kad nagrinėjant mokytojų darbo veiklą, turint sveikatos problemų, svarbu atsižvelgti į mokyklos kontekstą ir mokytojų gerovę sukeliančius veiksnius (Ferreira & Martinez, 2012), kurie turi reikšmingą įtaką pasirinkimui eiti į darbą ar vis dėlto

pasiimti nedarbingumo pažymą. Tai gali svariai prisidėti prie mokytojų darbo ir sveikatos poreikių suderinimo darbo veikloje, turint sveikatos problemų (Karanika – Murray & Biron, 2019). Norvegijos mokslininkai teigia, jog būtina nagrinėti įvairių darbo resursų ir išteklių sąsajas su įvairiais padariniais tarp mokytojų, nes pastebima, kad gauti rezultatai gali skirtis priklausomai nuo įvairių faktorių (Skalvik & Skalvik, 2017). Tai atspindi kitas tyrimas, kuriame nagrinėjami darbuotojai, kurie praleido skirtingą darbo dienų skaičių dėl ligos. Tyrimas nurodo, jog žmonės, kurie praleido mažesnę darbo dienų skaičių dėl ligos, pozityvus santykis su kolegomis didino darbo veiklą, turint sveikatos problemų. Tuo metu darbuotojams, kurie nurodė didesnę darbo dienų skaičių praleistą dėl ligos, darbo reikalavimai didino darbo veiklos vykdymo dažnumą, turint sveikatos problemų (Biron et al, 2006). Tai paskatino šiame magistriniame darbe tirti įvairius darbo reikalavimus ir išteklius, kurie dažnai minimi kituose tyrimuose ar mokytojų apklausose - darbo kiekis ir tempas (Bermejo-Toro et al., 2015), emocinis krūvis (Mokhtar, Abdullah & Roshazad. 2020), užduočių sudėtingumas (Ariza-Montes et al., 2016), darbo autonomija (Klassen, Perry, & Frenzel, 2012), santykiai su kolegomis (Van Veldhoven et al., 2015) ir užduočių aiškumas (Bonache, 2005).

Darbuotojai, kurių darbovietė suteikia pakankamai išteklių ir iškelia adekvačius reikalavimus, turi didesnę tikimybę patenkinti esminius psichologinius poreikius – autonomijos, sąryšingumo ir kompetencijos. Tai lemia mažesnę išsekimą ir didesnę energingumą darbo vietoje. Tuo metu darbuotojams, kurie patiria didelius darbo reikalavimus, trukdo patenkinti esminius poreikius ir jie patiria išsekimą (Van den Broeck et al., 2008). Tai patvirtina ir Kanadoje darytas tyrimas, kurio rezultatai rodo, jog darbo ištekliai ir reikalavimai bei psichologinių poreikių patenkinimas ir frustracija daro reikšmingą įtaką darbuotojų funkcionavimui darbovietėje. Ištekliai teigiamai prognozuoja darbuotojų psichologinių poreikių patenkinimą ir neigiamai prognozuoja darbuotojų psichologinių poreikių frustraciją (Trépanier et al., 2015). Teigiama, jog ištekliai galėtų padėti darbuotojui ne tik patenkinti psichologinius poreikius, bet ir tinkamai paskirstyti savo užduotis (Leslie et al., 2012), kurias jis gali atlikti namuose ar pasinaudoti kolegų pagalba. Tai sudaro darbuotojui galimybę pasirinkti jam tinkamus būdus įgyvendinti ne tik darbo reikalavimus, bet ir asmeninius poreikius – subalansuoti savo funkcionavimą darbe. Pasak Kanados tyrėjų, tik patenkinus psichologinius poreikius žmogus gali funkcionuoti tinkamai ir turėti didesnę atsparumą sveikatos problemų sukeltam produktyvumo sumažėjimui darbo aplinkoje (Trépanier et al., 2016). Tuo remiantis iškelta antroji ir trečioji šio tyrimo hipotezės, kurios nurodo, jog darbo ištekliai prognozuoja psichologinių poreikių patenkinimą, o darbo reikalavimai prognozuoja psichologinių poreikių frustraciją.

Dideli darbo reikalavimai ne tik kelia spaudimą eiti į darbą, bet ir mažina produktyvumą darbe. Kaip nurodo Ashby ir Mahdon (2010), darbuotojai, kuriems buvo sunku pritaikyti darbo reikalavimus prie sveikatos patiriamų sunkumų, nurodė didesnę produktyvumo sumažėjimą darbo

veikloje, turint sveikatos problemų. Taip pat pastebėta, jog darbuotojai, kurie patyrė vadybininkų ar kolegų spaudimą dirbti net jei jie jaučia sveikatos sunkumus, yra linkę manyti, jog jų darbo atlikimas yra labiau paveiktas ligos. Kito tyrimo rezultatai nurodo, jog darbas, kuris yra susijęs su dideliu psichiniu darbo krūviu, yra svarbus kintamasis, kuris siejasi su didesniu darbo produktyvumu, turint sveikatos problemų, sumažėjimu (Vänni et al., 2018). Šie tyrimo rezultatai siejasi ir su savideterminacijos teorija, kuri grindžia, jog darbo ištekliai skatina autonominę motyvaciją tokiu būdu sušvelninant darbo veiklos, turint sveikatos problemų, neigiamas pasekmes darbuotojui (Karanika-Murray & Biron, 2019). Remiantis savideterminacijos teorija, daroma prielaida, jog patenkinus psichologinius poreikius, produktyvumas bus aukštesnis nei psichologinių poreikių frustracijos atveju. Tai leidžia iškelti ketvirtą ir penktą hipotezes, kurios teigia, kad psichologinių poreikių patenkinimas teigiamai prognozuoja darbo produktyvumą, turint sveikatos problemų, o psichologinių poreikių frustracija - neigiamai.

Karanika-Murray ir Biron (2019) atlikdamas literatūros apžvalgą, daro prielaidą, jog darbuotojai, kurie gali pasinaudoti darbo ištekliais, jaučia psichologinių poreikių patenkinimą, atlikdami darbo veiklą, turint sveikatos problemų, turėtų jausti teigiamas pasekmes, o žmonės, kurie patiria didelius darbo reikalavimus, mažus darbo išteklius, patiria psichologinių poreikių frustraciją, turėtų jausti neigiamas pasekmes. Tuo remiantis pasirinkta tyrinėti darbo išteklių ir reikalavimų bei psichologinių poreikių įtaką darbo produktyvumui, turint sveikatos problemų. Remiantis autoriaus įžvalgomis, kuo darbuotojai jaus didesnius darbo išteklius, tuo labiau patenkins psichologinius poreikius, tuo bus didesnis produktyvumas, o kuo darbuotojais jaus didesnius darbo reikalavimus, tuo labiau frustruos psichologinius poreikius ir bus mažesnis darbo produktyvumas, turint sveikatos problemų.

### **1.5 Tyrimo tikslas, uždaviniai, hipotezės**

#### **Tikslas:**

Nustatyti mokytojų darbo produktyvumo, turint sveikatos problemų, jų psichologinių poreikių bei darbo išteklių ir reikalavimų sąsajas.

#### **Uždaviniai:**

1. Įvertinti darbo išteklių ir reikalavimų, esminių psichologinių poreikių patenkinimo ir frustracijos bei darbo veiklos ir produktyvumo, turint sveikatos problemų, skirtumus pagal demografinius rodiklius.
2. Nustatyti, ar darbo ištekliai prognozuoja mokytojų psichologinių poreikių patenkinimą.
3. Nustatyti, ar darbo reikalavimai prognozuoja mokytojų psichologinių poreikių frustraciją.

4. Nustatyti, ar psichologinių poreikių patenkinimas prognozuoja aukštesnę gebėjimą atlikti užduotis, turint sveikatos problemų.
5. Nustatyti, ar psichologinių poreikių frustracija prognozuoja koncentraciją į darbo procesą, turint sveikatos problemų.
6. Nustatyti psichologinių poreikių patenkinimo sąsają su darbo produktyvumu, turint sveikatos problemų.
7. Nustatyti psichologinių poreikių frustracijos sąsają su darbo produktyvumu, turint sveikatos problemų.

### **Hipotezės:**

1. Sociodemografiniai pedagogų rodikliai reikšmingai skiriasi darbo veikloje, turint sveikatos problemų
  - a. Mokytojai, kurie vykdo darbo veiklą, turint sveikatos problemų, yra vyresni nei mokytojai, kurie nevykdo darbo veiklos, turint sveikatos problemų.
  - b. Daugiau moterų nei vyrų vykdo darbo veiklą, turint sveikatos problemų.
2. Mokytojų psichologinių poreikių patenkinimą teigiamai prognozuoja mokyklos ištekliai:
  - a. Darbo autonomija teigiamai prognozuoja psichologinių poreikių patenkinimą
  - b. Užduočių aiškumas teigiamai prognozuoja psichologinių poreikių patenkinimą
  - c. Santykiai su kolegomis teigiamai prognozuoja psichologinių poreikių patenkinimą
3. Mokytojų psichologinių poreikių frustraciją teigiamai prognozuoja mokyklos reikalavimai:
  - a. Emocinis krūvis teigiamai prognozuoja psichologinių poreikių frustraciją
  - b. Darbo kiekis ir tempas teigiamai prognozuoja psichologinių poreikių frustraciją
  - c. Darbo sudėtingumas teigiamai prognozuoja psichologinių poreikių frustraciją
4. Darbo produktyvumą, turint sveikatos problemų, teigiamai prognozuoja psichologinių poreikių patenkinimas
  - a. Mokytojų psichologinių poreikių patenkinimas teigiamai prognozuoja aukštesnę gebėjimą užbaigti užduotis, turint sveikatos problemų.
  - b. Mokytojų psichologinių poreikių patenkinimas teigiamai prognozuoja koncentraciją į darbo procesą turint sveikatos problemų.
5. Darbo produktyvumą, turint sveikatos problemų, neigiamai prognozuoja psichologinių poreikių frustracija:
  - a. Mokytojų psichologinių poreikių frustracija neigiamai prognozuoja aukštesnę gebėjimą užbaigti užduotis, turint sveikatos problemų.
  - b. Mokytojų psichologinių poreikių frustracija neigiamai prognozuoja koncentraciją į darbo procesą, turint sveikatos problemų.

## 2. TYRIMO METODIKOS

### 2.1 Tiriamųjų apibūdinimas

Šiame tyrime dalyvavo 262 respondentai iš Vilniaus, Kauno, Klaipėdos, Panevėžio, Šiaulių, Jonavos, Pabradės, Alytaus, Marijampolės, Varėnos, Akmenės ir Kaišiadorių mokyklų. Tyrimo imtis surinkta patogiosios imties būdu išsiunčiant laiškus mokyklos administracijai su prašymu pasidalinti anketa su toje mokykloje dirbančiais mokytojais. Nagrinėjant tyrimo dalyvių rodiklius matoma, jog moterys sudaro didžiąją dalį - 91,3%, o vyrai tik 8,7%. Mokytojų amžiaus vidurkis - 48,95 metai (SD = 9,95), kai jauniausio pedagogo amžius - 24 metai, o vyriausio - 68. Tuo metu pedagoginis darbo stažas varijuoja nuo 1 metų iki 46 metų, o tiriamųjų darbo stažo vidurkis - 23,97 metai (SD = 10,74). Tyrimo dalyvių sociodemografiniai rodikliai nurodyti 1 lentelėje.

1 lentelė. Tyrimo dalyvių sociodemografiniai rodikliai

	Rodiklis	N	Procentai
Lytis	Vyras	23	8,7%
	Moteris	241	91,3 %
Mokyklos tipas	Pradinė mokykla	31	11,8 %
	Progimnazija	67	25,6 %
	Pagrindinė mokykla	39	14,9 %
	Gimnazija	125	47,7 %
Mokomasis dalykas	Pradinių klasių mokytojai	62	23,3%
	Lietuvių kalbos mokytojai	30	11,5%
	Užsienio kalbos mokytojai	42	16%
	Matematikos mokytojai	16	6%
	Kitų dalykų mokytojai (dailės, biologijos, šokių, etikos, chemijos ir kt.)	112	42,7%



*1 lentelės tęsinys*

Ar per pastaruosius mokslo metus ėjote į darbą nors jautėte, jog dėl sveikatos problemų, galėtumėte pasiimti nedarbingumo pažymą?	Ne, niekada	66	25,2%
	Taip, kartą	93	35,5%
	Taip, 2-5 kartus	86	32,85
	Taip, daugiau nei 5 kartus	17	6,5%

*Pastabos N=262*

Šio tyrimo dalyviai pradinės, pagrindinės, progimnazijos ir gimnazijos mokyklose dirbantys pedagogai iš visos Lietuvos. Beveik pusė respondentų pažymėjo, jog dirba gimnazijoje - 47,7 %, 25,6 % - progimnazijoje, 14,9 % - pagrindinėje mokykloje bei 11,8 % - pradinėse mokykloje. (Dauguma tyrimo respondentų dirba valstybinėse įstaigose (93,6%). Matoma, jog šią tyrimo anketą užpildė įvairių mokomųjų dalykų mokytojai. Daugiausia dalyvavo pradinių klasių (23,3%), užsienio kalbos (16%), lietuvių kalbos (11,5%) ir matematikos (6%) mokytojų. Taip pat dalyvavo kitų įvairių mokomųjų dalykų mokytojų (42,7%).

**2.1.1 Tiriamųjų, kurie vykdė darbo veiklą, turint sveikatos problemų, apibūdinimas**

Iš visų 262 tyrimo dalyvių 196 (74,8%) nurodė, jog bent kartą per pastaruosius mokslo metus yra ėję į darbą nors jautė, kad turėtų pasiimti nedarbingumo pažymėjimą dėl sveikatos problemų, o 103 (39,35%) daugiau nei 2 kartus. Šiame skyrelyje bus nurodomas šių pedagogų apibūdinimas. Mokytojų, kurie vykdė darbo veiklą, turint sveikatos problemų, sociodemografiniai rodikliai pateikti 2 lentelėje.

*2 lentelė. Tyrimo dalyvių, kurie vykdė darbo veiklą, turint sveikatos problemų, sociodemografiniai rodikliai*

	Rodiklis	N	Procentai
Lytis	Vyras	17	8,7%
	Moteris	179	91,3 %
Mokyklos tipas	Pradinė mokykla	27	13,8 %
	Progimnazija	48	24,5 %
	Pagrindinė mokykla	28	14,3 %
	Gimnazija	93	47,4 %

*Pastabos N=196*

Nagrinėjant tyrimo dalyvius, kurie vykdė darbo veiklą, matoma, jog beveik pusė respondentų pažymėjo, kad dirba gimnazijoje - 47,4 %, 24,5 % - progimnazijoje, 14,3 % - pagrindinėje mokykloje bei 13,8 % - pradinėje mokykloje. Šie duomenys statistiškai reikšmingai nesiskiria lyginant su mokytojais, kurie nurodė, jog nėra vykdę darbo veiklos, turint sveikatos problemų ( $\chi^2 = 3,040$ ,  $df = 3$ ,  $p = 0,386$ ). Moterų ir vyrų procentinis pasiskirstymas taip pat nesiskiria (moterys = 91,3 %, vyrai = 8,7 %). Tyrimo dalyvių vidutinis amžius - 47,86 metai (SD = 9,94), o pedagoginis darbo stažas - 22,77 metai (SD = 10,56).

