

VILNIAUS UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR VERSLO ADMINISTRAVIMO FAKULTETAS

ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ VALDYMAS

Magistrantė Gabrielė Trusilaitė
MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

MOKYTOJŲ DARBO REIKALAVIMŲ IR IŠTEKLIŲ RYŠYS SU DARBO ATLIKIMU MEDIJUOJANT PERDEGIMUI IR MODERUOJANT EMOCINIAM INTELEKTUI	THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' JOB DEMANDS AND RESOURCES AND JOB PERFORMANCE MEDIATED BY BURNOUT AND MODERATED BY EMOTIONAL INTELLIGENCE
--	---

Darbo vadovas Doc. Dr. Virginijus Tamaševičius

Vilnius, 2025

TURINYS

Lentelių sąrašas	5
Paveikslų sąrašas.....	7
IVADAS	8
1. PERDEGIMO, DARBO REIKALAVIMŲ IR IŠTEKLIŲ, EMOCINIO INTELEKTO IR DARBO ATLIKIMO LITERATŪROS APŽVALGA	11
1.1 Darbuotojų perdegimas.....	11
1.1.1 Darbuotojų perdegimo koncepcija.....	11
1.1.2 Darbuotojų perdegimo dimensijos.....	13
1.1.3 Darbuotojų perdegimo matavimo instrumentai	16
1.1.4 Darbuotojų perdegimo priežastys	18
1.1.5 Darbuotojų perdegimo pasekmės	22
1.2 Darbo reikalavimų ir išteklių modelis	23
1.2.1 Darbo reikalavimų ir išteklių modelio koncepcija	23
1.2.2 Darbo reikalavimų ir išteklių poveikis	24
1.2.3 Darbo reikalavimų ir išteklių tarpusavio sąveika	25
1.2.4 Darbo reikalavimų ir išteklių matavimas.....	27
1.3 Emocinis intelektas.....	28
1.3.1 Emocinio intelekto koncepcija	28
1.3.2 Emocinio intelekto poveikis	29
1.3.3 Emocinio intelekto matavimas	29
1.4 Darbo atlikimas.....	32
1.4.1 Individualaus darbo atlikimo koncepcija.....	32
1.4.2 Individualaus darbo atlikimo matavimas.....	33
1.5 Mokytojų perdegimo, darbo reikalavimų ir išteklių, emocinio intelekto ir individualaus darbo atlikimo sąveika	34
1.5.1 Mokytojų perdegimas	34
1.5.2 Ryšys tarp mokytojų perdegimo ir darbo reikalavimų bei darbo išteklių	35
1.5.3 Ryšys tarp mokytojų perdegimo ir emocinio intelekto	35
1.5.4 Ryšys tarp perdegimo, emocinio intelekto ir darbo rezultatų.....	35
1.5.5 Ryšys tarp perdegimo ir darbo atlikimo	36
2. MOKYTOJŲ DARBO REIKALAVIMŲ IR IŠTEKLIŲ RYŠIO SU DARBO ATLIKIMU MEDIJUOJANT PERDEGIMUI IR MODERUOJANT EMOCINIAM INTELEKTUI TYRIMO METODIKA	37
3. MOKYTOJŲ DARBO REIKALAVIMŲ IR IŠTEKLIŲ RYŠIO SU DARBO ATLIKIMU MEDIJUOJANT PERDEGIMUI IR MODERUOJANT EMOCINIAM INTELEKTUI TYRIMO REZULTATŲ ANALIZĖ.....	47

3.1 Respondentų demografinės charakteristikos	47
3.2 Demografinių mokytojų charakteristikų įtaka perdegimo lygiui	48
3.2.1 Mokytojų lyties įtaka perdegimo lygiui.....	48
3.2.2 Mokytojų išsilavinimo, kvalifikacinės kategorijos, ugdymo įstaigos, ugdymo srities tipo ir bendro mokinių skaičius ugdymo įstaigoje įtaka perdegimo lygiui.....	49
3.2.3 Mokytojų amžiaus, vidutinio mokinių skaičiaus klasėse, kuriose dirbama ir darbo patirties įtaka perdegimo lygiui.	50
3.3 Regresinės analizės.....	52
3.3.1 Darbo reikalavimų ir mokytojų perdegimo sąveika	53
3.3.2 Perkrovos ir neužtikrintumo dėl darbo ryšys su mokytojų perdegimu.....	54
3.3.3 Darbo išteklių ir mokytojų perdegimo sąveika.....	55
3.3.4 Organizacinio palaikymo, augimo galimybių, santykių su bendradarbiais, kontrolės, ir atlygio ryšys su mokytojų perdegimu.....	56
3.3.5 Mokytojų perdegimo ir darbo atlikimo sąveika	57
3.3.6 Darbo reikalavimų ir darbo atlikimo sąveika	58
3.3.7 Perkrovos ir darbo atlikimo sąveika	59
3.3.8 Darbo išteklių ir darbo atlikimo sąveika.....	59
3.3.9 Organizacinio palaikymo, augimo galimybių, santykių su bendradarbiais, kontrolės, ir atlygio ryšys su darbo atlikimu.....	60
3.4 Moderuotos mediacijos analizės naudojant SPSS programinę įrangą.....	61
3.4.1 Mokytojų darbo reikalavimų ryšys su darbo atlikimu medijuojant perdegimui ir moderuojant emociniam intelektui	61
3.4.2 Mokytojų darbo išteklių ryšys su darbo atlikimu medijuojant perdegimui ir moderuojant emociniam intelektui	65
3.5 Moderuotos mediacijos analizės naudojant SmartPLS programinę įrangą.....	68
3.5.1 Modelio ryšių analizė	71
3.5.2 Mediacijos analizė	73
3.5.3 Moderacijos ir moderuotas mediacijos analizė	74
4. MOKYTOJŲ DARBO REIKALAVIMŲ IR IŠTEKLIŲ RYŠIO SU DARBO ATLIKIMU MEDIJUOJANT PERDEGIMUI IR MODERUOJANT EMOCINIAM INTELEKTUI TYRIMO REZULTATŲ APIBENDRINIMAS	75
4.1 Demografinių mokytojų charakteristikų įtaka perdegimo lygiui	75
4.2 Regresinių analizių apibendrinimas.....	75
4.3 Moderuotos mediacijos analizės, naudojant SPSS, apibendrinimas	77
4.4 Tiesioginių ryšių analizės, atliktos naudojant Smart PLS, apibendrinimas	77
4.5 Mediacinių ir moderacinių analizių, atliktų naudojant Smart PLS, apibendrinimas.....	78
4.6 Visų tyrimo hipotezių apibendrinimas	78
IŠVADOS	80

Pasiūlymai.....	82
LITERATŪROS SĄRAŠAS	84
SANTRAUKA.....	92
SUMMARY.....	93
PRIEDAI.....	94
1 priedas. Maslach perdegimo inventorius (MBI)	94
2 priedas. Darbo poreikių ir išteklių skalė (JDRS)	95
3 priedas. Emocinio intelekto bruožo klausimynas (TEIQue).....	96
4 priedas. Individualaus darbo atlikimo klausimynas (IWPQ).....	97
5 priedas. Darbuotojų veiklos skalė (EPS)	98
6 priedas. Kiekybinio tyrimo anketa.....	99
7 priedas. Duomenų pasiskirstymo histogramos	103

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė. Darbuotojų perdegimo sąvokos.....	12
2 lentelė. Perdegimo dimensijų vertinimas.....	14
3 lentelė. MBI versijos.....	17
4 lentelė. Darbo reikalavimai ir darbo ištekliai.....	24
5 lentelė. Emocinio intelekto matavimo instrumentai.....	29
6 lentelė. Emocinio intelekto bruožo klausimyno kategorijos.....	31
7 lentelė. Apklauso klausimyno struktūra.....	40
8 lentelė. Demografiniai klausimai.....	42
9 lentelė. Klausimyno Cronbach 's Alpha rodikliai.....	44
10 lentelė. Kolmogorov – Smirnov ir Shapiro – Wilk testų rezultatai.....	44
11 lentelė. Kintamųjų asimetrijos ir eksceso koeficientai.....	45
12 lentelė. Respondentų demografinių charakteristikų pasiskirstymas.....	47
13 lentelė. Mokytojų lyties įtakos perdegimo lygiui analizės rezultatai.....	48
14 lentelė. One-Way Anova testų rezultatai.....	49
15 lentelė. Mokytojų amžiaus, vidutinio mokinių skaičiaus klasėse ir darbo patirties koreliacijos su perdegimu analizių rezultatai.....	51
16 lentelė. Demografinių charakteristikų įtakos mokytojų perdegimui suvestinė.....	51
17 lentelė. Regresinių analizių paaiškinimas.....	52
18 lentelė. Regresinių analizių rodiklių reikšmės.....	53
19 lentelė. Darbo reikalavimų ir perdegimo regresinės analizės koeficientai.....	54
20 lentelė. Darbo reikalavimų latentinių veiksnių ir perdegimo regresinių analizių koeficientai.....	55
21 lentelė. Darbo išteklių ir perdegimo regresinės analizės koeficientai.....	56
22 lentelė. Darbo išteklių latentinių veiksnių ir perdegimo regresinių analizių koeficientai.....	57
23 lentelė. Mokytojų perdegimo ir darbo atlikimo regresinės analizės koeficientai.....	58
24 lentelė. Darbo reikalavimų ir darbo atlikimo regresinės analizės koeficientai.....	58
25 lentelė. Perkrovos ir darbo atlikimo regresinės analizės koeficientai.....	59
26 lentelė. Darbo išteklių ir darbo atlikimo regresinės analizės koeficientai.....	60
27 lentelė. Darbo išteklių latentinių veiksnių ir darbo atlikimo regresinių analizių koeficientai.....	61
28 lentelė. Darbo reikalavimų ir mokytojų perdegimo sąveikos analizė.....	62
29 lentelė. Moderacinio efekto analizė, kai X yra darbo reikalavimai.....	63
30 lentelė. Moderatoriaus vertinimai, kai X yra darbo reikalavimai.....	63
31 lentelė. Netiesioginio efekto rezultatai, kai X yra darbo reikalavimai.....	64
32 lentelė. Darbo išteklių ir mokytojų perdegimo sąveikos analizė.....	65

33 lentelė. <i>Moderacinio efekto analizė, kai X yra darbo ištekliai</i>	66
34 lentelė. <i>Moderatoriaus vertinimai, kai X yra darbo ištekliai</i>	66
35 lentelė. <i>Netiesioginio efekto rezultatai, kai X yra darbo ištekliai</i>	67
36 lentelė. <i>Smart PLS analizės pagrindinių rodiklių reikšmės</i>	69
37 lentelė. <i>Heterotrait-monotrait ratio reikšmės</i>	71
38 lentelė. <i>Fornell-Larcker analizės reikšmės</i>	71
39 lentelė. <i>Modelio ryšių pagrindinių rodiklių reikšmės</i>	72
40 lentelė. <i>Regresinių analizių pagrindinių rodiklių apibendrinimas</i>	76
41 lentelė. <i>Tyrimo hipotezių apibendrinimas</i>	78

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 paveikslas.	<i>Darbuotojų perdegimo komponentai.....</i>	13
2 paveikslas.	<i>Darbuotojų perdegimo priežastys.....</i>	18
3 paveikslas.	<i>Darbo vietos kintamieji.....</i>	20
4 paveikslas.	<i>Perdegimo poveikis skirtingoms grupėms.....</i>	22
5 paveikslas.	<i>Darbo reikalavimų ir išteklių sąlygojami procesai.....</i>	24
6 paveikslas.	<i>Darbo reikalavimų ir išteklių ryšys su įtampa ir motyvacija.....</i>	26
7 paveikslas.	<i>Darbo reikalavimų ir išteklių ryšys su darbo modeliu.....</i>	27
8 paveikslas.	<i>Tyrimo modelis.....</i>	38
9 paveikslas.	<i>Moderuotos mediacijos modelis, kai X yra darbo reikalavimai.....</i>	61
10 paveikslas.	<i>Moderuotos mediacijos modelis, kai X yra darbo ištekliai.....</i>	65
11 paveikslas.	<i>Smart PLS tyrimo modelis.....</i>	68

IVADAS

Darbo temos aktualumas.

Vienas iš svarbiausių veiksnių vertinant asmens gyvenimo kokybę yra įvardijamas jo dirbamas darbas (Haller ir Hadler, 2006; Hazarika, Choudhury ir Gupta, 2020). Darbas ne tik siejamas su finansinių išteklių šaltiniu, tačiau taip pat apima darbuotojo asmeninio tobulėjimo, socialinės padėties visuomenėje, tapatybės jausmo, integracijos aspektus (Gallie, 2002). Šiuo metu darbinis gyvenimas yra veikiamas didelių pokyčių, kuriuos sukelia globalizacija, liberalizavimas, technologijų plėtra (Schaufeli, 2017). Darbuotojai susiduria su būtinybe įgyti naujų žinių bei įgūdžių, adaptuotis prie naujų darbo rūšių, siekti vis didesnio produktyvumo (Schaufeli, 2017). Dėl tokios darbo aplinkos didelė dalis darbuotojų kenčia nuo darbo pertekliaus, laiko spaudimo, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros trūkumo, įtemptų tarpasmeninių santykių, pavyzdžiui, su klientais ar bendradarbiais, o tai dažnai didina darbuotojo išsekimą ir padidina perdegimo formavimosi riziką (Scarpetta, Colombo ir Hewlett, 2021; Weber ir Jackel-Reinhard, 2000). Darbuotojų perdegimas apibrėžiamas kaip rimta visuomenės sveikatos problema, kuri tampa žemų profesinio pasitenkinimo rodiklių, didelės darbuotojų kaitos, neigiamų pasekmių aplinkiniams ir organizacijai, kurioje dirba perdegęs asmuo, priežastimi, todėl nauji teoriniai metodai akcentuoja poreikį tirti kintamuosius, kurie yra susiję su perdegimo reiškiniu (Bouskill ir kt., 2022; Merida-Lopez ir Extremera, 2017; Salvagioni ir kt., 2020).

Perdegimo sindromas yra aktualus daugeliui skirtingų profesijų, tačiau ypatingai perdegimas yra paplitęs tarp švietimo srities darbuotojų (Iancu, Rusu, Maroiu, Pacurar ir Maricutoiu, 2018; Schaufeli, 2003). Mokytojai savo darbinėje veikloje dažnai susiduria su didele įtampa, kurios priežastimi būna aukšti reikalavimai, didelis darbo krūvis, visuomenės spaudimas, netinkamas mokinių elgesys (Kyriacou, 2001). Didele problema tampa tai, kad mokytojų perdegimas ne tik neigiamai veikia mokytojų asmeninį ir profesinį gyvenimą, bet taip pat yra susijęs su mokinių prastėjančiais akademineis pasiekimais bei motyvacijos mažėjimu, o tai jau tampa aktualia problema visai visuomenei (Madigan ir Kim, 2021). Dėl šios priežasties didėja poreikis tirti mokytojų perdegimą skatinančius veiksnius ir mokytojo perdegimo sukeltas neigiamas pasekmes.

Analizuojamos temos ištirimo lygis.

Įvairiuose tyrimuose dažnai susiduriama su tokiomis koncepcijomis kaip: darbo reikalavimai ir darbo ištekliai, darbuotojų perdegimas, emocinis intelektas ir darbo atlikimas.

Yra įrodymų pagrindžiančių ryšį tarp darbo reikalavimų ir darbo išteklių modelio ir darbuotojų perdegimo (Jackson ir Rothmann, 2005; Jomoad ir kt., 2021). Taip pat egzistuoja tyrimai orientuoti į perdegimo ir emocinio intelekto sąveikos analizę (Akbari ir Tavassoli, 2011; Kant and Shanker, 2021; Sanchez-Gomez and Bresó, 2020). Sanchez-Gomez and Bresó, (2020)

tyrime buvo naudojamas modelis, apjungęs perdegimą, emocinį intelektą ir darbo rezultatus. Taip pat buvo bandoma išsiaiškinti ar perdegimas neigiamai veikia darbo atlikimą ir rezultatus (Leiter ir Maslach, 2005; Taris, 2006), o gal atvirkščiai darbo rezultatai turi įtakos perdegimo lygiui (Prentice ir Thaichon 2019).

Darbo naujumas.

Jau atlikti tyrimai įrodė tvirtą ryšį tarp darbo reikalavimų, darbo išteklių ir perdegimo, tarp emocinio intelekto ir perdegimo, tarp perdegimo ir darbo atlikimo ir net tarp perdegimo, emocinio intelekto ir darbo rezultatų. Tačiau šiame darbe yra sukonstruotas dar netirtas moderacinis mediacijos konceptualus modelis, apimantis visus keturis veiksnius. Tai išplečia tyrimo lauką ir suteikia galimybę gauti naujų įžvalgų apie mokytojų perdegimą.

Darbo problema.

Koks ryšys egzistuoja tarp darbo reikalavimų ir išteklių, mokytojų perdegimo, emocinio intelekto ir darbo atlikimo.

Darbo tikslas.

Literatūros šaltinių analizės ir atlikto kiekybinio tyrimo rezultatų pagalba išsiaiškinti, koks ryšys sieja darbo reikalavimus ir išteklius, mokytojų perdegimą, emocinį intelektą ir darbo atlikimą.

Darbo uždaviniai.

1. Mokslinės literatūros pagalba išnagrinėti pagrindinius perdegimo, darbo reikalavimų ir išteklių modelio, emocinio intelekto ir darbo atlikimo aspektus ir šių veiksnių matavimo instrumentus, galimus naudoti kiekybiniuose tyrimuose.
2. Remiantis moksline literatūra apibrėžti mokytojų perdegimo specifiškumą.
3. Apžvelgtos literatūros pagrindu sudaryti baigiamojo darbo kiekybinio empirinio tyrimo konceptualų modelį ir metodologiją.
4. Naudojant kiekybinį empirinį tyrimą pagrįsti ryšį tarp mokytojų perdegimo, darbo reikalavimų ir išteklių, emocinio intelekto ir darbo atlikimo.
5. Gautų tyrimo rezultatų pagrindu suformuluoti išvadas ir pateikti pasiūlymų.

Darbo metodai.

Mokslinės literatūros ir tyrimų analizė, skirta išnagrinėti pagrindinius tyrime naudotų konstrukto: darbo reikalavimų ir išteklių, mokytojų perdegimo, darbo atlikimo ir emocinio intelekto, aspektus.

Kiekybinis tyrimas, paremtas anketine apklausa, ir duomenų analizė naudojant SPSS PROCESS programinę įrangą, A.Hayes modelį ir Smart PLS struktūrines lygtis, siekiant išsiaiškinti, kokie ryšiai sieja darbo reikalavimus ir išteklius, mokytojų perdegimą, darbo atlikimą ir emocinį intelektą.

Darbo struktūra.

Darbas yra sudarytas iš keturių skyrių.

Pirmas skyrius yra skirtas mokslinės literatūros apžvalgai ir susisteminiui. Jame aprašomi darbuotojų perdegimo koncepcijos svarbiausi elementai: sąvokų įvairovė, dimensijos, matavimo būdai, priežastys ir pasekmės. Taip pat pateikiami darbo reikalavimų ir išteklių modelio pagrindiniai aspektai: darbo reikalavimų ir darbo išteklių sampratos, poveikis tam tikriems darbo aspektams, tarpusavio sąveika, matavimo būdas. Emocinio intelekto koncepcijos aprašymas ir šio veiksnio įvairių matavimo būdų palyginimas. Aprašomi individualaus darbo atlikimo ypatumai ir matavimo instrumentai. Paskutinė skyriaus dalis orientuota į mokytojų darbo savybes ir šios profesijos perdegimo specifiką. Taip pat šioje dalyje pateikiama, kokie ryšiai tarp perdegimo, darbo reikalavimų ir išteklių, emocinio intelekto ir darbo atlikimo buvo aptikti kituose anksčiau atliktuose tyrimuose.

Antras skyrius apima kiekybinio tyrimo metodikos aprašymą, kuriame pateikiamas tyrimo pagrindumas, tikslas, uždaviniai, pristatomas tyrimo modelis ir vienuolika hipotezių. Taip pat aprašomas duomenų rinkimo procesas, parodoma klausimyno struktūra, trumpai pristatomi visi konstruktai, tyrimo imtis ir metodai, naudoti duomenų analizei. Atliktas klausimyno patikimumo įvertinimas ir patikrinimas, ar apklausos metu gauti duomenys yra arti normalaus skirstinio.

Trečiame skyriuje aprašomi atliktų statistinių analizių: reikšmingumo testų, regresijų, moderuotos mediacijos analizių rezultatai ir jų interpretavimas.

Ketvirtas skyrius apima tyrimo rezultatų apibendrinimą ir struktūrizuotą visų hipotezių patvirtinimo arba paneigimo lentelę.

Darbo pabaigoje pateikiamos išvados ir pasiūlymai mokytojams, ugdymo įstaigoms ir tyrėjams, kurie planuos toliau nagrinėti šio darbo temą. Taip pat pateikiamos santraukos lietuvių ir anglų kalbomis, literatūros šaltinių sąrašas ir priedai.

1. PERDEGIMO, DARBO REIKALAVIMŲ IR IŠTEKLIŲ, EMOCINIO INTELEKTO IR DARBO ATLIKIMO LITERATŪROS APŽVALGA

1.1 Darbuotojų perdegimas

1.1.1 Darbuotojų perdegimo koncepcija

Literatūrinio perdegimo modelio sukūrimas yra siejamas su 1960 metais išleistu anglų rašytojo Graham Greene romanu „Perdegimo byla“ (angl. A Burnt-Out Case), kuriame išsekęs bei nusivylęs architektas palieka savo darbą ir iškeliauja į Afrikos džungles (Maslach, 2005). Tačiau įvairūs moksliniai tyrimai parodė, kad perdegimas nėra vien tik išgalvotas literatūrinis reiškiny, bet taip pat tai yra plačiai paplitusi dirbančių žmonių problema, kuri atspindi ryšio, siejančio asmenį ir jo darbą, sutrikimą (Maslach, 2005).

Iš pradžių perdegimo problema buvo siejama tik su profesijomis, kurios orientuotos į žmonių aptarnavimą bei slaugą ir kur labai svarbūs yra teikėjo ir gavėjo santykiai, pavyzdžiui, medicinos sritis, švietimas, socialinės paslaugos, baudžiamojo teisingumo sistema, religinės profesijos (Maslach, 2005). Šio tarpasmeninio aspekto svarba perdegimo kontekste parodo, kad tiriant perdegimą didesnis dėmesys buvo skiriamas ne individualiam darbuotojo patiriamo streso atsakui, bet jo santykių sandoriams, kurie atsiranda darbo metu (Maslach, 2005).

Schaufeli (2017) įvardina tris priežastis, susijusias su socialiniais, ekonominiais ir kultūriniais pokyčiais septintojo dešimtmečio Amerikoje, kurios paskatino perdegimo koncepcijos atsiradimą paslaugų sektoriuje:

1. Žmonių tarnybų profesionalizavimasis ir biurokratizavimasis, pareigybių aprašymo formalizavimas dėl didėjančios vyriausybės ir valstybės įtakos.
2. Susilpnėjęs paslaugų ir slaugos profesijų autoritetas dėl kultūrinės revoliucijos ir išaugęs neatitikimas tarp specialistų gaunamo atlygio ir jų pastangų darbo metu.
3. Dėl skurdo JAV mažinimo tendencijos padidėjęs idealistiškai motyvuotų jaunuolių skaičius paslaugų profesijose ir jų nusivylimas, kai nepavykdavo pasiekti savo idealistinių tikslų.

Moksliniame kontekste perdegimo sąvoka pirmą kartą buvo suformuluota 1974 metais amerikiečių psichologo Herbert Freudenberger (Schaufeli, 2017). Freudenberger (1974) teigia, kad perdegimas tai yra darbuotojų išsekimo, nuovargio ir nusivylimo būseną, atsirandanti dėl profesinės veiklos, kuri nepateisina darbuotojo lūkesčių. Nors perdegimo koncepcija greitai išplito visame pasaulyje (Schaufeli, 2017), tačiau mokslinės literatūros analizė parodė, kad nėra vienos darbuotojų perdegimo sąvokos (žr. 1 lentelė).

1 lentelė

Darbuotojų perdegimo sąvokos

Autoriai	Metai	Perdegimo sąvoka
Freudenberger	1974	Darbuotojų emocinio ir fizinio išsekimo, nuovargio ir nusivylimo būseną, atsirandanti dėl lūkesčių nepateisinančios profesinės veiklos ir pernelyg didelio energijos ar išteklių poreikio.
Maslach	1982	Darbuotojų perdegimas tai sindromas, kuris apima emocinį išsekimą, depersonalizaciją bei sumažėjusius asmeninius pasiekimus ir kuris gali pasireikšti asmenims, dirbantiems su žmonėmis susijusį darbą.
Shirom	1989	Perdegimas tai individualaus lygio reiškinys, kuris yra siejamas su asmens išteklių išnaudojimu ir neigiama emocine patirtimi. Šis reiškinys apima fizinį nuovargį, emocinį išsekimą ir pažinimo nuovargį.
Miller	1995	Emociškai varginančio darbo su žmonėmis sukeltas išsekimas.
Demerouti, Bakker, Nachreiner ir Schaufeli	2001	Perdegimas yra dvilypis sindromas, kai asmuo vienu metu susiduria su išsekimu ir atsiribojimu.
Gundersen	2001	Perdegimas siejamas su susidomėjimo savo darbu ir susidomėjimo asmeniniu gyvenimu praradimu.
Kristensen, Borritz, Villadsen ir Christensen	2005	Su darbu susijęs perdegimas yra fizinio bei psichologinio nuovargio ir išsekimo laipsnis, kurį asmuo suvokia kaip susijusį su jo darbu.
Hawksley	2007	Asmens darbo vietoje jaučiama stresinė būklė, mažinanti atliekamo darbo ir santykių su klientais kokybę.
Bakker ir Demerouti	2007	Psichologinis sindromas, kuris susiformuoja, kai darbuotojas veikia įtemptoje darbo aplinkoje esant dideliems darbo poreikiams ir mažiems ištekliams.
Schaufeli	2017	Paskutinis lėtinio išsekimo proceso etapas, kuris trukdo darbuotojams gerai atlikti savo profesinius vaidmenis.
Tavella, Hadzi-Pavlovic ir Parker	2020	Perdegimas tai sindromas, kurį lydi emocinis išsekimas, nuasmeninimas ir asmeninių pasiekimų mažėjimas, ir dėl kurio didėja darbuotojo jaučiamas stresas ir mažėja energija.
Kathryn ir kt.	2022	Lėtinis emocinis ir tarpasmeninis stresas, kylantis dėl darbo aplinkos.

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis lentelėje įvardintais autoriais

Nors skirtingi autoriai yra pateikę įvairių perdegimo sąvokų, tačiau daugelyje iš jų atsispindi tai, kad, perdegimo reiškinys formuojasi individualiame lygmenyje, yra siejamas su asmens vidiniais pojūčiais ir bloga patirtimi darbo vietoje (Cartwright ir Cooper, 2009).

Įtakingiausią ir tyrimuose dažniausiai naudojamą perdegimo sąvoką pasiūlė Maslach (Demerouti ir kt, 2001). Maslach (1982) perdegimą įvardijo kaip sindromą, kuris būdingas asmenims dirbantiems su žmonių aptarnavimu susijusį darbą ir kuris yra susijęs su trimis aspektais: emociniu išsekimu, depersonalizacija ir sumažėjusiais asmeniniais pasiekimais. Tačiau

Maslach (1982) pasiūlyta pirminė sąvoka yra kritikuojama dėl siauro požiūrio į asmenų ratą, kuris gali susidurti su perdegimu. Pabrėžiama, kad nereikėtų apsiriboti vien profesijomis, kurios susijusios su žmogiškosiomis paslaugomis, nes perdegimas yra aktualus visų darbo sričių atstovams (Demerouti ir kt, 2001). Nepaisant šio kritikuojama aspekto, Maslach (1982) perdegimo sąvoka yra dažniausiai cituojama tyrimuose, skirtuose perdegimo analizei.

1.1.2 Darbuotojų perdegimo dimensijos

Mokslinėje literatūroje, nagrinėjančioje darbuotojų perdegimo koncepciją, yra sutinkama, kad perdegimas nėra vienalytis reiškinys, o susideda jis iš atskyrų dimensijų. Maslach ir jos kolegų atlikti perdegimo patirties vertinimo metodo nustatymo tyrimai padėjo apibrėžti tris perdegimo dimensijas: išsekimą, depersonalizaciją ir asmeninių pasiekimų mažėjimą (Leiter ir Maslach, 2016). Geriau suprasti perdegimo dimensijas gali padėti pagrindinės dimensijų savybės (žr. 1 pav.).

1 paveikslas

Darbuotojų perdegimo komponentai

Pirma dimensija	Išsekimas
• Energijos praradimas • Žmogiškųjų fizinių ir emocinių resursų nusidėvėjimas • Nusilpimas ir nuovargis • Dirglumas • Fizinės sveikatos sutrikimai	
Antra dimensija	Depersonalizacija
• Atitrūkimo nuo darbo jausmas • Žmonių, su kuriais susiduriama dirbant, nuasmeninimas • Neigiamas požiūris į klientus • Atitrūkęs rūpestis • Idealizmo praradimas	
Trečia dimensija	Asmeninių pasiekimų mažėjimas
• Profesinis neefektyvumas • Sumažėjęs produktyvumas ir pajėgumas • Asmeninių pasiekimų stokos jausmas	

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis: Leiter ir Maslach, 2016; Maslach, 2005

Išsekimo dimensija. Išsekimas įvardijamas kaip pagrindinė perdegimo dimensija (Maslach, 2005). Išsekimo dimensija yra siejama su darbuotojo energijos trūkumu, fizinių ir

emocinių išteklių išsekimu, psichiniu nuovargiu (Leiter ir Maslach, 2016; Maslach, 2005; Maslach ir Jackson, 1981). Darbuotojas ima jaustis išnaudojamas darbo vietoje, jam tampa sunku įveikti profesines užduotis ir problemas (Maslach, 2005). Ilgą laiką trunkantis išsekimas gali priversti asmenį emociškai atitolti nuo savo darbo, mažinti įsitraukimą ir dėmesį užduočių atlikimui bei kitų žmonių poreikiams (Jackson ir Rothmann, 2005). Maslach (2005) kaip pagrindines išsekimo priežastis įvardina darbo perteklių ir asmeninius konfliktus darbo vietoje.

Depersonalizacijos dimensija. Depersonalizacija apibrėžia neigiamą, bejausmį ir atsiribojantį asmens atsaką į įvairius su jo darbine veikla susijusius aspektus (Maslach, 2005). Ypatinai pabrėžiami sunkumai dirbant ir bendraujant su kitais žmonėmis (Leiter ir Maslach, 2016). Dažniausiai depersonalizacija pasireiškia kaip apsauginis atsakas į susiformavusį išsekimą (Maslach, 2005). Iš pradžių toks atsitraukimas gali sumažinti susikaupusią įtampą, tačiau kyla grėsmė, kad darbuotojas laikui bėgant praras idealizmo pojūtį ir ims dehumanizuoti kitus asmenis, susijusius su jo profesine veikla (Maslach, 2005).

Asmeninių pasiekimų mažėjimo dimensija. Asmeniniai pasiekimai atspindi, kaip darbuotojas vertina save ir koks yra darbuotojo požiūris į savo atliekamo darbo vertę ir kokybę (Leiter ir Maslach, 2016). Asmeninių pasiekimų mažėjimas siejamas su darbuotojo nekompetencijos jausmu ir produktyvumo darbe trūkumu (Maslach, 2005). Maslach (2005) teigimu, asmeninių pasiekimų mažėjimą dar labiau sustiprina socialinės paramos, galimybės tobulėti profesinėje srityje ir darbo išteklių trūkumas. Asmeninių pasiekimų mažėjimo sukeltas neefektyvumo jausmas gali priversti darbuotojus suabejoti savo pasirinktu profesiniu keliu bei tapti priežastimi neigiamo savęs ir kitų vertinimo (Maslach, 2005).

Literatūros analizė parodė, kad nors daugelis autorių pripažįsta perdegimo dimensijų egzistavimą, tačiau vyrauja skirtingas požiūris į šių dimensijų reikšmę ir tarpusavio priklausomybę perdegimo reiškiniu kontekste (žr. 2 lentelė).