## 2.2 Duomenų rinkimo ir įvertinimo būdai

### 2.2.1 Tyrimo metodai

Siekiant nustatyti darbo išteklių ir reikalavimų, psichologinių poreikių bei darbo produktyvumo, turint sveikatos problemų, sąsajas buvo sudaryta tyrimo anketa iš 4 pagrindinių dalių:

1. Sociodemografinių klausimų;
2. Darbo veiklos, turint sveikatos problemų, įvertinimo klausimas;
3. Stanfordo darbo produktyvumo, turint sveikatos problemų, skalės (angl. Stanford presenteeism scale, SPS-6)
4. Esminių psichologinių poreikių patenkinimo ir frustracijos klausimyno (angl. The Need Satisfaction and Frustration scale)
5. **Darbo patirties ir įvertinimo klausimynas** (angl. Questionnaire on the Experience and Evaluation of Work, QEEW 2.0)

**Sociodemografiniai klausimai.** Anketoje buvo prašoma dalyviams pateikti informaciją apie save (lytis, amžius) ir informaciją, susijusią su jų darbu (pedagoginis darbo stažas, mokyklos, kurioje dirba tipas, mokomasis dalykas) (Žr. 4 priedas).

**Darbo veiklos, turint sveikatos problemų, nustatymo klausimas.** Įverti, ar mokytojai yra vykdę darbo veiklą turint sveikatos problemų, pasirinktas naudoti Asonsson ir Gustafsson (2005) sukurtas klausimas: *Ar per pastaruosius mokslo metus yra taip nutikę, kad ėjote į darbą nors jautėte, kad turėtumėte pasiimti nedarbingumo pažymėjimą dėl savo sveikatos problemų?* Klausimas vertinamas Likert skale, kur 1 - niekada, 2 - taip, vieną kartą, 3 - taip, 2-5 kartus, 4 - daugiau nei 5 kartus. Tai dažniausiai naudojamas klausimas tyrimuose, kurie matuoja darbo veiklą turint sveikatos problemų (angl. presenteeism) (Johns, 2010). Tyrimai rodo, jog šis klausimas leidžia tinkamai pamatuoti darbo veiklą turint sveikatos problemų (angl. presenteeism) tiek 6, tiek 12 mėnesių laikotarpyje (test-retest patikimumas - 0,58) (Demerouti, Le Blanc, Bakker, Schaufeli & Hox, 2009), todėl atsižvelgiant į mokytojų darbo kontekstą, pasirinkta matuoti laikotarpį - per pastaruosius mokslo metus.

Vertimas atliktas naudojantis dviejų nepriklausomų vertėjų metodu. Vertimą atliko Rytis Jankauskas ir Eimantas Pranauskas (2020 m.)

**Stanfordo darbo produktyvumo, turint sveikatos problemų, klausimynas.** Įvertinti mokytojų darbo veiklos turint sveikatos problemų (angl. presenteeism) produktyvumą buvo pasirinkta naudoti Koopman ir kt. (2002) *Stanfordo darbo veiklos turint sveikatos problemų klausimynas* (Stanford presenteeism scale, SPS-6). Klausimynas sudarytas įvertinti darbuotojo produktyvumo lygį esant sveikatos sunkumams. Kadangi instrumentas sudarytas atsižvelgiant į įvairiose organizacijose dirbančius darbuotojus, klausimynas yra adaptuotas atsižvelgiant į mokyklose dirbančių mokytojų kontekstą pvz. 2 klausimyno teiginys: *nepaisant sveikatos problemų aš sugebėjau atlikti sunkias užduotis* buvo pakeistas: *nepaisant sveikatos problemų aš sugebėjau atlikti sudėtingas veiklas mokykloje*.

SPS – 6 klausimynas sudarytas iš 2 skalių: *darbo užbaigimas* (angl. *completing work*) ir *trukdžių vengimas* (angl. *avoiding distractions*), kurios turi po 3 teiginius. *Darbo užbaigimas susideda iš 3 teiginių*, kurie turi teigiamą formuluotę pvz. *Nepaisant sveikatos problemų, aš jaučiausi pakankamai energingas (-a) pabaigti visus savo darbus*. Tuo metu *Trukdžių vengimas* turi 3 neigiamos formuluotės teiginius pvz. *Dėl sveikatos problemų man buvo žymiai sunkiau įveikti darbinį nerimą (stresą)*. Skalių *teiginiai* vertinami *Likert* skalėje nuo 1 – visiškai nesutinku iki 5 – visiškai sutinku. Skalių įverčiai gaunami apskaičiuojant visų subskalei priklausančių teiginių įverčių aritmetinį vidurkį, kai *trukdžių vengimo* skalės balai yra perkoduojami atvirkštinėmis reikšmėmis (5 į 1, 4 į 2, 3 į 3, 2 į 4, 1 į 5) dėl neigiamos teiginių formuluotės.

Aukštesnis *darbo užbaigimo* skalės (angl. *completing work*) balų skaičius nurodo aukštesnę gebėjimą užbaigti darbo užduotis, nepaisant sveikatos problemų, o aukštesni *trukdžių vengimo* skalės balai rodo – aukštesnę koncentraciją į darbo procesą, turint sveikatos problemų.

Kadangi SPS-6 klausimynas yra viešai prieinamas internete, autoriai nenumato jokių apribojimų juo naudotis (Hutting, Engels, Heerkens, Staal & Nijhuis-van der Sanden, 2013). Klausimyną į lietuvių kalbą vertė doc.dr. L. Gustainienė ir Agnė Talalaitė (2012 m.) Naudoti ir adaptuoti klausimyną buvo gautas vertėjų leidimas. Siekiant įvertinti klausimyno patikimumą, atliktas pilotinis tyrimas (žr. 3 Priedas).

*Metodikos patikimumas ir validumas.* Stanfordo darbo produktyvumo, turint sveikatos problemų, klausimynas pasižymi aukštu patikimumu. Anot autorių, vidinio suderinamumo rodiklis - cronbach alfa, abiejuose skalėse siekia 0,8. Klausimyno skalių validumas patikrintas patvirtinančiąja faktorine analize (Koopman etl al, 2002). Šiame tyrime skalių patikimumas nurodomas 3 lentelėje.

3 lentelė. Stanfordo darbo veiklos produktyvumo turint sveikatos problemų skalių vidinio suderinamumo rodikliai

Skalė (teiginių skaičius)	Vidinio suderinamumo rodiklis (Cronbach alfa)
Darbo užbaigimas	0,645
Trukdžių vengimas	0,647

**Esminių psichologinių poreikių patenkinimo ir frustracijos klausimynas.** Nustatyti mokytojų esminių psichologinių poreikių patenkinimą ir frustraciją buvo pasirinktas naudoti Longo ir kt. (2016) sukurtas *Esminių psichologinių poreikių patenkinimo ir frustracijos klausimynas* (angl. The Need Satisfaction and Frustration Scale). Šios metodikos pasirinkimo priežastys matomos kelios. Pirmiausia autoriai teigia, jog ji yra pritaikyta naudoti edukacinėje ir darbo aplinkoje (Longo et al., 2016). Taip pat šis klausimynas susideda iš skalių, kurios matuoja ne tik psichologinių poreikių patenkinimą, bet ir frustraciją. Autoriai teigia, jog ši skalė yra išskirtinė lyginant su kitomis, nes psichologinių poreikių frustracijos subskalės yra sudarytos iš atskirų teiginių nei psichologinių poreikių patenkinimo. Tai leidžia matuoti atskirą konstrukta, o ne psichologinių poreikių nepatenkinimą.

Esminių psichologinių poreikių patenkinimo ir frustracijos klausimynas sudarytas iš 2 pagrindinių skalių - psichologinių poreikių patenkinimo ir psichologinių poreikių frustracijos. Šios dvi skalės sudarytos iš 6 subskalių: autonomijos, kompetencijos ir sąryšingumo poreikių patenkinimo bei tų pačių poreikių frustracijos. Kiekviena subskalė yra sudaryta iš 3 teiginių, pvz. autonomijos frustracijos skalė: *Jaučiuosi visiškai laisvai pats priimdamas sprendimus*; sąryšingumo frustracijos subskalė: *Jaučiuosi vienišas (-a), kai būnu su kolegomis*; kompetencijos patekinimo subskalė: *Jaučiu, kad galiu įgyvendinti net sunkiausias veiklas*, kurie yra vertinami Likert skalėje nuo 1 – visiškai nesutinku, iki 7 – visiškai sutinku. Skalių įverčiai gaunami apskaičiuojant visų skalei priklausančių teiginių įverčių aritmetinį vidurkį. Kuo didesnis psichologinių poreikių patenkinimo vidurkis, tuo labiau patenkinami esminiai psichologiniai poreikiai, o kuo didesnis psichologinių poreikių frustracijos vidurkis, tuo labiau frustruojami psichologiniai poreikiai.

Naudoti šį klausimyną buvo gautas autorių leidimas (žr. 1 priedas).

Klausimyną į lietuvių kalbą vertė Justas Kupčinskas savo magistro baigiamajame darbe. Naudoti šį klausimyną gautas leidimas iš vertėjo ir jo darbo vadovės - prof. dr. Saulės Raižienės. Klausimynas adaptuotas atsižvelgiant į pedagogų kontekstą. Įvertinti vertimo patikimumui, atliktas pilotinis tyrimas (žr. 3 Priedas).

*Metodikos patikimumas ir validumas.* Esminių psichologinių poreikių patenkinimo ir frustracijos skalės validumas yra patvirtintas autorių taikant patvirtinančią faktorinę analizę (Longo et al., 2016).

Šio klausimyno skalių vidinio suderinamumo rodiklis cronbach alfa nurodomas nuo 0,73 iki 0,82 (Longo et al., 2016). Šiame tyrime skalių patikimumas nurodomas 4 lentelėje.

4 lentelė. Esminių psichologinių poreikių skalių vidinio suderinamumo rodikliai

Skalė (teiginių skaičius)	Vidinio suderinamumo rodiklis (Cronbach alfa)
Psichologinių poreikių patenkinimas (9)	0,851
Psichologinių poreikių frustracija (9)	0,779

**Darbo patirties ir įvertinimo klausimynas.** Nustatyti mokytojų darbo išteklius ir reikalavimus buvo pasirinktas Van Veldhoven, Prins ir Van der Laken (2015) *darbo patirties ir įvertinimo klausimynas* (angl. *Questionnaire on the Experience and Evaluation of Work, QEEW 2.0*).

Darbo patirties ir įvertinimo klausimynas skirtas matuoti darbuotojo funkcionavimą organizacijoje. Kadangi instrumentas sudarytas atsižvelgiant į įvairiose organizacijose dirbančius darbuotojus, klausimynas yra adaptuotas atsižvelgiant į mokyklose dirbančių mokytojų kontekstą.

Klausimynas sudarytas matuoti darbuotojų funkcionavimą organizacijoje, jų suvokiamus darbo išteklius ir reikalavimus, sveikatą, susijusią su darbu bei darbuotojų gerovę darbovietėje. Šis klausimynas sudarytas iš 42 skalių, bet šiame tyrime bus naudojamos tik 6 pasirinktos skalės, kurios leidžia matuoti mokytojų suvokiamus mokyklos išteklius ir reikalavimus. Skalės sudarytos iš skirtingo skaičiaus teigiamų ir neigiamų teiginių, kurie vertinami *Likert* skalėje nuo 0 - visada, iki 3 – niekada.

Išmatuoti mokyklos darbo išteklius pasirinktos *darbo autonomijos* (angl. *job autonomy*), *santykių su kolegomis* (angl. *relationships with colleagues*) ir *užduočių aiškumas* (angl. *task clarity*) skalės. Tuo metu suprasti mokyklos reikalavimus pasirinktos šios skalės: *emocinis krūvis* (angl. *emotional load*), *darbo sudėtingumas* (angl. *complexity of the work*) ir *darbo tempas ir kiekis* (angl. *pace and amount of work*).

Darbo patirties ir įvertinimo klausimyno skalės:

1. Darbo autonomijos skalė sudaryta iš 4 teiginių apie mokytojo suvokiamą laisvę ir nepriklausomybę vykdyti numatytas veiklas mokykloje, pvz. *Mokykloje galiu laisvai vykdyti numatytą veiklą; pats (-i) galiu nuspręsti kaip atliekama mano veikla* ir pan.  
Kuo tiriamasis mažiau surenka balų, tuo labiau mokytojas jaučia laisvę ir nepriklausomybę vykdant su darbu susijusią veiklą.
2. Santykių su kolegomis skalė sudaryta iš 6 teiginių apie mokytojo santykius ir bendradarbiavimą su kolegomis, pvz. *Susidūręs (-usi) su sunkumais, galiu tikėtis pagalbos iš savo kolegų; gerai sutariu su savo kolegomis* ir pan.

Kuo tiriamasis surenka mažiau balų, tuo mokytojo santykiai ir bendradarbiavimas su kolegomis geresni.

3. Užduočių aiškumo skalė susideda iš 4 apie mokytojo numatytos veiklos aiškumą ir apibrėžtumą pvz. *Tiksliai žinau, ko kiti žmonės tikisi iš manęs mokykloje; man visiškai aišku, kokios yra mano veiklos* ir pan.

Kuo tiriamasis surenka mažiau balų, tuo mokytojo numatytos veiklos aiškumas ir apibrėžtumas yra didesnis.

4. *Emocinio krūvio* skalė sudaryta iš 5 teiginių apie mokytojui tenkanti emocinį krūvį dirbant mokykloje, pvz. *Mano darbas emociškai sekinantis; mokykloje susiduriu su sudėtingais mokiniais ir jų tėvais* ir pan.

Kuo mažiau tiriamasis surenka balų, tuo mokytojas jaučia mažiau emocinio krūvio mokykloje ir atvirkščiai.

5. Darbo sudėtingumo skalė sudaryta iš 3 teiginių apie mokytojo veiklos kompleksiskumą mokykloje, pvz. *Laikau savo darbą sudėtingu; Turiu atlikti darbus, kurie yra man per daug sudėtingi* ir pan.

Kuo mažiau tiriamasis surenka balų, tuo mokytojo darbo sudėtingumas yra mažesnis.