2 lentelė

Perdegimo dimensijų vertinimas

	Išsekimas	Depersonalizacija	Asmeninių pasiekimų mažėjimas
Maslach ir kt., 2001	Svarbiausia ir būtina perdegimo dimensija	Dimensijos, susijusios su perdegimu	
Maslach, 2005	Svarbios dimensijos, kurios visos turi būti išnagrinėtos, norint suprasti perdegimo reiškinį		

2 lentelės tęsinys

Schaufeli ir Taris 2005	Dimensija susijusi su depersonalizacija ir asmeninių pasiekimų mažėjimu	Dimensija susijusi su išsekimu ir asmeninių pasiekimų mažėjimu	Dimensija susijusi su išsekimu ir depersonalizacija
Demerouti ir Bakker, 2007	Svarbios perdegimo dimensijos Svarbi perdegimo dimensija		Nesvarbi perdegimo dimensija
Kaschka ir kt., 2011	Vienintelė perdegimo dimensija	Neturi sąsajos su perdegimu	
Leiter ir Maslach, 2016	Stipriausia perdegimo dimensija	Svarbios dimensijos, kurios atspindi kitus (su išsekimu nesusijusius perdegimo aspektus).	
Garcia-Carmona, Marin ir Aguayo, 2019	Nepriklausomos tarpusavyje dimensijos		
Lubbadeh, 2020	Svarbiausia dimensija	Susiformuoja kaip reakcija į išsekimą	Susiformuoja kaip reakcija į išsekimą

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis lentelėje įvardintais autoriais

Garcia-Carmona, Marin ir Aguayo (2019) teigia, kad perdegimo dimensijos yra nepriklausomos ir gali pasireikšti su perdegimu susidurusiam darbuotojui nebūtinai visos kartu ir vienu metu. Taip pat literatūroje pateikiamas požiūris, kad darbuotojų perdegimas yra susijęs tik su išsekimu, o depersonalizacija ir asmeninių pasiekimų mažėjimas neturi nieko bendro su perdegimu (Kaschka ir kt., 2011). Demerouti ir Bakker (2007) tvirtina, kad asmeninių pasiekimų dimensija nėra svarbi nagrinėjant perdegimo reiškinį. Yra autorių, kurie pripažįsta visų trijų dimensijų egzistavimą ir būtinumą aiškinantis, ar darbuotojas patiria perdegimą, tačiau išryškina išsekimo svarbą teigdami, kad emocinis išsekimas yra pirma, svarbiausia ir būtina dimensija perdegimo atsiradimui (Maslach ir kt., 2001). O vėliau emocinis išsekimas paskatina depersonalizacijos atsiradimą ir asmeninių pasiekimų mažėjimą kaip reakciją į didelį nuovargį (Lubbadeh, 2020). Leiter ir Maslach (2016) pritaria, kad išsekimo dimensija dažniausiai įvardijama kaip stipriausia dimensija, kuri parodo perdegimo reiškinio susiformavimą ir gali būti laikoma tinkamu viso perdegimo reiškinio pavyzdžiu, bet, jeigu visas dėmesys bus sutelktas tik į išsekimo dimensiją, kiti perdegimo aspektai, kurie neapsiriboja vien lėtiniu nuovargiu, liks neįvertinti. Su perdegimu kovojantys žmonės nėra tiesiog išsekę, nes tuo pat metu jie praranda psichologinį ryšį su savo darbu ir ima jausti motyvacijos bei asmeninių pasiekimų mažėjimo jausmą (Leiter ir Maslach, 2016). Tačiau dažniausiai yra sutinkama, kad darbuotojų perdegimo dimensijos yra susijusios tarpusavyje, o kokybišką perdegimo analizę ir supratimą, kas vyksta, kai darbuotojas kenčia nuo perdegimo, gali užtikrinti tik visų trijų dimensijų įvertinimas (Maslach, 2005; Schaufeli ir Taris 2005).

1.1.3 Darbuotojų perdegimo matavimo instrumentai

Darbuotojų perdegimo lygio nustatymas ir analizė reikalauja turėti patikimą mokslinį darbuotojų perdegimo matavimo instrumentą. Įvairių tyrimų apie darbuotojų perdegimą apžvalga parodė, kad dažniausiai naudojamas instrumentas yra Maslach perdegimo inventorių (angl. Maslach Burnout Inventory (MBI)). Darbuotojų perdegimo nustatymui buvo sudarytas dvidešimt dviejų teiginių klausimynas, kurio tikslas buvo įvertinti tris perdegimo dimensijas: išsekimą, depersonalizaciją ir asmeninius pasiekimus. (Maslach ir Jackson, 1981) (žr. 1 priedas).

Tačiau šis instrumentas sulaukė nemažai kritikos, nes jis buvo skirtas matuoti tik tų darbuotojų perdegimą, kurie yra susiję su paslaugų suteikimu ir žmonių aptarnavimu (Demerouti ir Bakker, 2007). Taip pat neigiamu aspektu yra įvardijama tai, kad MBI vienos dimensijos klausimyno teiginiai yra suformuoti ta pačia kryptimi: išsekimo ir depersonalizacijos dimensijų teiginiai suformuluoti neigiamai, o visi asmeninių pasiekimų teiginiai – teigiamai, o psichometriniu požiūriu skalės, kuriose yra ir teigiamai ir neigiamai suformuluotų teiginių yra pranašesnės už vienakryptes skales (Demerouti ir Bakker, 2007).

Kaip alternatyva Maslach perdegimo inventoriui 1988 metais Demerouti ir Nachreiner sudarė Oldenburgo perdegimo inventorių (ang. The Oldenburg Burnout Inventory) (OLBI) (Demerouti ir Bakker, 2007). OLBI, skirtingai nei MBI, apima tik dvi dimensijas: išsekimą ir atsitraukimą nuo darbo, o asmeniniai pasiekimai nėra įtraukti kaip atskira dimensija, nes autoriai nelaiko jų svarbiu perdegimo aspektu (Demerouti ir Bakker, 2007). OLBI pranašumas siejamas su galimybe taikyti šį instrumentą visų profesijų atstovams. Taip pat kaip privalumas įvardijama tai, kad OLBI skalėse yra naudojami tiek teigiamai, tiek neigiamai suformuluoti teiginiai (Demerouti, Bakker, Nachreiner ir Schaufeli, 2001).

MBI kūrėjai atsižvelgdami į kritiką dėl instrumento ribotumo tam tikrų profesijų rėmuose parengė dar tris papildomas MBI versijas (žr. 3 lentelė).

3 lentelė

MBI versijos

Perdegimo inventoriaus versijos:	Kam skirta	Ypatumai	Kritika
MBI-Human Services Survey (MBI-HSS)	Žmonių aptarnavimo profesijoms	Leidžia įvertinti visas tris perdegimo dimensijas.	- Galimybė taikyti tik tam tikrų profesijų rėmuose - Klausimyno dimensijų teiginiai suformuluoti viena kryptimi.
MBI-Educators Survey (MBI-ES)	Švietimo darbuotojams	MBI-HSS klausimyno teiginiuose naudojamas terminas „paslaugų gavėjai“ pakeistas terminu „mokiniai“	
MBI-Medical Personnel Survey (MBI-MP)	Medicinos darbuotojams	Teiginiai specialiai pritaikyti medicinos srities darbuotojams	
MBI-General Survey (MBI-GS)	Visų profesijų atstovams	Klausimynas sudarytas iš bendrenių teiginių, kurie tinka visų profesijų darbuotojams	Klausimyno dimensijų teiginiai suformuluoti viena kryptimi.

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis Demerouti ir Bakker, 2007; Demerouti ir kt., 2001; Maslach ir kt., 2001

Maslach perdegimo inventoriaus (MBI-HSS) teiginiai buvo truputį pakorekuoti pakeičiant jose esančią sąvoką „paslaugų gavėjai“ į „mokiniai“ ir instrumentas pradėtas intensyviai naudoti matuojant švietimo įstaigų darbuotojų perdegimo lygį. (Maslach ir kt., 2001). Taip pat buvo sudaryta atskira Maslach perdegimo inventoriaus versija, skirta medicinos srities darbuotojams. (Maslach ir Leiter, 2021). Tačiau suvokimas, kad perdegimas gali veikti ne tik darbuotojus, kurie teikia paslaugas, bet ir kitų profesijų atstovus, paskatino Schaufeli, Leiter, Maslach ir Jackson (1996) sudaryti universalią Maslach perdegimo inventoriaus struktūrą, kuria galėtų naudotis visi darbuotojai. Buvo sudarytos bendresnės teiginių formuluotės atsisakant orientacijos tik į paslaugas teikiančius darbuotojus (Cartwright ir Cooper, 2009).

Maslach perdegimo inventoriaus versijų evoliucija atskleidžia kaip keitėsi požiūris į perdegimo veikimo aplinką. Iš pradžių visas dėmesys buvo skiriamas tik profesijoms, kurių tiesoginis darbas yra susijęs su žmonėmis ir jų aptarnavimu, tačiau vėliau perdegimo veikimo ribos buvo plečiamos ir dabar pripažįstama, kad perdegimas nėra susijęs su konkrečiomis profesijomis, o gali paveikti kiekvieną dirbantį asmenį.

MBI išplėtimas už paslaugų profesijų ribų ir visų trijų plačiai pripažįstamų perdegimo dimensijų įtraukimas į instrumento struktūrą sudarė sąlygas MBI tapti dažniausiai naudojamu perdegimo matavimo instrumentu (Cartwright ir Cooper, 2009).

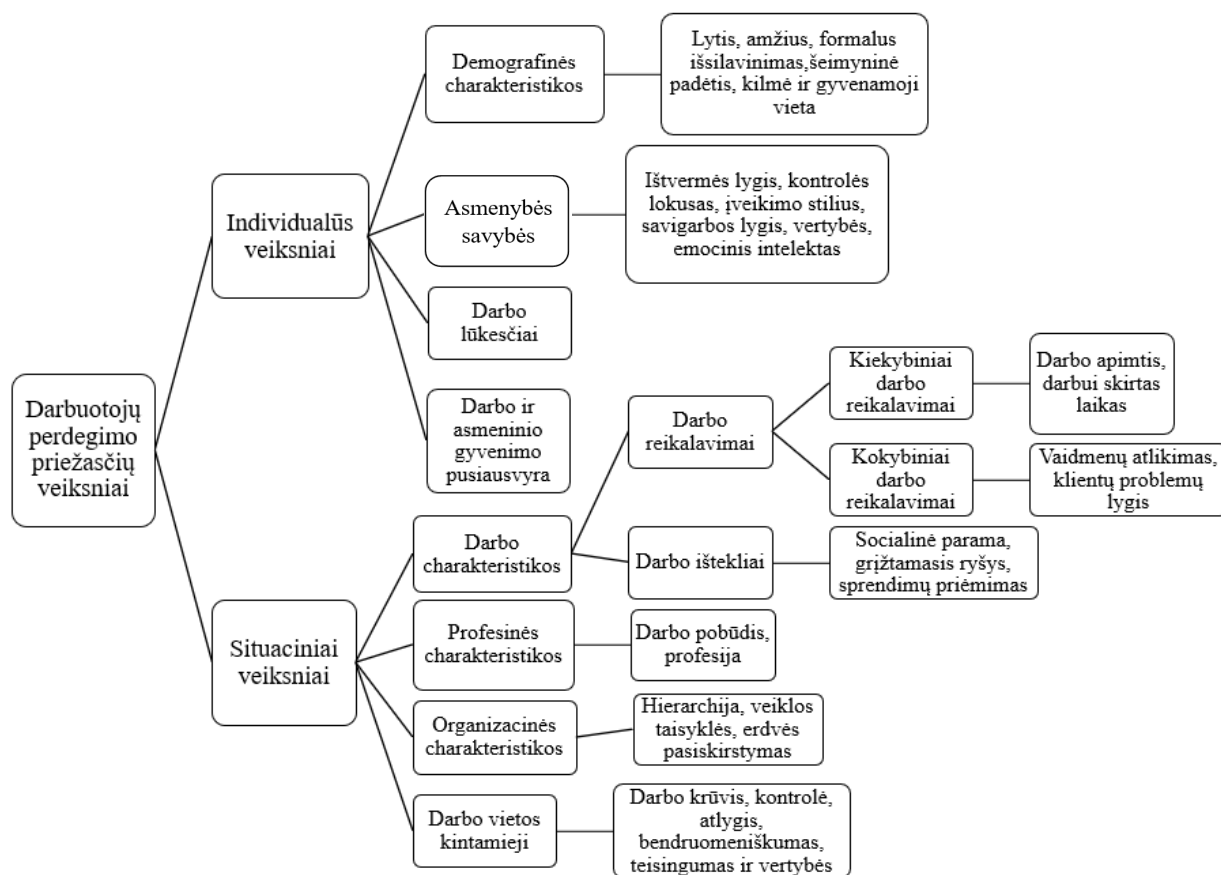
1.1.4 Darbuotojų perdegimo priežastys

Nagrinėjant darbuotojų perdegimą labai svarbiu aspektu tampa šio reiškinio priežasčių nustatymas. Išsiaiškinus, kokie veiksniai sukelia perdegimo sindromą, galima ieškoti būdų, kaip šiuos veiksnius paveikti sumažinant perdegimo susiformavimo tikimybę.

Friedman (2000) kaip pagrindinę perdegimo priežastį įvardina darbuotojo suvokiamą reikšmingą neatitikimą tarp jo pirminių lūkesčių, svajonių, susijusių su profesiniu gyvenimu, ir realios darbo situacijos, kuri apima rezultatus, atlygį, profesinius santykius. Tačiau mokslinėje literatūroje neapsiribojama vien tokiu plačiu paaiškinimu ir pateikiama daug įvairių veiksnių, kurie gali tapti perdegimo priežastimi (žr. 2 pav.).

2 paveikslas

Darbuotojų perdegimo priežastys



Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis: Abraham ir kt., 2020; Bouskill ir kt., 2022; Canadas-De la Fuente ir kt., 2018; Grayson ir Alvarez, 2008; Kaschka ir kt., 2011; Maslach ir kt., 2001

Klasikinis požiūris remiasi perdegimo priežasčių išskirstymu į individualius ir situacinius veiksnius (Bouskill ir kt., 2022; Maslach ir kt., 2001).

Individualūs veiksniai (Maslach ir kt., 2001):

Demografinės charakteristikos, kurios apima darbuotojo lytį, amžių, formalų išsilavinimą, šeimyninę padėtį, darbo patirtį (Bouskill ir kt., 2022; Canadas-De la Fuente ir kt., 2018). Tačiau demografinių charakteristikų ir perdegimo sąsajų tyrimai pateikia nevienareikšmiškus rezultatus (Grayson ir Alvarez, 2008).

Asmenybės savybės. Yra tam tikri charakterio bruožai, pavyzdžiui, žemas ištvermės lygis, išorinis kontrolės lokusas, prasta savigarba, vengiantis problemų įveikimo stilius, kurie padidina perdegimo riziką (Maslach, 2003).

Darbo nuostatos yra siejamos su asmens lūkesčiais, dėl darbo krūvio, vertybių, kontrolės, kurių nepatenkinimas veda prie perdegimo (Bouskill ir kt., 2022; Maslach ir kt., 2001).

Darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra. Prognozuoti perdegimą gali darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros trūkumas (Abraham, Zheng ir Poghosyan, 2020; Scarpetta ir kt. 2021).

Tyrimai, nagrinėję perdegimo priežastis, pateikė tam tikrų perdegimo ir individualių veiksmų sąsajų įrodymų, tačiau tyrimuose randama daug daugiau įrodymų, kad perdegimą nulemia situaciniai veiksniai (Maslach, 2005).

Situaciniai veiksniai atspindi tai, kad perdegimas yra tam tikram darbo kontekstui būdinga individuali patirtis (Maslach ir kt. 2001).

Situaciniai veiksniai:

Darbo charakteristikos apima darbo reikalavimus ir išteklius. Darbo reikalavimai, kurie skatina perdegimą gali būti kiekybiniai, pavyzdžiui, per didelis darbo kiekis, kurį reikia atlikti per trumpą laiko tarpą, ir kokybiniai, pavyzdžiui, vaidmenų konfliktas (kai reikia įvykdyti prieštarigus darbo reikalavimus), sudėtingos klientų problemos, dažna varginanti tarpasmeninė komunikacija (Bektas ir Peresadko, 2013). Taip pat labai svarbūs yra darbo ištekliai. Socialinės paramos, grįžamojo ryšio, autonomijos, finansavimo, tinkamo atlygio, dalyvavimo priimančias sprendimus trūkumas įvardijami kaip perdegimo priežastys (Khan, Rasli, Yusoff ir Ahmad, 2015; Maslach ir kt., 2001).

Profesinės charakteristikos. Perdegimo lygis gali priklausyti nuo asmens pasirinktos profesijos, nes tam tikros profesinės sritys, pavyzdžiui, medicina, švietimas, pasižymi didesniais emociniais iššūkiais (Maslach ir kt., 2001).

Organizacinės charakteristikos. Jei sudėtingos organizacinės struktūros veiksniai, tokie kaip hierarchija, veiklos taisyklės, erdvės pasiskirstymas, sprendimų priėmimo delegavimo

laipsnis pažeidžia darbuotojo sąžiningumo ir teisingumo lūkesčius, sudaromas pagrindas perdegimo plėtrai (Maslach ir kt., 2001; Zysberg; Orenshtein; Gimmon ir Robinson, 2017).

Darbo vietos kintamieji. Maslach ir Leiter 1997 metais pristatė perdegimo veiksmų modelį, į kurį kaip perdegimą lemiantys veiksniai buvo įtraukti šeši darbo vietos kintamieji: darbo krūvis, kontrolė, atlygis, bendruomeniškumas, teisingumas ir vertybės (Maslach, 2005; Maslach ir Leiter, 2016) (žr. 3 pav.). Jei tarp šių pagrindinių organizacinės aplinkos aspektų ir darbuotojo individualių lūkesčių susiformuoja didelis neatitikimo laipsnis, tai tikimybė, kad darbuotojas susidurs su perdegimu, auga (Maslach, 2005).

3 paveikslas

Darbo vietos kintamieji

Darbo vietos kintamieji	Darbo krūvis	• Privaloma darbo apimtis • Darbo apkrovos pojautis
	Kontrolė	• Galimybė daryti įtaką tam tikriems darbinės veiklos aspektams (pavyzdžiui, sprendimų priėmimas, išteklių valdymas, personalo kontrolė) nepriklausomai nuo kitų įtakos
	Atlygis	• Pastiprinimo galia formuojant darbuotojo elgesį • Finansinis ir socialinis atlygis • Siekis būti pripažintam ir vertinamam, paaugstinimo galimybės
	Bendruomeniškumas	• Tarpasmeniniai darbuotojo darbo santykiai su bendradarbiais, klientais, viršininkais ir pan. • Socialinė parama tarp darbovietės narių
	Teisingumas	• Lygybė socialinio teisingumo srityje • Darbuotojo vidinis teisingumo darbe vertinimas • Aiškios ir vienodos taisyklės
	Vertybės	• Asmeninių ir organizacinių vertybių atitikimas • Pažintinė – emocinė darbo tikslų ir lūkesčių galia

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis: Jarzynkowski, Piotrkowska, Mędrzycka-Dąbrowskair Książek, 2022; Maslach, 2005; Maslach ir Leiter, 2016

Jei darbo vietos kintamuosiuose pasireiškia tam tikri neigiami aspektai, kurie prieštarauja darbuotojo lūkesčiams darbo vietos kintamieji tampa perdegimo priežastimi (Jarzynkowski ir kt. 2022). Grėsmės, susijusios su darbo vietos kintamaisiais pagal Maslach (2005):

1. **Darbo perkrova.** Susiformuoja neatitikimas tarp darbo reikalavimų ir darbuotojo gebėjimų juos patenkinti. Kai darbo vietoje asmuo susiduria su darbo pertekliumi, jis jaučia nuolatinį spaudimą, kad turi atlikti visas užduotis, tačiau tikslo pasiekimui ir kokybiškam užduočių atlikimui neužtenka laiko bei resursų (Jarzynkowski ir kt. 2022; Maslach, 2005).
2. **Kontrolės trūkumas.** Darbuotojai jaučia kontrolės trūkumą, kai jie neturi galimybės panaudoti savo žinių ir patirties priimant sprendimus. Taip pat kontrolės trūkumo priežastimi gali būti darbinės aplinkos nestabilumas, pavyzdžiui, etatų mažinimas organizacijoje arba vadovų pasikeitimai (Maslach, 2005).
3. **Nepakankamas atlygis.** Tokia situacija susiformuoja, kai darbuotojas ima abejoti, ar už savo atliekamą darbą gauna tinkamą atlygį. Finansinis atlygis yra labai svarbus, tačiau dažnai dar svarbesniu atlygio aspektu tampa pripažinimas, nes darbuotojams norisi, kad jų darbas būtų pastebėtas ir teisingai įvertintas (Maslach, 2005).
4. **Skilimas bendruomenėje.** Bendruomeniškumo kintamasis siejamas su nuolatiniais darbuotojų tarpusavio santykiais. Kai šiuose santykiuose atsiranda palaikymo, pasitikėjimo trūkumas, neišspręsti konfliktai, bendruomeniškumo jausmas ima silpnėti. Tai paskatina konkurencijos lygio augimą, priešišumą, trukdo išspręsti kylančius konfliktus. Esant tokioms darbo sąlygoms stresas ir perdegimas gali pasiekti labai aukštą lygį (Jarzynkowski ir kt. 2022).
5. **Sąžiningumo nebuvimas.** Šis aspektas pasireiškia darbuotojo suvokimu, kad jo darbovietėje vyrauja nesąžiningumas ir neteisybė. Tai skatina darbuotojo pyktį, priešišumą ir perdegimo tikimybę (Maslach, 2005).
6. **Vertybių konfliktai.** Vertybės tai idealai ir tikslai, kuriais tiki darbuotojas. Vertybės veikia kaip motyvuojantis ryšys tarp darbuotojo ir darbo vietos. Kai organizacijos vertybės ima prieštarauti darbuotojo vertybėms, susiformuoja vertybiniai konfliktai ir darbuotojui tenka rinktis tarp to, ką jis nori daryti, ir to, ką jis privalo daryti (Jarzynkowski ir kt. 2022; Maslach, 2005).

Nėra nustatyta, kokie konkretūs veiksniai ar jų deriniai būtinai visada sukels perdegimo reiškinių. Literatūros ir įvairių tyrimų analizė parodė, kad įtakos perdegimui gali turėti tiek asmeniniai kintamieji, tiek situaciniai kintamieji, todėl, anot Maslach (2005), labai svarbu suprasti šių veiksnių derinius ir tarpusavio sąveiką.

1.1.5 Darbuotojų perdegimo pasekmės

Mokslininkų ir praktikų tyrimų metu nustatytos perdegimo sukeltos pasekmės turėtų sukelti didelį susirūpinimą, nes darbuotojų perdegimas neigiamai veikia pačius darbuotojus, aplinkinius asmenis ir organizacijas, kuriose dirba perdegę darbuotojai (Maslach, 2005; S. Sharma ir P. Sharma, 2015) (žr. 4 pav.).

Perdegimas pavojingas pačiam darbuotojui, nes šis sindromas siejamas su prastėjančia sveikata, mažėjančia motyvacija, didėjančiu nuovargiu, prastėjančiu darbo atlikimu (Jackson ir Rothmann, 2005; Maslach, 2005). Kraštutiniais atvejais perdegimas siejamas su depresijos simptomais ir nepasitenkinimu savo gyvenimu (Hakanen ir Schaufeli, 2012).

Perdegimas nėra vien tik perdegusio asmens problema, nes pasekmės, kurias sukelia šis sindromas, jaučia ir aplinkiniai asmenys, pavyzdžiui, klientai, bendradarbiai, šeimos nariai. Perdegęs asmuo gali pradėti elgtis su aplinkiniais kaip su beasmeniais objektais, suprastėja jo gebėjimas bendrauti su kitais, o tai padidina įvairių konfliktų riziką ir atskirtį tarp perdegusio asmens ir aplinkinių (Maslach, 2005; Salvagioni ir kt., 2020). Ypatingai susirūpinimą kelia tai, kad bendravimas su perdegusiu asmeniu gali paveikti aplinkinius, jų požiūrį į savo darbą ir taip paskatinti perdegimo formavimąsi (Bouskill ir kt., 2022; Maslach, 2005).

Organizacijoms rūpestį kelia perdegusio darbuotojo suprastėjusi darbo kokybė, didėjantis klaidų skaičius, mažėjantis sugebėjimas kūrybiškai spręsti problemas (Demerouti, Leiter ir Burnout, 2014; Maslach, 2005; Maslach, 2011; Taris, 2006). Didele problema tampa darbuotojų kaita, nes perdegę darbuotojai dažniau palieka savo darbo vietą lyginant su įsitraukusiais ir savo darbą mėgstančiais darbuotojais (Maslach, 2005; Shimizu, Feng ir Nagata, 2005).

4 paveikslas

Perdegimo poveikis skirtingoms grupėms

Darbuotojui	Aplinkiniams	Organizacijai
- Blogėjanti fizinė ir psichinė būklė - Didėjantis nuovargis - Motyvacijos praradimas - Didėjantis nepasitenkinimas darbu - Prastėjantis darbo atlikimas ir mažėjantys rezultatai	- Didėjanti atskirtis tarp perdegusio asmens ir aplinkinių - Nuasmeninto požiūrio į aplinkinius formavimasis - Šeimyninio ir profesinio darbo disbalansas - Perdegimo rizikos padidėjimas aplinkiniams - Rizika būti aptarnautam dėl perdegimo prasčiau dirbančio asmens.	- Sumažėjęs darbuotojo produktyvumas ir rezultatyvumas - Darbuotojo padaromų klaidų skaičiaus augimas - Darbuotojo įsipareigojimo darbui mažėjimas - Didėjanti darbuotojų kaita - Augantis darbuotojo pravaikštų skaičius

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis: Aronsson ir kt., 2017; Demerouti ir kt., 2014; Jackson ir Rothmann, 2005, Maslach, 2005; Maslach, 2011; Shimizu ir kt., 2005; Taris, 2006

1.2 Darbo reikalavimų ir išteklių modelis

Literatūros analizė parodė, kad kaip viena iš perdegimo priežasčių yra įvardijami per dideli darbo reikalavimai ir per maži darbo ištekliai. Siekiant sistematizuoti šį aspektą yra sukurtas Darbo reikalavimų ir išteklių modelis.

1.2.1 Darbo reikalavimų ir išteklių modelio koncepcija

Darbo reikalavimų ir išteklių modelis (angl. Job demands-resources model) (JD-R) remiasi prielaida, kad darbo veiksniai galima suskirstyti į dvi kategorijas: darbo poreikius ir darbo išteklius (Bakker, Demerouti, de Boer ir Schaufeli, 2003; Demerouti ir kt., 2001).

Darbo reikalavimai yra tam tikri fiziniai, psichologiniai, socialiniai ar organizaciniai darbo aspektai, kurie iš darbuotojo reikalauja pastovių fizinių, protinių ar emocinių įgūdžių bei pastangų (Demerouti ir kt., 2001). Darbo reikalavimai ne visada yra neigiamas darbo aspektas, tačiau tam tikrose situacijose darbo reikalavimai gali sukelti didelę įtampą, jeigu reikalavimų įgyvendinimui reikia skirti daug pastangų, kurios vargina darbuotoją (Bakker ir kt., 2003).

Demerouti ir jos kolegų (2001) teigimu, darbo ištekliai apima tam tikrus fizinius, psichologinius, socialinius ar organizacinius darbo aspektus, kurie atlieka bent vieną iš šių funkcijų:

- Padeda siekti darbo tikslų
- Sumažina darbo poreikius
- Skatina darbuotojo asmeninį augimą ir tobulėjimą

Sumaištį darbo reikalavimų ir išteklių modelyje sukelia faktas, kad nėra vieno konkretaus darbo reikalavimų ir išteklių rinkinio, kuris būtų visose organizacijose ir visiems darbuotojams be išimčių (Qureshi ir kt. 2023). Naudojant darbo reikalavimų ir išteklių modelį daroma prielaida, kad įvairūs darbo reikalavimai ir įvairūs darbo ištekliai gali turėti įtakos darbuotojo sveikatai, gerovei ir jo atliekamam darbui (Schaufeli ir Taris, 2014) (žr. 4 lentelė). Darbo reikalavimų ir išteklių modelio veiksniai gali skirtis priklausomai nuo pramonės šakos, organizacijos veiklos srities, organizacijos dydžio, darbuotojų demografinių charakteristikų, pavyzdžiui, lyties, amžiaus, nes įvairūs stresoriai skirtingai veikia įvairius darbuotojus, priklausomai nuo to, kokioje situacijoje jie atsiduria ir kokiomis individualiomis savybėmis pasižymi (Demerouti ir kt., 2001; Qureshi ir kt. 2023). Iš kitos pusės tokia darbo reikalavimų ir išteklių modelio savybė leidžia jį pritaikyti įvairioms profesijoms (Bakker ir Demerouti, 2007).

4 lentelė

Darbo reikalavimai ir darbo ištekliai

Darbo reikalavimai	Darbo ištekliai
• Didelis darbo krūvis • Sudėtingas darbas • Prastos darbo vietos sąlygos • Emociškai sunkios situacijos darbe • Rizikingos situacijos darbo vietoje • Neatogus grafikas • Netinkamas aplinkinių ar bendradarbių elgesys	• Autonomija • Atlyginimas • Karjeros galimybės • Saugumas darbe • Pagarba • Vadovų ir bendradarbių pagalba • Komandinis klimatas • Užduočių aiškumas ir įvairovė • Dalyvavimas priimant sprendimus • Grįžtamasis ryšys

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis: Bakker ir Demerouti, 2007; Demerouti ir kt., 2001; Jackson ir Rothmann, 2005

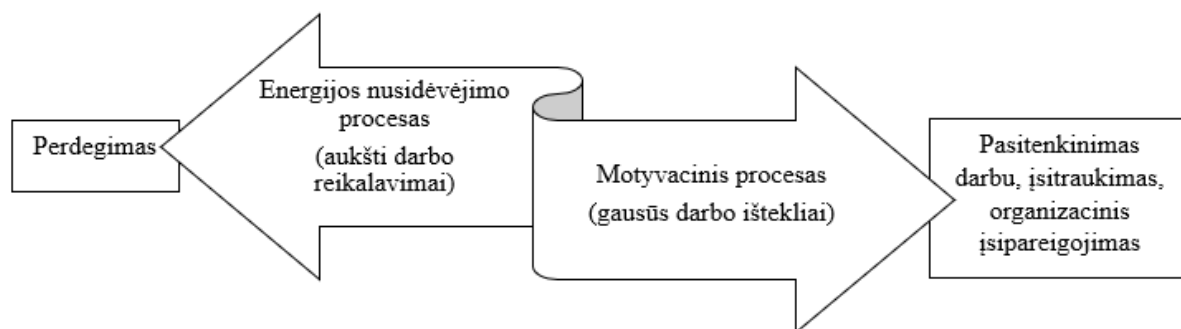
1.2.2 Darbo reikalavimų ir išteklių poveikis

Schaufeli ir Bakker, (2004) teigimu darbo poreikiai ir darbo ištekliai gali sąlygoti du skirtingus procesus (žr. 5 pav.):

1. Energijos nusidėvėjimo procesas (angl. energetic process of wearing), kurio metu aukšti darbo reikalavimai išsekina darbuotoją ir neigiamai paveikia jo fizinius bei protinius išteklius. Šis procesas gali sutrikdyti darbuotojo sveikatą ir sukelti perdegimo sindromą (Schaufeli ir Bakker, 2004).
2. Motyvacinis procesas (angl. motivational process), kurio metu gausūs darbo ištekliai skatina darbuotojo pasitenkinimą darbu, įsitraukimą ir organizacinį įsipareigojimą (Schaufeli ir Bakker, 2004).

5 paveikslas

Darbo reikalavimų ir išteklių sąlygojami procesai



Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis: Schaufeli ir Bakker, 2004

Demerouti ir kt. (2001) teigia, kad aukšti darbo reikalavimai yra susiję su perdegimo išsekimo dimensija, o darbo išteklių nebuvimas veikia perdegimo depersonalizacijos dimensiją. Tai leidžia daryti išvadą, kad darbo reikalavimai ir darbo ištekliai yra labai svarbūs perdegimo reiškinių kontekste.

1.2.3 Darbo reikalavimų ir išteklių tarpusavio sąveika

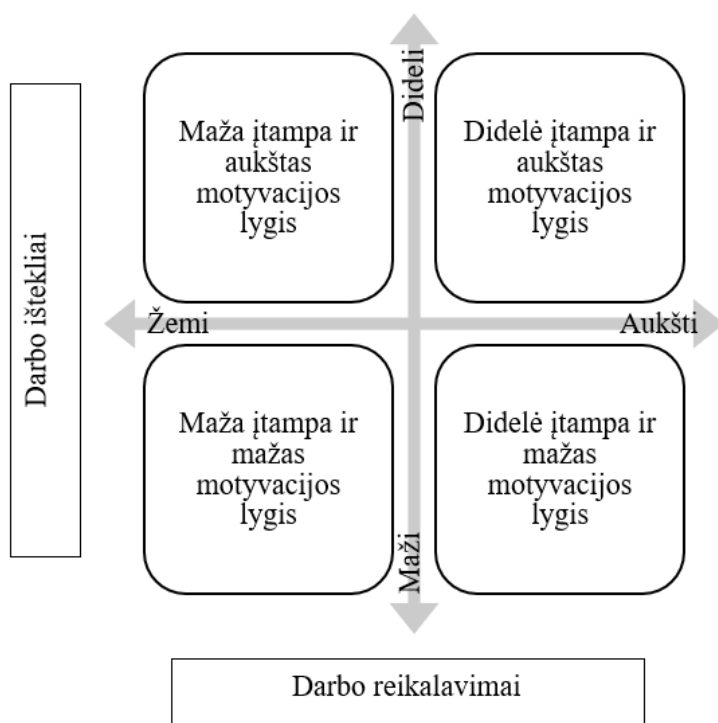
Darbo reikalavimai ir darbo ištekliai ne tik veikia kaip atskiri kintamieji, bet taip pat jie sąveikauja tarpusavyje ir tai daro įtaką darbuotojo jaučiamai įtampai, perdegimo ir motyvacijos lygiui. Teigiama, kad darbo ištekliai gali sumažinti neigiamą darbo reikalavimų poveikį perdegimo formavimosi kontekste (Bakker ir kt., 2003). Hakanen, Bakker, Wilmar ir Schaufeli (2006) pateikia pavyzdį, kad geri darbuotojo santykiai su vadovu galėtų sumažinti darbo perkrovos įtaką darbuotojo jaučiamai įtampai, nes vadovo parama ir įvertinimas padėtų lengviau įveikti darbo užduotis arba konstruktyvus grįžtamasis ryšys galėtų padėti darbuotojui efektyviau atlikti darbą ir pagerintų tarpasmeninius santykius su vadovu, o tai sumažintų patiriamos įtampos lygį darbo vietoje.

Darbo reikalavimų ir darbo išteklių kombinacijų ryšys su darbuotojo jaučiama įtampa ir motyvacijos lygiu yra pavaizduotas šeštame paveiksle. Aukšti darbo reikalavimai didina įtampą ir mažina energijos lygį, o tai gali skatinti perdegimo formavimąsi. Tuo tarpu tinkami darbo ištekliai didina motyvaciją ir darbuotojo įsitraukimą. Remiantis šiais teiginiais Bakker ir Demerouti (2007) įvardina tokias darbo reikalavimų ir darbo poreikių kombinacijas:

- Žemi darbo reikalavimai ir dideli darbo ištekliai: darbuotojas nejaus didelės įtampos ir jo motyvacijos lygis bus aukštas.
- Aukšti darbo reikalavimai ir dideli darbo ištekliai: darbuotojas bus veikiamas didelės įtampos, tačiau tuo pat metu išliks motyvuotas
- Žemi darbo reikalavimai ir maži darbo ištekliai: Darbuotojas bus veikiamas mažos įtampos, tačiau jo motyvacijos lygis bus žemas.
- Aukšti darbo reikalavimai ir maži darbo ištekliai: darbuotojas ir kentės nuo didelės įtampos, ir pasižymės žemu motyvacijos lygiu.

6 paveikslas

Darbo reikalavimų ir išteklių ryšys su įtampa ir motyvacija



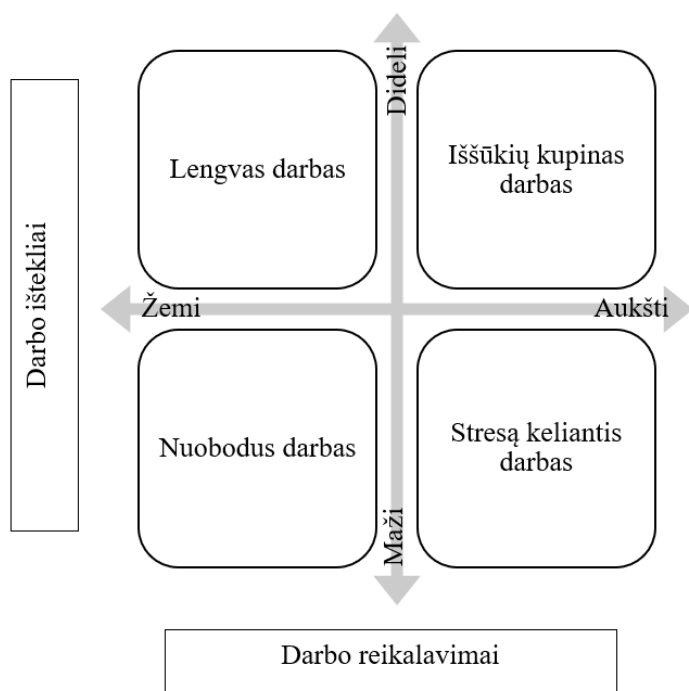
Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis Bakker ir Demerouti, 2007

Bakker, Demerouti ir Euwema (2005) atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad aukštų darbo reikalavimų ir mažų darbo išteklių derinys stipriai padidina darbuotojo perdegimo tikimybę. Buvo įrodyta, kad darbuotojai, kurie savo darbo vietoje turėjo pakankamai savarankiškumo, gaudavo kokybišką grįžtamąjį ryšį, jautė paramą ir turėjo gerus santykius su savo vadovu net darbo perkrovos, aukštų fizinių ir emocinių reikalavimų kontekste nejautė didelio perdegimo lygio (Bakker ir kt., 2005).

Taip pat darbo reikalavimų ir darbo išteklių sąveika veikia patį darbuotojo darbo modelį (žr. 7 pav.). Darbai, kuriuose vyrauja aukšti reikalavimai ir maži ištekliai sukelia darbuotojui aukštą streso lygį, o darbai, kurie pasižymi žemais reikalavimais ir dideliais ištekliais yra laikomi darbuotojui lengvai įveikiamais darbais (Jackson ir Rothmann, 2005).

7 paveikslas

Darbo reikalavimų ir išteklių ryšys su darbo modeliu



Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis: Jackson ir Rothmann, 2005

1.2.4 Darbo reikalavimų ir išteklių matavimas

Atlikta literatūros analizė parodė, kad nėra vieno bendro darbo reikalavimų ir išteklių matavimo instrumento, nes kiekviena profesinė sritis pasižymi savo unikaliu perdegimo rizikos veiksnių rinkiniu (Bakker ir Demerouti, 2007).

Norint pritaikyti darbo reikalavimų ir darbo išteklių modelį tam tikrai konkrečiai situacijai ir ištirti darbo reikalavimus ir išteklius Bakker ir Demerouti (2007) siūlo taikyti dviejų etapų procedūrą:

1. Kokybinis tyrimo etapas. Siūloma atlikti interviu su dominančios profesinės srities ar įmonės įvairių organizacinių sluoksnių atstovais. Interviu metu reikėtų išsigryninti konkrečiai profesijai ar organizacijai aktualius darbo reikalavimus ir išteklius (Bakker ir Demerouti, 2007).
2. Kiekybinis tyrimo etapas. Turint išsigrynintus darbo reikalavimus ir poreikius galima juos įvertinti įvairių specialių klausimynų pagalba ir susieti su, pavyzdžiui, perdegimu ar įsitraukimu (Bakker ir Demerouti, 2007).

Kai kurios profesinės sritys jau turi paruoštus validuotus darbo reikalavimų ir išteklių matavimo konstruktus. Pavyzdžiui, Jackson ir Rothmann (2005) pristatė Darbo poreikių ir išteklių skalę (angl. Job Demands-Resources Scale) (JDRS) (žr. 2 priedas). Šis instrumentas yra orientuotas į pedagogų darbo poreikius ir darbo išteklius. Instrumento klausimynas buvo parengtas

remiantis literatūros apžvalga ir interviu su pedagogais. Jackson ir Rothmann (2005) 43 teiginius priskyrė septyniems veiksniams, kurie apima pedagogų darbo reikalavimus ir darbo išteklius:

1. **Organizacinis palaikymas.** Apima santykius su vadovais, galimybę gauti darbui svarbią informaciją, dalyvauti sprendimų priėmime;
2. **Augimo galimybės.** Siejama su darbo įvairove, savarankiškumu, galimybe mokytis ir tobulėti;
3. **Perkrova.** Apibūdina reikalaujamą darbo kiekį ir darbo atlikimo tempą. Taip pat apima ir protinį ir emocinį darbo krūvį;
4. **Neužtikrintumas dėl darbo.** Apima darbuotojo netikrumą ir baimę dėl profesinės ateities;
5. **Santykiai su bendradarbiais.** Parodo, ar darbuotojas gali pasitikėti savo bendradarbiais, sulaukti iš jų pagalbos ir paramos;
6. **Kontrolė.** Apima darbuotojo dalyvavimo ir bendravimo galimybes;
7. **Atlygis.** Reiškia finansinį atlygį už atliekamą darbą. Aktualu, ar finansinis atlygis yra pakankamas, leidžia finansiškai tobulėti.

1.3 Emocinis intelektas

Emocinis intelektas yra dar vienas svarbus aspektas, kuris siejamas su individualiu darbuotojo perdegimo priežasčių veiksnium.

1.3.1 Emocinio intelekto koncepcija

Salovey ir Mayer (1990) emocinį intelektą sieja su socialinio intelekto atšaka, kuri padeda asmeniui stebėti, atskirti savo ir aplinkinių jausmus, emocijas bei paremti gauta informacija savo mąstymo procesus ir veiksmus. Joseph ir Newman (2010) pritaria, kad emocinis intelektas yra susijęs su emocijų analizavimu ir gautos analizės rezultatų panaudojimu savo elgesyje. Bar-On (2003) emocinį intelektą apibūdina kaip veiksnį, kuris atspindi asmens gebėjimą įveikti kasdienius iššūkius ir kuris suteikia galimybę prognozuoti asmens sėkmę.

Mayer ir Salovey (1997) pasiūlė emocinio intelekto modelį, kurį sudaro keturi aspektai, susieti su tam tikru gebėjimu:

1. Gebėjimas identifikuoti savo ir aplinkinių emocijas
2. Gebėjimas paremti mąstymą emocijų identifikavimu
3. Gebėjimas suprasti ir atskirti įvairias emocijas
4. Gebėjimas valdyti emocijas

Taigi, žmonės, kurie pasižymi aukštu emociniu intelektu efektyviau kontroliuoja savo emocijas, pastebi ir supranta aplinkinių emocinę būseną, o tai padeda lengviau prisitaikyti prie

sudėtingų socialinių situacijų, įveikti įtampą ir pasiekti gerų rezultatų įvairiose gyvenimo srityse, pavyzdžiui, asmeniniame gyvenime ir profesinėje veikloje (Witness, 2001).

1.3.2 Emocinio intelekto poveikis

Emocijos ir jausmai yra nepakeičiamas žmogaus gyvenimo dalis, kuri taip pat daro įtaką požiūriui į darbą ir darbo rezultatams (Swanson ir Zobisch, 2015).

Gerai darbo rezultatai dažnai priklauso nuo tam tikrų darbuotojo asmeninių savybių, pavyzdžiui, bendravimo, derybų, komandinio darbo sugebėjimų, orientacijos į pasiekimus, o būtent emocinis intelektas skatina tokių, su socialiniais įgūdžiais ir emocijomis susijusių gebėjimų, tobulėjimą (Cohen ir Abedallah, 2015; De Clercq, Bouckennooghe, Raja ir Matsyborska, 2014; Merida-Lopez ir Extremera, 2017; Riaz, Naeem, Khanzada ir Butt, 2018; Urquijo, Extremera ir Azanza, 2019). Taigi, aukštesniu emociniu intelektu pasižymintys darbuotojai dažnai parodo aukštesnius sėkmingumo, produktyvumo, įsitraukimo, prisitaikymo prie aplinkos pokyčių rezultatus ir yra mažiau linkę perdegti (Cohen ir Abedallah, 2015; De Clercq ir kt., 2014; Merida-Lopez ir Extremera, 2017; Riaz ir kt., 2018; Urquijo ir kt., 2019).

1.3.3 Emocinio intelekto matavimas

Didelis susidomėjimas emociniu intelektu ir skirtingas požiūris į šio veiksnio sampratą paskatino įvairių emocinio intelekto matavimo instrumentų, kurie skiriasi savo turiniu ir vertinimo metodu, sukūrimą (Conte, 2005).

Penki galimi emocinio intelekto matavimo instrumentai yra pateikiami penktoje lentelėje.

5 lentelė

Emocinio intelekto matavimo instrumentai

Matavimo instrumentas:	Autoriai	Teiginių skaičius	Vertinami veiksniai	Ypatumai
Emocinių kompetencijų inventorių (angl. Emotional Competence Inventory) (ECI)	Boyatzis, Goleman ir Rhee (2000)	110	Vertinama 20 kompetencijų, suskirstytų į keturias kategorijas: (1) savimonė, (2) socialinis sąmoningumas, (3) savivada ir (4) socialiniai įgūdžiai.	Apima 360 laipsnių vertinimo metodą. Trūksta pagrįstumo, nes dėl intelektinės nuosavybės teisių apribojimų buvo atlikta nedaug nepriklausomų patikimumo vertinimų (Conte, 2005).

5 lentelės tęsinys

Emocinių koeficientų inventorių (angl. Emotional Quotient Inventory) (EQ-i)	Bar-On (2000)	133	Įvertinamas bendras emocinio intelekto balas ir penki emocinį intelektą sudarantys veiksniai (1) asmeninis emocinis intelektas (2) tarpasmeninis emocinis intelektas (3) prisitaikymas, (4) bendros nuotaikos valdymas (5) streso valdymas.	Instrumentas rodo pakankamą patikimumą ir tam tikrus pagrįstumo įrodymus, tačiau instrumentui trūksta diskriminacinių pagrįstumo įrodymų (Conte, 2005).
Daugiafaktorinė emocinio intelekto skalė (angl. Multifactor Emotional Intelligence Scale) (MEIS)	Mayer, Caruso ir Salovey (2000)	402	Vertina veiksnius: (1) suvokimą, (2) asimiliaciją, (3) supratimą ir (4) emocijų valdymą.	Instrumentas pasižymi keliomis žemo patikimumo subskalėmis ir turi keletą problemų, susijusių su vertinimo procedūromis (Conte, 2005).
Mayer–Salovey–Caruso emocinio intelekto testas (angl. Mayer–Salovey–Caruso Emotional Intelligence Test) (MSCEIT)	Mayer, Caruso ir Salovey (2002)	141	Vertina bendrą emocinio intelekto balą ir keturis veiksnius: (1) emocijų suvokimą, (2) emocijų integravimą, (3) žinias apie emocijas ir (4) emocijų valdymą.	Tai MEIS patobulinta versija. Instrumento klausimynas yra trumpesnis ir greičiau administruojamas nei MEIS (Conte, 2005).
Emocinio intelekto bruožo klausimynas (angl. Trait Emotional Intelligence Questionnaire) (TEIQue)	Petrides, (2009)	153	Vertinami keturios veiksmų grupės: (1) emocionalumas (2) savikontrolė (3) socialumas ir (4) gera savijauta	Inventorių pasižymi aukštu patikimumo laipsniu, turi aiškią ir atkartojamą veiksmų struktūrą ir yra rekomenduojamas moksliniams tyrimams ir praktiniam naudojimui. Yra išverstas į daugiau nei penkiolika kalbų (Petrides, 2009).

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis Bar-On 2000; Boyatzis, Goleman ir Rhee, 2000; Conte, 2005; Mayer, Caruso ir Salovey, 2000; Petrides, 2009

Pastebėta, kad atliekant emocinio intelekto tyrimus labai dažnai yra naudojamas Petrides (2009) Emocinio intelekto bruožo klausimynas (angl. Trait Emotional Intelligence Questionnaire) (TEIQue). TEIQue yra pripažįstamas visame pasaulyje, plačiai naudojamas moksliniuose tyrimuose, medicinoje ir komercinėje veikloje (Andrei, Mancini, Baldaro, Trombini ir Agnoli, 2014)

Petrides (2009) Emocinio intelekto bruožo klausimynas yra sudarytas iš 153 elementų, kurie sugrupuoti į penkiolika emocinio intelekto veiksmų:

1. **Prisitaikymas:** asmuo pasižymi lankstumu ir geba prisitaikyti prie naujų sąlygų
2. **Atkaklumas:** asmuo yra atviras ir pasiruošęs ginti savo teises
3. **Emocijų išraiška:** asmuo geba perteikti savo jausmus aplinkiniams
4. **Emocijų valdymas:** asmuo gali paveikti kitų žmonių emocijas
5. **Emocijų suvokimas:** asmuo geba suprasti savo ir kitų emocijas
6. **Emocijų reguliavimas:** asmuo gali valdyti savo emocijas
7. **Žemas impulsyvumas:** asmuo yra mažiau linkęs priimti impulsyvius sprendimus
8. **Santykiai:** asmuo sugeba palaikyti gerus asmeninius santykius
9. **Savigarba:** asmuo yra pasitikintis savimi
10. **Savęs motyvacija:** asmuo yra motyvuotas ir lengvai nepasiduoda atsitikus nelaimei
11. **Socialinis sąmoningumas:** asmuo turi gerus socialinius įgūdžius
12. **Streso valdymas:** asmuo gali atlaikyti spaudimą ir valdyti stresą
13. **Empatija:** asmuo gali atsižvelgti į kitus, užjausti, suprasti
14. **Laimės bruožas:** asmuo yra gerai nusiteikęs ir patenkintas savo gyvenimu
15. **Optimizmo bruožas:** asmuo pasitiki savimi ir viską vertina iš geros perspektyvos

Šie emocinio intelekto veiksniai yra suskirstyti į keturias stambesnes kategorijas Petrides (2009) (Žr. 6 lentelė).

6 lentelė

Emocinio intelekto bruožo klausimyno kategorijos

Emocionalumas	Socialumas	Gera savijauta	Savikontrolė	Veiksniai, nepatekę į kategorijas
- Emocijų išraiška - Emocijų suvokimas - Santykiai - Empatija	- Atkaklumas - Emocijų valdymas - Socialinis sąmoningumas	- Savigarba - Laimės bruožas - Optimizmo bruožas	- Streso valdymas - Emocijų reguliavimas - Žemas impulsyvumas	- Prisitaikymas - Savęs motyvacija

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis Petrides, 2009

Emocionalumas padeda suprasti ir jausti ryšį su savo ir kitų žmonių jausmais. Turint žemą emocionalumo lygį gali būti sudėtinga suprasti savo emocijas, perteikti jas aplinkiniams, o tai lemia tarpasmeninių santykių prastėjimą (Petrides, 2009).

Socialumas siejamas su socialiniais santykiais ir socialine įtaka bei gebėjimu lengvai bendrauti su labai įvairias žmonėmis. Jei asmens socialumo lygis žemas, jam sunkiau yra suprasti, kaip reikėtų elgtis įvairiose socialinėse situacijose (Petrides, 2009).

Geros savijautos veiksnys atspindi, kaip asmuo jaučiasi. Prasta savijauta skatina neigiamai vertinti save ir savo gyvenimą (Petrides, 2009).

Savikontrolė parodo, kaip asmuo reaguoja į išorinį spaudimą ar stresą. Asmuo, pasižymintis žemu savikontrolės lygiu, yra linkęs į impulsyvius sprendimus, kurie jam sukelia stresines situacijas (Petrides, 2009).

Prisitaikymas ir savęs motyvacija nepriklauso jokiai kategorijai, tačiau šie veiksniai svarbūs vertinant bendrą asmens emocinio intelekto lygį (Petrides, 2009).

Emocinio intelekto bruožo klausimyno naudojimą praktikoje apsunkina labai didelis teiginių skaičius. Dėl šios priežasties buvo sudaryta trumpesnė klausimyno versija TEIQue-SF, į kurią buvo įtraukta po du teiginius iš penkiolikos emocinio intelekto veiksmų (iš viso 30 teiginių) (Petrides, 2009) (žr. 3 priedas). Tokia TEIQue adaptacija ne tik visapusiškai įvertina emocinį intelektą, bet taip pat sudaro pagrindą lengvesniam instrumento naudojimui.

Taigi, norint įvertinti emocinį intelektą galima rinktis iš įvairių matavimo instrumentų, tačiau, svarbu atsižvelgti į jų trūkumus bei privalumus. Didelio populiarumo yra sulaukusi Emocinio intelekto bruožo klausimyno sutrumpinta versija.

1.4 Darbo atlikimas

Viena iš perdegimo sukeltų pasekmių yra neigiamas poveikis darbo atlikimui ir darbo rezultatams. Ši pasekmė yra ypač svarbi, nes yra siejama su neigiama įtaka ne tik pačiam darbuotojui, bet ir organizacijai bei aplinkiniams (Aronsson ir kt., 2017; Demerouti ir kt., 2014; Jackson ir Rothmann, 2005; Maslach, 2005; Maslach, 2011; Shimizu ir kt., 2005; Taris, 2006). Siekiant išsiaiškinti, kaip sumažinti perdegimo įtaką darbo atlikimui, galima remtis individualaus darbo atlikimo koncepcija ir jos vertinimo būdais.

1.4.1 Individualaus darbo atlikimo koncepcija

Plačiai pripažįstamas ir patvirtintas yra Campbell (1990) apibrėžimas, kuris individualaus darbo atlikimą įvardija kaip asmens elgesį ir veiksmus, kurie yra susiję su organizacijos tikslais.

Koopmans ir kt. (2011) atkreipia dėmesį į tris su individualaus darbo atlikimo sąvoka susijusius aspektus:

1. Apibrėžiant individualaus darbo atlikimą reikia orientuotis ne į rezultatus, o į elgesį;
2. Individualaus darbo atlikimas yra susijęs tik su į organizacijos tikslus nukreiptu elgesiu;
3. Individualaus darbo atlikimas yra daugiamačis reiškiny.

Nors yra pripažįstama individualaus darbo atlikimo svarba tiek tyrimų, tiek praktikos požiūriu, tačiau nėra bendro susitarimo, kaip turėtų būti skirstomas ir matuojamas individualaus darbo atlikimas (Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, de Vet ir van der Beek, 2014). Individualaus darbo atlikimas gali būti konceptualizuojamas skirtingai priklausomai nuo disciplinos (Koopmans ir kt., 2011).

Koopmans ir kt. (2011) savo apžvalgoje nustatė, kad egzistuoja 17 bendrų individualaus darbo atlikimo sistemų, kurios gali būti taikomos visų profesijų atstovams ir 18 individualaus darbo atlikimo sistemų, kurios skirtos kažkokiai konkrečiai profesijai. Dažniausiai naudojami veiksniai šiose sistemose buvo: užduoties atlikimas, kontekstinis atlikimas, neproduktyvus darbo elgesys ir prisitaikantis atlikimas (Koopmans ir kt., 2011).

Užduočių atlikimas. Šis veiksnys apibrėžiamas kaip kompetencija ir įgūdžiai, kurių pagalba asmuo atlikinėja pagrindines darbo užduotis (Koopmans ir kt., 2011; Koopmans ir kt., 2014).

Kontekstinis atlikimas. Šis veiksnys parodo, kad individualaus darbo atlikimas yra daugiau nei vien tik darbinių užduočių įvykdymas. Taip pat labai svarbus yra darbuotojo elgesys, kuris daro įtaką organizacinei, socialinei ir psichologinei darbo aplinkai (Koopmans ir kt., 2011). Šie aspektai yra sujungti į kontekstinio atlikimo veiksnį ir apima bendradarbiavimą su kitais, pasidalinimą įvairiais ištekliais ir informacija, savanorišką papildomą veiklą (Koopmans ir kt., 2011; Koopmans ir kt., 2014; Pradhan ir Jena, 2016).

Neproduktyvus darbo elgesys. Tai tikslingai organizacijai kenkiantis darbuotojo elgesys, pavyzdžiui, vėlavimas į darbą, vagystės (Koopmans ir kt., 2011; Koopmans ir kt., 2014).

Prisitaikantis atlikimas. Apima darbuotojo prisitaikymo prie darbo sistemos ir įvairių pokyčių lygį (Koopmans ir kt., 2011; Koopmans ir kt., 2014).

Remiantis visais keturiais individualaus darbo atlikimo veiksniais Koopmans ir kt. (2011) suformavo euristinę konceptualią individualaus darbo atlikimo sistemą. Tačiau dažniau naudojama yra Koopmans ir kt., (2014) pasiūlyta koncepcija, kurioje kaip individualaus darbo atlikimo veiksniai yra įvardijami tik užduočių atlikimas, kontekstinis atlikimas ir neproduktyvus darbo elgesys.

1.4.2 Individualaus darbo atlikimo matavimas

Yra sukurta daug instrumentų, kurie skirti individualaus darbo atlikimo įvertinimui. Tačiau didžioji dalis instrumentų yra kritikuojami, nes leidžia įvertinti tik vieną iš individualaus darbo atlikimo veiksmų, o tai neleidžia įvertinti viso individualaus darbo atlikimo spektro (Koopmans ir

kt., 2014). Siekiant panaikinti tokių instrumentų apribojimus buvo sukurtas Individualaus darbo atlikimo klausimynas (angl. The Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)).

IWPQ leidžia įvertinti tris individualaus darbo atlikimo veiksnius: užduočių atlikimą, kontekstinį atlikimą ir neproduktyvų darbo elgesį (žr. 4 priedas).

Kaip alternatyva yra pasiūlytas kitas darbo atlikimo matavimo modelis Darbuotojų veiklos skalė (angl. Employee performance scale) (EPS), sudarytas iš trijų veiksnių, tačiau šiame modelyje vietoj neproduktyvaus darbo elgesio yra įtrauktas prisitaikantis atlikimas (Pradhan ir Jena, 2016) (žr. 5 priedas). Prisitaikančio atlikimo veiksnio svarba yra grindžiama darbuotojo poreikiu prisitaikyti prie paskutiniu metu nuolat vykstančių socialinių, ekonominių, technologinių pokyčių (Koopmans ir kt., 2011).

Kadangi nėra nustatyto vieno teisingo individualaus darbo matavimo instrumento, tyrėjai gali naudoti tą instrumentą, kuris geriausiai patenkina konkretaus tyrimo poreikius.

1.5 Mokytojų perdegimo, darbo reikalavimų ir išteklių, emocinio intelekto ir individualaus darbo atlikimo sąveika

1.5.1 Mokytojų perdegimas

Mokytojo profesija įvairių praktikų ir mokslininkų yra įvardijama, kaip labai įtempta profesija, kurios atstovai ypatingai linkę patirti perdegimą. Besikeičiantys visuomenės poreikiai ir aplinka sudarė sąlygas mokytojų jaučiamos įtampos augimui (Kant and Shanker, 2021).

Įtampą mokytojo profesijoje sukelia įvairūs veiksniai, pavyzdžiui, per didelis darbo krūvis, per mažas atlyginimas, visuomenės spaudimas, kad mokytojai yra atsakingi už savo mokinių pasiekimus, įtempti santykiai su bendradarbiais ir vadovybe, konfliktai su mokinių tėvais, netinkamas mokinių elgesys, prasta fizinė darbo aplinka (Chan, 1998; Della ir kt. 2006; Sari, 2004). Subalansuotas ir visuomenės lūkesčius patenkinantis mokytojų elgesys reikalauja didelių tiek fizinės, tiek emocinės energijos sąnaudų, o tai neigiamai veikia ir profesinį, ir asmeninį mokytojo gyvenimą bei tampa streso ir perdegimo formavimosi priežastimi (Kant and Shanker, 2021).

Siekiant išvengti mokytojų perdegimo sindromo ir jo sukeltamų neigiamų padarinių reikia žinoti, kokie veiksniai didina perdegimo riziką, o kokie veiksniai gali sumažinti perdegimo formavimąsi. Taip pat svarbu įvertinti, kokias pasekmes sukelia perdegimas ir kokias sritis jis labiausiai veikia, kad galima būtų atlikti tokių veiksnių stebėjimą.

1.5.2 Ryšys tarp mokytojų perdegimo ir darbo reikalavimų bei darbo išteklių

Nors didelė dalis mokytojų mokymo procesą vertina kaip stresą keliančią veiklą, tačiau skiriasi mokytojų požiūris ir reakcija į įvairius dirgiklius (Jackson ir Rothmann, 2005).

Jackson ir Rothmann (2005) atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad mokytojų perdegimas yra susijęs su darbo reikalavimais ir darbo ištekliais. Labiausiai perdegimą lėmė dideli darbo reikalavimai, susiję su darbo perkrova, ir darbo išteklių, tokių kaip karjeros galimybės ir kontrolė, stoka, o darbo saugumo išteklio trūkumas padidino depersonalizacijos dimensijos plėtrą (Jackson ir Rothmann, 2005). Jomud ir kt. (2021) taip pat patvirtino, kad mokytojo, kuriam reikia susidoroti su padidintu krūviu, yra veikiamas didesnės rizikos patirti perdegimą.

Taigi darbo reikalavimų ir darbo išteklių modelis yra naudinga priemonė, padedanti prognozuoti perdegimą įvertinant, kokie reikalavimų ir išteklių aspektai yra svarbiausi mokytojams ir sutelkiant dėmesį į jų tobulinimą.

1.5.3 Ryšys tarp mokytojų perdegimo ir emocinio intelekto

Emocinis intelektas įvardijamas kaip mokytojo savybė, kuri gali sumažinti perdegimo riziką. Nuo Emocinio intelekto lygio priklauso, kaip asmuo vertins su darbu susijusius stresorius (Witness, 2001). Emocinį intelektą ir perdegimą sieja atvirkštinis neigiamas ryšys, kuris reiškia, kad didėjant emociniam intelektui, perdegimo lygis mažėja (Kant and Shanker, 2021). Įvairūs tyrimai pagrindė ryšio tarp emocinio intelekto ir perdegimo egzistavimą (Akbari ir Tavassoli, 2011). Darbuotojai su aukštesniu emocinio intelektu pasižymėjo mažesniu išsekimo ir depersonalizacijos ir aukštesniu asmeninių pasiekimų lygiu (Sanchez-Gomez and Bresó, 2020).

1.5.4 Ryšys tarp perdegimo, emocinio intelekto ir darbo rezultatų

Sanchez-Gomez and Bresó (2020) atliktas tyrimas identifikavo teigiamą ryšį tarp emocinio intelekto ir darbo rezultatų ir neigiamą ryšį tarp tarp emocinio intelekto ir perdegimo, kuris veikė kaip tarpininkas tarp emocinio intelekto ir darbo rezultatų. Tyrimo metu geriausiais darbo rezultatais pasižymėjo darbuotojai, kurių emocinis intelektas buvo įvertintas aukštu balu, o perdegimas žemu balu. Taigi buvo padarytos išvados, kad darbo rezultatus veikia darbuotojų perdegimas, o emocinis intelektas gali atlikti saugančio nuo perdegimo formavimosi veiksnio vaidmenį (Sanchez-Gomez and Bresó, 2020).

Lee ir Ok (2012) teigimu, emocinis intelektas yra naudinga savybė, kuri atlieka apsauginį vaidmenį nuo perdegimo atliekančius veiksnius, tokius kaip socialiniai įgūdžiai, atsparumas pokyčiams ir stresui, savigarba, bendravimas, ir padeda sumažinti neigiamą perdegimo poveikį individualiems darbo rezultatams.

1.5.5 Ryšys tarp perdegimo ir darbo atlikimo

Dažniausiai tyrimai patvirtina, kad perdegimas veikia darbo atlikimą ir jo rezultatus (Prentice ir Thaichon, 2019).

Darbo rezultatams įtaką daro visos trys perdegimo dimensijos (Taris, 2006). Aukštas išsekimo lygis mažina darbuotojo išteklius, kurie yra būtini siekiant sėkmingai įveikti darbo užduotis, todėl ima prastėti darbo rezultatai (Taris, 2006). Depersonalizacijos paveikti darbuotojai nebemato prasmės eikvoti savo pastangų ir tai skatina neoptimalų funkcionavimą ir mažą darbo našumą (Leiter ir Maslach, 2005). Asmeninių pasiekimų mažėjimas sukelia darbuotojo pasyvumą, motyvacijos ir funkcionalumo darbe mažėjimą (Taris, 2006).

Prentice ir Thaichon (2019) taip pat pagrindinė perdegimo ir darbo rezultatų ryšį, tačiau jų atliktas tyrimas pasiūlė kitokią koncepciją, pagal kurią darbo rezultatai tampa perdegimo priežastimi ir buvo patvirtintas reikšmingas neigiamas darbo rezultatų ryšys perdegimo formavimuisi.

2. MOKYTOJŲ DARBO REIKALAVIMŲ IR IŠTEKLIŲ RYŠIO SU DARBO ATLIKIMU MEDIJUOJANT PERDEGIMUI IR MODERUOJANT EMOCINIAM INTELEKTUI TYRIMO METODIKA

Tyrimo pagrindumas: Tyrimas yra grindžiamas dar neiširtu keturių veiksmų: darbo reikalavimų ir išteklių, mokytojų perdegimo, darbo atlikimo ir emocinio intelekto, sąveikos modeliu. Literatūros analizė atskleidė atskyras šių veiksmų tarpusavio sąsajas, tačiau trūksta žinių, kaip šie keturi veiksniai sąveikauja viename modelyje.

Tyrimo tikslas: ištirti, koks ryšys sieja darbo reikalavimus ir išteklius, emocinį intelektą, mokytojų perdegimą ir darbo atlikimą.