6. Darbo tempo ir kiekio skalė sudaryta iš 6 teiginių apie mokytojui tenkanti darbo kiekį bei tempą, pvz. *Turiu per daug darbo; mokykloje aš turiu skubėti* ir pan.

Kuo mažiau tiriamasis surenka balų, tuo mokytojo darbo tempas ir kiekis yra mažesnis.

Kai kurie skalių klausimai buvo atvirkštiniai, todėl prieš atliekant statistinius skaičiavimus, buvo atliktas teiginių reikšmių pakeitimas (0 į 3, 1 į 2, 2 į 1, 3 į 0) šiuose tyrimo anketos klausimuose: 4, 6, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23.

Kuo mažiau tiriamasis surenka balų darbo autonomijos, santykių su kolegomis ir užduočių aiškumo skalėse, tuo labiau išreikštas kiekvienas mokyklos išteklius. Kuo daugiau tiriamasis surenka balų emocinio krūvio, darbo sudėtingumo bei darbo kiekio ir tempo skalėse, tuo labiau išreikštas kiekvienas mokyklos reikalavimas.

Naudoti šį klausimyną gautas SKB, autorių teises turinčios kompanijos, leidimas (žr. 1 priedas).

Vertimas atliktas naudojantis dviejų nepriklausomų vertėjų metodu. Vertimą atliko Rytis Jankauskas ir Eimantas Pranauskas, o prof. dr. Saulė Raižienė pateikė pastabas ir pataisymus (2020 m.) Patikrinti skalių vidinį suderinamumą, buvo atliktas pilotinis tyrimas (žr. 3 Priedas).

*Metodikos patikimumas ir validumas.* Darbo patirties ir įvertinimo klausimyno validumas nustatytas patvirtinančiąja faktorine analize (Lequeurre, Gillet, Ragot & Fouquereau, 2013). Darbo patirties ir įvertinimo klausimyno skalių patikimumo rodiklis cronbach alfa nurodomas daugiau nei

0,8 (Harmsen, Helms-Lorenz, Maulana, van Veen & van Veldhoven, 2019). Šio tyrimo skalių patikimumas nurodomas 5 lentelėje.

5 lentelė. Darbo patirties ir įvertinimo skalių vidinio suderinamumo rodikliai

Skalė (teiginių skaičius)	Vidinio suderinamumo rodiklis (Cronbach alfa)
<i>Santykiai su kolegomis (6)</i>	0,773
<i>Darbo autonomija (4)</i>	0,846
<i>Užduočių aiškumas (4)</i>	0,733
<i>Darbo kiekis ir tempas (6)</i>	0,882
<i>Emocinis krūvis (5)</i>	0,839
<i>Darbo sudėtingumas (3)</i>	0,837

### 2.2.2 Duomenų įvertinimo būdai

Statistinei analizei buvo naudojama SPSS 24.0 programa. Analizės metu buvo nagrinėjama tyrimo dalyvių sociodemografinių duomenų, darbo išteklių ir reikalavimų, esminių psichologinių poreikių, darbo produktyvumo, turint sveikatos problemų, (vidurkis, standartinis nuokrypis, mažiausia ir didžiausia reikšmė) aprašomoji statistika. Patikrinti skalių patikimumą buvo naudojamas vidinio suderinamumo cronbach alfa rodiklis, kuris nurodė, jog skalės yra patikimos, nes Cronbach alfa nėra žemesnis nei 0,6 (Vaitkevičius, Saudargienė, 2006). Siekiant nustatyti statistinių kriterijų taikymo tikslumą, buvo nagrinėjamas duomenų pasiskirstymo normalumas, naudojantis asimetrijos ir eksceso rodikliais (žr. 2 Priedas). Darbo sudėtingumo skalės asimetrijos rodiklis viršijo 1, todėl buvo atlikta logaritminė transformacija siekiant didesnio kintamųjų panašumo į normalųjį skirstinį. Po transformacijos skalė buvo simetriška ir atitiko parametriniams kriterijams keliamus reikalavimus. Įvertinus, jog tyrime naudojamų duomenų skirstiniai nėra reikšmingai nutolę nuo normaliojo skirstinio, pasirinkta tyrime naudoti parametrinius tyrimo kriterijus (Vaitkevičiaus, Saudargienė, 2006).

Sociodemografinių duomenų skirtumams su darbo ištekliais ir reikalavimais, psichologinių poreikių patenkinimu ir frustracija bei darbo veikla ir jos produktyvumu, turint sveikatos problemų, tirti buvo pasirinkta Student-t, chi kvadrato bei vienfaktorinė dispersijos analizės (one way ANOVA) kriterijai, o įvertinti sąsajas - Pearson koreliacijos kriterijus. Nustatyti darbo išteklių ir reikalavimų prognostinius modelius psichologinių poreikių patenkinimui ir frustracijai bei psichologinių poreikių patenkinimo ir frustracijos prognostinius modelius darbo produktyvumui, turint sveikatos problemų, pasirinkta tiesinės regresijos metodas. Statistiniam reikšmingumui nustatyti pasirinktas lygmuo  $p = 0.05$ .

### 2.2.3 Tyrimo eiga

Prieš atliekant pagrindinį tyrimą, įsitikinti išverstų bei adaptuotų klausimynų patikimumu, buvo atliktas pilotinis tyrimas, kurį užpildė 18 mokytojų, dirbančių gimnazijoje su įvairaus amžiaus vaikais. Tyrimo anketa sudaryta identiška pagrindiniam tyrimui ir išsiųsta elektroniniu paštu gavus sutikimą iš mokyklos administracijos. Atlikus vidinio suderinamumo analizę bei įsitikimus klausimyno tinkamumu, buvo pradėtas pagrindinis tyrimas (žr. 3 priedas).

Tyrimo anketa sudaryta naudojantis internetine *google* forma. Visi respondentai buvo atrinkti patogiosios imties metodu pasitelkiant internetinę apklausą. Tyrimo anketa buvo išsiųsta elektroniniu paštu į daugiau nei 150 įvairių Lietuvos miestų ugdymo įstaigų administraciją, kreipiantis dėl prašymo pasidalinti klausimynu su įstaigoje dirbančiais pedagogais. Prieš atliekant tyrimą visi dalyviai buvo informuoti, jog tyrimas atliekamas Vilniaus universiteto psichologijos studento magistro baigiamajam darbui, o tyrimo klausimynas neleis identifikuoti pildančiojo asmenybės ir yra užtikrinamas anonimiškumas. Taip pat buvo pateikta informacija apie tyrimo tikslą bei nurodoma, jog tyrimo rezultatai bus naudojami tik apibendrintai moksliniais tikslais. Tyrimas buvo vykdomas 2020 metų balandžio - gegužės mėnesiais, per kuriuos buvo užpildytos 262 anketos. Respondentai užpildė sociodemografinius klausimus, turėjo atsakyti į darbo veiklos turint sveikatos problemų nustatymo klausimą: *Ar per pastaruosius mokslo metus yra taip nutikę, kad ėjote į darbą nors jautėte, kad turėtumėte pasiimti nedarbingumo pažymėjimą dėl savo sveikatos problemų?* Tyrimo dalyviams, kurie pažymėjo: *ne, niekada*, buvo padėkota už dalyvavimą tyrime ir baigė pildyti anketą. Respondentai, kurie pažymėjo: *taip*, tęsė pildyti kitų klausimynų teiginius. Anketos pildymo vidutinė trukmė - 7 minutės.



### 3. TYRIMO REZULTATAI

#### 3.1 Aprašomoji kintamųjų statistika

Siekiant nagrinėti tyrimo duomenis, apskaičiuoti darbo išteklių ir reikalavimų, esminių psichologinių poreikių patenkinimo ir frustracijos bei darbo produktyvumo, turint sveikatos problemų, aprašomoji įverčių statistika. Pateikti skalių vidurkių, standartinių nuokrypių, mažiausios ir didžiausios reikšmės rodikliai. Atlikus statistinę analizę gauti darbo išteklių ir reikalavimų, darbo produktyvumo, turint sveikatos problemų, ir psichologinių poreikių patenkinimo ir frustracijos rodikliai matomi 6 lentelėje.

6 lentelė. Darbo išteklių ir reikalavimų, esminių psichologinių poreikių patenkinimo ir frustracijos bei darbo produktyvumo turint sveikatos problemų aprašomoji statistika

	M	SD	MIN	MAX
<b>Darbo ištekliai</b>				
<i>Santykiai su kolegomis</i>	0,89	0,40	0,33	2,33
<i>Darbo autonomija</i>	0,87	0,58	0	2,75
<i>Užduočių aiškumas</i>	0,83	0,49	0	2
<b>Darbo reikalavimai</b>				
<i>Darbo kiekis ir tempas</i>	1,61	0,57	1	3
<i>Emocinis krūvis</i>	1,56	0,47	1	3
<i>Darbo sudėtingumas</i>	1,46	0,46	1	3
<b>Darbo produktyvumas, turint sveikatos problemų</b>				
<i>Darbo užbaigimas</i>	3,63	1,05	1,33	5
<i>Trukdžių vengimas</i>	3,31	0,93	1	5
<b>Psichologiniai poreikiai</b>				
<i>Psichologinių poreikių patenkinimas</i>	5,24	0,81	2,33	7
<i>Psichologinių poreikių frustracija</i>	3,31	0,92	1,44	5,89

Pastabos N=196

Duomenys rodo, jog darbo išteklių dimensijos varijuoja nuo 0,83 iki 0,89. Taip pat matoma, jog darbo autonomijos skalėje pastebima didžiausia reikšmė 2,75, o mažiausia - 0, kuri rodo, jog bent vienas tyrimo dalyvis darbo autonomijos nepatiria. Tuo metu darbo reikalavimų vidurkių išsidėstymas pastebimas nuo 1,46 iki 1,61. Šiose skalėse įverčių vidurkių mažiausia ir didžiausia reikšmė nesiskiria (min = 1, max = 3). Tai rodo, jog nėra nei vieno pedagogo, kuris nejaučia darbo reikalavimų.

Nagrinėjant darbo produktyvumo, turint sveikatos problemų, skales, matoma, jog darbo užbaigimo įverčių vidurkis - 3,63 (SD = 1,05), o trukdžių vengimo įverčių vidurkis - 3,31 (SD = 0,93). Abiejų skalių įverčiai rodo, jog yra bent vienas pedagogas, kuris geba pilnai užbaigti darbo užduotis ir pasižymi aukšta koncentracija į darbo procesą, turint sveikatos problemų (max=5).

Analizuojant esminių psichologinių poreikių patenkinimą ir frustraciją, duomenys rodo, jog mokytojų psichologinių poreikių patenkinimo įverčių vidurkis - 5,24 (SD = 0,81), kai mažiausia reikšmė 2,33, o didžiausia - 7. Tai reiškia, jog bent vienas tyrimo dalyvis nurodo, jog jo psichologiniai poreikiai yra pilnai patenkinti. Tuo metu psichologinių poreikių frustracijos įverčių vidurkis - 3,31 (SD = 0,92), kai mažiausia reikšmė - 1,44, o didžiausia - 5,89.

### 3.2 Sociodemografinių rodiklių sąsajos ir skirtumai su darbo produktyvumu, turint sveikatos problemų, darbo ištekliais ir reikalavimais bei psichologiniais poreikiais

Šiame skyriuje bus nagrinėjami respondentų pateikti sociodemografiniai duomenys su darbo veikla ir darbo produktyvumu, turint sveikatos problemų, darbo išteklių ir reikalavimų bei psichologinių poreikių patenkinimu ir frustracija.

Pirmiausia pasirinkta lyginti darbo veiklą, turint sveikatos problemų, su sociodemografiniais rodikliais. Skirtumams tarp grupių nustatyti pasirinktas parametrinis Student-t testas. Duomenys pateikti 7 lentelėje.

7 lentelė. Sociodemografinių rodiklių lyginimas su darbo veiklos vykdymu, turint sveikatos problemų

Sociodemografiniai rodikliai		Darbo veikla turint sveikatos problemų					
		N	M	SD	t	df	p
Pedagoginis darbo stažas	Mokytojai, kurie nevykdė darbo veiklos turint sveikatos problemų	66	27,56	10,539	3,193	260	0,002
	Mokytojai, kurie bent kartą vykdė darbo veiklą turint sveikatos problemų	196	22,77	10,559			
Amžius	Mokytojai, kurie nevykdė darbo veiklos turint sveikatos problemų	66	52,21	9,314	3,127	260	0,002
	Mokytojai, kurie bent kartą vykdė darbo veiklą turint sveikatos problemų	196	47,86	9,940			

Duomenys rodo, jog pedagogai, kurie nėra vykde darbo veiklos, turint sveikatos problemų, turi reikšmingai didesnę darbo stažą ( $M = 27,56$ ;  $SD = 10,539$ ) nei kolegos, kurie yra bent kartą vykde darbo veiklą turint sveikatos problemų ( $M = 22,77$ ;  $SD = 10,539$ ). Taip pat tyrimo rezultatai rodo, jog mokytojų, kurie bent kartą vykde darbo veiklą, turint sveikatos problemų, amžius statistiškai reikšmingai mažesnis ( $M = 47,86$ ;  $SD = 9,940$ ) lyginant su pedagogais, kurie nėra vykde darbo veiklos, turint sveikatos problemų ( $M = 52,21$ ;  $SD = 9,314$ ). Tai rodo, jog 1.1 hipotezė, kuri nurodo, jog mokytojai, kurie vykdo darbo veiklą, turint sveikatos problemų, yra vyresni nei mokytojai, kurie nevykdo darbo veiklos, turint sveikatos problemų - nepasitvirtina.

Lyginti darbo veiklos vykdymą, turint sveikatos problemų, tarp vyrų ir moterų, pasirinktas naudoti Chi kvadratas. Analizuojant dichotominius rodiklius - ar buvo bent kartą vykdyta darbo veikla, turint sveikatos problemų, ar ne tarp vyrų ir moterų, matoma, jog statistiškai reikšmingo skirtumo nėra ( $\chi^2 = 0,77$ ,  $df = 1, p = 0,506$ ). Rezultatai rodo, jog 77,3 procentai vyrų yra vykde darbo veiklą, turint sveikatos problemų, o 22,7 procentai - ne. Tuo metu 74,6 procentai moterų nurodė, jog yra vykdušios darbo veiklą, turint sveikatos problemų, o 25,4 procentai - ne. Taip pat lyginant darbo veiklos, turint sveikatos problemų vykdymo dažnumą, skirtumo tarp lyčių nepastebėta ( $\chi^2 = 5,436$ ,  $df = 3, p = 0,143$ ). Tai rodo, jog darbo veiklos vykdymas, turint sveikatos problemų, nesiskiria tarp vyrų ir moterų. Tuo remiantis galima teigti, jog 1.2 hipotezė, kuri teigia, kad daugiau moterų nei vyrų vykdo darbo veiklą, turint sveikatos problemų - nepasitvirtina. Vis dėlto svarbu atkreipti dėmesį, jog didžioji dalis respondentų buvo moterys, todėl rezultatų duomenys nėra patikimi.