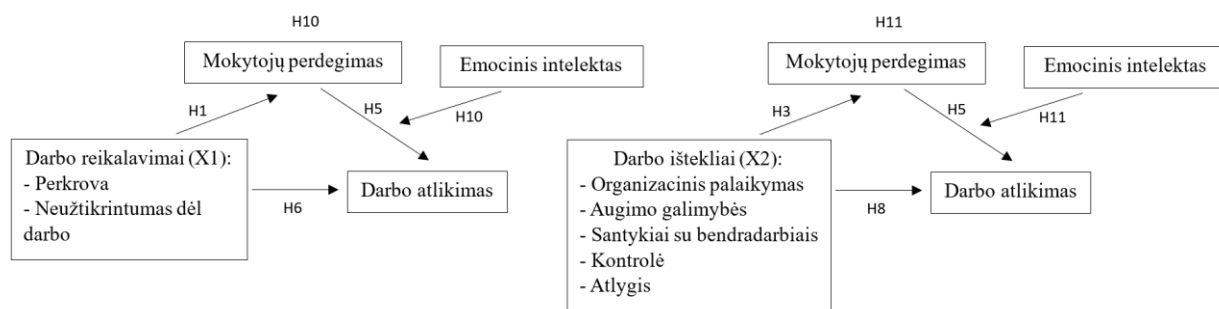
Tyrimo uždaviniai.

1. Išanalizuoti, kokią įtaką mokytojų perdegimui daro demografinės mokytojų charakteristikos.
2. Ištirti darbo reikalavimų (perkrovos ir neužtikrintumo dėl darbo) ir mokytojų perdegimo sąveiką.
3. Ištirti darbo išteklių (organizacinio palaikymo, augimo galimybių, santykių su bendradarbiais, kontrolės ir atlygio) ir mokytojų perdegimo sąveiką.
4. Ištirti mokytojų perdegimo ir jų darbo atlikimo sąveiką.
5. Ištirti darbo reikalavimų ir darbo atlikimo sąveiką, mokytojų perdegimui veikiant kaip mediatoriui, o emociniam intelektui kaip moderatoriui.
6. Ištirti darbo išteklių ir darbo atlikimo sąveiką, mokytojų perdegimui veikiant kaip mediatoriui, o emociniam intelektui kaip moderatoriui.

Tyrimo modelis: Literatūros apžvalgoje išnagrinėti ryšiai tarp mokytojų perdegimo, darbo reikalavimų ir išteklių, emocinio intelekto ir individualaus darbo atlikimo sudarė pagrindą kiekybinio tyrimo modelio sudarymui, kuris apima šių kintamųjų sąveiką (žr. 8 pav.).

8 paveikslas

Tyrimo modelis



Šaltinis: sudaryta autoriaus

Tyrimo hipotezės.

- **Pirma hipotezė (H1).** Darbo reikalavimai didina mokytojų perdegimo lygį.
- **Antra hipotezė (H2):** Darbo reikalavimų latentinius veiksnius: perkrovą (H2a) bei neužtikrintumą dėl darbo (H2b) ir mokytojų perdegimą sieja tiesioginis ryšys.
- **Trečia hipotezė (H3).** Darbo ištekliai mažina mokytojų perdegimo lygį.
- **Ketvirta hipotezė (H4):** Darbo išteklių latentinius veiksnius: organizacinį palaikymą (H4a), augimo galimybes (H4b), santykius su bendradarbiais (H4c), kontrolę (H4d), atlygį (H4e), ir mokytojų perdegimą sieja atvirkštinis ryšys.
- **Penkta hipotezė (H5).** Mokytojų perdegimas daro neigiamą įtaką darbo atlikimui.
- **Šešta hipotezė (H6).** Darbo reikalavimus ir darbo atlikimą sieja atvirkštinis ryšys.
- **Septinta hipotezė (H7).** Darbo reikalavimų latentiniai veiksniai: perkrova (H7a) ir neužtikrintumas dėl darbo (H7b) neigiamai veikia darbo atlikimą.
- **Aštunta hipotezė (H8).** Darbo išteklius ir darbo atlikimą sieja tiesioginis ryšys.
- **Devinta hipotezė (H9).** Darbo išteklių latentiniai veiksniai: organizacinis palaikymas (H9a), augimo galimybės (H9b), santykiai su bendradarbiais (H9c), kontrolė (H9d), atlygis (H9e) teigiamai veikia darbo atlikimą.
- **Dešimta hipotezė (H10).** Mokytojų perdegimas medijuoja, o emocinis intelektas moderuoja ryšį tarp darbo reikalavimų ir darbo atlikimo.
- **Vienuolikta hipotezė (H11).** Mokytojų perdegimas medijuoja, o emocinis intelektas moderuoja ryšį tarp darbo išteklių ir darbo atlikimo.

Duomenų rinkimo metodai: Tyrimui reikalingi duomenys renkami naudojant anketinės apklausos metodą.

Duomenų rinkimo procedūros: Duomenų rinkimo procedūra pradėta nuo anketos sudarymo. Anketa paruošta remiantis išanalizuotais literatūros šaltiniais ir validuotais

konstruktais. Siekiant patogaus anketos platinimo, anketa buvo patalpinta Google Forms platformoje. Iš pradžių anketa buvo išsiųsta mokytojų palaikymo programos vadovei, kuri padėjo išplatinti anketa tarp programos dalyvių, kurie savo profesinėje veikloje susiduria su įvairiais sunkumais ir perdegimu. Papildomai buvo kreipiamasi į pažįstamus mokytojus ir prašoma jų užpildyti tyrimo anketa bei pasidalinti anketa su savo bendradarbiais. Taip pat nuoroda į anketa su trumpu tyrimo aprašymu buvo talpinama specialiose socialinių tinklų grupėse, skirtose mokytojams: „Mokytojai“, „Vilniaus Mokytojai“, „Lietuvos Mokytojai“, „Mokytojų kambarys“ „Pradinių klasių mokytojai“. Duomenys buvo renkami 2024 metų lapkričio 8 dienos nuo iki 2024 metų gruodžio 4 dienos.

Duomenų rinkimo instrumentai: Tyrimo duomenų rinkimui buvo sudaryta speciali anketa, sudaryta iš 116 teiginių ir 9 demografinių klausimų, kurie padėtų įvertinti mokytojų perdegimo lygį, darbo reikalavimų ir išteklių ypatumus, emocinį intelektą, darbo atlikimą ir demografines respondentų savybes (žr. 6 priedas). Anketa yra padalinta į penkias dalis (žr. 7 lentelė.). Pirmoje dalyje yra pateikiami teiginiai, kurie orientuoti į mokytojų perdegimo lygio įvertinimą. Antra dalis skirta surinkti duomenis apie darbo reikalavimus ir išteklius, su kuriais susiduria respondentai savo darbo vietoje. Trečioje dalyje respondentai yra prašomi įsivertinti savo emocinį intelektą. Ketvirta dalis orientuota į respondentų darbo atlikimo analizę. Penktoje dalyje prašoma respondentų atsakyti į klausimus, susietus su jų demografinėmis charakteristikomis.

7 lentelė

Apklausos klausimyno struktūra

Anketos dalys		Latentiniai veiksniai	Teiginių numeriai	Naudoto konstrukto pavadinimas ir autoriai
1 dalis	Mokytojų perdegimas	Emocinis išsekimas	1 (1-9)	Maslach perdegimo inventorių (MBI) Maslach ir Jackson, (1981)
		Depersonalizacija	1 (10-14)	
		Asmeniniai pasiekimai	1 (15-22)	
2 dalis	Darbo reikalavimai ir ištekliai	Organizacinis palaikymas	2 (1-12)	Darbo poreikių ir išteklių skalė (JDRS) Jackson ir Rothmann (2005)
		Augimo galimybės	2 (13-19)	
		Perkrova	2 (20-26)	
		Neužtikrintumas dėl darbo	2 (27-29)	
		Santykiai su bendradarbiais	2 (30-32)	
		Kontrolė	2 (33-37)	
		Atlygis	2 (38-41)	
3 dalis	Emocinis intelektas	Gera savijauta	3 (1-6)	Emocinio intelekto bruožo klausimynas (TEIQue) Petrides (2009)
		Savikontrolė	3 (7-12)	
		Emocionalumas	3 (13-20)	
		Socialumas	3 (21-26)	
		Kategorijai nepriskirti teiginiai	3 (27-30)	
4 dalis	Darbo atlikimas	Užduočių atlikimas	4 (1-6)	Darbuotojų veiklos skalė (EPS) Pradhan ir Jena, (2016)
		Prisitaikantis atlikimas	4 (7-13)	
		Kontekstinis atlikimas	4 (14-23)	
5 dalis	Demografinės charakteristikos	Lytis	5	Sudaryta autoriaus
		Amžius	6	
		Išsilavinimas	7	
		Kvalifikacinė kategorija	8	
		Ugdymo įstaigos tipas, kuriame dirbama	9	
		Ugdymo sritis	10	
		Bendras mokinių skaičius ugdymo įstaigoje	11	
		Vidutinis mokinių skaičius klasėse	12	
		Darbo patirtis	13	

Šaltinis: sudaryta autoriaus

Anketoje naudojami konstruktai: Tyrimo anketa yra sudaryta remiantis keturiais validuotais konstruktais ir demografiniais klausimais. Anketoje naudojami konstruktai:

1. **Maslach perdegimo inventorių (MBI)** (žr. 1 priedas). Konstruktas apima 22 teiginius, kurie vertina bendrą mokytojų perdegimo lygį ir tris perdegimo dimensijas: emocinį išsekimą (ar respondentas jaučia energijos trūkumą, psichinį nuovargį), depersonalizaciją (kaip stipriai respondentui yra būdingas atsiribojimas nuo jo paslaugų gavėjų, t.y. mokinių) ir asmeninius pasiekimus (koks respondento požiūris į jo atliekamo darbo vertę ir rezultatus). Respondentų prašoma įvertinti pateiktus teiginius skalėje nuo 0 (niekada) iki 6 (kiekvieną dieną). Mokytojų perdegimą apibūdina aukšti emocinio išsekimo ir depersonalizacijos bei žemi asmeninių pasiekimų dimensijų įvertinimai.
2. **Darbo poreikių ir išteklių skalė (JDRS)** (žr. 2 priedas). Konstruktas sudarytas iš 41 teiginio ir leidžia įvertinti dvi darbo reikalavimų kategorijas (perkrovą ir neužtikrintumą dėl darbo) ir penkis darbo išteklius (organizacinį palaikymą, augimo galimybes, santykius su bendradarbiais, kontrolę ir atlygį). Teiginiai vertinami skalėje nuo 1 (niekada) iki 4 (visada). Aukšti darbo reikalavimų įvertinimai signalizuoja didelį perkrovos ir neužtikrintumo dėl darbo lygį, o aukšti darbo išteklių įvertinimai reiškia, kad respondentas turi stiprų organizacinį palaikymą, dideles augimo galimybes, gerus santykius su bendradarbiais, galimybę kontroliuoti situaciją ir pakankamą atlygį.
3. **Emocinio intelekto bruožo klausimynas (TEIQue)** (žr. 3 priedas). Konstrukta sudaro 30 teiginių, kurie padalinti į penkias dalis ir padeda įvertinti bendrą respondentų emocinio intelekto lygį ir keturias skirtingas emocinio intelekto dimensijas: gerą savijautą (kaip respondentas jaučiasi), savikontrolę (respondento reakciją į stresines situacijas), emocionalumą (savo emocijų supratimą ir perteikimą kitiems) ir socialumą (gebėjimą bendrauti ir sąveikauti su aplinkiniais). Įvertinti teiginius prašoma skalėje nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 7 (visiškai sutinku). Aukšti teiginių įvertinimai siejami su aukštu emocinio intelekto lygiu.
4. **Darbuotojų veiklos skalė (EPS)** (žr. 5 priedas). Konstruktas apima 23 teiginius ir yra skirtas išanalizuoti respondentų bendrą darbo atlikimą ir tris jo dimensijas: užduočių atlikimą (respondentų kompetencijas ir įgūdžius), prisitaikantį atlikimą (gebėjimą adaptuotis prie pokyčių) ir kontekstinį atlikimą (bendravimą, pagalbą bendradarbiams ir savanorišką veiklą). Teiginiai vertinami skalėje nuo 1 (niekada) iki 5 (visada). Aukšti teiginių įvertinimai leidžia gerai vertinti respondentų darbo atlikimą.
5. **Demografiniai klausimai.** Anketoje pateikiami devyni klausimai, kurių tikslas nustatyti respondentų demografines charakteristikas, kurios gali daryti įtaką perdegimo lygiui (žr. 8 lentelė).

8 lentelė

Demografiniai klausimai

	Demografinė charakteristika	Klausimo paskirtis
1.	Lytis	Apibrėžti apklausoje dalyvavusių respondentų pasiskirstymą pagal lytį ir gautus duomenis panaudoti nustatant, ar egzistuoja ryšys tarp mokytojų perdegimo ir jų lyties.
2.	Amžius	Nustatyti, kokių amžiaus grupių atstovai dalyvavo apklausoje, ir įvertinti amžiaus įtaką perdegimo laipsniui.
3.	Išsilavinimas	Patikrinti, ar perdegimo lygį lemia mokytojų turimas išsilavinimas.
4.	Kvalifikacinė kategorija	Ištirti ryšį tarp mokytojų perdegimo ir jų kvalifikacinės kategorijos.
5.	Įstaigos tipas	Išsiaiškinti, ar perdegimo lygis priklauso nuo to, kokio tipo (valstybinio ar privataus) ugdymo įstaigoje dirba mokytojai.
6.	Ugdymo sritis	Išmatuoti respondentų pasiskirstymą pagal ugdymo sritis, kurias jie atstovauja ir įvertinti, ar šis veiksnys yra susijęs su mokytoju perdegimu.
7.	Bendras mokinių skaičius ugdymo įstaigoje	Įvertinti, ar mokyklos dydis (kuris apibrėžiamas per joje besimokančių mokinių skaičių) gali daryti įtaką mokytojų perdegimui.
8.	Vidutinis mokinių skaičius klasėse, kuriose respondentas dirba	Nustatyti, ar perdegimas yra veikiamas mokinių skaičiaus klasėse, kuriose mokytojas dirba.
9.	Darbo patirtis	Įvertinti respondentų darbo patirtį ugdymo srityje ir ištirti sąveiką tarp mokytojų perdegimo ir jų išdirbtų metų skaičiaus.

Šaltinis: sudaryta autoriaus

Tyrimo imtis: Tyrimui reikalingas imties dydis buvo apskaičiuotas remiantis statistinės galios analize naudojant G*Power 3.1.9.7 programinę įrangą (Faul ir kt., 2009). Atliekant skaičiavimą buvo pasirinktas 0,05 reikšmingumo lygis, vidutinio efekto dydis ($f^2 = 0.15$) ir 80% statistinės galios lygis ($1 - \beta = 0.8$). Taip pat buvo nurodyta, kad tyrimo modelį sudaro 12 kintamųjų (2 nepriklausomieji kintamieji, 7 nepriklausomųjų kintamųjų latentiniai veiksniai, priklausomas kintamasis, mediatorius ir moderatorius). Analizė parodė, kad imties dydis turi apimti 127 respondentus.

Tyrimas atliktas remiantis netikimybinės imties metodu. Respondentų atrankos strategija buvo grindžiama savanorišku dalyvavimu apklausoje. Vienintelis reikalavimas, kad tyrime norintys dalyvauti respondentai atstovautų mokytojų profesiją. Apklausą užpildė 405 mokytojai su skirtingomis demografinėmis charakteristikomis. Respondentų amžius varijavo nuo 22 iki 64

metų, o darbo patirtis nuo 1 iki 43 metų. Respondentų skaičius viršijo prieš tyrimą paskaičiuotą reikalingą imties dydį.

Duomenų analizės metodai: Apklausos duomenų struktūrizavimas, tvarkymas ir statistinės analizės atliktos naudojant IBM SPSS Statistics ir Smart PLS 4 programinę įrangą.

Tikrinant tyrimo hipotezes pasitelkti įvairūs duomenų analizės metodai:

- Klausimyno patikimumo vertinimas apskaičiuojant Cronbach's Alpha koeficientą.
- Gautų duomenų atitikimas normaliam pasiskirstymui vertinamas atliekant Kolmogorov – Smirnov ir Shapiro – Wilk testus bei analizuojant histogramas.
- Kadangi duomenys nėra normaliai pasiskirstę, siekiant išvengti klaidų tikrinant hipotezes, papildomai naudotas imties savirangos procedūros metodas.
- Vertinant, ar demografinės mokytojų charakteristikos yra susijusios su jų perdegimo lygiu, atliekami vidurkių palyginimai ir vidurkių skirtumų nustatymai pasitelkiant T-Test ir One-Way ANOVA analizes.
- Respondentų amžiaus, darbo patirties ir vidutinio mokinių skaičiaus klasėse sąveika su perdegimo lygiu vertinama atliekant Pirsono koreliacijos analizę.
- Tiesinės regresijos pagalba vertinama mokytojų perdegimo, darbo reikalavimų ir išteklių, emocinio intelekto ir darbo atlikimo dimensijų tarpusavio sąveika.
- Moderuotos mediacijos analizė remiantis statistinės trianguliacijos metodu ir naudojant SPSS programinės įrangos įskiepi Andrew F. Hayes PROCESS 14 modelį ir Smart PLS struktūrinių lygčių modeliavimą.

Išvestiniai kintamieji: Iš surinktų duomenų buvo apskaičiuota dvylika išvestinių kintamųjų, kurių pagrindu atlikta statistinė duomenų analizė:

1. Mokytojų perdegimas
2. Darbo reikalavimai
3. Perkrova
4. Neužtikrintumas dėl darbo
5. Darbo ištekliai
6. Organizacinis palaikymas
7. Augimo galimybės
8. Santykiai su bendradarbiais
9. Kontrolė
10. Atlygis
11. Emocinis intelektas
12. Darbo atlikimas

Klausimyno patikimumo įvertinimas: Siekiant patikrinti, ar sudaryto klausimyno pagalba surinkti duomenys gali būti naudojami tolimesnei tyrimo analizei atliktas klausimyno patikimumo vertinimas pagal Cronbach's Alpha rodiklį. Kadangi visų konstrukto ir latentinių veiksmų Cronbach's Alpha rodiklis viršija 0,70 (Hair Jr. ir kt., 2019), apklausoje naudotas klausimynas yra patikimas ir jo pagalba gautus duomenis galima naudoti tyrimo statistinėse analizėse (žr. 9 lentelė).

9 lentelė

Klausimyno Cronbach's Alpha rodikliai

Klausimyno konstruktai ir jų latentiniai veiksniai	Cronbach's Alpha	Vertinimas
Mokytojų perdegimas	0,948	Atitinka patikimumo reikalavimą
Darbo reikalavimai	0,907	Atitinka patikimumo reikalavimą
Perkrova	0,927	Atitinka patikimumo reikalavimą
Neužtikrintumas dėl darbo	0,864	Atitinka patikimumo reikalavimą
Darbo ištekliai	0,947	Atitinka patikimumo reikalavimą
Organizacinis palaikymas	0,899	Atitinka patikimumo reikalavimą
Augimo galimybės	0,834	Atitinka patikimumo reikalavimą
Santykiai su bendradarbiais	0,769	Atitinka patikimumo reikalavimą
Kontrolė	0,707	Atitinka patikimumo reikalavimą
Atlygis	0,884	Atitinka patikimumo reikalavimą
Emocinis intelektas	0,949	Atitinka patikimumo reikalavimą
Darbo atlikimas	0,950	Atitinka patikimumo reikalavimą

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis duomenų analize

Duomenų atitikimo normaliajam skirstiniui įvertinimas: surinktiems duomenims atlikti Kolmogorov – Smirnov ir Shapiro – Wilk testai, siekiant patikrinti, ar duomenys atitinka normalaus pasiskirstymo kriterijų (Hair Jr. ir kt., 2019), kad jų pagrindu galima būtų atlikti tolimesnes statistines analizes (žr. 10 lentelė). Veiksmų testų p vertės lygintos su reikšmingumo lygmeniu 0,05. Pagal atliktų testų rezultatus tik darbo išteklių duomenys atitinka normalaus pasiskirstymo kriterijų ($p > 0,05$).

10 lentelė

Kolmogorov – Smirnov ir Shapiro – Wilk testų rezultatai

	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk	
	Reikšmė	p vertė	Reikšmė	p vertė
Mokytojų perdegimas	0,054	0,007	0,989	0,003
Darbo reikalavimai	0,096	<0.001	0,971	<0.001
Perkrova	0,124	<0.001	0,929	<0.001

10 lentelės tęsinys

Neužtikrintumas dėl darbo	0,180	<0.001	0,841	<0.001
Darbo ištekliai	0,038	0,160	0,994	0,129
Organizacinis palaikymas	0,066	<0.001	0,987	<0.001
Augimo galimybės	0,077	<0.001	0,983	<0.001
Santykiai su bendradarbiais	0,138	<0.001	0,954	<0.001
Kontrolė	0,091	<0.001	0,986	<0.001
Atlygis	0,112	<0.001	0,959	<0.001
Emocinis intelektas	0,063	<0.001	0,964	<0.001
Darbo atlikimas	0,098	<0.001	0,953	<0.001

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis duomenų analize

Papildomai buvo patikrinta, ar duomenys yra arti normalaus skirstinio. Apskaičiuoti kintamųjų asimetrijos (angl. Skewness) ir eksceso (angl. Kurtosis) koeficientai (Hair Jr. ir kt., 2019). Gauti rezultatai pateikti vienuoliktoje lentelėje. Visų kintamųjų, išskyrus neužtikrintumo dėl darbo asimetrijos ir eksceso koeficientų vertės patenka į -1 ir +1 intervalą. Neužtikrintumo dėl darbo asimetrijos ir eksceso koeficientų vertės yra tarp -1,5 ir +1,5. Papildomai atlikta kintamųjų duomenų histogramų ir normalaus pasiskirstymo kreivės analizė (žr. 7 priedas). Atliktų analizių rezultatai leidžia duomenų skirstinį laikyti arti normalaus ir šiems duomenims taikyti parametrinius testus.

11 lentelė

Kintamųjų asimetrijos ir eksceso koeficientai

	Asimetrijos koeficientas	Eksceso koeficientas	Išvada
Darbuotojų perdegimas	0,300	-0,335	Arti normalaus skirstinio
Darbo reikalavimai	-0,325	-0,588	Arti normalaus skirstinio
Perkrova	-0,596	-0,723	Arti normalaus skirstinio
Neužtikrintumas dėl darbo	1,185	1,130	Arti normalaus skirstinio
Darbo ištekliai	-0,036	-0,490	Arti normalaus skirstinio
Organizacinis palaikymas	-0,090	-0,701	Arti normalaus skirstinio
Augimo galimybės	-0,114	-0,651	Arti normalaus skirstinio
Santykiai su bendradarbiais	-0,299	-0,499	Arti normalaus skirstinio
Kontrolė	0,040	-0,282	Arti normalaus skirstinio

11 lentelės tęsinys

Atlygis	0,222	-0,814	Arti normalaus skirstinio
Emocinis intelektas	-0,729	0,627	Arti normalaus skirstinio
Darbo atlikimas	-0,748	0,148	Arti normalaus skirstinio

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis duomenų analize

3. MOKYTOJŲ DARBO REIKALAVIMŲ IR IŠTEKLIŲ RYŠIO SU DARBO ATLIKIMU MEDIJUOJANT PERDEGIMUI IR MODERUOJANT EMOCINIAM INTELEKTUI TYRIMO REZULTATŲ ANALIZĖ

3.1 Respondentų demografinės charakteristikos

I tyrimą buvo įtrauktos devynios demografinės charakteristikos, kurios apibūdina apklausoje dalyvavusių mokytojų bruožus ir jų darbo aplinkos ypatumus: lytis, amžius, išsilavinimas, kvalifikacinė kategorija, ugdymo įstaigos tipas, ugdymo sritis, bendras mokinių skaičius ugdymo įstaigoje, vidutinis mokinių skaičius klasėse, darbo patirtis. Demografinių charakteristikų pasiskirstymas tarp respondentų pavaizduotas dvyliktoje lentelėje.

12 lentelė

Respondentų demografinių charakteristikų pasiskirstymas

Nr.	Demografinės charakteristikos	Pasirinkimai	Respondentų skaičius	Procentinė išraiška nuo visų respondentų (405)
1.	Lytis:	Moteris	372	91,85
		Vyrai	33	8,15
2.	Amžius:	Nuo 18 iki 29 metų	36	8,89
		Nuo 30 iki 39 metų	122	30,12
		Nuo 40 iki 49 metų	134	33,09
		Nuo 50 iki 59 metų	96	23,70
		60 metų ir daugiau	16	3,95
3.	Išsilavinimas:	Pagrindinis	0	0
		Vidurinis	1	0,25
		Profesinis	2	0,49
		Aukštasis	402	99,26
4.	Kvalifikacinė kategorija:	Mokytojas	133	32,84
		Vyresnysis mokytojas	141	34,81
		Mokytojas metodininkas	104	25,68
		Mokytojas ekspertas	27	6,67
5.	Ugdymo įstaigos tipas	Valstybinė ugdymo įstaiga	350	86,42
		Privati ugdymo įstaiga	54	13,33
		Kita	1	0,25

12 lentelės tęsinys

6.	Ugdymo sritis	Ikimokyklinis ugdymas	38	9,38
		Priešmokyklinis ugdymas	40	9,88
		Pradinis ugdymas	78	19,26
		Pagrindinis ugdymas	110	27,16
		Vidurinis ugdymas	134	33,09
		Kita	5	1,23
7.	Bendras mokinių skaičius ugdymo įstaigoje	< 100	15	3,70
		Nuo 100 iki 199	61	15,06
		Nuo 200 iki 499	143	35,31
		>500	186	45,93
8.	Vidutinis mokinių skaičius klasėse	Mažiau nei 15	9	2,22
		Nuo 15 iki 19	50	12,35
		Nuo 20 iki 24	110	27,16
		Nuo 25 iki 29	203	50,37
		30 ir daugiau	32	7,90
9.	Darbo patirtis	Iki 5 metų	32	7,90
		Nuo 5 iki 9 metų	51	12,59
		Nuo 10 iki 19 metų	119	29,38
		Nuo 20 iki 29 metų	133	32,84
		Nuo 30 iki 39 metų	62	15,38
		40 metų ir daugiau	6	1,48

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis duomenų analize

3.2 Demografinių mokytojų charakteristikų įtaka perdegimo lygiui

3.2.1 Mokytojų lyties įtaka perdegimo lygiui

Tiriant sąveiką tarp respondentų lyties ir perdegimo lygio buvo atliktas Independent Samples T Test. Pagrindinės testo reikšmės pateiktos tryliktoje lentelėje. Atliktas testas parodė, kad nėra statistiškai reikšmingo ryšio tarp mokytojų lyties ir jų perdegimo lygio ($p > 0,05$). Moterų perdegimo vidurkis ($v = 2,48$) statistiškai reikšmingai nesiskiria nuo vyrų perdegimo vidurkio ($v = 2,27$).

13 lentelė

Mokytojų lyties įtakos perdegimo lygiui analizės rezultatai

Moterų perdegimo vidurkis	2,4800
Vyrų perdegimo vidurkis	2,2727
p	0,147
t	1,053

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis duomenų analize

3.2.2 Mokytojų išsilavinimo, kvalifikacinės kategorijos, ugdymo įstaigos, ugdymo srities tipo ir bendro mokinių skaičius ugdymo įstaigoje įtaka perdegimo lygiui

Siekiant išsiaiškinti, ar mokytojų perdegimas priklauso nuo jų išsilavinimo, kvalifikacinės kategorijos, ugdymo įstaigos, kurioje dirbama, tipo, ugdymo srities ir ugdymo įstaigos bendro mokinių skaičiaus, buvo atlikti penki One-Way Anova testai, kurių rezultatai susistemizuoti keturioliktoje lentelėje.

Iš penkių nagrinėtų demografinių veiksnių, tik ugdymo sritis daro statistiškai reikšmingą įtaką mokytojų perdegimo lygiui ($F = 2,740$; $p = 0,019$). Papildomai atlikta Post hoc procedūros Bonferroni analizė parodė, kad pradinio ugdymo mokytojams ($v = 2,2028$) būdingas statistiškai reikšmingai mažesnis perdegimo lygis nei pagrindinio ugdymo mokytojams ($v = 2,7343$).

14 lentelė

One-Way Anova testų rezultatai

Demografinė charakteristika	Skirstymas	Perdegimo vidurkis	F	p
Išsilavinimas	Vidurinis	2,5909	0,023	0,974
	Profesinis	2,6136		
	Aukštasis	2,4620		
Kvalifikacinė kategorija	Mokytojas	2,4962	2,165	0,092
	Vyresnysis mokytojas	2,5693		
	Mokytojas metodininkas	2,3916		
	Mokytojas ekspertas	2,0202		
Ugdymo įstaigos tipas	Valstybinė ugdymo įstaiga	2,5118	2,712	0,068
	Privati ugdymo įstaiga	2,1448		
	Kita	2,5909		

14 lentelės tęsinys

Ugdymo sritis	Ikimokyklinis ugdymas	2,2967	2,740	0,019
	Priešmokyklinis ugdymas	2,5341		
	Pradinis ugdymas	2,2028		
	Pagrindinis ugdymas	2,7343		
	Vidurinis ugdymas	2,4043		
	Kita	2,8273		
Bendras mokinių skaičius ugdymo įstaigoje	< 100	2,4273	2,108	0,099
	Nuo 100 iki 199	2,2630		
	Nuo 200 iki 499	2,3697		
	>500	2,6034		

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis duomenų analize

3.2.3 Mokytojų amžiaus, vidutinio mokinių skaičiaus klasėse, kuriose dirbama ir darbo patirties įtaka perdegimo lygiui.

Tikrinant, ar mokytojų amžius, vidutinis mokinių skaičius klasėse, kuriose jie dėsto ir išdirbtas metų skaičius gali lemti perdegimo lygį, buvo atliktos koreliacijos analizės. Pildydami apklausą respondentai turėjo įrašyti skaičių, koks jų amžius, kiek vidutiniškai mokinių mokosi klasėse, kuriose mokytojas dirba ir kiek metų respondentas dirba mokytoju. Buvo tikrinama, ar šios demografinės charakteristikos koreliuoja su perdegimo lygiu. Amžiaus ($r = 0,081$; $p = 0,104$), vidutinio mokinių skaičiaus klasėse ($r = 0,103$; $p = 0,039$) ir darbo patirties ($r = 0,076$; $p = 0,145$) koreliacijos rodikliai yra mažesni nei 0,2. Vadinasi, šios demografinės charakteristikos nedaro įtakos mokytojų perdegimui.

15 lentelė

Mokytojų amžiaus, vidutinio mokinių skaičiaus klasėse ir darbo patirties koreliacijos su perdegimu analizių rezultatai

Demografinė charakteristika	Pearson Correlation (r)	p
Amžius	0,081	0,104
Vidutinis mokinių skaičius klasėse	0,103	0,039
Darbo patirtis	0,073	0,145

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis duomenų analize

Atlikti reikšmingumo testai parodė, kad iš 9 nagrinėtų demografinių charakteristikų tik nuo ugdymo srities gali priklausyti mokytojų perdegimo lygis. Reikšmingumo testų rezultatai apibendrintai pateikti šešioliktoje lentelėje.

16 lentelė

Demografinių charakteristikų įtakos mokytojų perdegimui suvestinė

Demografinės charakteristikos	Ar daro įtaką perdegimo lygiui
Lytis:	Nedaro
Amžius:	Nedaro
Išsilavinimas:	Nedaro
Kvalifikacinė kategorija:	Nedaro
Ugdymo įstaigos tipas:	Nedaro
Ugdymo sritis:	Daro Pradinio ugdymo mokytojų perdegimo vidurkis ($v = 2,2028$) reikšmingai mažesnis nei pagrindinio ugdymo mokytojų ($v = 2,7343$).
Bendras mokinių skaičius ugdymo įstaigoje:	Nedaro
Vidutinis mokinių skaičius klasėse:	Nedaro
Darbo patirtis:	Nedaro

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis duomenų analize

3.3 Regresinės analizės

Siekiant išsiaiškinti, koks ryšys sieja darbo reikalavimus, darbo išteklius ir jų latentinius veiksnius, mokytojų perdegimą ir jų darbo atlikimą buvo atliktos atitinkamos regresinės analizės (žr. 17 lentelė). Gauti rezultatai apibendrinti aštuonioliktoje lentelėje.

17 lentelė

Regresinių analizių paaiškinimas

Nr.	Kas tikrinama	Priklausomas kintamasis Y	Nepriklausomas kintamasis X
1.	Koks ryšys sieja mokytojų perdegimą ir darbo reikalavimus.	Mokytojų perdegimas	Darbo reikalavimai
2.	Koks ryšys sieja mokytojų perdegimą ir darbo reikalavimų veiksnius.	Mokytojų perdegimas	Perkrova Neužtikrintumas dėl darbo
3.	Kaip mokytojų perdegimas priklauso nuo darbo išteklių.	Mokytojų perdegimas	Darbo ištekliai
4.	Kaip mokytojų perdegimas priklauso nuo darbo išteklių veiksnių	Mokytojų perdegimas	Organizacinis palaikymas Augimo galimybės Santykiai su bendradarbiais Kontrolė Atlygis
5.	Kaip darbo atlikimas priklauso nuo perdegimo.	Darbo atlikimas	Mokytojų perdegimas
6.	Kaip darbo reikalavimai veikia darbo atlikimą	Darbo atlikimas	Darbo reikalavimai
7.	Kaip darbo reikalavimų veiksniai veikia darbo atlikimą	Darbo atlikimas	Perkrova Neužtikrintumas dėl darbo
8.	Kaip darbo ištekliai veikia darbo atlikimą	Darbo atlikimas	Darbo ištekliai
9.	Kaip darbo išteklių veiksniai veikia darbo atlikimą	Darbo atlikimas	Organizacinis palaikymas Augimo galimybės Santykiai su bendradarbiais Kontrolė Atlygis

Šaltinis: sudaryta autoriaus

18 lentelė

Regresinių analizių rodiklių reikšmės

Nr.	X	Y	Determinacijos koeficientas R ²	Durbin-Watson	ANOVA F	ANOVA p	Apatinis pasikliautinis intervalas	Viršutinis pasikliautinis intervalas
1.	Darbo reikalavimai	Mokytojų perdegimas	0,527	1,483	450,474	<0.001	0,804	1,133
2.	Perkrova Neužtikrintumas dėl darbo	Mokytojų perdegimas	0,532	1,468	230,406	<0.001	0,785	1,139
3.	Darbo ištekliai	Mokytojų perdegimas	0,575	1,878	548,622	<0.001	1,023	1,401
4.	Augimo galimybės Santykiai su bendradarbiais Kontrolė Atlygis	Mokytojų perdegimas	0,593	1,863	147,867	<0.001	1,1016	1,1416
5.	Mokytojų perdegimas	Darbo atlikimas	0,615	1,791	645,846	<0.001	0,946	1,304
6.	Darbo reikalavimai	Darbo atlikimas	0,279	1,611	156,289	<0.001	0,823	1,148
7.	Perkrova	Darbo atlikimas	0,283	1,599	160,667	<0.001	0,820	1,149
8.	Darbo ištekliai	Darbo atlikimas	0,525	1,780	445,375	<0.001	0,949	1,292
9.	Augimo galimybės Santykiai su bendradarbiais Kontrolė	Darbo atlikimas	0,579	1,752	185,864	<0.001	0,949	1,326

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis duomenų analize

3.3.1 Darbo reikalavimų ir mokytojų perdegimo sąveika

Pirmoje regresinėje analizėje buvo analizuojama, ar tarp mokytojų darbo reikalavimų ir jų perdegimo lygio egzistuoja statistiškai reikšmingas ryšys.

Modelio tinkamumas statistinei analizei įvertintas remiantis ANOVA testo F ir p reikšmėmis. Kadangi $F = 450,474$, o $p < 0,001$, tai analizuojamas modelis atitinka reikšmingumo reikalavimus. Darbo reikalavimai paaiškina 52,7% mokytojų perdegimo variacijos ($R^2 = 0,527$).

Pagal Durbin-Watson rodiklį, kuris yra lygus 1,483, daroma išvada, kad šį modelį dar galima naudoti prognozavimui (žr. 18 lentelė).

Darbo reikalavimus ir mokytojų perdegimą sieja statistiškai reikšmingas tiesioginis ryšys ($t = 21,224$, $p < 0,001$, $B = 1,140$). Dėl duomenų neatitikimo normaliam skirstiniui papildomai atlikta imties savirangos procedūra parodė, kad pasikliautinių intervalų ženklas išlieka stabilus $[1,047; 1,232]$. Darbo reikalavimai yra statistiškai reikšmingas kintamasis. 100 procentų padidėjus darbo reikalavimams, perdegimas išaugs 72,7 procentais (Standartizuotas koeficientas Beta 0,727). (žr. 19 lentelė).

Vadinasi, didėjant darbo reikalavimams, auga ir mokytojų perdegimo lygis.

19 lentelė

Darbo reikalavimų ir perdegimo regresinės analizės koeficientai

	Nestandar- tizuotas B	Koeficientų standartinės paklaidos	Standarti- zuotas koeficientas Beta	t	p	Apatinis pasikliau- tinis intervalas	Viršutinis pasikliau- tinis intervalas	VIF
Darbo Reikalavimai	1,140	0,054	0,727	21,224	<0.001	1,047	1,232	-
Priklausomas kintamasis: Perdegimas								

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis duomenų analize

3.3.2 Perkrovos ir neužtikrintumo dėl darbo ryšys su mokytojų perdegimu

Siekiant išsiaiškinti, ar abu darbo reikalavimų latentiniai veiksniai: perkrova ir neužtikrintumas dėl darbo, veikia perdegimo lygį buvo atlikta antra regresinė analizė.

Regresinės analizės modelis atitinka modeliui taikomus reikalavimus ($F = 230,406$, $p < 0,001$). Perkrova ir neužtikrintumas dėl darbo paaiškina 53,2% mokytojų perdegimo ($R^2 = 0,532$). Modelį galima naudoti prognozavimui (Durbin-Watson = 1,468) (žr. 18 lentelė).

Mokytojų perdegimą galima prognozuoti pagal perkrovos ($t = 17,605$, $p < 0,001$) ir neužtikrintumo dėl darbo ($t = 4,077$, $p < 0,001$) įvertinimus. Abu kintamieji yra statistiškai reikšmingi, nes pasikliautinių intervalų ženklai nepasikeitė. VIF rodiklis neviršija 4 (1,197), vadinasi perkrova ir neužtikrintumas dėl darbo tarpusavyje per daug nekoreliuoja. 100 procentų padidėjus perkrovos vertinimui, perdegimas išaugs 65,6 procentais (Standartizuotas koeficientas Beta 0,656), o 100 procentų padidėjus neužtikrintumo dėl darbo vertinimui, perdegimas išaugs 15,2 procentais (Standartizuotas koeficientas Beta 0,152) (žr. 20 lentelė).

Perkrova ir neužtikrintumas dėl darbo daro teigiamą įtaką perdegimui jį didindami. Didesnį poveikį perdegimui daro perkrovos veiksnys.

20 lentelė

Darbo reikalavimų latentinių veiksnių ir perdegimo regresinių analizių koeficientai

	Nestandar- tizuotas B	Koeficientų standartinės paklaidos	Standarti- zuotas koeficientas Beta	t	p	Apatinis pasikliau- tinis intervalas	Viršutinis pasikliau- tinis intervalas	VIF
Perkrova	0,874	0,050	0,656	17,605	<0.001	0,775	0,970	1,197
Neužtikrin- tumas dėl darbo	0,221	0,054	0,152	4,077	<0.001	0,109	0,324	1,197
Priklausomas kintamasis: Perdegimas								

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis duomenų analize

3.3.3 Darbo išteklių ir mokytojų perdegimo sąveika

Trečios regresinės analizės rezultatų pagrindu buvo tikrinama, ar mokytojų perdegimo lygis yra susijęs su darbo ištekliais.

Pagal regresijos modelio F ir p reikšmes ($F = 548,622$; $p < 0,001$), modelis yra tinkamas analizei. Darbo išteklių duomenų variacija yra 57,5 procentais susijusi su perdegimo duomenų variacija ($R^2 = 0,575$). Durbin-Watson rodiklis yra didesnis nei 1,5 (1,878), tai leidžia naudoti darbo išteklius tiksliam perdegimo prognozavimui (žr. 18 lentelė).

Pagal koeficientų analizės rezultatus darbo išteklius ir mokytojų perdegimą sieja statistiškai reikšmingas atvirkštinis ryšys ($t = -23,423$, $p < 0,001$, $B = -1,580$). Pagal imties savirangos procedūrą (pasikliautinių intervalų ženklas išliko vienodas), darbo išteklių poveikis perdegimui visada yra pastovus (didėjant darbo ištekliais, perdegimas mažėja). Jeigu darbo išteklių vertinimas padidėja 100 procentų, tai perdegimas sumažėja 75,9 procentais (Standartizuotas koeficientas Beta -0,759) (žr. 21 lentelė).

Vadinasi, darbo ištekliai neigiamai veikia perdegimą (didėjant darbo ištekliais, perdegimas mažėja).

21 lentelė

Darbo išteklių ir perdegimo regresinės analizės koeficientai

	Nestandar- tizuotas B	Koeficientų standartinės paklaidos	Standarti- zuotas koeficientas Beta	t	p	Apatinis pasikliau- tinis intervalas	Viršutinis pasikliau- tinis intervalas	VIF
Darbo Ištekliai	-1,580	0,067	-0,759	-23,423	<0.001	-1,706	-1,455	-
Priklausomas kintamasis: Perdegimas								

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis duomenų analize

3.3.4 Organizacinio palaikymo, augimo galimybių, santykių su bendradarbiais, kontrolės, ir atlygio ryšys su mokytojų perdegimu.

Ketvirtos regresinės analizės rezultatai parodo, kaip darbo išteklių latentiniai veiksniai: organizacinis palaikymas, augimo galimybės, santykiai su bendradarbiais, kontrolė, ir atlygis, veikia mokytojų perdegimą.

Atlikta pirminė darbo išteklių latentinių veiksnių regresinė analizė, parodė, kad organizacinis palaikymas nedaro statistiškai reikšmingos įtakos mokytojų perdegimui ($p = 0,085$). Regresinė analizė pakartota su likusiais keturiais latentiniais veiksniais, t.y. augimo galimybėmis, santykiais su bendradarbiais, kontrole ir atlygiu.

Gautas regresinės analizės modelis atitinka patikimumo reikalavimus ($F = 147,867$; $p < 0,001$). Augimo galimybės, santykiai su bendradarbiais, kontrolė, ir atlygis paaiškina 59,3 procentus mokytojo perdegimo ($R^2 = 0,593$). Augimo galimybės, santykiai su bendradarbiais, kontrolė, ir atlygis leidžia tiksliai prognozuoti mokytojų perdegimo lygį, nes Durbin – Watson reikšmė (1,863) yra didesnė už 1,5 (žr. 18 lentelė).

Tarp augimo galimybių ($t = -7,903$, $p < 0,001$, $B = -0,737$), santykių su bendradarbiais ($t = -3,842$, $p < 0,001$, $B = -0,266$), kontrolės ($t = -3,928$, $p < 0,001$, $B = -0,393$), atlygio ($t = -3,408$, $p < 0,001$, $B = -0,202$) ir mokytojų perdegimo egzistuoja statistiškai reikšmingas atvirkštinis ryšys. Visų keturių latentinių veiksnių statistinį reikšmingumą patvirtina papildomai atlikta imties savirangos procedūra, kuri parodė, kad pasikliautinių intervalų ženklai išlieka vienodi. VIF rodikliai kiekvieno latentinio veiksnio atžvilgiu yra mažesni nei 4, vadinasi iksai tarpusavyje per daug nekoreliuoja. 100 procentų padidėjus augimo galimybių, santykių su bendradarbiais, kontrolės, ir atlygio vertinimui, perdegimo vertinimas sumažės atitinkamai 39,1%, 16,5%, 20,4% ir 14,1%. Vadinasi, didžiąją įtaką mokytojų perdegimui daro augimo galimybės, o mažiausią atlygis (žr. 22 lentelė).

Vadinasi, iš nagrinėtų darbo išteklių latentinių veiksnių organizacinis palaikymas nedaro įtakos perdegimo lygiui, o augimo galimybės, santykiai su bendradarbiais, kontrolė, ir atlygis mažina perdegimą.

22 lentelė

Darbo išteklių latentinių veiksnių ir perdegimo regresinių analizių koeficientai

	Nestandardizuotas B	Koeficientų standartinės paklaidos	Standartizuotas koeficientas Beta	t	p	Apatinis pasikliautinis intervalas	Viršutinis pasikliautinis intervalas	VIF
Augimo galimybės	-0,737	0,093	-0,391	-7,903	<0.001	-0,918	-0,556	2,424
Santykiai su bendradarbiais	-0,266	0,069	-0,165	-3,842	<0.001	-0,404	-0,142	1,839
Kontrolė	-0,393	0,100	-0,204	-3,928	<0.001	-0,620	-0,188	2,672
Atlygis	-0,202	0,059	-0,141	-3,408	<0.001	-0,325	-0,075	1,697
Priklausomas kintamasis: Perdegimas								

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis duomenų analize

3.3.5 Mokytojų perdegimo ir darbo atlikimo sąveika

Penkta regresinė analizė buvo skirta ryšio tarp mokytojų perdegimo ir jų darbo atlikimo analizei.

Atliktas ANOVA testas patvirtina, kad regresijos modelis tinkamas analizei ($F = 645,846$; $p < 0,001$). Perdegimo duomenų variacija yra susijusi su 61,5% darbo atlikimo duomenų variacijos ($R^2 = 0,615$). Durbin – Watson reikšmė (1,791) yra didesnė už 1,5 ir tai leidžia daryti išvadą, kad mokytojų perdegimas leidžia tiksliai prognozuoti jų darbo atlikimą (žr. 18 lentelė).

Mokytojų perdegimą ir darbo atlikimą sieja statistiškai reikšmingas ($t = -25.414$, $p < 0,001$) atvirkštinis ryšys ($B = -0.517$). Perdegimo poveikis darbo atlikimui visada yra pastovus, nes ir viršutinis, ir apatinis pasikliautinių intervalų ženklai išliko neigiami $[-0.555; -0.471]$. Jeigu mokytojų perdegimo vertinimas padidėja 100 procentu, tai darbo atlikimo vertinimas sumažėja 78,5 procentais (Standartizuotas koeficientas Beta -0.785) (žr. 23 lentelė).

23 lentelė

Mokytojų perdegimo ir darbo atlikimo regresinės analizės koeficientai

	Nestandar- tizuotas B	Koeficientų standartinės paklaidos	Standarti- zuotas koeficientas Beta	t	p	Apatinis pasikliau- tinis intervalas	Viršutinis pasikliau- tinis intervalas	VIF
Perdegimas	-0.517	0.020	-0.785	-25.414	<0.001	-0.555	-0.471	-
Priklausomas kintamasis: Darbo atlikimas								

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis duomenų analize

3.3.6 Darbo reikalavimų ir darbo atlikimo sąveika

Šeštos regresinės analizės pagalba buvo tikrinama ketvirta tyrimo hipotezė. Regresijos modelis atitinka reikalavimus ($F = 156,289$; $p < 0,001$). Darbo reikalavimų duomenų variacija paaiškina 27,9% darbo atlikimo duomenų variacijos. Darbo reikalavimai leidžia tiksliai prognozuoti darbo atlikimą, nes Durbin – Watson reikšmė (1,611) yra didesnė už 1,5 (žr. 18 lentelė).

Darbo reikalavimai statistiškai reikšmingai mažina darbo atlikimo vertinimą ($t = 12,675$, $p < 0,001$; $B = -0,469$). Šis atvirkštinis ryšys yra pastovus, nes apatinio ir viršutinio pasikliautinių intervalų ženklai neigiami $[-0,539; -0,398]$. 100 procentu padidėjus darbo reikalavimų vertinimui, darbo atlikimo vertinimas sumažėja 53,4 procentais (Standartizuotas koeficientas Beta -0,534) (žr. 24 lentelė).

24 lentelė

Darbo reikalavimų ir darbo atlikimo regresinės analizės koeficientai

	Nestandar- tizuotas B	Koeficientų standartinės paklaidos	Standarti- zuotas koeficientas Beta	t	p	Apatinis pasikliau- tinis intervalas	Viršutinis pasikliau- tinis intervalas	VIF
Darbo Reikalavimai	-0,469	0,037	-0,534	-12,675	<0.001	-0,539	-0,398	-
Priklausomas kintamasis: Darbo atlikimas								

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis duomenų analize

3.3.7 Perkrovos ir darbo atlikimo sąveika

Taip pat buvo patikrinta, ar abu darbo reikalavimų veiksniai: perkrova ir neužtikrintumas dėl darbo, daro įtaką darbo atlikimui. Pirminė koeficientų analizė parodė, kad neužtikrintumas dėl darbo nedaro įtakos darbo atlikimui ($p = 0,136$), todėl šis veiksnys buvo pašalintas iš regresinės analizės.

Pagal regresijos modelio F ir p reikšmes ($F = 160,667$; $p < 0,001$), modelis yra tinkamas analizei. Perkrovos duomenų variacija paaiškina 28,3 procentus darbo atlikimo duomenų variacijos ($R^2 = 0,283$). Durbin-Watson rodiklis (1,599) yra virš 1,5, tai leidžia pagal perkrovą tiksliai prognozuoti darbo atlikimą (žr. 18 lentelė).

Perkrovą ir darbo atlikimą sieja statistiškai reikšmingas atvirkštinis ryšys ($t = -12,675$, $p < 0,001$, $B = -0,469$). Pasikliautinių intervalų ženklas išliko nepasikeitęs $[-0,539; -0,398]$. 100 procentų padidėjus perkrovai, darbo atlikimas suprastės 53,4 procentais (Standartizuotas koeficientas Beta -0,534). (žr. 25 lentelė).

25 lentelė

Perkrovos ir darbo atlikimo regresinės analizės koeficientai

	Nestandar- tizuotas B	Koeficientų standartinės paklaidos	Standarti- zuotas koeficientas Beta	t	p	Apatinis pasikliau- tinis intervalas	Viršutinis pasikliau- tinis intervalas	VIF
Perkrova	-0,546	0,044	-0,529	-12,502	<0.001	-0,626	-0,464	-
Priklausomas kintamasis: Darbo atlikimas								

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis duomenų analize

3.3.8 Darbo išteklių ir darbo atlikimo sąveika

Penkta tyrimo hipotezė buvo tikrinama atliekant aštuntą regresinę analizę.

ANOVA testas patvirtina, kad regresijos modelis atitinka patikimumo reikalavimus ($F = 445,375$; $p < 0,001$). Darbo išteklių duomenų variacija yra susijusi su 52,5% darbo atlikimo duomenų variacijos ($R^2 = 0,525$). Durbin – Watson reikšmė (1,780) yra didesnė už 1,5, vadinasi, darbo ištekliai leidžia tiksliai prognozuoti darbo atlikimą (žr. 18 lentelė).

Darbo išteklius ir darbo atlikimą sieja statistiškai reikšmingas ryšys ($t = 21,104$, $p < 0,001$). Didėjant darbo ištekliais, darbo atlikimas gerėja ($B = -1,580$). Pagal imties savirangos procedūros pasikliautinius intervalus $[0,891; 1,102]$ darbo išteklių poveikis darbo atlikimui visada teigiamas. Jeigu darbo išteklių vertinimas padidėja 100 procentų, tai darbo atlikimo vertinimas padidėja 72,5 procentais (Standartizuotas koeficientas Beta 0,725) (žr. 26 lentelė).

26 lentelė

Darbo išteklių ir darbo atlikimo regresinės analizės koeficientai

	Nestandar- tizuotas B	Koeficientų standartinės paklaidos	Standarti- zuotas koeficientas Beta	t	p	Apatinis pasikliau- tinis intervalas	Viršutinis pasikliau- tinis intervalas	VIF
Darbo Ištekliai	0,994	0,047	0,725	21,104	<0.001	0,891	1,102	-
Priklausomas kintamasis: Darbo atlikimas								

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis duomenų analize

3.3.9 Organizacinio palaikymo, augimo galimybių, santykių su bendradarbiais, kontrolės, ir atlygio ryšys su darbo atlikimu.

Atlikta pirminė darbo išteklių latentinių veiksnių regresinė analizė, parodė, kad organizacinis palaikymas ($p = 0,374$) ir atlygis ($p = 0,143$) nedaro statistškai reikšmingos įtakos darbo atlikimui. Regresinė analizė atlikta pašalinus iš jos organizacinį palaikymą ir atlygį.

Regresinės analizės modelis yra patikimas ($F = 185,864$; $p < 0,001$). Augimo galimybės, santykiai su bendradarbiais ir kontrolė paaiškina 57,9 procentus darbo atlikimo duomenų variacijos ($R^2 = 0,579$). Augimo galimybės, santykiai su bendradarbiais ir kontrolė leidžia tiksliai prognozuoti darbo atlikimą, nes Durbin – Watson reikšmė (1,752) yra didesnė už 1,5 (žr. 18 lentelė).

Augimo galimybės ($t = 5,769$, $p < 0,001$, $B = 0,341$), santykiai su bendradarbiais ($t = 4,293$, $p < 0,001$, $B = 0,199$) ir kontrolė ($t = 7,672$, $p < 0,001$, $B = 0,504$) didina darbo atlikimo vertinimą. VIF rodikliai kiekvieno latentinio veiksnio atžvilgiu yra mažesni nei 4, vadinasi jie tarpusavyje per daug nekoreliuoja. Stipriausiai darbo atlikimą veikia kontrolė, o silpniausiai santykiai su bendradarbiais. 100 procentų padidėjus kontrolei darbo atlikimas pagerės 39,6%, 100 procentų padidėjus augimo galimybėms darbo atlikimas pagerės 27,4%, o 100 procentų padidėjus santykiams su bendradarbiais darbo atlikimas pagerės 18,8% (žr. 27 lentelė).

27 lentelė

Darbo išteklių latentinių veiksnių ir darbo atlikimo regresinių analizių koeficientai

	Nestandar- tizuotas B	Koeficientų standartinės paklaidos	Standarti- zuotas koeficientas Beta	t	p	Apatinis pasikliau- tinis intervalas	Viršutinis pasikliau- tinis intervalas	VIF
Augimo galimybės	0,341	0,059	0,274	5,769	<0.001	0,228	0,443	2,168
Santykiai su bendradar- biais	0,199	0,046	0,188	4,293	<0.001	0,123	0,288	1,834
Kontrolė	0,504	0,066	0,396	7,672	<0.001	0,358	0,637	2,557
Priklausomas kintamasis: Darbo atlikimas								

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis duomenų analize

3.4 Moderuotos mediacijos analizės naudojant SPSS programinę įrangą

Siekiant patikrinti 6 ir 7 hipotezes, kad egzistuoja ryšys tarp mokytojų darbo reikalavimų ir išteklių su darbo atlikimu, kai perdegimas veikia kaip mediatorius, o emocinis intelektas kaip moderatorius buvo atliktos dvi moderuotos mediacijos analizės.

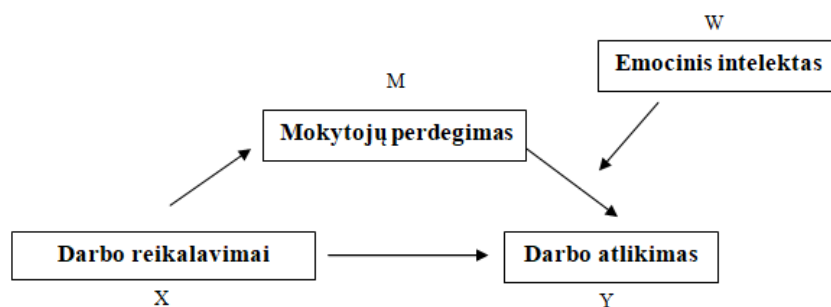
Moderuotos mediacijos analizės buvo atliekamas pagal 14 modelį naudojant Process by Andrew F. Hayes (Hayes, 2013).

3.4.1 Mokytojų darbo reikalavimų ryšys su darbo atlikimu medijuojant perdegimui ir moderuojant emociniam intelektui

Pirma moderuotos mediacijos analizė buvo atliekama su darbo reikalavimais (žr. 9 paveikslas).

9 paveikslas

Moderuotos mediacijos modelis, kai X yra darbo reikalavimai



Šaltinis: sudaryta autoriaus

Pirmoji analizės dalis patvirtino, kad darbo reikalavimai didina mokytojų perdegimą ($B = 1,1395$; $p < 0,001$). Vadinasi, jei darbo reikalavimų vertinimas padidėja vienu balu, tai perdegimo vertinimas padidėja 1,1395 balo pagal kintamųjų skales. Viršutinio ir apatinio pasikliautinių intervalų ženklai teigiami $[1,0340; 1,2451]$, tai reiškia, kad poveikis yra pastovus (žr. 28 lentelė).

28 lentelė

Darbo reikalavimų ir mokytojų perdegimo sąveikos analizė

	Nestandardizuotas B	Koeficientų standartinės paklaidos	t	p	Apatinis pasikliautinis intervalas	Viršutinis pasikliautinis intervalas
Reikalavimai	1,1395	0,0537	21,2244	<0.001	1,0340	1,2451
Priklausomas kintamasis: Mokytojų perdegimas						

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis duomenų analize

Antroji analizės dalis parodė, kad emocinis intelektas veikia kaip moderatorius ryšyje tarp mokytojų perdegimo ir darbo atlikimo.

Modelis yra statistiškai reikšmingas ($F = 256,8536$; $p < 0,001$). Mokytojų perdegimo ir emocinio intelekto sandauga yra statistiškai reikšminga ($t = 2,5041$; $p = 0,0127$), o pasikliautinių intervalų ženklas nesikeičia $[0,0086; 0,0714]$, vadinasi moderacinis efektas patvirtino (žr. 29 lentelė). Determinacijos koeficiento pokytis parodo, kad į modelį įtraukus emocinį intelektą kaip moderatorių modelio paaiškinamoji galia padidėja 4,4 procento ($R^2\text{-chnng} = 0,0044$; $p = 0,0127$).

Visose respondentų grupėse pagal Emocinio intelekto vertinimą perdegimas neigiamai veikia darbo atlikimą (žr. 30 lentelė). Tačiau didėjantis emocinio intelekto (moderatoriaus) vertinimas sąlygoja silpnėjantį ryšį tarp perdegimo ir darbo atlikimo. Vadinasi, šiame modelyje, kuo respondento emocinis intelektas yra žemesnis, tuo perdegimas stipriau neigiamai paveikia jo darbo rezultatus.

29 lentelė*Moderacinio efekto analizė, kai X yra darbo reikalavimai*

	Nestandardizuotas B	Koeficientų standartinės paklaidos	t	p	Apatinis pasikliautinis intervalas	Viršutinis pasikliautinis intervalas
Reikalavimai	0,0622	0,0428	1,4523	0,1472	-0,0220	0,1464
Perdegimas	-0,4852	0,0808	-6,0074	<0.001	-0,6440	-0,3264
Emocinis intelektas	0,2620	0,0630	4,1622	<0.001	0,1383	0,3858
Perdegimas X Emocinis Intelektas	0,0400	0,0160	2,5041	0,0127	0,0086	0,0714
Priklausomas kintamasis: Darbo atlikimas						

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis duomenų analize

30 lentelė*Moderatoriaus vertinimai, kai X yra darbo reikalavimai*

Emocinio intelektas vertinimai	B	Koeficientų standartinės paklaidos	t	p	Apatinis pasikliautinis intervalas	Viršutinis pasikliautinis intervalas
1,5667	-0,4226	0,0590	-7,1685	<0.001	-0,5385	-0,3067
1,8095	-0,4129	0,0558	-7,3981	<0.001	-0,5226	-0,3032
2,0524	-0,4032	0,0528	-7,6409	<0.001	-0,5069	-0,2995
2,2952	-0,3935	0,0498	-7,8950	<0.001	-0,4915	-0,2955
2,5381	-0,3838	0,0470	-8,1569	<0.001	-0,4763	-0,2913
2,7810	-0,3741	0,0444	-8,4208	<0.001	-0,4614	-0,2867
3,0238	-0,3643	0,0420	-8,6775	<0.001	-0,4469	-0,2818
3,2667	-0,3546	0,0398	-8,9141	<0.001	-0,4329	-0,2764
3,5095	-0,3449	0,0379	-9,1130	<0.001	-0,4193	-0,2705
3,7524	-0,3352	0,0362	-9,2526	<0.001	-0,4064	-0,2640
3,9952	-0,3255	0,0350	-9,3093	<0.001	-0,3943	-0,2568
4,2381	-0,3158	0,0341	-9,2614	<0.001	-0,3828	-0,2488
4,4810	-0,3061	0,0337	-9,0941	<0.001	-0,3723	-0,2399
4,7238	-0,2964	0,0337	-8,8047	<0.001	-0,3626	-0,2302
4,9667	-0,2867	0,0341	-8,4047	<0.001	-0,3537	-0,2196
5,2095	-0,2770	0,0350	-7,9172	<0.001	-0,3457	-0,2082

30 lentelės tęsinys

5,4524	-0,2673	0,0363	-7,3721	<0.001	-0,3385	-0,1960
5,6952	-0,2575	0,0379	-6,7994	<0.001	-0,3320	-0,1831
5,9381	-0,2478	0,0398	-6,2246	<0.001	-0,3261	-0,1696
6,1810	-0,2381	0,0420	-5,6666	<0.001	-0,3207	-0,15555
6,4238	-0,2284	0,0445	-5,1376	<0.001	-0,3158	-0,1410
6,6667	-0,2187	0,0471	-4,6445	<0.001	-0,3113	-0,1261

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis duomenų analize

Trečioje analizės dalyje nagrinėjamas mediacinis efektas.

Tiesioginis ryšys tarp darbo reikalavimų ir darbo atlikimo nepasitvirtino ($t = 1,4523$; $p = 0,1472$) (žr. 29 lentelė).

Netiesioginis ryšys tarp darbo reikalavimų ir darbo atlikimo, kai perdegimas veikia kaip moderatorius pasitvirtino. Visų trijų emocinio intelekto vertinimo grupių pasikliautinių intervalų ženklai yra neigiami, vadinasi ryšiai yra statistiškai reikšmingi. Didėjant emocinio intelekto vertinimui netiesioginis ryšys tarp darbo reikalavimų ir darbo atlikimo, kai perdegimas veikia kaip moderatorius silpnėja (žr. 31 lentelė).

31 lentelė

Netiesioginio efekto rezultatai, kai X yra darbo reikalavimai

Emocinio intelekto vertinimas	B	Apatinis pasikliautinis intervalas	Viršutinis pasikliautinis intervalas
3,9333	-0,3738	-0,4626	-0,2918
4,8333	-0,3327	-0,4135	-0,2604
5,6000	-0,2978	-0,3810	-0,2229

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis duomenų analize

Kadangi tiesioginis ryšys nepasitvirtino, o netiesioginis pasitvirtino, nagrinėjamam modeliui būdinga pilna mediacija.

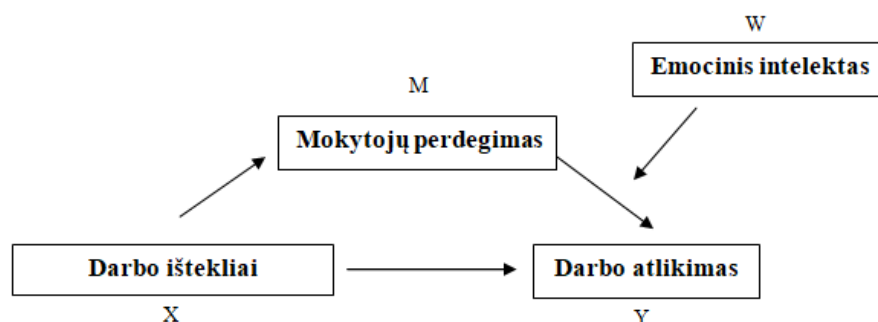
Moderacinės mediacijos modelis, nagrinėjantis ryšį tarp darbo reikalavimų ir darbo atlikimo, kai mediatorius yra perdegimas, o moderatorius emocinis intelektas yra statistiškai reikšmingas, nes abu savirangos procedūros pasikliautiniai intervalai yra teigiami [0,0110; 0,0839]. Moderuotos mediacijos indeksas yra 0,0456. Tai reiškia, kad emocinis intelektas teigiamai veikia netiesioginį ryšį. Vadinasi, jeigu perdegęs mokytojas turės aukštesnį emocinį intelektą, tai esant dideliems darbo reikalavimams jo darbo atlikimas mažės ne taip stipriai, kaip mokytojo, kurio emocinis intelektas yra žemesnis.

3.4.2 Mokytojų darbo išteklių ryšys su darbo atlikimu medijuojant perdegimui ir moderuojant emociniam intelektui

I antrą moderuotos mediacijos analizę vietoj darbo reikalavimų buvo itraukti darbo ištekliai (žr. 10 paveikslas).

10 paveikslas

Moderuotos mediacijos modelis, kai X yra darbo ištekliai



Šaltinis: sudaryta autoriaus

Darbo išteklius ir mokytojų perdegimą sieja statistiškai reikšmingas ($t = -23,4227$; $p < 0,001$) atvirkštinis ryšys ($B = -1,5804$). Darbo ištekliai pastoviai neigiamai veikia perdegimo lygį, nes pasikliautiniai intervalai išlaiko minuso ženklą $[-1,7131; -1,4478]$ (žr. 32 lentelė).

32 lentelė

Darbo išteklių ir mokytojų perdegimo sąveikos analizė

	Nestandardizuotas B	Koeficientų standartinės paklaidos	t	p	Apatinis pasikliautinis intervalas	Viršutinis pasikliautinis intervalas
Ištekliai	-1,5804	0,0675	-23,4227	<0.001	-1,7131	-1,4478
Priklausomas kintamasis: Mokytojų perdegimas						

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis duomenų analize

Ryšiui tarp mokytojų perdegimo ir darbo atlikimo būdingas moderacinis emocinio intelekto poveikis.