Sociodemografinių rodiklių skirtumus su psichologinių poreikių patenkinimo ir frustracijos, darbo išteklių ir reikalavimų bei darbo produktyvumo, turint sveikatos problemų, skalių įverčiais tirti buvo atliktas Student-t kriterijus.

Nagrinėjant skirtumus tarp lyties, pastebimas tik vienas statistiškai reikšmingas skirtumas tarp vyrų ir moterų. Rezultatai rodo, jog psichologinių poreikių frustracija labiau išreikšta vyrų tarpe ( $M = 3,72$ ,  $SD = 0,68$ ) nei moterų ( $M = 3,27$ ,  $SD = 0,93$ ) ( $t(194) = 2,483$ ;  $p = 0,021$ ). Visos kitos skalės rodo, jog tarp moterų ir vyrų skalių įverčių nėra statistiškai reikšmingumo skirtumo.

Siekiant patikrinti skalių įverčių sąsajas su amžiumi ir stažu, atlikta *Pearson* koreliacija. Rezultatai rodo, jog teigiama ir statistiškai reikšminga, bet silpna koreliacija rasta tarp darbo stažo ir trukdžių vengimo skalės įverčių ( $r = 0,141$ ,  $p < 0,05$ ). Tai nurodo, jog didėjant pedagoginiam stažui, didėja koncentracija į darbo procesą. Kitų konstrukto įverčiai statistiškai reikšmingai nesisiejo su pedagogų amžiumi bei darbo stažu.

Apibendrinant, rezultatai rodo, jog mokytojai, kurie vykde darbo veiklą, turint sveikatos problemų, yra jaunesni bei turintys mažesnę darbo stažą nei pedagogai, kurie vykdo darbo veiklą, turint sveikatos problemų. Nagrinėjant skirtumus tarp vyrų ir moterų, vyrai labiau frustruoja psichologinius poreikius nei moterys. Kalbant apie amžiaus ir darbo stažo sąsajas su kitais konstruktais, didėjant darbo

stažui, didėja koncentracija į darbo procesą. Tyrimo rezultatai nepatvirtina 1.1 hipotezės - mokytojai, kurie vykdo darbo veiklą, turint sveikatos problemų, yra vyresni nei mokytojai, kurie nevykdo darbo veiklos, turint sveikatos problemų. 1.2 hipotezė, kuri teigia, kad moterys daugiau nei vyrai vykdo darbo veiklą, turint sveikatos problemų - taip pat nepatvirtina.

### 3.3 Darbo veiklos vykdymo, turint sveikatos problemų, skirtumai su darbo ištekliais ir reikalavimais, esminiais psichologiniais poreikiais bei darbo produktyvumu, turint sveikatos problemų

Šiame skyriuje pasitelkus vienfaktorinės dispersijos analizę (ANOVA) buvo nustatyti skirtumai tarp pedagogų darbo veiklos vykdymo dažnumo, turint sveikatos problemų, darbo išteklių (santykiai su kolegomis, darbo autonomija, užduočių aiškumas), darbo reikalavimų (užduočių kiekis ir tempas, emocinis krūvis, darbo sudėtingumas) bei darbo produktyvumo, turint sveikatos problemų (darbo užbaigimas ir trukdžių vengimas).

#### 3.3.1 Darbo veiklos vykdymo, turint sveikatos problemų, sąsajos su psichologiniais poreikiais

Atlikus analizę išryškėjo psichologinių poreikių patenkinimo ir frustracijos įverčių skirtumai tarp pedagogų, kurie skirtingu dažnumu vykdė darbo veiklą, turint sveikatos problemų. Kadangi įverčių dispersijos lygios (žr. 5 priedas), radus skirtumams tarp grupių, pasirinktas naudoti Bonferonio kriterijus, kuris nurodo, kurių grupių vidurkiai statistiškai reikšmingai skiriasi (žr. 6 priedas). Duomenys pateikti 8 lentelėje.

8 lentelė. *Psichologinių poreikių patenkinimo ir frustracijos skirtumai pagal pedagogų darbo veiklos dažnumą, turint sveikatos problemų*

	1 (N=93)		2 (N=86)		3 (N=17)		F	df	p
	M	SD	M	SD	M	SD			
<i>Psichologinių poreikių patenkinimas</i>	5,36	0,73	5,21	0,85	4,77	0,90	4,044	2	0,019
<i>Psichologinių poreikių frustracija</i>	3,17	0,89	3,35	0,94	3,87	0,90	4,505	2	0,012

*Pastabos: 1 - Vieną kartą vykdė darbo veiklą turint sveikatos problemų; 2 - 2-5 kartus vykdė darbo veiklą turint sveikatos problemų; 3 - daugiau nei 5 kartus vykdė darbo veiklą turint sveikatos problemų*

8 lentelėje pateikti duomenys rodo, jog psichologinių poreikių patenkinimas statistiškai reikšmingai skiriasi tarp mokytojų, kurie vykdė darbo veiklą, turint sveikatos problemų, skirtingu dažnumu ( $F(2) = 4,044$ ,  $p = 0,019$ ). Rezultatai atskleidžia, kad pedagogų, kurie vykdė darbo veiklą,

turint sveikatos problemų, vieną kartą ( $M = 5,36$ ;  $SD = 0,73$ ) psichologiniai poreikiai yra labiau patenkinami nei mokytojų, kurie vykdė šią veiklą daugiau nei 5 kartus ( $M = 4,77$ ;  $SD = 0,90$ ) ( $p < 0,05$ ). Vis dėlto skirtumų tarp mokytojų, kurie vykdė darbo veiklą 2-5 kartus, ir kitų grupių - nerasta.

Nagrinėjant psichologinių poreikių frustraciją taip pat matomi statistiškai reikšmingi skirtumai tarp mokytojų, kurie vykdė darbo veiklą, turint sveikatos problemų, skirtingu dažnumu ( $F(2) = 4,505$ ,  $p = 0,001$ ). Pedagogų, kurie vykdė šią veiklą vieną kartą ( $M = 3,17$ ,  $SD = 0,89$ ), psichologiniai poreikiai statistiškai reikšmingai mažiau frustruojami nei pedagogų, kurie vykdo darbo veiklą, turint sveikatos problemų, daugiau nei 5 kartus ( $M = 3,87$ ;  $SD = 0,90$ ) ( $p < 0,05$ ). Vis dėlto skirtumų tarp mokytojų, kurie vykdė darbo veiklą 2-5 kartus, ir kitų grupių - nerasta.

Apibendrinant, darbo veiklos vykdymo dažnumą, turint sveikatos problemų, rezultatai rodo, jog mokytojų, kurie vykdė darbo veiklą, turint sveikatos problemų, vieną kartą, psichologiniai poreikiai yra labiau patenkinami ir mažiau frustruojami nei pedagogų, kurie vykdė darbo veiklą, turint sveikatos problemų, daugiau nei 5 kartus.

### 3.3.2 Darbo veiklos vykdymo, turint sveikatos problemų, sąsajos su darbo produktyvumu, turint sveikatos problemų

Pasitelkus vienfaktorinės dispersijos analizę buvo nustatyti trukdžių vengimo ir darbo užbaigimo skalių įverčių skirtumai tarp pedagogų, kurie skirtingu dažnumu vykdė darbo veiklą, turint sveikatos problemų. Duomenys pateikti 9 lentelėje

9 lentelė. *Trukdžių vengimo ir darbo užbaigimo skirtumai pagal pedagogų darbo veiklos dažnumą turint sveikatos problemų*

	1 (N=93)		2 (N=86)		3 (N=17)		F	df	p
	M	SD	M	SD	M	SD			
<i>Trukdžių vengimas</i>	3,55	0,85	3,08	0,941	3,21	1,03	3,375	2	0,003
<i>Darbo užbaigimas</i>	3,83	0,97	3,42	1,09	3,60	1,11	6,138	2	0,036

*Pastabos: 1 - Vieną kartą vykdė darbo veiklą turint sveikatos problemų; 2 - 2-5 kartus vykdė darbo veiklą turint sveikatos problemų; 3 - daugiau nei 5 kartus vykdė darbo veiklą turint sveikatos problemų*

Analizuojant darbo produktyvumo, turint sveikatos problemų, skalę - trukdžių vengimas, buvo rasti statistiškai reikšmingi skirtumai tarp mokytojų, kurie vykdė darbo veiklą, turint sveikatos problemų, skirtingu dažnumu ( $F(2) = 3,375$ ;  $p = 0,003$ ). Pedagogai, kurie vykdė darbo veiklą, turint sveikatos problemų, vieną kartą ( $M = 3,55$ ;  $SD = 0,85$ ) nurodė didesnius trukdžių vengimo skalės įverčius nei mokytojai, kurie vykdė 2-5 kartus ( $M = 3,08$ ;  $SD = 0,941$ ) ( $p < 0,05$ ). Taip pat nagrinėjant kitą skalę - darbo užbaigimas, irgi buvo rastas statistiškai reikšmingas skirtumas tarp pedagogų grupių

( $F(2) = 6,138$ ;  $p = 0,036$ ). Mokytojai, kurie vykdė darbo veiklą, turint sveikatos problemų, vieną kartą ( $M = 3,83$ ;  $SD = 0,97$ ) nurodė didesnius darbo užbaigimo skalės įverčius nei mokytojai, kurie vykdė darbo veiklą, turint sveikatos problemų, 2-5 kartus ( $M = 3,42$ ;  $SD = 1,09$ ) ( $p < 0,05$ ). Rezultatai rodo įdomų pasiskirstymą. Mokytojai, kurie vykdo darbo veiklą vieną kartą reikšmingai geriau geba užbaigti užduotis ir susikoncentruoti į darbo procesą, turint sveikatos problemų, nei mokytojai, kurie vykdo darbo veiklą, turint sveikatos problemų, 2-5 kartus. Tuo metu tarp pedagogų, kurie vykdė darbo veiklą, turint sveikatos problemų, daugiau nei 5 kartus ir kitų kolegų, statistiškai reikšmingo skirtumo nėra ( $p > 0,05$ ).

Apibendrinant, matoma, kad mokytojai, kurie vykdė darbo veiklą turint sveikatos problemų vieną kartą, išreiškė didesnius darbo autonomijos ir užduočių aiškumo darbo išteklius nei pedagogai, kurie vykdė darbo veiklą turint sveikatos problemų daugiau nei 5 kartus, nors santykiai su kolegomis statistiškai reikšmingai nesiskyrė tarp grupių.

### 3.3.3 Darbo veiklos vykdymo, turint sveikatos problemų, sąajos su darbo ištekliais ir reikalavimais

Analizė leido nustatyti trukdžių vengimo ir darbo užbaigimo skalių įverčių skirtumus tarp pedagogų, kurie skirtingu dažnumu vykdė darbo veiklą, turint sveikatos problemų. Rezultatai pateikiami 10 lentelėje

10 lentelė. Darbo išteklių ir reikalavimų skirtumai pagal pedagogų darbo veiklos dažnumą, turint sveikatos problemų

	1 (N=93)		2 (N=86)		3 (N=17)		F	df	p
	M	SD	M	SD	M	SD			
<i>Santykiai su kolegomis</i>	0,85	3,66	0,90	0,428	1,01	0,45	1,171	2	0,312
<i>Darbo autonomija</i>	0,79	0,56	0,86	0,54	1,37	0,67	7,566	2	0,001
<i>Užduočių aiškumas</i>	0,74	0,48	0,91	0,47	1,00	0,52	3,899	2	0,022

Pastabos: 1 - Vieną kartą vykdė darbo veiklą turint sveikatos problemų; 2 - 2-5 kartus vykdė darbo veiklą turint sveikatos problemų; 3 - daugiau nei 5 kartus vykdė darbo veiklą turint sveikatos problemų

Nagrinėjant darbo išteklius ir reikalavimus, pastebėta, jog darbo reikalavimų skalės neatitinka vienos iš vienfaktorinės dispersijos analizės taikymo prielaidų (žr. 5 priedas), kur standartinio nuokrypio įverčiai negali statistiškai reikšmingai skirtis (Vaitkevičius ir Saudargienė, 2006), todėl toliau šiame

skyriuje bus nagrinėjami tik darbo ištekliai - santykiai su kolegomis, darbo autonomija ir užduočių aiškumas pagal darbo veiklos, turint sveikatos problemų, dažnumą.

Tyrinėjant duomenis rasti statistiškai reikšmingi skirtumai darbo išteklių skalėje - darbo autonomija ( $F = 7,566$ ,  $p = 0,001$ ) tarp mokytojų, kurie vykdė darbo veiklą, turint sveikatos problemų, vieną kartą ( $M=0,79$ ;  $SD=0,56$ ), 2-5 kartus ( $M=0,86$ ;  $SD=1,37$ ) ir daugiau nei 5 kartus ( $M=1,37$ ;  $SD=0,67$ ). Rezultatai rodo, jog mokytojai, kurie vykdė darbo veiklą, turint sveikatos problemų, daugiau nei 5 kartus statistiškai reikšmingai mažiau išreiškė darbo autonomiją ( $p<0,05$ ) lyginant su kitomis dviem grupėmis. Vis dėlto skirtumų tarp mokytojų, kurie vykdė darbo veiklą vieną kartą ir 2-5 kartus - nerasta. Taip pat matomi statistiškai reikšmingi pokyčiai užduočių aiškumo skalėje ( $F = 3,899$ ,  $p = 0,022$ ). Pedagogai, kurie vykdė darbo veiklą, turint sveikatos problemų, vieną kartą ( $M = 0,74$ ;  $SD = 0,48$ ) nurodė didesnę darbo autonomijos skalės įverčių vidurkį nei mokytojai, kurie vykdė darbo veiklą, turint sveikatos problemų, daugiau nei 5 kartus ( $M = 1,00$ ;  $SD = 0,52$ ) (bonferoni  $p<0,05$ ). Tuo metu statistiškai reikšmingų pokyčių santykiai su kolegomis skalėje tarp mokytojų darbo veiklos, turint sveikatos problemų, vykdymo dažnumo - nerasta ( $F(2)=1,171$ ;  $p=0,312$ ). Rezultatai nurodo, jog mokytojai, kurie vykdė darbo veiklą, turint sveikatos problemų, vieną kartą, išreiškia didesnius darbo išteklius - darbo autonomiją ir užduočių aiškumą lyginant su mokytojais, kurie vykdo darbo veiklą turint sveikatos problemų, daugiau nei 5 kartus.