Analizuojamas modelis atitinka statistiškai reikšmingam modeliui keliamus reikalavimus ($F = 292,9207$; $p < 0,001$). Mokytojų perdegimo ir emocinio intelekto sandauga yra statistiškai reikšminga ($t = 4,6772$; $p < 0,001$), o pasikliautinių intervalų ženklas išlieka teigiamas $[0,0392;$

0,0959], tai reiškia, kad moderacijos efektas pasitvirtino) (žr. 33 lentelė). Determinacijos koeficiento pokytis yra 0,0139, vadinasi į nagrinėjamą modelį įtraukus emocinį intelektą kaip moderatorių modelio paaiškinamoji galia padidėja 1,39 procento ($R^2\text{-chnng} = 0,0139$; $p < 0,001$).

Kai emocinio intelekto vertinimas yra nuo 1,5667 iki 6,1567, tai perdegimas daro neigiamą įtaką darbo atlikimui ir didėjant emociniam intelektui tas ryšys yra stiprėjantis, nes neigiamas regresijos koeficientas didėja. Tačiau, kai emocinio intelekto vertinimas yra nuo 6,1919 iki 6,6667, tai perdegimas neveikia darbi atlikimo, nes $p > 0,05$ (žr. 34 lentelė).

33 lentelė

Moderacinio efekto analizė, kai X yra darbo ištekliai

	Nestandardizuotas B	Koeficientų standartinės paklaidos	t	p	Apatinis pasikliautinis intervalas	Viršutinis pasikliautinis intervalas
Ištekliai	0,3609	0,0552	6,5384	<0.001	0,2524	0,4694
Perdegimas	-0,4911	0,0763	-6,4325	<0.001	-0,6412	-0,3410
Emocinis intelektas	0,1299	0,0589	2,2039	0,0281	0,0140	0,2457
Perdegimas X Emocinis Intelektas	0,0675	0,0144	4,6772	<0.001	0,0392	0,0959
Priklausomas kintamasis: Darbo atlikimas						

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis duomenų analize

34 lentelė

Moderatoriaus vertinimai, kai X yra darbo ištekliai

Emocinio intelektas vertinimai	B	Koeficientų standartinės paklaidos	t	p	Apatinis pasikliautinis intervalas	Viršutinis pasikliautinis intervalas
1,5667	-0,3853	0,0565	-6,8209	<0.001	-0,4963	-0,2742
1,8217	-0,3681	0,0535	-6,8846	<0.001	-0,4732	-0,2630
2,0767	-0,3508	0,0505	-6,9439	<0.001	-0,4502	-0,2515
2,3317	-0,3336	0,0477	-6,9954	<0.001	-0,4274	-0,2399
2,5867	-0,3164	0,0450	-7,0340	<0.001	-0,4048	-0,2280
2,8417	-0,2992	0,0424	-7,0530	<0.001	-0,3826	-0,2158
3,0967	-0,2820	0,0400	-7,0436	<0.001	-0,3606	-0,2033

34 lentelės tęsinys

3,3517	-0,2647	0,0378	-6,9943	<0.001	-0,3391	-0,1903
3,6067	-0,2475	0,0359	-6,8915	<0.001	-0,3181	-0,1769
3,8617	-0,2303	0,0343	-6,7200	<0.001	-0,2976	-0,1629
4,1167	-0,2131	0,0330	-6,4657	<0.001	-0,2778	-0,1483
4,3717	-0,1958	0,0320	-6,1182	<0.001	-0,2588	-0,1328
4,6267	-0,1786	0,0315	-5,6757	<0.001	-0,2405	-0,1167
4,8817	-0,1614	0,0314	-5,1468	<0.001	-0,2230	-0,0997
5,1367	-0,1442	0,0317	-4,5513	<0.001	-0,2064	-0,0819
5,3917	-0,1269	0,0324	-3,9165	0,0001	-0,1907	-0,0632
5,6467	-0,1097	0,0335	-3,2714	0,0012	-0,1756	-0,0438
5,9017	-0,0925	0,0350	-2,6413	0,0086	-0,1613	-0,0237
6,1567	-0,0753	0,0368	-2,0449	0,0415	-0,1476	-0,0029
6,1919	-0,0729	0,0371	-1,9659	0,0500	-0,1458	-0,000
6,4117	-0,0580	0,0389	-1,4935	0,1361	-0,1344	-0,0184
6,6667	-0,0408	0,0411	-0,9920	0,3218	-0,1217	-0,0401

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis duomenų analize

Trečioje analizės dalyje nagrinėjamas mediacinis efektas.

Darbo išteklius ir darbo atlikimą sieja tiesioginis ryšys ($t = 6,5384$; $p < 0.001$) (žr. 33 lentelę).

Taip pat pasitvirtino netiesioginis ryšys tarp darbo išteklių ir darbo atlikimo, kai perdegimas veikia kaip moderatorius. Kadangi visose emocinio intelekto vertinimo grupėse pasikliautinių intervalų ženklai išlaikė teigiamą ženklą, ryšiai yra statistiškai reikšmingi. Kai didėja emocinio intelekto vertinimas, tai netiesioginis ryšys tampa silpnesnis (žr. 35 lentelę).

35 lentelė

Netiesioginio efekto rezultatai, kai X yra darbo ištekliai

Emocinio intelekto vertinimas	B	Apatinis pasikliautinis intervalas	Viršutinis pasikliautinis intervalas
3,9333	0,3563	0,2401	0,4856
4,8333	0,2602	0,1535	0,3722
5,6000	0,1784	0,0701	0,2896

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis duomenų analize

Kadangi ir tiesioginis ir netiesioginis ryšiai pasitvirtino, daroma išvada, kad nagrinėjamam modeliui būdinga dalinė mediacija.

Moderacinės mediacijos modelis, nagrinėjantis ryšį tarp darbo išteklių ir darbo atlikimo, perdegimui veikiant kaip mediatoriui, o emociniam intelektui kaip moderatoriui, yra statistiškai reikšmingas, nes abu savirangos procedūros pasikliautiniai intervalai išlaikė neigiamą ženklą $[-0,1546; -0,0674]$. Moderuotos mediacijos indeksas yra neigiamas $(-0,1067)$, vadinasi, Emocinis intelektas neigiamai veikia netiesioginį ryšį. Didėjantis emocinio intelekto vertinimas mažina tiesioginį ryšį tarp darbo išteklių ir darbo atlikimo. Jeigu mokytojas pasižymi aukštesniu emociniu intelektu, tai turint tuos pačius darbo išteklius perdegimas darys mažesnę poveikį jo darbo atlikimui, nei, jeigu mokytojui būdingas žemesnis emocinio intelekto lygis.

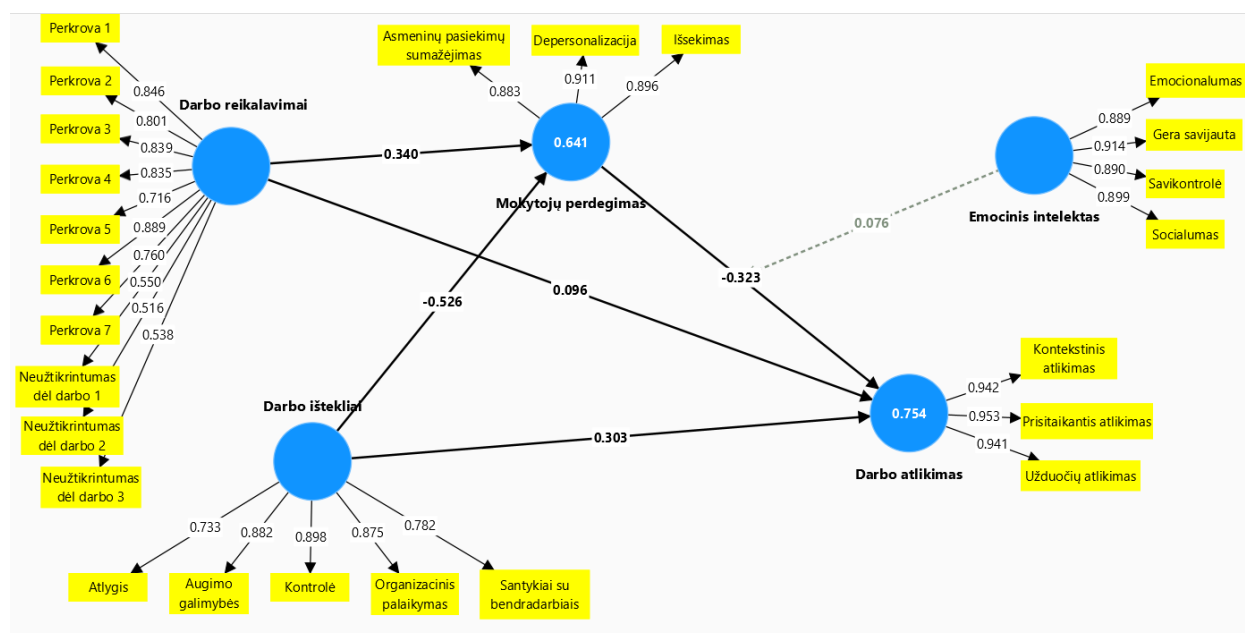
3.5 Moderuotos mediacijos analizės naudojant SmartPLS programinę įrangą

Nors moderacinės mediacijos modeliai su darbo reikalavimais ir darbo ištekliais pasitvirtino ir yra statistiškai reikšmingi, tačiau nėra labai stiprūs, todėl buvo nuspręsta patikrinti šiuos modelius remiantis statistinės trianguliacijos metodu papildomai naudojant Smart PLS 4 programinę įrangą.

Kadangi tyrimo konstruktai: mokytojų perdegimas, darbo ištekliai, emocinis intelektas ir darbo atlikimas turi po tris ir daugiau latentinių veiksnių, tai analizei buvo panaudoti šių konstrukto latentinių veiksnių vidurkiai, o darbo reikalavimus sudaro tik 2 latentiniai veiksniai, todėl į analizę buvo įtraukti visi šio konstrukto klausimai (žr.11 pav.).

11 paveikslas

SmartPLS tyrimo modelis



Šaltinis: sudaryta autoriaus naudojant SmartPLS programinę įrangą

Remiantis konstrukto Cronbach's Alpha (CA) ir kompozicinio patikimumo (angl. Composite reliability) (CR) reikšmėmis buvo tikrinamas modelio patikimumas. Kadangi visų konstrukto CA ir CR reikšmės yra nuo 0,878 iki 0,941 (žr. 36 lentelė), o tai viršija rekomenduojamą 0,7 ribą, duomenys yra patikimi (Hair, Risher, Sarstedt, Ringle, 2019). Siekiant patikrinti, ar konstrukto kintamieji yra suderinti ir konvergentiškai validūs, buvo apskaičiuotos vidutinės ekstrahuotos dispersijos (angl. Average variance extracted) (AVE) reikšmės. Visų konstrukto AVE reikšmės yra didesnės nei rekomenduojama 0,5 riba (Hair ir kt. 2019) (žr. 36 lentelė).

Taip pat buvo įvertintos visų indikatorių faktoriniai koeficientai (žr. 36 lentelė). Visų indikatorių, išskyrus Neužtikrintumas dėl darbo 1, Neužtikrintumas dėl darbo 2, Neužtikrintumas dėl darbo 3, faktoriniai koeficientai yra didesni nei 0,7, o indikatorių: Neužtikrintumas dėl darbo 1, Neužtikrintumas dėl darbo 2, Neužtikrintumas dėl darbo 3 faktoriniai koeficientai neperžengia kritinės 0,5 ribos. Vadinas, pasirinkti indikatoriai yra tinkami konstrukto matavimui (Hair ir kt. 2019).

36 lentelė

Smart PLS analizės pagrindinių rodiklių reikšmės

Konstruktas	Indikatoriai	Faktoriniai koeficientai	CA	CR	AVE	VIF
Mokytojų perdegimas	Emocinis išsekimas	0,896	0,878	0,879	0,804	2,407
	Depersonalizacija	0,911				2,853
	Asmeninių pasiekimų sumažėjimas	0,883				2,210
Darbo reikalavimai	Perkrova 1	0,846	0,905	0,927	0,550	3,078
	Perkrova 2	0,801				2,739
	Perkrova 3	0,839				3,006
	Perkrova 4	0,835				3,286
	Perkrova 5	0,716				1,790

36 lentelės tęsinys

	Perkrova 6	0,889				3,735
	Perkrova 7	0,760				2,153
	Neužtikrintumas dėl darbo 1	0,550				2,780
	Neužtikrintumas dėl darbo 2	0,516				3,226
	Neužtikrintumas dėl darbo 3	0,538				2,063
Darbo ištekliai	Organizacinis palaikymas	0,875	0,891	0,903	0,700	2,941
	Augimo galimybės	0,882				2,860
	Santykiai su bendradarbiais	0,782				1,863
	Kontrolė	0,898				3,163
	Atlygis	0,733				1,698
Emocinis intelektas	Gera savijauta	0,906	0,934	0,935	0,792	3,650
	Savikontrolė	0,885				3,075
	Emocionalumas	0,872				2,868
	Socialumas	0,897				3,425
	Kategorijai nepriskirti teiginiai	0,890				3,151
Darbo atlikimas	Užduočių atlikimas	0,941	0,941	0,941	0,894	4,011
	Prisitaikantis atlikimas	0,953				4,935
	Kontekstinis atlikimas	0,942				4,255

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis duomenų analize

Diskriminantinis modelio patikimumas buvo vertinamas remiantis Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) ir Fornell-Larcker analizėmis.

Visų ryšių HTMT reikšmės (žr. 37 lentelė) neviršijo rekomenduojamos 0,85 ir 0,90 ribos (Hair ir kt. 2019). Vadinasi modelis atitinka diskriminantinio patikimumo kriterijų.

Fornell-Larcker analizė (žr. 38 lentelė) parodė, kad visų konstrukčių įstrižinės reikšmės didesnės nei koreliacijų reikšmės tarp konstrukčių, vadinasi konstruktai tarpusavyje yra pakankamai skirtingi (Fornell ir Larcker, 1981).

37 lentelė

Heterotrait-monotrait ratio reikšmės

	Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)
Darbo ištekliai <-> Darbo atlikimas	0.800
Darbo reikalavimai <-> Darbo atlikimas	0.578
Darbo reikalavimai <-> Darbo ištekliai	0.772
Perdegimas <-> Darbo atlikimas	0.874
Perdegimas <-> Darbo ištekliai	0.857
Perdegimas <-> Darbo reikalavimai	0.776
Emocinis intelektas <-> Darbo atlikimas	0.875
Emocinis intelektas <-> Darbo ištekliai	0.750
Emocinis intelektas <-> Darbo reikalavimai	0.633
Emocinis intelektas <-> Perdegimas	0.875

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis duomenų analize

38 lentelė

Fornell-Larcker analizės reikšmės

	Darbo atlikimas	Darbo ištekliai	Darbo reikalavimai	Perdegimas	emocinis intelektas
Darbo atlikimas	0.946				
Darbo ištekliai	0.739	0.837			
Darbo reikalavimai	-0.546	-0.695	0.741		
Perdegimas	-0.796	-0.762	0.706	0.897	
emocinis intelektas	0.821	0.688	-0.588	-0.794	0.890

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis duomenų analize

3.5.1 Modelio ryšių analizė

Remiantis tyrimo hipotezėmis ir naudojant imties savirangos procedūrą buvo tikrinami modelio ryšių statistinis reikšmingumas ir stiprumas.

Tiesioginių ryšių analizė (žr. 39 lentelė):

1. Darbo reikalavimai daro statistiškai reikšmingą tiesioginę įtaką perdegimo lygiui ($t = 8,726$; $p < 0.001$; $B = 0,340$). Pirma hipotezė pasitvirtino.

2. Darbo ištekliaus ir perdegimą sieja statistiškai reikšmingas atvirkštinis ryšys ($t = 7,296$; $p < 0.001$; $B = -0,526$). Trečia hipotezė patvirtino.
3. Didėjant perdegimo lygiui darbo atlikimui yra daroma statistiškai reikšminga neigiama įtaka ($t = 5,727$; $p < 0.001$; $B = -0,296$). Penkta hipotezė patvirtino.
4. Tarp darbo reikalavimų ir darbo atlikimo yra statistiškai reikšmingas ryšys ($t = 2,594$; $p = 0,010$). Didėjant darbo reikalavimų vertinimui darbo atlikimo vertinimas taip pat didėja ($B = 0,101$). Šešta hipotezė nepatvirtino, nes analizė parodė ne atvirkštinį, o tiesioginį ryšį.
5. Darbo ištekliaus ir darbo atlikimą sieja statistiškai reikšmingas tiesioginis ryšys ($t = 7,296$; $p < 0.001$; $B = 0,293$). Vadinasi, didėjant darbo ištekliaus vertinimui darbo atlikimas gerėja. Aštunta hipotezė patvirtino.

39 lentelė

Modelio ryšių pagrindinių rodiklių reikšmės

Hipotezė	Ryšiai	Beta	Standart deviation	t	p	Išvada	f2
Tiesioginis ryšys:							
H1	Darbo reikalavimai -> perdegimas	0,340	0,039	8,726	<0.001	Pasitvirtino	0,166
H3	Darbo ištekliai-> perdegimas	- 0,526	0,043	7,296	<0.001	Pasitvirtino	0,398
H5	Perdegimas -> darbo atlikimas	- 0,296	0,052	5,727	<0.001	Pasitvirtino	0,093
H6	Darbo reikalavimai -> darbo atlikimas	0,101	0,039	2,594	0,010	Ryšys reikšmingas, bet hipotezė nepatvirtino	0,017
H8	Darbo ištekliai-> darbo atlikimas	0,293	0,040	7,296	<0.001	Pasitvirtino	0,129
Netiesioginis ryšys							
H10	Darbo reikalavimai -> perdegimas -> darbo atlikimas	- 0,101	0,022	4,604	<0.001	Pasitvirtino	-
H11	Darbo ištekliai -> perdegimas -> darbo atlikimas	0,156	0,028	5,497	<0.001	Pasitvirtino	-

39 lentelės tęsinys

Moderacijos efektas							
	Emocinis intelektas X perdegimas -> darbo atlikimas	0,067	0,020	3,366	0,001	Pasitvirtino	0,028
Darbo atlikimas $R^2 = 0,766$; perdegimas $R^2 = 0,641$ Darbo atlikimas $Q^2 = 0.723$; perdegimas $Q^2 = 0.637$ SRMR = 0.077							

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis duomenų analize

Papildomai buvo įvertinti darbo atlikimo ir perdegimo determinacijos koeficientai (R^2). Darbo atlikimo $R^2 = 0,766$, o perdegimas $R^2 = 0,641$. Tai reiškia, kad modelis paaiškina 76,6% darbo atlikimo duomenų variacijos, darbo reikalavimai ir darbo ištekčiai paaiškina 61,4% perdegimo duomenų variacijos.

Siekiant nustatyti, ar tiriamas modelis leidžia prognozuoti priklausomus kintamuosius buvo apskaičiuotos prognozuojamosios reikšmės (Q^2). Kadangi darbo atlikimo ($Q^2 = 0.723$) ir perdegimo ($Q^2 = 0.637$) prognozuojamosios reikšmės yra didesnės už 0, vadinasi modelis yra tinkamas atlikti prognozes.

Bendras modelio tinkamumas buvo vertinamas naudojant SRMR (angl. Standardized Root Mean Square Residual) rodiklį. Kadangi tiriamo modelio SRMR (0.077) yra mažesnis nei 0,08, modelis atitinka gero tinkamumo kriterijų (Hair ir kt. 2019).

3.5.2 Mediacijos analizė

Atliekant modelio mediacijos analizę buvo vertinami tiesioginiai, netiesioginiai ir bendri ryšiai naudojant imties savirangos procedūrą.

Mediacijos analizė, kai X yra darbo reikalavimai:

Tiesioginis ryšys tarp darbo reikalavimų ir perdegimo yra statistiškai reikšmingas ($B = 0,340$ $p < 0.001$).

Perdegimas daro statistiškai reikšmingą neigiamą poveikį darbo atlikimui ($B = -0,296$ $p < 0.001$).

Pasitvirtino statistiškai reikšmingas ryšys tarp darbo reikalavimų ir darbo atlikimo ($B = 0,101$; $p = 0,010$).

Taip pat pasitvirtino netiesioginis ryšys tarp darbo reikalavimų ir darbo atlikimo, kai perdegimas veikia kaip mediatorius. ($B = -0,101$; $p < 0.001$).

Tyrimo modeliui būdinga dalinė mediacija, nes tiek tiesioginis, tiek netiesioginis ryšiai yra statistiškai reikšmingi. Netiesioginis ryšys ($B = -0,101$), kai perdegimas veikia kaip mediatorius neutralizuoja tiesioginį ryšį tarp darbo reikalavimų ir darbo atlikimo ($B = 0,101$). Tai reiškia, kad didėjant darbo reikalavimams darbo atlikimas didėja, tačiau jei perdegimas įtraukiamas į modelį kaip mediatorius, tai tuomet didėjantys darbo reikalavimai didina perdegimo lygį ir tai mažina darbo atlikimo vertinimą.

Siekiant įvertinti mediacijos analizę, apskaičiuotas VAF rodiklis. $VAf = -0,101/(0,101+(-0,101))$. Kadangi VAF rodiklis yra artimas nuliui mediacija yra silpna.

Mediacijos analizė, kai X yra darbo ištekliai:

Tarp darbo išteklių ir perdegimo pasitvirtino statistiškai reikšmingas atvirkštinis ryšys ($B = -0,526$; $p < 0.001$).

Perdegimas ir darbo atlikimą sieja statistiškai reikšmingas atvirkštinis ryšys ($B = -0,296$ $p < 0.001$).

Statistiškai reikšmingas tiesioginis ryšys tarp darbo išteklių ir darbo atlikimo pasitvirtino ($B = 0,293$; $p < 0.001$).

Netiesioginis ryšys tarp darbo išteklių ir darbo atlikimo, kai perdegimas veikia kaip mediatorius yra statistiškai reikšmingas ($B = 0,156$; $p < 0.001$)

Modeliui būdinga dalinė mediacija, kai perdegimas medijuoja ryšį tarp darbo išteklių ir darbo atlikimo, tačiau tiesioginis ryšys ($B = 0,293$) yra stipresnis nei netiesioginis ($B = 0,156$).

Papildomai apskaičiuotas VAF rodiklis. $VAf = 0,156/(0,156+0,293) = 0.347$. Kadangi rodiklis yra tarp 0,2 ir 0,8, vadinasi patvirtinta, kad modeliui būdinga dalinė mediacija.

3.5.3 Moderacijos ir moderuotas mediacijos analizė

Moderacija yra reikšminga, nes $p < 0,05$ ($p = 0,001$). Teigiamas koeficientas ($B = 0,067$) rodo, kad didėjant emocinio intelekto vertinimui ryšys tarp perdegimo ir darbo atlikimo stiprėja.

Moderacinė mediacijos analizė:

Kadangi abu mediaciniai ryšiai: tarp darbo reikalavimų ir darbo atlikimo, kai perdegimas veikia kaip moderatorius ($B = -0,101$; $p < 0.001$) ir tarp darbo išteklių ir darbo atlikimo, kai perdegimas veikia kaip moderatorius ($B = 0,156$; $p < 0.001$) yra statistiškai reikšmingi ir moderacinis ryšys tarp mokytojų perdegimo ir darbo atlikimo, kai emocinis intelektas yra moderatorius ($B = 0,067$; $p < 0.001$) reikšmingas, vadinasi visam modeliui yra būdinga moderacinė mediacija. Tačiau Smart PLS programinė įranga neleidžia apskaičiuoti bendro moderacinės mediacijos dydžio.

4. MOKYTOJŲ DARBO REIKALAVIMŲ IR IŠTEKLIŲ RYŠIO SU DARBO ATLIKIMU MEDIJUOJANT PERDEGIMUI IR MODERUOJANT EMOCINIAM INTELEKTUI TYRIMO REZULTATŲ APIBENDRINIMAS

4.1 Demografinių mokytojų charakteristikų įtaka perdegimo lygiui

Reikšmingumo testų pagalba buvo tikrinama, ar demografinės mokytojų charakteristikos, gali nulemti mokytojų perdegimo lygį. Atliktos analizės parodė, kad iš devynių demografinių charakteristikų, tik ugdymo sritis daro statistiškai reikšmingą įtaką mokytojų perdegimui. Pagrindinio ugdymo mokytojų ($v = 2,7343$) perdegimo vidurkis didesnis nei pradinio ugdymo mokytojų ($v = 2,2028$). Tarp kitų demografinių charakteristikų: lyties, amžiaus, išsilavinimo, kvalifikacinės kategorijos, ugdymo įstaigos tipo, bendro mokinių skaičiaus ugdymo įstaigoje, vidutinio mokinių skaičiaus klasėse, darbo patirties ir mokytojų perdegimo nėra statistiškai reikšmingo ryšio.

4.2 Regresinių analizių apibendrinimas

Naudojant SPSS programinę įrangą buvo atliktos devynios regresinės analizės, kurių pagrindu buvo patvirtintos arba paneigtos 1-9 hipotezės. Regresinės analizės leido apskaičiuoti ryšių standartizuotus koeficientus ir atlikti daugianares regresines analizes. Susisteminti rezultatai pateikiami 40 lentelėje.

1. Didėjant darbo reikalavimams, mokytojų perdegimo lygis auga. Kai darbo reikalavimų vertinimas padidėja 100 procentų, tai perdegimas padidėja 72,7 procentais.
2. Abu darbo reikalavimų latentiniai veiksniai: perkrova ir neužtikrintumas dėl darbo teigiamai veikia perdegimo lygį. Stipresnę įtaką perdegimui daro Perkrova. Jeigu Perkrova padidėja 100 procentų, tai perdegimo lygis padidėja 65,6 procentais, o jei 100 procentų padidėja neužtikrintumo dėl darbo vertinimas, tai perdegimas padidėja 15,2 procentais.
3. Jeigu didėja darbo ištekliai, tai mokytojų perdegimas mažėja. Kai darbo išteklių vertinimas padidėja 100 procentų, tai perdegimas sumažėja 75,9 procentais.
4. Ne visi darbo išteklių latentiniai veiksniai daro įtaką mokytojų perdegimui. Tarp organizacinio palaikymo ir perdegimo statistiškai reikšmingo ryšio nėra. Didžiausią neigiamą įtaką perdegimui daro augimo galimybės ($B = -0,391$), tuomet kontrolė ($B = -0,204$), santykiai su bendradarbiais ($B = -0,165$) ir silpniausią įtaką daro atlygis ($B = -0,141$).

5. Didėjantis perdegimo lygis prognozuoja neigiamą įtaką darbo atlikimui. Jeigu perdegimo vertinimas padidėja 100 procentų, tai darbo atlikimas suprastėja 78,5 procentais.
6. Darbo reikalavimų didinimas sąlygoja darbo atlikimo prastėjimą. 100 procentų padidėjus darbo reikalavimų vertinimui, darbo atlikimo vertinimas sumažėja 53,4 procentais.
7. Iš darbo reikalavimų latentinių veiksnių tik perkrova veikia darbo atlikimą. Kai perkrovos vertinimas padidėja 100 procentų, tai darbo atlikimo vertinimas sumažėja 52,9 procentais.
8. Tarp darbo išteklių ir darbo atlikimo yra statistiškai reikšmingas tiesioginis ryšys. 100 procentų didinant darbo išteklius, darbo atlikimo vertinimas auga 72,5 procentais.
9. Iš penkių darbo išteklių latentinių veiksnių tik augimo galimybės, santykiai su bendradarbiais ir kontrolė leidžia prognozuoti darbo atlikimą. Stipriausią teigiamą įtaką daro kontrolė ($B = 0,396$), o silpniausią - santykiai su bendradarbiais ($B = 0,188$). Organizacinis palaikymas ir atlygis neveikia darbo atlikimo.

40 lentelė

Regresinių analizių pagrindinių rodiklių reikšmės

Hipotezė	X	Y	p	Standartizuotas koeficientas Beta
H1	Darbo reikalavimai	Perdegimas	<0.001	0,727
H2a	Perkrova	Perdegimas	<0.001	0,656
H2b	Neužtikrintumas dėl darbo	Perdegimas	<0.001	0,152
H3	Darbo ištekliai	Perdegimas	<0.001	-0,759
H4a	Organizacinis palaikymas	Perdegimas	0,085	-
H4b	Augimo galimybės	Perdegimas	<0.001	-0,391
H4c	Santykiai su bendradarbiais	Perdegimas	<0.001	-0,165
H4d	Kontrolė	Perdegimas	<0.001	-0,204
H4e	Atlygis	Perdegimas	<0.001	-0,141
H5	Perdegimas	Darbo atlikimas	<0.001	-0.785
H6	Darbo reikalavimai	Darbo atlikimas	<0.001	-0,534

40 lentelės tęsinys

H7a	Perkrova	Darbo atlikimas	<0.001	-0,529
H7b	Neužtikrintumas dėl darbo	Darbo atlikimas	0,136	-
H8	Darbo ištekliai	Darbo atlikimas	<0.001	0,725
H9a	Organizacinis palaikymas	Darbo atlikimas	0,374	-
H9b	Augimo galimybės	Darbo atlikimas	<0.001	0,274
H9c	Santykiai su bendradarbiais	Darbo atlikimas	<0.001	0,188
H9d	Kontrolė	Darbo atlikimas	<0.001	0,396
H9e	Atlygis	Darbo atlikimas	0,143	-

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis duomenų analize

4.3 Moderuotos mediacijos analizės, naudojant SPSS, apibendrinimas

Moderuotos mediacijos analizė atlikta naudojant Process by Andrew F. Hayes įskiepi patvirtino 10 ir 11 hipotezes.

Mokytojų perdegimas medijuoja ryšį tarp darbo reikalavimų ir darbo atlikimo (tiesioginis ryšys nepasitvirtino, o netiesioginis ryšys pasitvirtino), o emocinis intelektas veikia kaip moderatorius ryšyje tarp perdegimo ir darbo atlikimo ($R^2\text{-chng} = 0,0044$; $p = 0,0127$). Moderuotos mediacijos indeksas yra 0,0456.

Taip pat mokytojų perdegimas veikia kaip mediatorius ryšyje tarp darbo išteklių ir darbo atlikimo (pasitvirtino ir tiesioginis, ir netiesioginis ryšys), o emocinis intelektas moderuoja perdegimo ir darbo atlikimo ryšį ($R^2\text{-chng} = 0,0139$; $p < 0,001$). Moderuotos mediacijos indeksas yra -0,1067.

4.4 Tiesioginių ryšių analizės, atliktos naudojant Smart PLS apibendrinimas

Tiesioginių ryšių analizė atlikta naudojant Smart PLS:

1. Patvirtino, kad didėjantys darbo reikalavimai didina perdegimą ($p < 0.001$; $B = 0,340$).
2. Patvirtino, kad didėjantys darbo ištekliai mažina perdegimą ($p < 0.001$; $B = -0,526$).
3. Patvirtino, kad perdegimas neigiamai veikia darbo atlikimą ($p < 0.001$; $B = -0,296$).
4. Patvirtino, kad nuo darbo reikalavimų priklauso darbo atlikimas, tačiau skirtingai nei SPSS analizė, Smart PLS analizės rezultatai parodė, kad ryšys yra tiesioginis ir didėjant darbo reikalavimams, darbo atlikimo vertinimas didėja ($p = 0,010$; $B = 0,101$).
5. Patvirtino, kad didėjantys darbo ištekliai gerina darbo atlikimą ($p < 0.001$; $B = 0,293$).

4.5 Mediacinių ir moderacinės analizių, atliktų naudojant Smart pls, apibendrinimas

Papildomai atliktos modelio mediacinės ir moderacinės analizės naudojant SmartPLS struktūrinių lygčių analizės metodą taip pat patvirtino 10 ir 11 hipotezes.

Darbo reikalavimų ir darbo atlikimo ryšiui, kai perdegimas veikia kaip mediatorius būdinga dalinė mediacija. Netiesioginis neigiamas ryšys ($B = -0,101$) neutralizuoja tiesioginį teigiamą ryšį tarp darbo reikalavimų ir darbo atlikimo ($B = 0,101$), medijuojant mokytojų perdegimui.

Darbo išteklių ir darbo atlikimo ryšiui, kai perdegimas veikia kaip mediatorius būdinga dalinė mediacija. Tačiau netiesioginis ryšys ($B = 0,156$) yra silpnesnis už tiesioginį ryšį ($B = 0,293$).

Emocinis intelektas moderuoja ryšį tarp perdegimo ir darbo atlikimo ($p = 0,001$; $B = 0,067$).

4.6 Visų tyrimo hipotezių apibendrinimas

Remiantis visomis atliktomis statistinėmis analizėmis buvo patvirtintos arba paneigtos tyrimo hipotezės (žr. 41 lentelė). Hipotezė buvo patvirtinama tuo atveju, jeigu sutapo abiejų programinių įrangų atliktų analizių rezultatai. Daugianarės regresinės analizės buvo atliekamos tik su SPSS programine įranga.

41 lentelė

Tyrimo hipotezių apibendrinimas

	Hipotezė	Rezultatai (ar hipotezė patvirtino)		
		SPSS	SMART PLS	Išvada
H1	Darbo reikalavimai didina mokytojų perdegimo lygį.	Pasitvirtino	Pasitvirtino	Pasitvirtino
H2a	Perkrovą ir mokytojų perdegimą sieja tiesioginis ryšys.	Pasitvirtino	Netikrinta	Pasitvirtino
H2b	Neužtikrintumą dėl darbo ir mokytojų perdegimą sieja tiesioginis ryšys.	Pasitvirtino	Netikrinta	Pasitvirtino
H3	Darbo ištekliai mažina mokytojų perdegimo lygį.	Pasitvirtino	Pasitvirtino	Pasitvirtino
H4a	Organizacinį palaikymą ir mokytojų perdegimą sieja atvirkštinis ryšys.	Nepasitvirtino	Netikrinta	Nepasitvirtino
H4b	Augimo galimybes ir mokytojų perdegimą sieja atvirkštinis ryšys.	Pasitvirtino	Netikrinta	Pasitvirtino
H4c	Santykius su bendradarbiais ir mokytojų perdegimą sieja atvirkštinis ryšys.	Pasitvirtino	Netikrinta	Pasitvirtino

41 lentelės tęsinys

H4d	Kontrolę ir mokytojų perdegimą sieja atvirkštinis ryšys.	Pasitvirtino	Netikrinta	Pasitvirtino
H4e	Atlygį ir mokytojų perdegimą sieja atvirkštinis ryšys.	Pasitvirtino	Netikrinta	Pasitvirtino
H5	Mokytojų perdegimas daro neigiamą įtaką darbo atlikimui.	Pasitvirtino	Pasitvirtino	Pasitvirtino
H6	Darbo reikalavimus ir darbo atlikimą sieja atvirkštinis ryšys.	Pasitvirtino	Nepasitvirtino	Nepasitvirtino
H7a	Perkrova neigiamai veikia darbo atlikimą.	Pasitvirtino	Netikrinta	Pasitvirtino
H7b	Neužtikrintumas dėl darbo (H4b) neigiamai veikia darbo atlikimą.	Nepasitvirtino	Netikrinta	Nepasitvirtino
H8	Darbo išteklius ir darbo atlikimą sieja tiesioginis ryšys.	Pasitvirtino	Pasitvirtino	Pasitvirtino
H9a	Organizacinis palaikymas teigiamai veikia darbo atlikimą.	Nepasitvirtino	Netikrinta	Nepasitvirtino
H9b	Augimo galimybės teigiamai veikia darbo atlikimą.	Pasitvirtino	Netikrinta	Pasitvirtino
H9c	Santykiai su bendradarbiais teigiamai veikia darbo atlikimą.	Pasitvirtino	Netikrinta	Pasitvirtino
H9d	Kontrolė teigiamai veikia darbo atlikimą.	Pasitvirtino	Netikrinta	Pasitvirtino
H9e	Atlygis teigiamai veikia darbo atlikimą.	Nepasitvirtino	Netikrinta	Nepasitvirtino
H10	Mokytojų perdegimas medijuoja, o emocinis intelektas moderuoja ryšį tarp darbo reikalavimų ir darbo atlikimo.	Pasitvirtino	Pasitvirtino	Pasitvirtino
	Moderuota mediacija	Pasitvirtino	Pasitvirtino	Pasitvirtino
	Mediacinis efektas	Pasitvirtino	Pasitvirtino	Pasitvirtino
	Moderacinis efektas	Pasitvirtino	Pasitvirtino	Pasitvirtino
H11	Mokytojų perdegimas medijuoja, o emocinis intelektas moderuoja ryšį tarp darbo išteklių ir darbo atlikimo.	Pasitvirtino	Pasitvirtino	Pasitvirtino
	Moderuota mediacija	Pasitvirtino	Pasitvirtino	Pasitvirtino
	Mediacinis efektas	Pasitvirtino	Pasitvirtino	Pasitvirtino
	Moderacinis efektas	Pasitvirtino	Pasitvirtino	Pasitvirtino

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis duomenų analize

IŠVADOS

1. Darbuotojų perdegimas vis dažniau yra įvardijamas, kaip rimta šiuolaikinio profesinio pasaulio problema. Nors pripažįstama, kad perdegimo koncepcija yra aktuali visiems darbuotojams, nepriklausomai nuo jų profesijos, tačiau pabrėžiama, kad mokytojų profesija yra viena iš tų, kurios pasižymi ypatingai didele perdegimo rizika. Kova su darbuotojų perdegimu reikalauja ne tik kruopščios perdegimo reiškinių, bet ir perdegimo priežasčių ir pasekmių analizės.
2. Mokslinėje literatūroje, nagrinėjančioje perdegimo reiškinių, teigiama, kad darbuotojo perdegimo lygis gali priklausyti nuo demografinių charakteristikų, tokių kaip lytis, amžius, išsilavinimas, šeimyninė padėtis, darbo patirtis. Tačiau reikšmingumo testų analizė paneigė aštuonių į tyrimą įtrauktų, su mokytojais ir jų darbo specifika susijusių demografinių charakteristikų (amžiaus, išsilavinimo, kvalifikacinės kategorijos, ugdymo įstaigos tipo, bendro mokinių skaičiaus ugdymo įstaigoje, vidutinio mokinių skaičiaus klasėse ir darbo patirties), ryšį su mokytojų perdegimu. Tik tarp ugdymo srities ir mokytojų perdegimo yra reikšmingas ryšys. Pradinio ugdymo mokytojams būdingas žemesnis perdegimo lygis nei pagrindinio ugdymo mokytojams. Su kitomis ugdymo sritimis (ikimokykliniu ugdymu, priešmokykliniu ugdymu ir viduriniu ugdymu) reikšmingo skirtumo nėra.
3. Mokslinėje literatūroje darbo reikalavimų ir išteklių modelis pristatomas kaip instrumentas leidžiantis prognozuoti perdegimo lygį. Atliktas tyrimas patvirtino mokslinėje literatūroje aprašomus ryšius, kad bendras darbo reikalavimų augimas didina mokytojų perdegimo lygį, o bendras darbo išteklių augimas mažina mokytojų perdegimo lygį. Tyrimo rezultatai parodė, kad abu darbo reikalavimų latentinius veiksnius (perkrovą ir neužtikrintumą dėl darbo) su mokytojų perdegimu sieja tiesioginis ryšys. Tačiau ne visi darbo išteklių veiksniai leidžia prognozuoti perdegimo lygį, nes augimo galimybes, santykius su bendradarbiais, kontrolę ir atlygį su mokytojų perdegimu sieja atvirkštinis ryšys, o tarp organizacinio palaikymo ir mokytojų perdegimo statistiškai reikšmingo ryšio nebuvo aptikta.
4. Tyrimo rezultatai patvirtino, kad mokytojų perdegimas neigiamai veikia mokytojų darbo rezultatus.
5. Darbo reikalavimų poveikio darbo rezultatams analizė pateikė prieštarigus rezultatus. Su SPSS PROCESS gauti rezultatai patvirtino, kad darbo reikalavimų vertinimo didėjimas sąlygoja darbo atlikimo prastėjimą. Tačiau Smart PLS tiesioginių ryšių analizė parodė, kad

darbo reikalavimus ir darbo atlikimą sieja ne atvirkštinis, o tiesioginis ryšys ir didėjant darbo reikalavimams, darbo atlikimo vertinimas auga. Todėl negalima vienareikšmiškai teigti, kad darbo reikalavimai mažina darbo atlikimą, ši hipotezė buvo atmesta.

6. Darbo išteklių augimas gerina darbo rezultatus. Šį ryšį patvirtino ir SPSS PROCESS, ir Smart PLS programinėmis įrangomis atliktos analizės. Tačiau ne visi tirti darbo išteklių latentiniai veiksniai veikia mokytojų perdegimą. Remiantis atlikto tyrimo rezultatais, augimo galimybės, kontrolė ir santykiai su bendradarbiais neigiamai veikia perdegimą, o organizacinis palaikymas ir atlygis nėra susiję su perdegimo lygio pokyčiais.
7. Moderuotos mediacijos analizė buvo patvirtinta dviem metodais: naudojant A.Hayes SPSS PROCESS 14 modelį ir Smart PLS struktūrinės lygtis. Mokytojų perdegimas medijuoja ryšius tarp darbo reikalavimų ir darbo atlikimo ir tarp darbo reikalavimų ir darbo atlikimo. Taip pat abiejų analizių metu pasitvirtino, kad emocinis intelektas veikia kaip moderatorius ryšyje tarp mokytojų perdegimo ir jų darbo atlikimo.

PASIŪLYMAI

Pasiūlymai ugdymo įstaigoms ir mokytojams, remiantis tyrimo rezultatais:

1. Kadangi tyrimas įrodė, kad mokytojų perdegimas veikia kaip tarpininkas tarp darbo reikalavimų, darbo išteklių ir darbo atlikimo, o taip pat didėjantis mokytojų perdegimo lygis daro neigiamą įtaką jų darbo rezultatams rekomenduojama nuolat stebėti mokytojų perdegimo lygį. Ugdymo įstaigoms rekomenduojama reguliariai vykdyti mokytojų perdegimo lygio įvertinimą klausimynų pagalba, diegti perdegimo prevencijos programas, sistematizuotai skleisti informaciją apie perdegimo reiškinių, jo simptomus, priežastis, pasekmes, suteikti individualias ar grupines konsultacijas mokytojams, kurie jaučia, kad yra perdegę. Mokytojams, pastebėjusiems perdegimo simptomus, rekomenduojama patikrinti savo perdegimo lygį ir kreiptis pagalbos į ugdymo įstaigą.
2. Tyrimas patvirtino, kad didėjantys darbo ištekliai mažina mokytojų perdegimo lygį ir gerina jų darbo atlikimą. Dėl šios priežasties ugdymo įstaigoms rekomenduojama gerinti mokytojų darbo išteklius, ypatingai suteikti mokytojams profesinio augimo ir savo darbo kontrolės galimybių, užtikrinti gerą atlygį. Mokytojams rekomenduojama gerinti santykius su savo bendradarbiais.
3. Siekiant sumažinti mokytojų perdegimo lygio augimą rekomenduojama mažinti darbo reikalavimus: sumažinti mokytojų perkrovos ir neužtikrintumo dėl darbo lygį. Tačiau, tyrimas parodė, kad tiesioginis darbo reikalavimų poveikis darbo atlikimui gali būti tiek teigiamas, tiek neigiamas (priklausomai nuo analizei naudotos metodikos), o kai perdegimas ima veikti kaip mediatorius, tuomet darbo reikalavimai neigiamai veikia darbo atlikimą. Todėl, jeigu ugdymo įstaigoje yra daug perdegusių mokytojų, siekiant geresnio darbo atlikimo rekomenduojama mažinti darbo reikalavimus. O, jeigu perdegimo lygis tarp mokytojų ugdymo įstaigoje yra žemas, tuomet rekomenduojama individualiai stebėti, kokie darbo reikalavimai gerina darbo kokybę ir juos didinti, o kokie blogina ir juos mažinti, nes gali būti situacijų, kai tam tikri darbo reikalavimai paskatina mokytojus geriau atlikti savo darbą.
4. Kadangi tyrimas patvirtino, jog emocinis intelektas veikia ryšį tarp mokytojų perdegimo ir jo atlikimo, tai siekiant, kad perdegimo poveikis darbo atlikimui būtų mažesnis, rekomenduojama didinti mokytojų emocinį intelektą: organizuoti grupinius mokymus apie emocijų supratimą ir valdymą, individualias konsultacijas.

Pasiūlymai tolimesnėms tyrimo kryptims, remiantis atlikto tyrimo apribojimais:

5. Kadangi tyrimas buvo atliekamas tik su dviem darbo reikalavimais ir penkiais darbo ištekliais, o mokytojų darbas gali būti susijęs ir su kitų kategorijų darbo reikalavimais ir darbo ištekliais, todėl tolimesniuose tyrimuose rekomenduojama į tyrimo modelį įtraukti kitų darbo reikalavimų ir darbo išteklių, pavyzdžiui, santykiai su mokiniais ir jų tėvais, laikas, skiriamas pasiruošti pamokoms, darbo priemonių prieinamumas, technologiniai ištekliai ir kt.
6. Literatūroje minimi įvairūs situaciniai veiksniai, kurie daro įtaką darbuotojo perdegimo lygiui. Į šį tyrimą buvo įtrauktos tik darbo charakteristikos (darbo reikalavimai ir darbo ištekliai). Tolimesniuose tyrimuose rekomenduojama ieškoti dar kitų veiksnių, kurie gali daryti įtaką mokytojų perdegimui.
7. Kadangi visų apklausų duomenys buvo surinkti vienu laikotarpiu, tyrimas neleidžia pamatyti, ar mokytojų perdegimo lygis kinta metų eigoje. Todėl, siekiant išsamiau išanalizuoti mokytojų perdegimo reiškinių, rekomenduojama atlikti longitudinalių tyrimų.
8. Kadangi tyrimo modelį sudarė penki konstruktai ir septyni latentiniai veiksniai, tai apklausos klausimynas buvo sudarytas iš 116 teiginių ir 9 demografinių klausimų. Nors didesnis teiginių skaičius leido gauti išsamesnius rezultatus, tačiau pareikalavo iš respondentų skirti tyrimui daugiau laiko. Tolimesniuose tyrimuose rekomenduojama naudoti paprastesnį tyrimo modelį arba sudaryti trumpesnį klausimyną.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

- Abraham, C. M., Zheng, K., Poghosyan, L. (2020). Predictors and Outcomes of Burnout Among Primary Care Providers in the United States: A Systematic Review. *Medical Care Research and Review*, 77(5): 387-401. DOI: [10.1177/1077558719888427](https://doi.org/10.1177/1077558719888427)
- Akbari, R., and Tavassoli K. (2011). Teacher efficacy, burnout, teaching style, and emotional intelligence: Possible relationships and differences. *Iranian Journal of Applied Linguistics*, Vol. 14, no. 2, pp. 31-61.
- Andrei, F., Mancini, G., Baldaro, B., Trombini, E., & Agnoli, S. (2014). A systematic review on the predictive utility of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue). *Bollettino Di Psicologia Applicata*, 62(271), 2–29.
- Aronsson, G., Theorell, T., Grape, T., Hammarstrom, A., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., Skoog, I., Träskman-Bendz, L., Hall, C. (2017). A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC Public Health*, 17, 264. <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4153-7>
- Bakker, A.B., and Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22 No. 3, pp. 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., de Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341 – 356. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00030-1](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00030-1)
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2):170-80. DOI:[10.1037/1076-8998.10.2.170](https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170)
- Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory. In R. Bar-On & J. D. A. Parker (Eds.), *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace* (pp. 363–388). Jossey-Bass/Wiley.
- Bar-On, R. (2003). How important is it to educate people to be emotionally and socially intelligent, and can it be done?: research paper. *Perspectives in Education*, 21, 3-15.

- Bektas, C. ir Peresadko, G. (2013). Frame of workplace guidance how to overcome burnout syndrome: a model suggestion. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 879 – 884. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.666>
- Bouskill, K.E., Danz, M., Meredith, L.S., Chen, C., Chang, J., Baxi, S.M., Huynh, D., Al-Ibrahim, H., Motala, A., Larkin, J., et al. (2022). Burnout. Definition, Prevalence, Risk Factors, Prevention, and Interventions Literature Reviews. *RAND research report*. https://www.rand.org/pubs/research_reports/RRA428-1.html.
- Boyatzis, R. E., Goleman, D., & Rhee, K. S. (2000). Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory. In R. Bar-On & J. D. A. Parker (Eds.), *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace* (pp. 343–362). Jossey-Bass/Wiley.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 687–732). Consulting Psychologists Press.
- Canadas-De la Fuente, G. A., Ortega, E., Ramirez-Baena, L., De la Fuente-Solana, E. I., Vargas, C., & Gomez-Urquiza, J. L. (2018). Gender, Marital Status, and Children as Risk Factors for Burnout in Nurses: A Meta-Analytic Study. *International journal of environmental research and public health*, 15(10), 2102. [DOI:10.3390/ijerph15102102](https://doi.org/10.3390/ijerph15102102)
- Cartwright, S., & Cooper, C. L., (Eds.). (2009). *The Oxford Handbook of Organizational Well Being*.
- Chan, D.W. (1998). Stress, coping strategies, and psychological distress among secondary school teachers in Hong Kong. *American Educational Research Journal*, 35(1), 145-163. <https://doi.org/10.3102/00028312035001145>
- Cohen, A. and Abedallah, M. (2015), The mediating role of burnout on the relationship of emotional intelligence and self-efficacy with OCB and performance. *Management Research Review*, Vol. 38 No. 1, pp. 2-28. <https://doi.org/10.1108/MRR-10-2013-0238>
- Conte, J. M. (2005). A Review and Critique of Emotional Intelligence Measures. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 433–440. <http://www.jstor.org/stable/4093838>
- De Clercq, D., Bouckennooghe, D., Raja, U., & Matsyborska, G. (2014). Servant leadership and work engagement: The contingency effects of leader–follower social capital. *Human Resource Development Quarterly*, 25(2), 183–212. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21185>

- Della, V. E., De Pascale, G., Cuccaro, A., Di Mare, M., Padovano, L., Carbone, U., & Farinaro, E. (2006). Burnout: rising interest phenomenon in stressful workplace. *Medicina Preventiva E Di Comunita*, 18 (2).
- Demerouti, E., and Bakker A. B. (2007). The Oldenburg Burnout Inventory: A Good Alternative to Measure Burnout (and Engagement). *Handbook of stress and burnout in health care*. https://www.academia.edu/2796247/The_Oldenburg_Burnout_Inventory_A_good_alternative_to_measure_burnout_and_engagement
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Leiter, M. (2014). Burnout and job performance: The moderating role of selection, optimization, and compensation strategies. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1), 96–107. <https://doi.org/10.1037/a0035062>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41, 1149–1160. <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382–388. <https://doi.org/10.2307/3150980>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30, 159–165. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Friedman, I. A. (2000). Burnout in teachers: shattered dreams of impeccable professional performance. *Journal of Clinical Psychology*, 56(5), 595-606.
- Garcia-Carmona, M., Marin, M. D., & Aguayo, R. (2019). Burnout syndrome in secondary school teachers: A systematic review and meta-analysis. *Social Psychology of Education*, 22(1), 189–208. <https://doi.org/10.1007/s11218-018-9471-9>
- Gundersen, L. (2001). Physician Burnout. *Annals of Internal Medicine*, 135, 145-148. [DOI: 10.7326/0003-4819-135-2-200107170-00023](https://doi.org/10.7326/0003-4819-135-2-200107170-00023)
- Gallie, D. (2002). The quality of working life in welfare strategy. In G. Esping-Andersen, D. Gallie, A. Hemerijck, & J. Myles (Eds.), *Why we need a new welfare state* (pp. 96–127). Oxford: Oxford University Press. [DOI:10.1093/0199256438.003.0004](https://doi.org/10.1093/0199256438.003.0004)
- Grayson, J. L., & Alvarez, H. K. (2008). School climate factors relating to teacher burnout: A mediator model. *Teaching and Teacher Education*, 24(5), 1349–1363.
- Hair, J.F., Risher, J.J., Sarstedt, M., Ringle, C.M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1): 2–24.

- Hair Jr, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. (2019). *Multivariate Data Analysis*, Eighth Edition. *Cengage Learning EMEA*.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and Work Engagement among Teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141, 415-424.
- Haller, M., & Hadler, M. (2006). How social relations and structures can produce happiness and unhappiness: An international comparative analysis. *Social Indicators Research*, 75, 169–216.
- Hawksley, B. (2007) Work-related stress, work/life balance and personal life coaching. *British Journal of Community Nursing*, 12(1). <https://doi.org/10.12968/bjcn.2007.12.1.22690>
- Hazarika, P.C., Choudhury, S., Gupta, A.K. (2020). Burnout Syndrome the Disease of Modern Era. *Indian Journal of Clinical Practice*, 31 (4).
- Iancu, A. E., Rusu, A., Măroiu, C., Păcurar, R., & Maricuțoiu, L. P. (2018). The effectiveness of interventions aimed at reducing teacher burnout: A meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 30(2), 373–396. <https://doi.org/10.1007/s10648-017-9420-8>
- Jackson, L., & Rothmann, S. (2005). Work-Related Well-Being of Educators in a District of the North-West Province. *Perspectives in Education*. 23. 107-122.
- Jarzynkowski P, Piotrkowska R, Mędrzycka-Dąbrowska W, Książek J. (2022). Areas of Work Life as Predictors of Occupational Burnout of Nurses and Doctors in Operating Theaters in Poland—Multicenter Studies. *Healthcare*, 10(1):26. <https://doi.org/10.3390/healthcare10010026>
- Jomuad, P. D., Antiquina, L. M. M., Cericos, E. U., Bacus, J. A., Vallejo, J. H., Dionio, B. B., Bazar, J. S., Cocolan, J. V. Clarin, A. S. (2021). Teachers' workload in relation to burnout and work performance. *International Journal of Educational Policy Research and Review*, Vol.8 (2), pp. 48-53
- Joseph, D. L., & Newman, D. A. (2010). Emotional intelligence: An integrative metaanalysis and cascading model. *Journal of Applied Psychology*, 95, 54-78.
- Kant, R., Shanker, A. (2021). Relationship between emotional intelligence and burnout: An empirical investigation of teacher educators. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 10, (3). [DOI: 10.11591/ijere.v10i3.21255](https://doi.org/10.11591/ijere.v10i3.21255)
- Kaschka, W.P., Korczak, D., Broich, K. (2011). Burnout: a fashionable diagnosis. *The Deutsches Ärzteblatt international*, 108(46), 781-7. DOI: 10.3238/arztebl.2011.0781

- Khan, F., Rasli, A., Yusoff, R.M., & Ahmad, A. (2015). Do demographic make a difference to job burnout among university academicians. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 5, 229-237.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2014). Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331–337.
<https://www.jstor.org/stable/48500406>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Schaufeli, W., De Vet, H., & van der Beek, A. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance. *Journal of occupational and environmental medicine*, 53. 856-66.
[DOI:10.1097/JOM.0b013e318226a763](https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763).
- Kristensen, T., Borritz, M., Villadsen, E, & Christensen, K. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work and Stress*, 19. 192-207.
[DOI:10.1080/02678370500297720](https://doi.org/10.1080/02678370500297720).
- Kyriacou, C. (2001). Teacher Stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53:1, 27-35, [DOI: 10.1080/00131910120033628](https://doi.org/10.1080/00131910120033628)
- Lee, J. J., Ok, C. (2012). Reducing burnout and enhancing job satisfaction: Critical role of hotel employees' emotional intelligence and emotional labor. *International Journal of Hospitality Management*, 31 (4), 1101-1112. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.01.007>
- Leiter, M. P., Maslach, C. (2016). Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience. *Burnout Research*, 3 (4), 89-100,
<https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.09.001>.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2005). A mediation model of job burnout. In A. S. G. Antoniou & C. L. Cooper (Eds.), *Research companion to organizational health psychology* (pp. 544–564). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781845423308.00046>
- Lubbadeh, T. (2020). Job Burnout: A General Literature Review. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 7–15.
<https://econjournals.com/index.php/irmm/article/view/9398>
- Madigan, D., & Kim, L. (2021). Does Teacher Burnout Affect Students? A Systematic Review of its Association with Academic Achievement and Student-Reported Outcomes. *International Journal of Educational Research*. [DOI:105. 10.1016/j.ijer.2020.101714](https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101714).
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2000). Selecting a measure of emotional intelligence: The case for ability scales. In R. Bar-On & J. D. A. Parker (Eds.), *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace* (pp. 320–342). Jossey-Bass/Wiley.

- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp. 3–34).
- Maslach, C. (1982). Understanding burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon. In W. S. Paine (Ed.), *Job stress and burnout* (pp. 29-40). Beverly Hills. CA: Sage
- Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189–192. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258>
- Maslach, C. (2005). Understanding Burnout: Work and Family Issues. In D. F. Halpern & S. E. Murphy (Eds.), *From work-family balance to work-family interaction: Changing the metaphor* (pp. 99–114). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Maslach, C. (2011). Burnout and engagement in the workplace: New perspectives. *The European Health Psychologist*, 13, 44-47.
- Maslach, C., & Jackson, J. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behaviour*, 2(2), 99-114. <http://dx.doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M.P. (2021). How to Measure Burnout Accurately and Ethically. *Health And Behavioral Science*. <https://hbr.org/2021/03/how-to-measure-burnout-accurately-and-ethically>
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. *Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Merida-Lopez, S., Extremera, N. (2017) Emotional intelligence and teacher burnout: A systematic review. *International Journal of Educational Research*, 85, 121-130
- Miller, D. (1995). *Health Workers and Aids: Research, Intervention and Current Issues in Burnout and Response*. Routledge.
- Petrides, K. V. (2009). Psychometric Properties of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue). In: Parker, J., Saklofske, D., Stough, C. (eds) *Assessing Emotional Intelligence. The Springer Series on Human Exceptionality*. Springer, Boston, MA.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2016). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 1.5. 1-17. [doi:10.1177/2278533716671630](https://doi.org/10.1177/2278533716671630)
- Prentice, C., & Thaichon, P. (2019) Revisiting the job performance – burnout relationship. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 28:7, 807-832. [DOI: 10.1080/19368623.2019.1568340](https://doi.org/10.1080/19368623.2019.1568340)

- Qureshi, H., Lambert, E. G., Holbrook, M. A., Frank, J., Hines, C., Thakur, M. (2023) Testing the job demands-resources model for Indian correctional staff job satisfaction. *International Journal of Law*, 72(1), 1 - 11. <https://doi.org/10.1016/j.ijlcrj.2022.100564>
- Riaz, F., Naeem, S., Khanzada, B., & Butt, K. (2018). Impact of Emotional Intelligence on Turnover Intention, Job Performance and Organizational Citizenship Behavior with Mediating Role of Political Skill. *Journal of Health Education Research & Development*, 6, 1-8.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Salvagioni, D. A. J., Mesas, A. E., Melanda, F. N., Dos Santos, H. G., González, A. D., Girotto, E., & de Andrade, S. M. (2020). Prospective association between burnout and road traffic accidents in teachers. *Stress and health : journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 36(5), 629–638. <https://doi.org/10.1002/smi.2958>
- Sanchez-Gomez, M., and Bresó, E. (2020). In Pursuit of Work Performance: Testing the Contribution of Emotional Intelligence and Burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17, 5373. <https://doi.org/10.3390/ijerph17155373>
- Sari, H. (2004). An analysis of burnout and job satisfaction among Turkish special school headmasters and teachers, and the factors affecting their burnout and job satisfaction. *Educational Studies*, 30 (3), 291-306.
- Scarpetta, S., Colombo, F., Hewlett, E. (2021). Tackling the mental health impact of the COVID-19 crisis: An integrated, whole-of-society response. *Žiūrēta* 2024-04-19. Prieiga internetu: <https://read.oecd-ilibrary.org/>
- Schaufeli, W. B. (2003). Past performance and future perspectives of burnout research. *Journal of Industrial Psychology*, 29, 1-15.
- Schaufeli, W. B. (2017). Burnout: A short socio-cultural history. In S. Neckel, A. K. Schaffner, & G. Wagner (Eds.), *Burnout, fatigue, exhaustion: An interdisciplinary perspective on a modern affliction* (pp. 105–127). Palgrave Macmillan/Springer Nature. https://doi.org/10.1007/978-3-319-52887-8_5
- Schaufeli, W., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293 – 315.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). The Maslach Burnout Inventory-General Survey. In C. Maslach, S.E. Jackson, & M.P. Leiter (Eds.), *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. *Work & Stress*, 19(3), 256-262.
<https://doi.org/10.1080/02678370500385913>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach* (pp. 43–68). Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Sharma, R. R., and Sharma, N. P. (2015). Opening the gender diversity black box: causality of perceived gender equity and locus of control and mediation of work engagement in employee well-being. *Frontiers in Psychology*, 6:1371. [doi: 10.3389/fpsyg.2015.01371](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01371)
- Shimizu, T., Feng, Q., & Nagata, S. (2005). Relationship between turnover and burnout among Japanese hospital nurses. *Journal of Occupational Health*, 47, 334-336.
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology 1989* (pp. 25–48). John Wiley & Sons.
- Swanson, A., & Zobisch, P. (2015). Emotional Intelligence Understanding Among Real Estate Professionals. *The Global Journal of Business Research*, 8, 9-16.
- Taris, T. W. (2006). Is there a relationship between burnout and objective performance? A critical review of 16 studies. *Work and Stress*, 20(4), 316–334.
[doi:10.1080/02678370601065893](https://doi.org/10.1080/02678370601065893)
- Tavella G., Hadzi-Pavlovic D., and Parker G. (2020). Burnout: re-examining its key constructs. *Psychiatry Research*. 287:112917. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.112917>
- Urquijo, I., Extremera, N., & Azanza, G. (2019). The Contribution of Emotional Intelligence to Career Success: Beyond Personality Traits. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16.
- Weber, A., Jaekel-Reinhard, A. (2000). Burnout syndrome: A disease of modern societies? *Occupational Medicine*, 50(7): 512-517
- Witness, J. (2001). Emotional intelligence and intimate relationships. In J. Ciarrochi, J. P. Forgas, & J. D. Mayer (Eds.), *Emotional intelligence in everyday life: A scientific inquiry* (pp. 98-112). Philadelphia, PA: Psychology Press.
- Zysberg, L., Orenshtein, C., Gimmon, E., & Robinson, R. (2017). Emotional intelligence, personality, stress, and burnout among educators. *International Journal of Stress Management*, 24(Suppl 1), 122–136. <https://doi.org/10.1037/str0000028>

MOKYTOJŲ DARBO REIKALAVIMŲ IR IŠTEKLIŲ RYŠYS SU DARBO ATLIKIMU MEDIJUOJANT PERDEGIMUI IR MODERUOJANT EMOCINIAM INTELEKTUI

GABRIELĖ TRUSILAITĖ

Baigiamasis magistro darbas

Žmogiškųjų išteklių valdymas

Vilniaus universitetas, Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas

Darbo vadovas – Doc., Dr. Virginijus Tamaševičius

Vilnius, 2025

SANTRAUKA

93 puslapiai, 41 lentelė. 11 paveikslų, 92 literatūros šaltiniai

Pagrindinis šio baigiamojo magistro darbo tikslas: literatūros šaltinių analizės ir atlikto kiekybinio tyrimo rezultatų pagalba išsiaiškinti, koks ryšys sieja darbo reikalavimus ir išteklius, mokytojų perdegimą, emocinį intelektą ir darbo atlikimą.

Darbas yra sudarytas iš penkių pagrindinių dalių: mokslinės literatūros apžvalgos, tyrimo metodikos, tyrimo rezultatų analizės, tyrimo rezultatų apibendrinimo, išvadų ir rekomendacijų.

Mokslinės literatūros apžvalgoje pristatomi pagrindiniai darbo reikalavimų ir išteklių, mokytojų perdegimo, emocinio intelekto ir darbo atlikimo aspektai. Antroje dalyje aprašoma kiekybinio tyrimo metodologija: pristatomas tyrimo tikslas, uždaviniai, tyrimo modelis ir 11 tyrimo hipotezių. Taip pat atliktas klausimyno patikimumo ir duomenų atitikimo normaliam skirstiniui įvertinimas. Trečioje dalyje pateikiami atlikto kiekybinio tyrimo rezultatai. Tyrime dalyvavo 405 mokytojai. Respondentų atsakymai analizuojami naudojant SPSS PROCESS, Process by Andrew F. Hayes įskiepio 14 modelį ir Smart PLS 4 programinę įrangą. Įvairių statistinių analizių pagalba nustatyta, ar demografinės charakteristikos daro įtaką mokytojų perdegimui ir kokie ryšiai sieja Tyrimo kintamuosius. Atliktas tyrimas patvirtino moderacinės mediacijos modelį, kuriame darbo reikalavimai ir ištekliai daro įtaką mokytojų darbo rezultatams, kai perdegimas veikia kaip mediatorius, o emocinis intelektas kaip moderatorius.

Darbo pabaigoje aprašomi pagrindiniai tyrimo rezultatai ir pasiūlymai. Šis darbas gali pateikti naudingų įžvalgų ugdymo įstaigoms ir mokytojams, kurie siekia kovoti su perdegimo reiškiniu, ir pateikti pasiūlymų ateities tyrimų kryptims.

**THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' JOB DEMANDS AND RESOURCES
AND JOB PERFORMANCE MEDIATED BY BURNOUT AND MODERATED BY
EMOTIONAL INTELLIGENCE.**

GABRIELĖ TRUSILAITĖ

Master thesis

Human Resource Management

Vilnius University, Faculty of economics and business administration, Business Department

Supervisor – Doc., Dr. Virginijus Tamaševičius

Vilnius, 2025

SUMMARY

93 pages, 41 charts, 11 pictures, 92 references

The main purpose of this master thesis is to find out the relationship between job demands and resources, teacher burnout, emotional intelligence and job performance by using the analysis of literature sources and the results of a quantitative research.

The work consists of five main parts: a review of scientific literature, research methodology, analysis of research results, summary of research results, conclusion and recommendations.