Apibendrinant, tyrimo duomenys rodo, jog pedagogai, kurie vykdė darbo veiklą, turint sveikatos problemų, vieną kartą, labiau koncentruojasi į darbo procesą ir turi aukštesnius gebėjimus užbaigti darbo užduotis lyginant su mokytojais, kurie vykdė darbo veiklą, turint sveikatos problemų, 2-5 kartus.

### **3.4 Psichologinių poreikių patenkinimo ir frustracijos prognostinių modelių analizė**

Siekiant patikrinti 2 ir 3 hipotezes, kurios teigia, kad darbo ištekliai ir reikalavimai prognozuoja psichologinių poreikių patenkinimą ir frustraciją, atlikta tiesinė regresinė analizė. Prieš atliekant regresiją, buvo patikrinti ryšiai tarp darbo išteklių ir reikalavimų bei psichologinių poreikių patenkinimo ir frustracijos (žr. 11 lentelė).

11 lentelė. Darbo išteklių ir reikalavimų dimensijų ir psichologinių poreikių patenkinimo ir frustracijos sąsajos

	M (SD)	r						
		1	2	3	4	5	6	7
1.Psichologinių poreikių patenkinimas	5,24 (0,81)	-						
2.Psichologinių poreikių frustracija	3,31 (0,92)	-0,519**	-					
3.Santykiai su kolegomis	0,89 (0,40)	-0,459**	0,354**	-				
4.Darbo autonomija	0,87 (0,58)	-0,549**	0,451**	0,442**	-			
5.Užduočių aiškumas	0,83 (0,49)	-0,438**	0,280**	0,406**	0,368**	-		
6.Emocinis krūvis	1,55 (0,54)	-0,407**	0,321**	0,155*	0,345**	0,246**	-	
7.Darbo kiekis ir tempas	1,6 (0,56)	-0,333**	0,342**	0,136	0,363**	0,259**	0,568**	-
8.Darbo sudėtingumas	0,38 (0,08)	-0,388**	0,269**	0,073	0,327**	0,266**	0,638**	0,682**

Pastaba.  $N=196$ ; \* $p<0,05$ ; \*\* $p<0,01$

Lentelėje galima matyti, kad darbo išteklių ir reikalavimų dimensijų bei psichologinių poreikių patenkinimo ir frustracijos įverčiai statistiškai reikšmingai susiję.

Siekiant patikrinti 2 hipotezę - ar darbo ištekliai prognozuoja psichologinių poreikių patenkinimą, buvo atlikta regresinė analizė. Analizuojant modelio multikolinearumą, matoma, jog kintamieji tarpusavyje nekoreliuoja ( $VIF < 4$ ). Gauti rezultatai pateikti 12 lentelėje.



12 lentelė. Psichologinių poreikių patenkinimo prognostiniai modeliai

	B	$\beta$	t	p	Modelio reikšmingumas			
					R <sup>2</sup>	F kriterijus	p	VIF
<i>Konstanta</i>	6,377		53,286	0,001				
<i>Darbo autonomija</i>	-0,414	-0,204	-3,126	0,002				1,359
<i>Užduočių aiškumas</i>	-0,530	-0,379	-5,901	0,001	0,396	41,978	0,001	1,313
<i>Santykiai su kolegomis</i>	-0,359	-0,215	-3,409	0,001				1,264

Pastaba. N=196

Atlikta regresinė analizė parodė, kad darbo išteklių statistiškai reikšmingai paaiškina 30,96 procentų (R<sup>2</sup> - 0,396) psichologinių poreikių patenkinimo dispersijos (F(3)=41,978; p<0,05). Regresijos modelis parodė, jog darbo išteklių - darbo autonomija ( $\beta$  = -0,204), užduočių aiškumas ( $\beta$  = -0,379) ir santykiai su kolegomis ( $\beta$  = -0,215) statistiškai reikšmingai prognozuoja psichologinių poreikių patenkinimą. Nagrinėjant duomenis matoma, jog visi regresijos koeficientai yra neigiami, todėl atsižvelgiant į darbo išteklių skalės matavimo kryptį, galima teigti, jog didėjant darbo ištekliams, didėja pedagogų psichologinių poreikių patenkinimas.

Toliau patikrinta 3 hipotezė - ar mokytojų psichologinių poreikių frustraciją neigiamai prognozuoja mokyklos reikalavimai. Analizuojant modelio multikolinearumą, matoma, jog kintamieji tarpusavyje nekoreliuoja (VIF < 4). Duomenys pateikti 13 lentelėje.

13 lentelė. Psichologinių poreikių frustracijos prognostinis modelis

	B	$\beta$	t	p	Modelio reikšmingumas			
					R <sup>2</sup>	F kriterijus	p	VIF
<i>Konstanta</i>	2,248		7,540	0,0001				
<i>Emocinis krūvis</i>	0,224	0,132	1,460	0,146				1,787
<i>Darbo tempas ir kiekis</i>	0,361	0,224	2,355	0,20	0,103	8,527	0,0001	1,977
<i>Darbo sudėtingumas</i>	0,352	0,031	0,309	0,758				2,262

Pastaba. N=196

Atlikta regresinė analizė parodė, kad darbo reikalavimai statistiškai reikšmingai paaiškina 10,3 procentų ( $R^2 = 0,103$ ) psichologinių poreikių frustracijos dispersijos ( $F(3)=8,527$ ;  $p<0,05$ ). Vis dėlto regresijos modelis parodė, kad darbo ištekliai - emocinis krūvis ir darbo sudėtingumas statistiškai reikšmingai neprognozuoja psichologinių poreikių frustracijos (3.1 ir 3.3 hipotezės nepasitvirtina). Kadangi standartizuotas regresijos koeficientas ( $\beta = 0,361$ ) yra teigiamas, todėl galima teigti, jog didėjant darbo tempui ir kiekiui, didėja ir psichologinių poreikių frustracija. Remiantis šiais rezultatais galima teigti, jog 3 hipotezė pasitvirtino iš dalies, nes psichologinių poreikių frustraciją neigiamai prognozuoja tik darbo kiekis ir tempas, o ne kiti darbo ištekliai (3.2 hipotezė pasitvirtina). Analizuojant duomenis galima pastebėti, jog visi regresijos koeficientai yra neigiami, todėl atsižvelgiant į darbo reikalavimų skalės matavimo kryptį, galima teigti, jog didėjant darbo kiekiui ir tempui, didėja pedagogų psichologinių poreikių frustracija.

Apibendrinant tyrimo rezultatus, matoma, jog 2 hipotezė pasitvirtina. Mokyklos ištekliai - darbo autonomija, užduočių aiškumas ir santykiai su kolegomis teigiamai prognozuoja psichologinių poreikių patenkinimą. Tai rodo, jog didėjant mokyklos ištekliams, didėja pedagogų psichologinių poreikių patenkinimui. Kalbant apie 3 hipotezę, kuri teigia, kad mokyklos reikalavimai teigiamai prognozuoja psichologinių poreikių frustraciją, pasitvirtina iš dalies. Tyrimo rezultatai rodo, jog tik darbo kiekis ir tempas prognozuoja psichologinių poreikių frustraciją, kai kiti darbo reikalavimai - emocinis krūvis ir darbo sudėtingumas - ne. Tuo remiantis, galima teigti, jog didėjant darbo kiekiui ir tempui, didėja psichologinių poreikių frustracija.

### **3.5 Darbo produktyvumo, turint sveikatos problemų, prognostinių modelių analizė**

Siekiant patikrinti 4 hipotezę - ar mokytojų psichologinių poreikių patenkinimas teigiamai prognozuoja darbo produktyvumo, turint sveikatos problemų, dimensijas ir 5 hipotezę - ar mokytojų psichologinių poreikių frustracija neigiamai prognozuoja, darbo produktyvumo, turint sveikatos problemų, dimensijas - atlikta tiesinė regresinė analizė. Taip pat patikrinti ryšiai tarp darbo išteklių ir reikalavimų bei psichologinių poreikių patenkinimo ir frustracijos (žr. 14 lentelė).

14 lentelė. Psichologinių poreikių patenkinimo ir frustracijos bei darbo produktyvumo, turint sveikatos problemų, dimensijų sąsajos

	M (SD)	r		
		1	2	3
1.Psichologinių poreikių patenkinimas	5,24 (0,81)	-		
2.Psichologinių poreikių frustracija	3,31 (0,92)	-0,519*	-	
3.Darbo užbaigimas	3,63 (0,91)	0,269*	-0,263*	-
4.Trukdžių vengimas	3,63 (1,05)	0,360*	-0,350*	0,479*

Pastaba. N=196; \*p<0,01

Lentelėje galima matyti, kad darbo išteklių ir reikalavimų bei psichologinių poreikių patenkinimo ir frustracijos įverčiai statistiškai reikšmingai susiję.

Pirmiausia buvo patikrinta 4.1 hipotezė - ar mokytojų psichologinių poreikių patenkinimas teigiamai prognozuoja darbo užbaigimą. Gauti rezultatai pateikiami 15 lentelėje.

15 lentelė. Psichologinių poreikių patenkinimo ir frustracijos prognozė darbo užbaigimui, turint sveikatos problemų

	B	$\beta$	t	p	Modelio reikšmingumas		
					R <sup>2</sup>	F kriterijus	p
Konstanta	1,806		3,791	0,001			
Psichologinių poreikių patenkinimas	0,349	0,269	3,883	0,0001	0,072	15,081	0,0001

Pastaba. N=196

Atlikus regresinę analizę, galima matyti, jog psichologinių poreikių patenkinimas statistiškai reikšmingai paaiškina 7,2 procentus darbo užbaigimo, turint sveikatos problemų, vidurkių dispersijos (R<sup>2</sup> - 0,072). Šie rezultatai patvirtina 4.1 hipotezę ir nurodo, jog didėjant pedagogų psichologinių poreikių patenkinimui, didėja gebėjimas užbaigti užduotis, turint sveikatos problemų.

Toliau patikrinta 4.2 hipotezė - ar mokytojų psichologinių poreikių frustracija neigiamai prognozuoja koncentraciją į darbo procesą, turint sveikatos problemų. Rezultatai pateikti 16 lentelėje.

16 lentelė. Psichologinių poreikių frustracijos prognozė darbo užbaigimui, turint sveikatos problemų

	B	$\beta$	t	p	Modelio reikšmingumas		
					R <sup>2</sup>	F kriterijus	p
<i>Konstanta</i>	4,637		16,896	0,001			
<i>Psichologinių poreikių frustracija</i>	-0,303	-0,263	-3,791	0,001	0,069	14,370	0,0001

Regresinės analizės duomenys rodo, jog psichologinių poreikių frustracija paaiškina 6,9 procentus trukdžių užbaigimo skalės vidurkių dispersijos ( $R^2$  - 0,069). Rezultatai patvirtina išsikeltą 4.2 hipotezę, o atsižvelgiant į neigiamą koreliacijos koeficientą ( $\beta = -0,263$ ), galima teigti, jog didėjant psichologinių poreikių frustracijai, mažėja koncentracija į darbo procesą.

Siekiant patikrinti 5.1 hipotezę - mokytojų psichologinių poreikių frustracija neigiamai prognozuoja aukštesnę gebėjimą užbaigti užduotis turint sveikatos problemų taip pat atlikta regresinė analizė, kurios duomenys pateikti 17 lentelėje.

17 lentelė. Psichologinių poreikių patenkinimo prognozė trukdžių vengimui, turint sveikatos problemų

	B	$\beta$	t	p	Modelio reikšmingumas		
					R <sup>2</sup>	F kriterijus	p
<i>Konstanta</i>	1,161		2,857	0,005			
<i>Psichologinių poreikių patenkinimas</i>	0,411	0,360	5,367	0,001	0,129	28,802	0,0001

Pastabos. N=196

Duomenys rodo, kad psichologinių poreikių patenkinimas statistiškai reikšmingai paaiškina 12,9 procentus trukdžių vengimo skalės vidurkių dispersijos ( $R^2$  - 0,129). Šie rezultatai leidžia patvirtinti 5.1 hipotezę. Remiantis šiais tyrimo rezultatais, didėjant psichologinių poreikių patenkinimui, didėja koncentracija į darbo procesą.

Galiausiai patikrinta 5.2 hipotezė - mokytojų psichologinių poreikių frustracija neigiamai prognozuoja koncentraciją į darbo procesą turint sveikatos problemų. Duomenys pateikti 18 lentelėje.

18 lentelė. Psichologinių poreikių frustracijos prognozė trukdžių vengimui, turint sveikatos problemų

	B	$\beta$	t	p	Modelio reikšmingumas		
					R <sup>2</sup>	F kriterijus	p
<i>Konstanta</i>	4,495		19,162	0,001			
<i>Psichologinių poreikių frustracija</i>	-0,356	-0,350	-5,212	0,0001	0,123	27,170	0,0001

Pastabos. N=196

Regresinės analizės duomenys atskleidžia, jog psichologinių poreikių frustracija reikšmingai paaiškina 12,3 procentus trukdžių vengimo skalės vidurkių dispersijos ( $R^2$  - 0,123). Tai leidžia patvirtinti išsikeltą 5.2 hipotezę. Atsižvelgiant į regresijos neigiamą koeficiento, galima teigti, jog didėjant pedagogų psichologinių poreikių frustracijai, mažėja koncentracija į darbo procesą.

Apibendrinant, rezultatai rodo, jog 4 hipotezė pasitvirtina. Psichologinių poreikių patenkinimas teigiamai prognozuoja darbo produktyvumo, turint sveikatos problemų, dimensijas - darbo užbaigimas ir trukdžių vengimas. Taip pat pasitvirtina ir 5 hipotezė, kuri teigia, jog psichologinių poreikių frustracija neigiamai prognozuoja darbo užbaigimo ir trukdžių vengimo skalių vidurkius.

#### 4. TYRIMO REZULTATŲ APTARIMAS

Šis tyrimas atliktas siekiant patikrinti mokytojų darbo produktyvumo, turint sveikatos problemų, darbo išteklių ir reikalavimų bei psichologinių poreikių patenkinimo ir frustracijos sąsajas. Šiam tikslui pasiekti buvo išsikelti uždaviniai ir hipotezės, kurios bus aptartos šiame skyriuje.

Šiame tyrime dalyvavo 262 pedagogai iš visos Lietuvos, kurių dauguma buvo moterų (91,3%). Respondentų amžiaus vidurkis - 49 metai, kuris atspindi Lietuvos pedagogų amžiaus vidurkio pasiskirstymą (Švietimo, mokslo ir sporto ministerija, 2019). Taip pat matoma, jog trečdalis pedagogų (74,8%) bent kartą vykdė darbo veiklą, turint sveikatos problemų, o mažiau nei pusė (39,35%) - daugiau nei du kartus. Lyginant su kitomis šalimis matoma, jog pasiskirstymas tarp darbuotojų, kurie vykdo darbo veiklą, turint sveikatos problemų, skiriasi. Vokietijoje atliktas tyrimas nagrinėjant mokytojus parodė, jog 56% mokytojų yra bent kartą vykdę darbo veiklą, turint sveikatos problemų (Dudenhöffer et al., 2016). Tuo metu kiti tyrimai rodo, jog Danijoje ir Kanadoje daugiau nei 70 procentų darbuotojų yra vykdę darbo veiklą, turint sveikatos problemų, vieną kartą (Caverley et al., 2007; Hansen & Andersen, 2008), o nuo 47 iki 51 procentų darbuotojų bent 2 kartus (Aronsson & Gustafsson, 2005; Leineweber et al., 2011). Šie rezultatai nurodo poreikį toliau nagrinėti šį fenomeną bei su juo susijusius rodiklius ypač, kai matoma, kad trečdalis šiame tyrime dalyvavusių mokytojų vykdo darbo veiklą, turint sveikatos problemų.

Pirmoji išsikelta hipotezė nurodo, jog sociodemografiniai rodikliai (lytis ir amžius) statistiškai reikšmingai skirsis darbo veiklos vykdyme, turint sveikatos problemų. Tyrime buvo tirta, ar moterys daugiau nei vyrai vykdo darbo veiklą, turint sveikatos problemų. Anot rezultatų, 1.1 hipotezė nepasitvirtina ir nebuvo rasta jokie statistiškai reikšmingo skirtumo tarp vyrų ir moterų darbo veiklos vykdymo, turint sveikatos problemų. Analizuojant literatūrą matomi prieštaringi rezultatai. Šio tyrimo duomenys patvirtina tiek Norvegijoje, tiek Vokietijoje atliktų tyrimų rezultatus, kuriuose mokslininkai nerado reikšmingo skirtumo tarp vyrų ir moterų darbo veiklos vykdymo, turint sveikatos problemų (Johansen, 2012; Pohling, Buruck, Jungbauer, Leiter, 2016). Vis dėlto kiti tyrimai, kurie nagrinėja tiek mokytojus, tiek kitus darbuotojus randa, jog moterys labiau linkusios atlikti darbo veiklą, turint sveikatos problemų, nei vyrai (Kim et al., 2016; Panari & Simbula, 2016). Analizuojant šio tyrimo duomenis, svarbu išskirti šio tyrimo mažą vyrų dalyvių skaičių, kuris gali daryti įtaką gautiems rezultatams, todėl svarbu daryti išvadas atsargiai. Kalbant apie 1.2 hipotezę, kuri teigia, jog mokytojai, kurie vykdo darbo veiklą, turint sveikatos problemų, yra vyresni nei mokytojai, kurie nevykdo darbo veiklos, turint sveikatos problemų - taip pat nepasitvirtino, nors statistiškai reikšmingas skirtumas buvo rastas. Šio tyrimo duomenys rodo, jog mokytojai, kurie vykdo darbo veiklą, turint sveikatos problemų, yra statistiškai reikšmingai vyresni nei tie, kurie nėra vykdę darbo veiklos, turint sveikatos problemų. Tai galima analizuoti pasitelkiant mokslininkų prielaidas,

jog jaunesni žmonės yra linkę labiau eiti į darbą turėdami daugiau energijos ir mažiau skirdami dėmesio sveikatos sunkumams, kai vyresni - elgiasi atsargiau (Bierla, Huver, Richard, 2013). Taip pat analizuojant darbo veiklą, turint sveikatos problemų, dažnai pastebima, jog šiam fenomenui didelę įtaką daro aplinka. Stebint švietimo situaciją Lietuvoje, dėl pedagogų didėjančio trūkumo mokyklose, jie galimai jaučiasi pakankamai saugūs savo darbo vietoje - 57% mokytojų Lietuvoje yra vyresni nei 50 metų (švietimo, mokslo ir sporto ministerija, 2019), o tai leidžia atkreipti dėmesį ne tik į įstaigos keliamus reikalavimus, bet ir į savo poreikius. Tokiu atveju vyresni mokytojai gali dažniau pasirinkti nedirbti, jei jaučia, jog turi sveikatos sunkumų. Vis dėlto svarbu atkreipti dėmesį, jog literatūroje matomi ir priešingi tyrimų rezultatai, kurie nurodo, jog vyresni darbuotojai dažniau vykdo darbo veiklą, turint sveikatos problemų (Kim et al., 2016).

Analizuojant mokytojų psichologinių poreikių patenkinimą ir frustraciją, darbo išteklius ir reikalavimus bei darbo produktyvumą, turint sveikatos problemų, buvo rasti reikšmingi skirtumai tarp darbo veiklos vykdymo dažnumo, turint sveikatos problemų. Rezultatai rodo, jog mokytojų, kurie vykdė darbo veiklą, turint sveikatos problemų, vieną kartą, psichologiniai poreikiai yra labiau patenkinami ir mažiau frustruojami nei pedagogų, kurie vykdė darbo veiklą, turint sveikatos problemų, daugiau nei 5 kartus. Taip pat pedagogai, kurie vykdė darbo veiklą, turint sveikatos problemų, vieną kartą, statistiškai reikšmingai labiau koncentruojasi į darbo procesą ir turi aukštesnę gebėjimą užbaigti darbo užduotis, turint sveikatos problemų, nei pedagogai, kurie vykdė darbo veiklą, turint sveikatos problemų, 2-5 kartus. Vis dėlto tarp pedagogų, kurie vykdė darbo veiklą, turint sveikatos problemų, daugiau nei 5 kartus ir mažiau vykdančių tokią veiklą, reikšmingų skirtumų rasta nebuvo. Matoma, kad mokytojai, kurie vykdė darbo veiklą, turint sveikatos problemų, daugiau nei 5 kartus, išreiškė mažesnius darbo autonomijos ir užduočių aiškumo darbo išteklius nei pedagogai, kurie vykdė darbo veiklą, turint sveikatos problemų, rečiau, nors santykiai su kolegomis statistiškai reikšmingai nesiskyrė tarp grupių. Analizuojant kitus tyrimus, rezultatai kontraversiški. Australijoje atlikto tyrimo rezultatai patvirtina šio magistrinio darbo rezultatus. Anot autorių, darbo ištekliai siejasi su mažesniu darbo veiklos vykdymu, turint sveikatos problemų (McGregor, Magee, Caputi & Iverson, 2016; Schneider, Winter & Schreyögg, 2018). Vis dėlto šie rezultatai prieštarauja kitam tyrimui, kuriame matoma, kad didėjant vienam iš darbo išteklių - darbo autonomijai, didėja darbo veiklos, turint sveikatos problemų, dažnumas (Arnold, 2015).

Antroji hipotezė nurodo, jog mokytojų psichologinių poreikių patenkinimą teigiamai prognozuoja darbo ištekliai - darbo autonomija, užduočių aiškumas ir santykiai su kolegomis. Tai remiasi prielaida, jog jei aplinka yra palanki – psichologiniai poreikiai yra patenkinami (Vansteenkiste & Ryan 2013). Šio tyrimo rezultatai tai patvirtina. Atlikus regresinę analizę matoma, jog psichologinių poreikių patenkinimą prognozuoja visi darbo ištekliai, kurie buvo tirti - darbo autonomija, užduočių aiškumas ir santykiai su kolegomis. Šie rezultatai patvirtina Kanadoje atlikto

tyrimo rezultatus su medicinos seselėmis, kuriame nurodoma, jog psichologinių poreikių patenkinimą teigiamai prognozuoja darbo išteklių (Trépanier et al., 2015).

Trečioji hipotezė nurodo, jog mokytojų patiriami darbo reikalavimai - darbo tempas ir kiekis, emocinis krūvis ir darbo sudėtingumas neigiamai prognozuoja psichologinių poreikių frustraciją. Šio tyrimo rezultatai patvirtina tik 3.2 hipotezę, kuri nurodo, jog darbo tempas ir kiekis teigiamai prognozuoja psichologinių poreikių frustraciją. Tuo tarpu kitų darbo reikalavimų prognostiniai modeliai nesusidarė (3.1 ir 3.3 hipotezės nepasitvirtino). Tai dalinai siejasi su Kanadoje atliktu tyrimu, kuriame nurodoma, jog darbo reikalavimai prognozuoja darbuotojų psichologinių poreikių frustraciją (Trépanier et al., 2015). Vis dėlto svarbu pastebėti, jog minėtame tyrime nurodomi bendri darbo reikalavimai, kai šiame tyrime nagrinėjami skirtingi darbo reikalavimų aspektai. Biron ir kt. (2006) nurodo, jog skirtingi faktoriai turi įtakos darbo produktyvumui, turint sveikatos problemų. Tai matoma ir šiame tyrime, todėl galima daryti išvadą, jog ne visi darbo reikalavimai reikšmingai prisideda prie psichologinių poreikių frustracijos.

Ketvirtoji hipotezė nurodo, kad pedagogų psichologinių poreikių patenkinimas teigiamai prognozuoja darbo produktyvumą, turint sveikatos problemų, skalių įverčius. Remiantis Karanika-Murray ir Biron (2019) prielaidomis, žmogus, kuris patenkina esminius psichologinius poreikius, dažniau siejamas su teigiamomis darbo veiklos, turint sveikatos problemų, pasekmėmis. Tai patvirtina ir kiti, kurie teigia, jog, tik patenkinus psichologinius poreikius žmogus gali funkcionuoti tinkamai ir turėti didesnę atsparumą sveikatos problemų sukeltam produktyvumo sumažėjimui darbo aplinkoje (Trépanier et al., 2016). Šios prielaidos patvirtinamos šiame tyrime. Rezultatai parodė, jog psichologinių poreikių patenkinimas teigiamai prognozuoja pedagogų gebėjimą atlikti užduotis ir koncentruotis į darbo procesą, turint sveikatos problemų. Matoma, jog kuo labiau pedagogai patenkina psichologinius poreikius, tuo geriau geba užbaigti numatytus darbus bei koncentruotis į darbo procesą, nors turi sveikatos problemų.

Mokslininkai - Karanika-Murray ir Biron (2019) teigia, kad darbuotojas, kuris patiria psichologinių poreikių frustraciją, turėtų patirti neigiamas darbo veiklos, turint sveikatos problemų, pasekmes. Tuo remiantis buvo iškelta penktoji hipotezė, kuri teigia, kad psichologinių poreikių frustracija neigiamai prognozuoja darbo produktyvumą, turint sveikatos problemų. Tai pasitvirtina ir šiame tyrime. Rezultatai rodo, jog psichologinių poreikių frustracija neigiamai prognozuoja gebėjimą atlikti užduotis ir koncentruotis į darbo procesą, turint sveikatos problemų. Tai reiškia, jog didėjant psichologinių poreikių frustracijai, mažėja darbo produktyvumas, turint sveikatos problemų. Šie rezultatai atspindi mokslininkų atlikto tyrimo išvagas - kuo labiau ydinga aplinka, kuri veda į psichologinių poreikių frustraciją, tuo didesnė tikimybė nukreipti individą į sutrikusį funkcionavimą (Vander Elst et al., 2012).



#### 4.1 Tyrimo privalumai ir trūkumai

Nagrinėjant šį tyrimą svarbu atkreipti dėmesį į jo privalumus ir trūkumus. Didžiausi šio tyrimo privalumai tai, jog nėra kitų tyrimų, kurie leidžia pamatyti kaip pedagogų darbo aplinka ir psichologiniai poreikiai siejasi su darbo produktyvumu, turint sveikatos problemų.

Vis dėlto šis darbas turi trūkumų. Tyrimo dalyvių imtis nėra reprezentatyvi, todėl išvadamis negalima remtis apibendrinant rezultatus visai Lietuvos pedagogų populiacijai. Taip pat svarbu atsižvelgti į tai, jog šio tyrimo imtis nėra specifinė. Šiame tyrime dalyvavo įvairių mokomųjų dalykų pedagogai, kurie dirba skirtingo tipo mokyklose, o tai, atsižvelgiant į tyrimą, galėjo daryti įtaką rezultatams.

Analizuojant darbo aplinką, šiame darbe pasirinkti 3 skirtingi darbo išteklių ir reikalavimai, vis dėlto svarbu atkreipti dėmesį, jog yra daugiau kintamųjų, kurie gali daryti įtaką mokytojų darbo produktyvumui, turint sveikatos problemų, bei jų psichologiniams poreikiams. Taip pat svarbu paminėti tai, jog šis tyrimas neanalizuoja asmeninių dalyvių aspektų bei skirtingų sveikatos problemų, dėl kurių vykdoma darbo veikla, turint sveikatos problemų, todėl geriau suprasti darbo veiklą bei jos produktyvumą, turint sveikatos problemų, svarbu atsižvelgti į šiuos rodiklius.

Taip pat svarbu atspindėti, jog tyrimo dalyviai pildė anketą, kai šalyje buvo paskelbta ekstremali padėtis ir karantinas, o tai radikaliai pakeitė mokytojų darbo sąlygas, todėl tai galėjo daryti įtaką šio darbo rezultatams.

## IŠVADOS

1. Pedagogai, kurie vykdo darbo veiklą, turint sveikatos problemų, yra vyresni ir turi didesnę darbo stažą, lyginant su mokytojais, kurie nevykdo darbo veiklos, turint sveikatos problemų. Tuo metu reikšmingų skirtumų nebuvo tarp lyties ir darbo veiklos vykdymo, turint sveikatos problemų. Pedagogams, kurie vykdė darbo veiklą, turint sveikatos problemų, daugiau nei 5 kartus, labiau išreikšta psichologinių poreikių frustracija, o mažiau psichologinių poreikių patenkinimas lyginant su mokytojais, kurie vykdė darbo veiklą, turint sveikatos problemų, vieną ar 2-5 kartus. Taip pat pedagogai, kurie vykdė darbo veiklą, turint sveikatos problemų vieną kartą, reikšmingai daugiau koncentruojasi į darbo procesą ir užduočių užbaigimą bei išreiškia didžiausius darbo išteklius - santykiai su kolegomis, darbo autonomija ir užduočių aiškumas.
2. Psichologinių poreikių patenkinimą prognozuoja visi tyrinėti darbo ištekliai - santykiai su kolegomis, užduočių aiškumas ir darbo autonomija. Tai rodo, jog didėjant darbo ištekliams, didėja pedagogų psichologinių poreikių patenkinimas.
3. Psichologinių poreikių frustraciją prognozuoja vienas iš darbo reikalavimų - darbo tempas ir kiekis. Tuo metu kiti darbo reikalavimai - darbo sudėtingumas ir emocinis krūvis neprognozavo psichologinių poreikių frustracijos. Tai rodo, jog didėjant darbo tempui ir kiekiui, didėja pedagogų psichologinių poreikių frustracija.
4. Pedagogų psichologinių poreikių patenkinimas teigiamai prognozuoja darbo produktyvumo, turint sveikatos problemų, skales (darbo užbaigimas ir trukdžių vengimas). Tai rodo, jog didėjant psichologinių poreikių patenkinimui, mažėja gebėjimas užbaigti darbo užduotis ir koncentracija į darbo procesą, turint sveikatos problemų.
5. Pedagogų psichologinių poreikių frustracija neigiamai prognozuoja darbo produktyvumo, turint sveikatos problemų, skales (darbo užbaigimas ir trukdžių vengimas). Tai rodo, jog didėjant psichologinių poreikių patenkinimui, mažėja gebėjimas užbaigti darbo užduotis ir koncentracija į darbo procesą, turint sveikatos problemų.

## LITERATŪRA:

1. Aelterman, N., Vansteenkiste, M., Van Keer, H., & Haerens, L. (2016). *Changing teachers' beliefs regarding autonomy support and structure: The role of experienced psychological need satisfaction in teacher training*. *Psychology of Sport and Exercise*, 23, 64–72.
2. Ariza-Montes, A., Muniz R., N. M., Leal-Rodríguez, A. L., & Leal-Millán, A. G. (2016). *Workplace Bullying Among Teachers*. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 58(8), 818–827.
3. Arnold, D. (2015). *Determinants of the Annual Duration of Sickness Presenteeism: Empirical Evidence from European Data*. *LABOUR*, 30(2), 198–212.
4. Aronsson, G., & Gustafsson, K. (2005). *Sickness Presenteeism: Prevalence, Attendance-Pressure Factors, and an Outline of a Model for Research*. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(9), 958–966.
5. Ashby K and Mahdon M (2010) *Why do employees come to work when ill? An investigation into sickness presence in the workplace*. The Work Foundation, April.
6. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). *The job demands-resources model: State of the art*. *Journal of managerial psychology*.
7. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). *Job Demands-Resources Theory*. *Wellbeing*, 1–28.
8. Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). *Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high*. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284.
9. Bartholomew, K. J., Ntoumanis, N., Ryan, R. M., Bosch, J. A., & Thøgersen-Ntoumani, C. (2011). *Self-Determination Theory and Diminished Functioning*. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(11), 1459–1473.
10. Bergström, G., Bodin, L., Hagberg, J., Lindh, T., Aronsson, G., & Josephson, M. (2009). *Does sickness presenteeism have an impact on future general health?*. *International archives of occupational and environmental health*, 82(10), 1179-1190.
11. Bermejo-Toro, L., Prieto-Ursúa, M., & Hernández, V. (2015). *Towards a model of teacher well-being: personal and job resources involved in teacher burnout and engagement*. *Educational Psychology*, 36(3), 481–501.
12. Bierla, I., Huver, B., & Richard, S. (2013). *New evidence on absenteeism and presenteeism*. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(7), 1536–1550.
13. Biron, C., Brun, J., Ivers, H., & Cooper, C. (2006). *At work but ill: psychosocial work environment and well-being determinants of presenteeism propensity*. *Journal of Public Mental Health*, 5(4), 26–37.

14. Bonache, J. (2005). *Job satisfaction among expatriates, repatriates and domestic employees*. *Personnel Review*, 34(1), 110–124.
15. Bottiani, J. H., Duran, C. A., Pas, E. T., & Bradshaw, C. P. (2019). *Teacher stress and burnout in urban middle schools: Associations with job demands, resources, and effective classroom practices*. *Journal of School Psychology*, 77, 36-51.
16. 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. Burgers, C., Eden, A., van Engelenburg, M. D., & Buningh, S. (2015). *How feedback boosts motivation and play in a brain-training game*. *Computers in Human Behavior*, 48, 94-103.
18. Cao, C., Shang, L., & Meng, Q. (2020). *Applying the Job Demands-Resources Model to exploring predictors of innovative teaching among university teachers*. *Teaching and Teacher Education*, 89, 103009.
19. Catalán, Á. A., Serrano, J. S., Clemente, J. A. J., Lucas, J. M. A., & García-González, L. (2018). *Spanish validation of the Basic Psychological Needs at Work Scale: A measure to predict teachers' well-being in the workplace*. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18(2), 127-148.
20. Caverley, N., Cunningham, J. B., & MacGregor, J. N. (2007). *Sickness Presenteeism, Sickness Absenteeism, and Health Following Restructuring in a Public Service Organization*. *Journal of Management Studies*, 44(2), 304–319.
21. Chen, B., Vansteenkiste, M., Beyers, W., Boone, L., Deci, E. L., Van der Kaap-Deeder, J., ... Verstuyf, J. (2014). *Basic psychological need satisfaction, need frustration, and need strength across four cultures*. *Motivation and Emotion*, 39(2), 216–236.
22. Cheon, S. H., Reeve, J., & Song, Y.-G. (2016). *A Teacher-Focused Intervention to Decrease PE Students' Amotivation by Increasing Need Satisfaction and Decreasing Need Frustration*. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 38(3), 217–235.
23. Collins, J. J., Baase, C. M., Sharda, C. E., Ozminkowski, R. J., Nicholson, S., Billotti, G. M., Berger, M. L. (2005). *The Assessment of Chronic Health Conditions on Work Performance, Absence, and Total Economic Impact for Employers*. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(6), 547–557
24. De Cooman, R., Stynen, D., Van den Broeck, A., Sels, L., & De Witte, H. (2013). *How job characteristics relate to need satisfaction and autonomous motivation: implications for work effort*. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(6), 1342–1352.
25. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior*. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268.

26. DeHaan, C. R., Hirai, T., & Ryan, R. M. (2016). *Nussbaum's capabilities and self-determination theory's basic psychological needs: Relating some fundamentals of human wellness*. *Journal of Happiness Studies*, 17(5), 2037-2049.
27. Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A. E., & Taris, T. W. (Eds.). (2009). *Research in Occupational Stress and Well-being. Research in Occupational Stress and Well-Being*.
28. Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Hox, J. (2009). *Present but sick: a three-wave study on job demands, presenteeism and burnout*. *Career Development International*, 14(1), 50–68.
29. Dudenhöffer, S., Claus, M., Schöne, K., Letzel, S., & Rose, D.-M. (2016). *Sickness presenteeism of German teachers: prevalence and influencing factors*. *Teachers and Teaching*, 23(2), 141–152.
30. Ebersold, S., Rahm, T., & Heise, E. (2019). *Autonomy support and well-being in teachers: differential mediations through basic psychological need satisfaction and frustration*. *Social Psychology of Education*, 22(4), 921-942.
31. Europos Imunoterapijos deklaracija (2012) *Kova su alergija, o ne su simptomais*. Paimta iš: [http://naujienos.vu.lt/wp-content/uploads/2012/02/IT\\_deklaracija\\_galutinis.pdf](http://naujienos.vu.lt/wp-content/uploads/2012/02/IT_deklaracija_galutinis.pdf)
32. Ferreira, A. I., & Martinez, L. F. (2012). *Presenteeism and burnout among teachers in public and private Portuguese elementary schools*. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(20).
33. Feuerhahn, N., Bellingrath, S., & Kudielka, B. M. (2013). *The Interplay of Matching and Non-Matching Job Demands and Resources on Emotional Exhaustion among Teachers*. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 5(2), 171–192.
34. Filak, V. F., & Sheldon, K. M. (2003). *Student Psychological Need Satisfaction and College Teacher-Course Evaluations*. *Educational Psychology*, 23(3), 235–247
35. Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). *Self-determination theory and work motivation*. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362.
36. Gosselin, E., Lemyre, L., & Corneil, W. (2013). *Presenteeism and absenteeism: Differentiated understanding of related phenomena*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(1), 75–86.
37. Hansen, C. D., & Andersen, J. H. (2008). *Going ill to work—What personal circumstances, attitudes and work-related factors are associated with sickness presenteeism?*. *Social science & medicine*, 67(6), 956-964.
38. Hardré, P. L., & Reeve, J. (2009). *Training corporate managers to adopt a more autonomy-supportive motivating style toward employees: an intervention study*. *International Journal of Training and Development*, 13(3), 165-184.

39. Harmsen, R., Helms-Lorenz, M., Maulana, R., van Veen, K., & van Veldhoven, M. (2019). *Measuring general and specific stress causes and stress responses among beginning secondary school teachers in the Netherlands*. *International Journal of Research & Method in Education*, 42(1), 91-108.
40. Hutting, N., Engels, J. A., Heerkens, Y. F., Staal, J. B., & Nijhuis-van der Sanden, M. W. G. (2013). *Development and Measurement Properties of the Dutch Version of the Stanford Presenteeism Scale (SPS-6)*. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 24(2), 268–277.
41. Jang, H., Kim, E. J., & Reeve, J. (2016). *Why students become more engaged or more disengaged during the semester: A self-determination theory dual-process model*. *Learning and Instruction*, 43, 27–38.
42. Johansen, V. (2012). *Sickness presenteeism in Norway and Sweden*. *Nordic Journal of Social Research*, 3
43. Johns, G. (2010). *Presenteeism in the workplace: A review and research agenda*. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519-542.
44. Kanat-Maymon, Y., & Reizer, A. (2017). *Supervisors' Autonomy Support as a Predictor of Job Performance Trajectories*. *Applied Psychology*, 66(3), 468–486.
45. Kaplan, H. (2017). *Teachers' autonomy support, autonomy suppression and conditional negative regard as predictors of optimal learning experience among high-achieving Bedouin students*. *Social Psychology of Education*, 21(1), 223–255.
46. Karanika-Murray, M., & Biron, C. (2020). *The health-performance framework of presenteeism: Towards understanding an adaptive behaviour*. *Human Relations*.
47. Kim, J. Y., Lee, J., Muntaner, C., & Kim, S. S. (2016). *Who is working while sick? Nonstandard employment and its association with absenteeism and presenteeism in South Korea*. *International archives of occupational and environmental health*, 89(7), 1095-1101.
48. Kinman, G. (2019). *Sickness presenteeism at work: prevalence, costs and management*. *British Medical Bulletin*.
49. Kinnunen, U., Feldt, T., Siltaloppi, M., & Sonnentag, S. (2011). *Job demands–resources model in the context of recovery: Testing recovery experiences as mediators*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(6), 805-832..
50. Klassen, R. M., Perry, N. E., & Frenzel, A. C. (2012). *Teachers' relatedness with students: An underemphasized component of teachers' basic psychological needs*. *Journal of Educational Psychology*, 104(1), 150–165.
51. Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Berger, M. L., Turpin, R. S., Bendel, T. (2002). *Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity*. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44(1), 14–20.

52. Lack, D. M. (2011). *Presenteeism revisited: a comprehensive review*. *Aaohn Journal*, 59(2), 77-91.
53. Leineweber, C., Westerlund, H., Hagberg, J., Svedberg, P., Luukkala, M., & Alexanderson, K. (2011). *Sickness presenteeism among Swedish police officers*. *Journal of occupational rehabilitation*, 21(1), 17-22.
54. Lequeurre, J., Gillet, N., Ragot, C., & Fouquereau, E. (2013). *Validation of a French questionnaire to measure job demands and resources*. *Revue internationale de psychologie sociale*, 26(4), 93-124.
55. Leslie, L. M., Manchester, C. F., Park, T.-Y., & Mehng, S. A. (2012). *Flexible Work Practices: A Source of Career Premiums or Penalties?* *Academy of Management Journal*, 55(6), 1407–1428.
56. Lynch, M. F., & Salikhova, N. R. (2016). *Teachers' conceptions about the child's development needs: A structural analysis*. *Mathematics Education*, 11, 1471 – 1479.
57. Lohaus, D., & Habermann, W. (2018). *Presenteeism: A review and research directions*. *Human Resource Management Review*.
58. Longo, Y., Gunz, A., Curtis, G. J., & Farsides, T. (2016). *Measuring need satisfaction and frustration in educational and work contexts: The Need Satisfaction and Frustration Scale (NSFS)*. *Journal of Happiness Studies*, 17(1), 295-317.
59. Mandiracioglu, A., Bolukbas, O., Demirel, M., & Gumeli, F. (2015). *Factors related to presenteeism among employees of the private sector*. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 21(1), 80–85.
60. Martela, F., Ryan, R. M., & Steger, M. F. (2017). *Meaningfulness as Satisfaction of Autonomy, Competence, Relatedness, and Beneficence: Comparing the Four Satisfactions and Positive Affect as Predictors of Meaning in Life*. *Journal of Happiness Studies*, 19(5), 1261–1282.
61. Messmann, G., Stoffers, J., Van der Heijden, B., & Mulder, R. H. (2017). *Joint effects of job demands and job resources on vocational teachers' innovative work behavior*. *Personnel Review*, 46(8), 1948–1961.
62. Miraglia, M., & Johns, G. (2016). *Going to work ill: A meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(3), 261–283.
63. Mokhtar, D., Abdullah, N.-A., & Roshazad, N. A. (2020). *Survey dataset on presenteeism, job demand and perceived job insecurity: the perspective of diplomatic officers*. *Data in Brief*, 105505.

64. Niemiec, C. P., & Ryan, R. M. (2009). *Autonomy, competence, and relatedness in the classroom*. *School Field*, 7(2), 133–144.
65. Nishimura, T., & Suzuki, T. (2016). *Basic Psychological Need Satisfaction and Frustration in Japan: Controlling for the Big Five Personality Traits*. *Japanese Psychological Research*, 58(4), 320–331.
66. Orsini, C. A., Binnie, V. I., & Tricio, J. A. (2018). *Motivational profiles and their relationships with basic psychological needs, academic performance, study strategies, self-esteem, and vitality in dental students in Chile*. *Journal of educational evaluation for health professions*, 15.
67. Panari, C., & Simbula, S. (2016). *Presenteeism “on the desk.”* *International Journal of Workplace Health Management*, 9(1), 84–95.
68. Pohling, R., Buruck, G., Jungbauer, K.-L., & Leiter, M. P. (2016). *Work-related factors of presenteeism: The mediating role of mental and physical health*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(2), 220–234.
69. Raižienė, S., Gabrielavičiūtė, I., Garckija, R., & Kalesinskas, L. (2019). *Mokytojų teikiamo grįžtamojo ryšio ir mokinių ketinimų palikti mokyklą sąsajos: esminių psichologinių poreikių vaidmuo*.
70. Reeve, J., Jang, H., Carrell, D., Jeon, S., & Barch, J. (2004). *Enhancing Students’ Engagement by Increasing Teachers’ Autonomy Support*. *Motivation and Emotion*, 28(2), 147–169.
71. Ryan, R. M., Bernstein, J. H., & Brown, K. W. (2010). *Weekends, work, and well-being: Psychological need satisfactions and day of the week effects on mood, vitality, and physical symptoms*. *Journal of social and clinical psychology*, 29(1), 95-122.
72. Rigby, C. S., & Ryan, R. M. (2018). *Self-determination theory in human resource development: New directions and practical considerations*. *Advances in Developing Human Resources*, 20(2), 133-147.
73. Roth, G., Assor, A., Kanat-Maymon, Y., & Kaplan, H. (2007). *Autonomous motivation for teaching: how self-determined teaching may lead to self-determined learning*. *Journal of Educational Psychology*, 99(4), 761.
74. Roth, G., Kanat-Maymon, Y., & Bibi, U. (2010). *Prevention of school bullying: The important role of autonomy-supportive teaching and internalization of pro-social values*. *British Journal of Educational Psychology*, 81(4), 654–666.
75. Rutten, C., Boen, F., & Seghers, J. (2012). *How School Social and Physical Environments Relate to Autonomous Motivation in Physical Education: The Mediating Role of Need Satisfaction*. *Journal of Teaching in Physical Education*, 31(3), 216–230.



76. Schade, H., Steidelmüller, C., Vinberg, S., Whysall, Z., & Yang, T. (2019) “*To work, or not to work, that is the question*”–Recent trends and avenues for research on presenteeism.
77. Schneider, D., Winter, V., & Schreyögg, J. (2018). *Job demands, job resources, and behavior in times of sickness: An analysis across German nursing homes*. *Health care management review*, 43(4), 338-347.
78. Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2014). *Teacher Self-Efficacy and Perceived Autonomy: Relations with Teacher Engagement, Job Satisfaction, and Emotional Exhaustion*. *Psychological Reports*, 114(1), 68–77.
79. Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). *Still motivated to teach? A study of school context variables, stress and job satisfaction among teachers in senior high school*. *Social Psychology of Education*, 20(1), 15–37.
80. Švietimo, mokslo ir sporto ministerija (2019). *Švietimo būklės apžvalga*. Paimta iš: <http://www.nmva.smm.lt/wp-content/uploads/2019/10/Svietimo-bukles-apzvalga-2019-web.pdf>
81. Tian, L., Chen, H., & Huebner, E. S. (2013). *The Longitudinal Relationships Between Basic Psychological Needs Satisfaction at School and School-Related Subjective Well-Being in Adolescents*. *Social Indicators Research*, 119(1), 353–372.
82. Trépanier, S.-G., Fernet, C., & Austin, S. (2016). *Longitudinal relationships between workplace bullying, basic psychological needs, and employee functioning: a simultaneous investigation of psychological need satisfaction and frustration*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(5), 690–706.
83. Trépanier, S.-G., Forest, J., Fernet, C., & Austin, S. (2015). *On the psychological and motivational processes linking job characteristics to employee functioning: Insights from self-determination theory*. *Work & Stress*, 29(3), 286–305.
84. Vaitkevičius, R., & Saudargienė, A. (2006). *Statistika su SPSS psichologiniuose tyrimuose: mokomoji knyga*.
85. Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). *Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction*. *Work & Stress*, 22(3), 277–294.
86. Van Petegem, S., Soenens, B., Vansteenkiste, M., & Beyers, W. (2015). *Rebels with a cause? Adolescent defiance from the perspective of reactance theory and self-determination theory*. *Child Development*, 86(3), 903-918.
87. Van Veldhoven, M. J. P. M., Prins, J., Van der Laken, P. A., & Dijkstra, L. (2015). *QEEW2. 0: 42 short scales for survey research on work, well-being and performance*.

88. Vander Elst, T., Van den Broeck, A., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2012). *The mediating role of frustration of psychological needs in the relationship between job insecurity and work-related well-being*. *Work & Stress*, 26(3), 252-271.
89. Vanhee, G., Lemmens, G. M. D., & Verhofstadt, L. L. (2016). *Relationship satisfaction: High need satisfaction or low need frustration?* *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 44(6), 923–930.
90. Vänni, K. J., Neupane, S., Siukola, A. E., Karinen, H. M., Pursio, H. K., Uitti, J., & Nygård, C. H. (2018). *The Presenteeism Scale as a measure of productivity loss*. *Occupational Medicine*, 68(8), 512-518.
91. Vansteenkiste, M., & Ryan, R. M. (2013). *On psychological growth and vulnerability: Basic psychological need satisfaction and need frustration as a unifying principle*. *Journal of psychotherapy integration*, 23(3), 263.
92. Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemiec, C. P., Soenens, B., Witte, H., & Broeck, A. (2007). *On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: A self-determination theory approach*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(2), 251–277.
93. Vansteenkiste, M., Soenens, B., & Duriez, B. (2008). *Presenting a positive alternative to strivings for material success and the thin-ideal: Understanding the effects of extrinsic relative to intrinsic goal pursuits*. *Positive psychology: Exploring the best in people*, 4, 57-86.
94. Vansteenkiste, M., Soenens, B., Van Petegem, S., & Duriez, B. (2014). *Longitudinal associations between adolescent perceived degree and style of parental prohibition and internalization and defiance*. *Developmental Psychology*, 50(1), 229–236.
95. Zhou, Q., Martinez, L. F., Ferreira, A. I., & Rodrigues, P. (2016). *Supervisor support, role ambiguity and productivity associated with presenteeism: A longitudinal study*. *Journal of Business Research*, 69(9), 3380–3387.

# PRIEDAI

## Priedas Nr. 1 Tyrime naudotų klausimynų leidimai

Inquire of permit Gautieji x



**Rytis Jankauskas** <jankauskas.ryt@gmail.com>  
skirta yleniolongo ▾

02-28, pn 17:13 ☆ ↶ ⋮

Dear Longo,

I am writing to inquire about the permit to use your created scale for the master thesis' research.

I am a student of education and child psychology master's degree studies at Vilnius University, Lithuania. I am writing my final thesis by the name of "Links between the productivity of presentism, teacher's psychological needs, work resources, and demands." My supervisor is a prof. dr. Saulė Raižienė. As I am doing research about teachers' basic psychological needs and frustration I am considering using the *need satisfaction and frustration scale* (NSFS). For using the scale I would need to translate it to Lithuanian language.

As you and your colleagues have created the NSFS, I inquire about the permit to use and translate this scale in my research.

Please do not hesitate to contact me if you have any questions regarding this matter. I am looking forward to hearing any information from you.

--  
Faithfully,

Rytis Jankauskas

Have a great day!



**Ylenio Longo** <yleniolongo@gmail.com>  
skirta aš ▾

02-28, pn 17:37 ☆ ↶ ⋮

anglų ▾ > lietuvių ▾ Išversti pranešimą

Išjungti šiai kalbai: anglų x

Hi Rytis,

Sure, feel free to translate it and use it, as long as it's only used for non-profit purposes (e.g. academic research), and the original scale is referenced.

Best,  
Ylenio

\*\*\*

--  
Dr. Ylenio Longo  
Data Scientist



**Onderzoek & Advies SKB** <projecten@skb.nl>  
skirta aš ▾

02-21, pn 18:03 ☆ ↶ ⋮

anglų ▾ > lietuvių ▾ Išversti pranešimą

Išjungti šiai kalbai: anglų x

Dear Rytis,

You have submitted a request to use the QEEW for research purposes. We approved your request and you agreed with the conditions for non-commercial use of the questionnaire. However, I see that you that the survey will be in Lithuanian. Be aware that we don't have the translation in that language, meaning that you'd have to translate it yourself.

After you have transferred the €50,00 deposit on the following account, you will receive the manual to calculate the scale scores: IBAN NL43 INGB 0008 7540 78 in the name of SKB Vragenlijst Services B.V., please mention your name.

If we receive your report within the agreed period of time, we will repay your deposit on the same bank account that was used to pay the deposit, with mentioning your name.

Kind regards,  
SKB  
T +31 20 462 78 90  
E [qeew@skb.nl](mailto:qeew@skb.nl)  
I [www.qeew.eu](http://www.qeew.eu)

---Original Message---

From: [qeew@skb.nl](mailto:qeew@skb.nl) On Behalf Of Rytis Jankauskas  
Sent: donderdag 20 februari 2020 17:54  
To: Onderzoek & Advies SKB <[projecten@skb.nl](mailto:projecten@skb.nl)>  
Subject: Aanvraag gebruik VBBA / Your request for use of QEEW

Gegevens aanvraagformulier voor gebruik van de VBBA t.b.v. studie.



**Rytis Jankauskas**

03-02, pr 19:30 ☆

Dear SKB, I am writing to you to be sure that you received my deposit payment of 50 euro for QEEW. The payment was made by the name of Rytis Jankauskas. Faithfu



**Onderzoek & Advies SKB** <projecten@skb.nl>  
skirta aš ▾

03-03, an 09:45 ☆ ↶ ⋮

anglų ▾ > lietuvių ▾ Išversti pranešimą

Išjungti šiai kalbai: anglų x

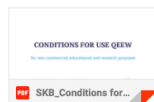
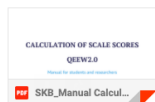
Dear Rytis,

Thank you for your e-mail and your payment, we received your deposit of €50, which will be repaid after submitting your report. Attached you will find the QEEW2.0 questionnaire and the manual to calculate the scale scores.

Good luck with your research. We are looking forward to your publication.

\*\*\*

4 priedai



**Priedas Nr. 2. Skalių įverčių normalumo kriterijai pagal asimetriją ir ekscesą.**

	Asimetrija	Ekscesas
Santykiai su kolegomis	0,284	-0,594
Darbo autonomija	0,311	-0,257
Darbo krūvis	0,804	-0,202
Emocinis krūvis	0,911	0,331
Darbo sudėtingumas	0,775	-0,270
Užduočių aiškumas	0,154	0,177
Darbo užbaigimas	-0,500	-0,845
Trukdžių vengimas	-0,243	-0,685
Autonomijos patenkinimas	-0,587	0,063
Autonomijos frustracija	0,081	-0,483
Sąryšingumo patenkinimas	0,081	-0,483
Sąryšingumo frustracija	0,299	-0,892
Kompetencijos patenkinimas	-0,661	0,381
Kompetencijos frustracija	0,188	-0,823
Psichologinių poreikių patenkinimas	-0,370	0,292
Psichologinių poreikių frustracija	-0,118	-0,715

**Priedas Nr. 3. Pilotiniame tyrime naudotų klausimynų įverčių vidinio suderinamumo rodikliai**

<b>Skalė (teiginių skaičius)</b>	<b>Vidinio suderinamumo rodiklis (Cronbach alfa)</b>
<i>Santykiai su kolegomis (6)</i>	0,912
<i>Darbo autonomija (4)</i>	0,912
<i>Užduočių aiškumas (4)</i>	0,744
<i>Darbo kiekis ir tempas (6)</i>	0,922
<i>Emocinis krūvis (5)</i>	0,753
<i>Darbo sudėtingumas (3)</i>	0,486
<i>Psichologinių poreikių patenkinimas (9)</i>	0,899
<i>Psichologinių poreikių frustracija (9)</i>	0,719
<i>Darbo užbaigimas (3)</i>	0,379
<i>Trukdžių vengimas (3)</i>	0,733

*Pastaba. N= 18*

#### Priedas Nr. 4. Sociodemografiniai anketos klausimai

1. Jūsų lytis:
  - Vyras
  - moteris
2. Mokykloje, \_\_\_\_\_ kurioje \_\_\_\_\_ dirbate, \_\_\_\_\_ tipas:  
(Jei dirbate keliose įstaigose, pažymėkite mokyklos tipą, kurioje turite didžiausią krūvį. Žemiau esančius klausimus prašau atsakyti remiantis ta mokykla, kurią pasirinkote šiame klausime)
  - Pradinė mokykla
  - Progimnazija
  - Gimnazija
  - Kita: įrašykite
3. Jūsų įstaiga, kurioje dirbate:
  - Valstybinė
  - Nevalstybinė
4. Kokio dalyko mokytoju (-a) dirbate?
  - Pradinių klasių
  - Kūno kultūros
  - Lietuvių kalbos
  - Užsienio kalbos
  - Chemijos
  - Fizikos
  - Geografijos
  - Istorijos
  - Dailės ir/ar technologijos
  - Šokių
  - Dorinio ugdymo (etikos ir/ar etikos)
  - Biologijos
  - Matematikos
  - Socialinis pedagogas
  - Specialusis pedagogas
  - Kita: įrašykite
5. Jūsų pedagoginio darbo stažas (įrašyti metais):
6. Jūsų amžius (įrašyti metais):

**Priedas Nr. 5 Klaidos dispersijų palyginimas**

	<b>F</b>	<b>df1</b>	<b>df2</b>	<b>p</b>
Psichologinių poreikių patenkinimas	0,716	2	193	0,490
Psichologinių poreikių frustracija	1,012	2	193	0,365
Trukdžių vengimas	0,805	2	193	0,083
Darbo užbaigimas	2,519	2	193	0,449
Santykiai su kolegomis	1,029	2	193	0,359
Darbo autonomija	1,323	2	193	0,269
Užduočių aiškumas	0,128	2	193	0,880
Darbo kiekis ir tempas	3,274	2	193	0,040*
Darbo sudėtingumas	4,417	2	193	0,013*
Emocinis krūvis	6,221	2	193	0,002*

*Pastabos. N=196; \*p<0,05*

**Priedas Nr. 6 Faktorių efektų patikrinimas**

			<b>Vidurkių skirtumai</b>	<b>p</b>
Psichologinių poreikių patenkinimas	1	2-5	0,15	0,624
		Daugiau nei 5	0,59	<b>0,017</b>
	2-5	1	-0,15	0,624
		Daugiau nei 5	0,43	0,120
Psichologinių poreikių frustracija	1	2-5	-0,70	0,571
		Daugiau nei 5	0,17	<b>0,011</b>
	2-5	1	-0,52	0,571
		Daugiau nei 5	0,70	0,088
Darbo užbaigimas	1	2-5	0,40	<b>0,030</b>
		Daugiau nei 5	0,22	1
	2-5	1	-0,40	<b>0,030</b>
		Daugiau nei 5	-0,18	1
Trukdžių vengimas	1 kartą	2-5	0,47	<b>0,002</b>
		Daugiau nei 5	0,33	0,483
	2-5	1	-0,47	<b>0,002</b>
		Daugiau nei 5	-0,13	1
Darbo autonomija	1 kartą	2-5	-0,05	1
		Daugiau nei 5	-0,15	<b>0,001</b>
	2-5	1	0,05	1
		Daugiau nei 5	-0,10	<b>0,003</b>



Užduočių aiškumas	1 kartą	2-5	-0,17	<b>0,049</b>
		Daugiau nei 5	-0,26	0,122
	2-5	1	0,17	<b>0,049</b>
		Daugiau nei 5	-0,09	1

*Pastabos. Pastabos: 1 - Vieną kartą vykdė darbo veiklą, turint sveikatos problemų; 2-5 - 2-5 kartus vykdė darbo veiklą, turint sveikatos problemų; Daugiau nei 5 - daugiau nei 5 kartus vykdė darbo veiklą, turint sveikatos problemų;*