The review of scientific literature presents the main aspects of job demands and resources, teacher burnout, emotional intelligence and job performance. The second part describes the methodology of the quantitative research: the purpose of the research, objectives, research model and 11 research hypotheses are presented. The author also assessed the reliability of the questionnaire and the compliance of the data with a normal distribution.. The third part presents the results of the quantitative research. 405 teachers participated in the research. Respondents' answers were analyzed using SPSS PROCESS, Process by Andrew F. Hayes 14 model and Smart PLS 4 software. Various statistical analyses were used to determine whether demographic characteristics influence teacher burnout and what relationships exist between the study variables. The study confirmed a moderated mediation model, in which job demands and resources influence teachers' work outcomes, with burnout acting as a mediator and emotional intelligence as a moderator.

The main research results and suggestions are described at the end of the work. This work may provide useful insights for educational institutions and teachers who seek to decrease the phenomenon of burnout, and provide suggestions for future research directions.

PRIEDAI

1 priedas. Maslach perdegimo inventorius (MBI)

	0	1	2	3	4	5	6
I. Emocinis išsekimas							
Dėl savo darbo aš jaučiuosi emociškai išsekęs(-usi).							
Pasibaigus darbo dienai aš jaučiuosi pavargęs(-usi).							
Atsikėliant ryte ir pradėdant darbo dieną aš jaučiuosi pavargęs(-usi).							
Mane vargina visą dieną dirbti su žmonėmis.							
Aš jaučiuosi perdegęs(-usi) nuo savo darbo.							
Aš jaučiuosi nusivylęs(-usi) savo darbu.							
Aš manau, kad savo darbe dirbu labai sunkiai.							
Darbas su žmonėmis man sukelia labai daug streso.							
Aš jaučiuosi pasiekęs(-usi) profesinį dugną.							
II. Depersonalizacija							
Aš jaučiu, kad su kai kuriais savo paslaugų gavėjais elgiuosi kaip su beasmeniais objektais.							
Pradėjus dirbti savo darbą aš tapau labiau bejausmis(-ė) kitų žmonių atžvilgiu.							
Aš nerimauju, kad mano darbas daro mane bejausmiu.							
Man nelabai rūpi, kas atsitiks su mano paslaugų gavėjais.							
Aš jaučiu, kad mano paslaugų gavėjai kaltina mane dėl kai kurių savo problemų.							
III. Asmeniniai pasiekimai							
Aš lengvai suprantu, kaip jaučiasi mano paslaugų gavėjai.							
Aš efektyviai sprendžiu mano paslaugų gavėjų patiriamas problemas.							
Aš jaučiu, kad dirbdamas(-a) savo darbą darau teigiamą įtaką kitų žmonių gyvenimui.							
Aš jaučiuosi labai energingas(-a).							
Savo paslaugų gavėjams aš galiu lengvai sukurti ramią atmosferą.							
Aš jaučiuosi pakylėtai, kai artimai bendradarbiauju su savo paslaugų gavėjais.							
Man pavyko padaryti daug vertingų dalykų savo darbe.							
Su darbu susijusias savo emocines problemas sprendžiu labai ramiai.							

Šaltinis: Maslach ir Jackson, 1981

2 priedas. Darbo poreikių ir išteklių skalė (JDRS)

	1	2	3	4
I. Organizacinis palaikymas				
Ar gaunate pakankamai informacijos apie savo darbo rezultatus?				
Ar gaunate pakankamai informacijos apie savo darbo tikslus?				
Ar jūsų tiesioginis vadovas informuoja jus apie tai, kaip jums sekasi?				
Ar tiksliai žinote, ką mano jūsų vadovas apie jūsų atliekamą darbą?				
Ar esate pakankamai laiku informuojamas apie įstaigos, kurioje dirbate, problemas?				
Ar savo darbe jaučiatės vertinamas savo vadovo?				
Ar gerai sutariate su savo vadovu?				
Ar tiksliai žinote, ko kiti žmonės iš jūsų tikisi jūsų darbe?				
Ar galite aptarti darbo problemas su savo tiesioginiu vadovu?				
Ar galite pasikliauti savo vadovu, kai susiduriate su sunkumais?				
Ar tiksliai žinote, už ką esate atsakingas savo darbe, o už ką ne?				
Ar galite dalyvauti priimant sprendimus dėl savo darbo pobūdžio?				
II. Augimo galimybės				
Ar jūsų darbas suteikia jums galimybę savarankiškai mąstyti?				
Ar turite pakankamai laisvės vykdant savo darbinę veiklą?				
Ar jūsų darbas suteikia jums jausmą, kad galite kažko pasiekti?				
Ar galite daryti kokią nors įtaką planuojant savo darbo veiklą?				
Ar jūsų darbe yra pakankamai panaudojami visi jūsų įgūdžiai?				
Ar jūsų darbas suteikia jums asmeninio augimo galimybių?				
Ar darbo metu turite pakankamai veiklų įvairovės?				
III. Perkrova				
Ar savo darbe jaučiate didelį laiko spaudimą?				
Ar savo darbe turite būti dėmesingi daugeliui dalykų vienu metu?				
Ar savo profesinėje veikloje turite per daug darbo?				
Ar savo darbe turite atsiminti daug dalykų?				
Ar savo darbe susiduriate su dalykais, kurie liečia jus asmeniškai?				
Ar jūsų darbas sukelia emociškai nerimą keliančias situacijas?				
Ar savo darbe kontaktuojate su sunkumus keliančiais vaikais?				
IV. Neužtikrintumas dėl darbo				
Ar jaučiate neužtikrintumą dėl savo darbo pozicijos išlaikymo kitais metais?				
Ar jaučiate baimę, kad galite prarasti savo darbą per vienerius metus?				
Ar jaučiate neužtikrintumą dėl savo darbo lygio išlaikymo kitais metais?				
V. Santykiai su bendradarbiais				
Ar Esant reikalui galite paprašyti savo bendradarbių pagalbos?				
Ar galite pasikliauti savo bendradarbiais, kai susiduriate su sunkumais?				
Ar gerai sutariate su savo bendradarbiais?				
VI. Kontrolė				
Ar jūsų darbas suteikia jums galimybę būti paaugštintam?				
Ar žinote, į ką turėtumėte kreiptis įstaigoje, kurioje dirbate, kai jums kyla klausimų?				
Ar turite galimybę daryti tiesioginę įtaką sprendimams, kurie priimami jūsų mokykloje?				
Ar jums aiškus įstaigos, kurioje dirbate, sprendimų priėmimo procesas?				
Ar turite ryšį su kolegomis savo darbe?				
VII. Atlygis				
Ar galite patogiai gyventi iš savo atlyginimo?				
Ar manote, kad už atliekamą darbą gaunate pakankamą finansinį atlyginimą?				
Ar jūsų darbas suteikia jums galimybę tobulėti finansiškai?				
Ar manote, kad įstaiga, kurioje dirbate, moka gerus atlyginimus?				

Šaltinis: Jackson ir Rothmann., 2005

3 priedas. Emocinio intelekto bruožo klausimynas (TEIQue)

	1	2	3	4	5	6	7
I. Gera savijauta							
Aš nejaučiu, kad mano gyvenimas yra malonus.							
Apskritai aš esu patenkintas savo gyvenimu.							
Aš jaučiu, kad turiu nemažai gerų savybių.							
Aš tikiu, kad turiu daug stiprių pusių.							
Aš apskritai į daugumą dalykų žiūriu niūriai, pesimistiškai.							
Aš apskritai tikiu, kad mano gyvenime viskas bus gerai.							
II. Savikontrolė							
Paprastai man sunku kontroliuoti savo emocijas.							
Paprastai galiu rasti būdą, kaip suvaldyti savo emocijas, kai to noriu.							
Esu linkęs(-usi) dažnai keisti savo nuomonę.							
Esu linkęs(-usi) įsitraukti į dalykus, iš kurių vėliau noriu išsisukti.							
Apskritai aš galiu susitvarkyti su stresu.							
Kiti žavisi mano gebėjimu atsipalaiduoti.							
III. Emocionalumas							
Įsireikšti savo emocijas žodžiais man nėra problema.							
Man dažnai sunku parodyti savo prisirišimą prie artimų žmonių.							
Man dažnai sunku pamatyti dalykus iš kito žmogaus perspektyvos.							
Aš lengvai galiu „įsijausti į kažkieno kailį“ ir patirti jo emocijas.							
Aš dažnai negaliu suprasti, kokias emocijas jaučiu.							
Aš Dažnai sustoju ir susimąstau apie savo jausmus.							
Mano artimieji dažnai skundžiasi, kad elgiuosi su jais netinkamai.							
Man sunku užmegzti gerus santykius net su artimais žmonėmis.							
IV. Socialumas							
Aš sugebu efektyviai bendrauti su žmonėmis.							
Save galėčiau apibūdinti kaip gerą derybininką.							
Man dažnai sunku ginti savo teises.							
Esu linkęs(-usi) nusileisti, net jei žinau, kad esu teisus(-i).							
Paprastai galiu daryti įtaką kitų žmonių savijautai.							
Atrodo, kad neturiu jokios įtakos kitų žmonių jausmams.							
Kategorijai nepriskirti teiginiai							
Apskritai esu labai motyvuotas žmogus.							
Paprastai man sunku išlikti motyvuotu.							
Man dažnai sunku prisitaikyti prie naujų aplinkybių.							
Paprastai aš galiu prisitaikyti prie naujos aplinkos.							

Šaltinis: Petrides, 2009

4 priedas. Individualaus darbo atlikimo klausimynas (IWPQ)

	0	1	2	3	4
I. Užduočių atlikimas					
Aš galiu suplanuoju savo darbą taip, kad visos užduotys būtų atliktos laiku.					
Darbo metu optimaliai planuoju savo veiklą.					
Savo darbe aš mėstau apie rezultatus, kuriuos turiu pasiekti.					
Darbe galiu identifikuoti kurios problemos yra pagrindinės, o kurios šalutinės.					
Galiu gerai atlikti savo darbą su minimaliomis laiko ir pastangų sąnaudomis.					
II. Kontekstinis atlikimas					
Aš apsiimu papildomomis pareigomis savo darbe.					
Kai baigiu vienas užduotis, savarankiškai pradedu daryti naujas užduotis.					
Kai turiu galimybę, imuosi sudėtingų darbo užduočių.					
Stengiuosi nuolat atnaujinti savo darbo žinias.					
Stengiuosi nuolat atnaujinti savo darbo įgūdžius.					
Problemų sprendimui aš randu naujų kūrybiškų būdų.					
Nuolatos darbe ieškau naujų iššūkių.					
Aš aktyviai dalyvauju darbo susitikimuose.					
III. Neproduktyvus elgesys darbe					
Darbo metu skundžiuosi dėl nereikšmingų dalykų.					
Man atrodo, kad darbo problemos yra didesnės nei jos yra iš tikrųjų.					
Aš sutelkiu dėmesį į neigiamus, o ne į teigiamus darbo aspektus.					
Kalbuosi su bendradarbiais apie neigiamus savo darbo aspektus.					
Kalbuosi su žmonėmis už organizacijos ribų apie neigiamus savo darbo aspektus.					

Šaltinis: Koopmans ir kt., 2014

5 priedas. Darbuotojų veiklos skalė (EPS)

	1	2	3	4	5
I. Užduočių atlikimas					
Aš stengiuosi išlaikyti aukštą darbo standartą.					
Gebu atlikti savo užduotis be didelės priežiūros.					
Esu labai „užsidegęs“ savo darbu.					
Žinau, kad galiu atlikti daugybę užduočių, skirtų organizacijos tikslams pasiekti.					
Savo užduotis atlieku laiku.					
Mano bendradarbiai mano, kad savo organizacijoje užduotis atlieku labai gerai.					
II. Prisitaikantis atlikimas					
Man gerai sekasi sutelkti kolektyvinį intelektą efektyviam komandiniam darbui.					
Galiu puikiai valdyti savo darbo pokyčius, kai tik to reikalauja situacija.					
Gebu efektyviai valdyti savo darbo komandą pokyčių metu.					
Visada tikiu, kad abipusis supratimas gali padėti rasti efektyvų sprendimą organizacijoje.					
Sulaukęs kritikos iš savo komandos narių, prarandu savitvardą. (R)					
Man labai patinka darbo lankstumas.					
Retkarčiais puikiai susidoroju su organizaciniais pokyčiais.					
III. Kontekstinis atlikimas					
Aš teikiu pagalbą savo bendradarbiams, kai jie jos paprašo ar jiems jos prireikia.					
Man patinka prisiimti papildomas atsakomybės.					
Reiškiu užuojautą ir empatiją savo bendradarbiams, kai juos ištinka bėda.					
Aktyviai dalyvauju grupinėse diskusijose ir darbo susitikimuose.					
Aš giriu savo bendradarbius už jų gerą darbą.					
Aš patiriu daug pasitenkinimo ugdydamas kitus organizacijoje.					
Aš dažnai dalinuosi žiniomis ir idėjomis tarp savo komandos narių.					
Aš stengiuosi palaikyti gerą koordinaciją tarp kolegų.					
Aš apmokau naujus bendradarbius be papildomo finansinio atlygio.					
Efektyviai bendrauju su kolegomis, sprendžiant problemas ir priimant sprendimus.					

Šaltinis: Pradhan ir Jena, 2016

6 priedas. Kiekybinio tyrimo anketa

Kiekybinio tyrimo anketa

Šios anketos tikslas surinkti duomenis, kurie leistų ištirti mokytojų perdegimo, darbo reikalavimų ir išteklių, emocinio intelekto ir darbo atlikimo ryšį. Anketa pildoma anoniminiu būdu. Visi surinkti duomenys bus saugomi konfidencialiai ir naudojami tik tyrimo analizės tikslais.

1. Perdegimo lygis

Įsivertinkite savo perdegimo lygį skalėje nuo 0 (niekada) iki 6 (kiekvieną dieną).

								0	1	2	3	4	5	6
I. Emocinis išsekimas														
1.	Dėl savo darbo aš jaučiuosi emociškai išsekęs(-usi).													
2.	Pasibaigus darbo dienai aš jaučiuosi pavargęs(-usi).													
3.	Atsikėliant ryte ir pradėdant darbo dieną aš jaučiuosi pavargęs(-usi).													
4.	Mane vargina visą dieną dirbti su žmonėmis.													
5.	Aš jaučiuosi perdegęs(-usi) nuo savo darbo.													
6.	Aš jaučiuosi nusivylęs(-usi) savo darbu.													
7.	Aš manau, kad savo darbe dirbu labai sunkiai.													
8.	Darbas su žmonėmis man sukelia labai daug streso.													
9.	Aš jaučiuosi pasiekęs(-usi) profesinį dugną.													
II. Depersonalizacija														
10.	Aš jaučiu, kad su kai kuriais savo mokiniais elgiuosi kaip su beasmeniais objektais.													
11.	Pradėjus dirbti savo darbą aš tapau labiau bejausmis(-ė) kitų žmonių atžvilgiu.													
12.	Aš nerimauju, kad mano darbas daro mane bejausmiu.													
13.	Man nelabai rūpi, kas atsitiks su mano mokiniais.													
14.	Aš jaučiu, kad mano mokiniai kaltina mane dėl kai kurių savo problemų.													
III. Asmeniniai pasiekimai														
15.	Aš lengvai suprantu, kaip jaučiasi mano mokiniai.													
15.	Aš efektyviai sprendžiu mano mokinių patiriamas problemas.													
17.	Aš jaučiu, kad dirbdamas(-a) savo darbą darau teigiamą įtaką kitų žmonių gyvenimui.													
18.	Aš jaučiuosi labai energingas(-a).													
19.	Savo mokiniams aš galiu lengvai sukurti ramią atmosferą.													
20.	Aš jaučiuosi pakylėtai, kai artimai bendradarbiauju su savo mokiniais.													
21.	Man pavyko padaryti daug vertingų dalykų savo darbe.													
22.	Su darbu susijusias savo emocines problemas sprendžiu labai ramiai.													

2. Darbo reikalavimai ir ištekliai

Įsivertinkite reikalavimus, su kuriais susiduriate darbe, ir turimus darbo išteklius skalėje nuo 1 (niekada) iki 4 (visada).

	1	2	3	4
I. Organizacinis palaikymas				
1.	Ar gaunate pakankamai informacijos apie savo darbo rezultatus?			
2.	Ar gaunate pakankamai informacijos apie savo darbo tikslus?			
3.	Ar jūsų tiesioginis vadovas informuoja jus apie tai, kaip jums sekasi?			
4.	Ar tiksliai žinote, ką mano jūsų vadovas apie jūsų atliekamą darbą?			
5.	Ar esate pakankamai laiku informuojamas apie įstaigos, kurioje dirbate, problemas?			
6.	Ar savo darbe jaučiatės vertinamas savo vadovo?			
7.	Ar gerai sutariate su savo vadovu?			
8.	Ar tiksliai žinote, ko kiti žmonės iš jūsų tikisi jūsų darbe?			

9.	Ar galite aptarti darbo problemas su savo tiesioginiu vadovu?						
10.	Ar galite pasikliauti savo vadovu, kai susiduriate su sunkumais?						
11.	Ar tiksliai žinote, už ką esate atsakingas savo darbe, o už ką ne?						
12.	Ar galite dalyvauti priimant sprendimus dėl savo darbo pobūdžio?						
II. Augimo galimybės							
13.	Ar jūsų darbas suteikia jums galimybę savarankiškai mąstyti?						
14.	Ar turite pakankamai laisvės vykdant savo darbinę veiklą?						
15.	Ar jūsų darbas suteikia jums jausmą, kad galite kažko pasiekti?						
16.	Ar galite daryti kokią nors įtaką planuojant savo darbo veiklą?						
17.	Ar jūsų darbe yra pakankamai panaudojami visi jūsų įgūdžiai?						
18.	Ar jūsų darbas suteikia jums asmeninio augimo galimybių?						
19.	Ar darbo metu turite pakankamai veiklų įvairovės?						
III. Perkrova							
20.	Ar savo darbe jaučiate didelį laiko spaudimą?						
21.	Ar savo darbe turite būti dėmesingi daugeliui dalykų vienu metu?						
22.	Ar savo profesinėje veikloje turite per daug darbo?						
23.	Ar savo darbe turite atsiminti daug dalykų?						
24.	Ar savo darbe susiduriate su dalykais, kurie liečia jus asmeniškai?						
25.	Ar jūsų darbas sukelia emociškai nerimą keliančias situacijas?						
26.	Ar savo darbe kontaktuojate su sunkumus keliančiais vaikais?						
IV. Neužtikrintumas dėl darbo							
27.	Ar jaučiate neužtikrintumą dėl savo darbo pozicijos išlaikymo kitais metais?						
28.	Ar jaučiate baimę, kad galite prarasti savo darbą per vienerius metus?						
29.	Ar jaučiate neužtikrintumą dėl savo darbo lygio išlaikymo kitais metais?						
V. Santykiai su bendradarbiais							
30.	Ar Esant reikalui galite paprašyti savo bendradarbių pagalbos?						
31.	Ar galite pasikliauti savo bendradarbiais, kai susiduriate su sunkumais?						
32.	Ar gerai sutariate su savo bendradarbiais?						
VI. Kontrolė							
33.	Ar jūsų darbas suteikia jums galimybę būti paaugštinam?						
34.	Ar žinote, į ką turėtumėte kreiptis įstaigoje, kurioje dirbate, kai jums kyla klausimų?						
35.	Ar turite galimybę daryti tiesioginę įtaką sprendimams, kurie priimami jūsų mokykloje?						
36.	Ar jums aiškus įstaigos, kurioje dirbate, sprendimų priėmimo procesas?						
37.	Ar turite ryšį su kolegomis savo darbe?						
VII. Atlygis							
38.	Ar galite patogiai gyventi iš savo atlyginimo?						
39.	Ar manote, kad už atliekamą darbą gaunate pakankamą finansinį atlyginimą?						
40.	Ar jūsų darbas suteikia jums galimybę tobulėti finansiškai?						
41.	Ar manote, kad įstaiga, kurioje dirbate, moka gerus atlyginimus?						

3. Emocinis intelektas

Įsivertinkite savo emocinį intelektą skalėje nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 7 (visiškai sutinku)

		1	2	3	4	5	6	7
I. Gera savijauta								
1.	Aš nejaučiu, kad mano gyvenimas yra malonus.							
2.	Apskritai aš esu patenkintas savo gyvenimu.							
3.	Aš jaučiu, kad turiu nemažai gerų savybių.							
4.	Aš tikiu, kad turiu daug stiprių pusių.							
5.	Aš apskritai į daugumą dalykų žiūriu niūriai, pesimistiškai.							
6.	Aš apskritai tikiu, kad mano gyvenime viskas bus gerai.							
II. Savikontrolė								
7.	Paprastai man sunku kontroliuoti savo emocijas.							
8.	Paprastai galiu rasti būdų, kaip suvaldyti savo emocijas, kai to noriu.							
9.	Esu linkęs(-usi) dažnai keisti savo nuomonę.							
10.	Esu linkęs(-usi) įsitraukti į dalykus, iš kurių vėliau noriu išsisukti.							
11.	Apskritai aš galiu susitvarkyti su stresu.							

12.	Kiti žavisi mano gebėjimu atsipalaiduoti.								
	III. Emocionalumas								
13.	Išreikšti savo emocijas žodžiais man nėra problema.								
14.	Man dažnai sunku parodyti savo prisirišimą prie artimų žmonių.								
15.	Man dažnai sunku pamatyti dalykus iš kito žmogaus perspektyvos.								
16.	Aš lengvai galiu „įsijauti į kažkieno kailį“ ir patirti jo emocijas.								
17.	Aš dažnai negaliu suprasti, kokias emocijas jaučiu.								
18.	Aš Dažnai sustoju ir susimąstau apie savo jausmus.								
19.	Mano artimieji dažnai skundžiasi, kad elgiuosi su jais netinkamai.								
20.	Man sunku užmegzti gerus santykius net su artimais žmonėmis.								
	IV. Socialumas								
21.	Aš sugebu efektyviai bendrauti su žmonėmis.								
22.	Save galėčiau apibūdinti kaip gerą derybininką.								
23.	Man dažnai sunku ginti savo teises.								
24.	Esu linkęs(-usi) nusileisti, net jei žinau, kad esu teisingas(-a).								
25.	Paprastai galiu daryti įtaką kitų žmonių savijautai.								
26.	Atrodo, kad neturiu jokios įtakos kitų žmonių jausmams.								
	Kategorijai nepriskirti teiginiai								
27.	Apskritai esu labai motyvuotas žmogus.								
28.	Paprastai man sunku išlikti motyvuotu.								
29.	Man dažnai sunku prisitaikyti prie naujų aplinkybių.								
30.	Paprastai aš galiu prisitaikyti prie naujos aplinkos.								

4. Darbo atlikimas

Įsivertinkite savo darbo atlikimą skalėje nuo 1 (niekada) iki 5 (visada).

		1	2	3	4	5
	I. Užduočių atlikimas					
1.	Aš stengiuosi išlaikyti aukštą darbo standartą.					
2.	Gebu atlikti savo užduotis be didelės priežiūros.					
3.	Esu labai „užsidegęs“ savo darbu.					
4.	Žinau, kad galiu atlikti daugybę užduočių, skirtų organizacijos tikslams pasiekti.					
5.	Savo užduotis atlieku laiku.					
6.	Mano bendradarbiai mano, kad savo organizacijoje užduotis atlieku labai gerai.					
	II. Prisitaikantis atlikimas					
7.	Man gerai sekasi sutelkti kolektyvinį intelektą efektyviam komandiniam darbui.					
8.	Galiu puikiai valdyti savo darbo pokyčius, kai tik to reikalauja situacija.					
9.	Gebu efektyviai valdyti savo darbo komandą pokyčių metu.					
10.	Visada tikiu, kad abipusis supratimas gali padėti rasti efektyvų sprendimą organizacijoje.					
11.	Sulaukęs kritikos iš savo komandos narių, prarandu savitvardą. (R)					
12.	Man labai patinka darbo lankstumas.					
13.	Retkarčiais puikiai susidoroju su organizaciniais pokyčiais.					
	III. Kontekstinis atlikimas					
14.	Aš teikiu pagalbą savo bendradarbiams, kai jie jos paprašo ar jiems jos prireikia.					
15.	Man patinka prisiimti papildomas atsakomybės.					
16.	Reiškiu užuojautą ir empatiją savo bendradarbiams, kai juos ištinka bėda.					
17.	Aktyviai dalyvauju grupinėse diskusijose ir darbo susitikimuose.					
18.	Aš giriu savo bendradarbius už jų gerą darbą.					
19.	Aš patiriu daug pasitenkinimo ugdydamas kitus organizacijoje.					
20.	Aš dažnai dalinuosi žiniomis ir idėjomis tarp savo komandos narių.					
21.	Aš stengiuosi palaikyti gerą koordinaciją tarp kolegų.					
22.	Aš apmokau naujus bendradarbius be papildomo finansinio atlygio.					
23.	Efektyviai bendrauju su kolegomis, sprendžiant problemas ir priimant sprendimus.					

5. Jūsų lytis:

- ☐ Moteris
- ☐ Vyras
- ☐ Kita

6. Jūsų amžius (įrašykite tik skaičių):

7. Jūsų išsilavinimas:

- ☐ Pagrindinis
- ☐ Vidurinis
- ☐ Profesinis
- ☐ Aukštasis

8. Jūsų kvalifikacinė kategorija:

- ☐ Mokytojas
- ☐ Vyresnysis mokytojas
- ☐ Mokytojas metodininkas
- ☐ Mokytojas ekspertas

9. Įstaiga, kurioje dirbate:

- ☐ Valstybinė ugdymo įstaiga
- ☐ Privati ugdymo įstaiga
- ☐ Kita

10. Ugdymo sritis, kurioje dirbate:

- ☐ Ikimokyklinis ugdymas
- ☐ Priešmokyklinis ugdymas
- ☐ Pradinis ugdymas
- ☐ Pagrindinis ugdymas
- ☐ Vidurinis ugdymas
- ☐ Kita

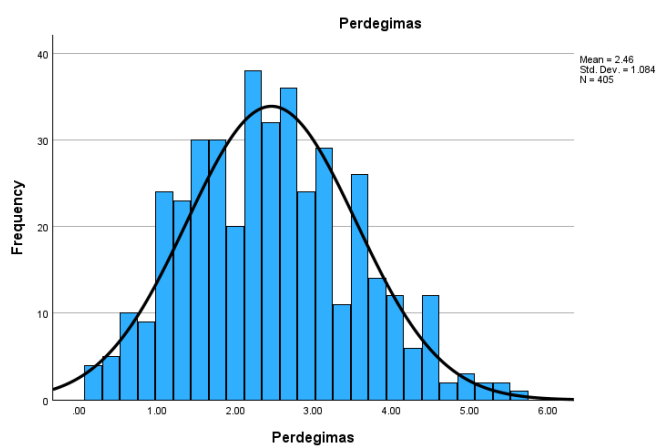
11. Bendras mokinių skaičius įstaigoje, kurioje dirbate:

- ☐ < 100
- ☐ Nuo 100 iki 199
- ☐ Nuo 200 iki 499
- ☐ > 500

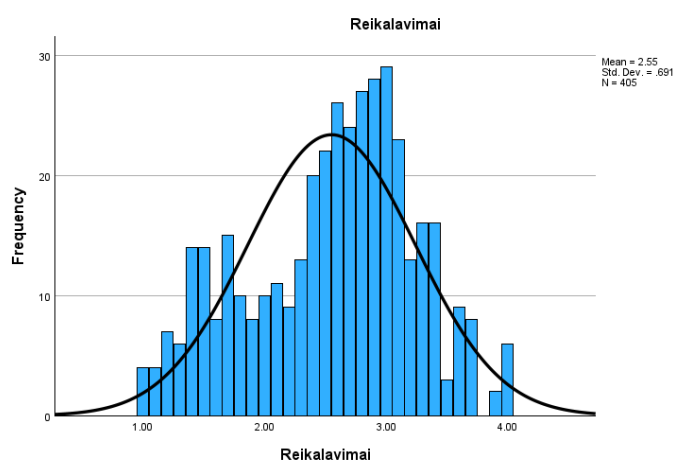
12. Vidutinis mokinių skaičius klasėse, kuriose dirbate (įrašykite tik skaičių):

13. Jūsų darbo patirtis (įrašykite tik metų skaičių):

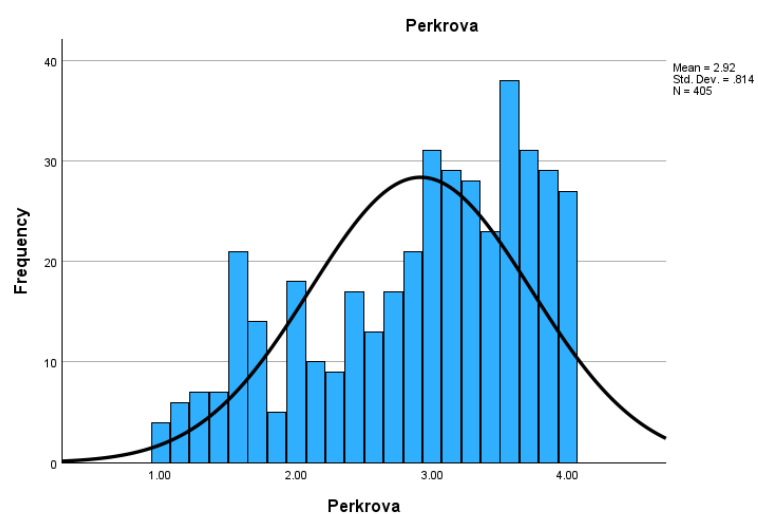
Mokytojų perdegimas:



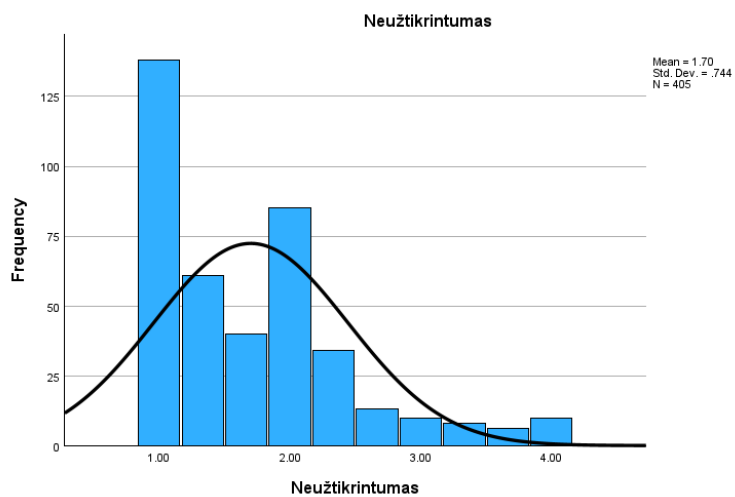
Darbo reikalavimai:



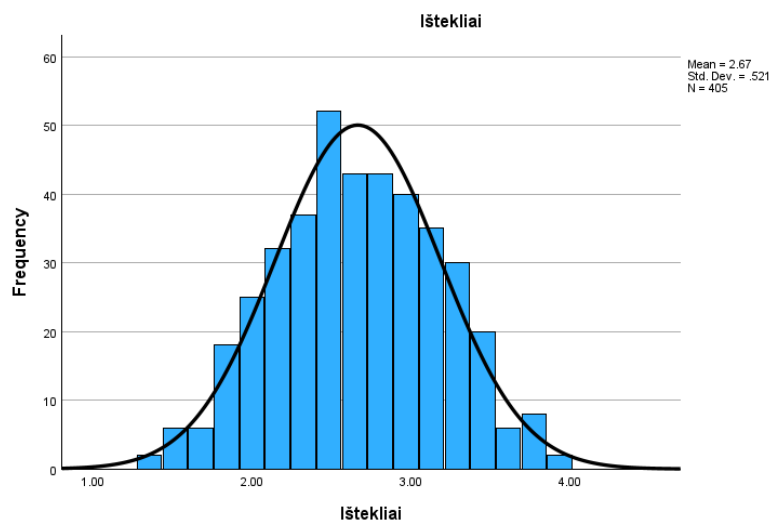
Perkrova:



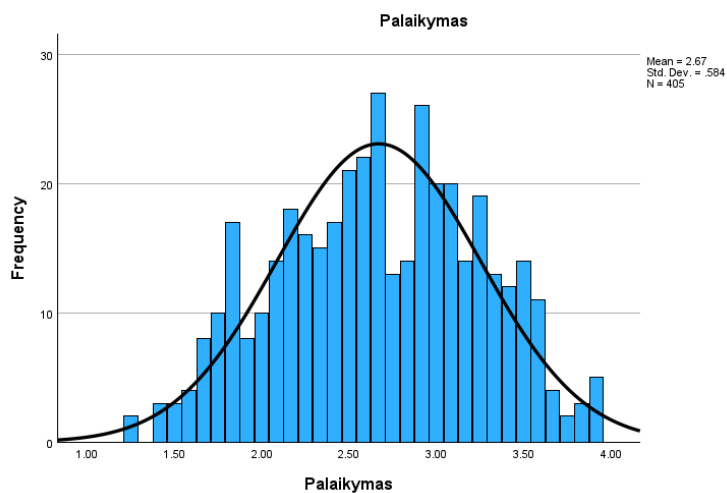
Neužtikrintumas dėl darbo:



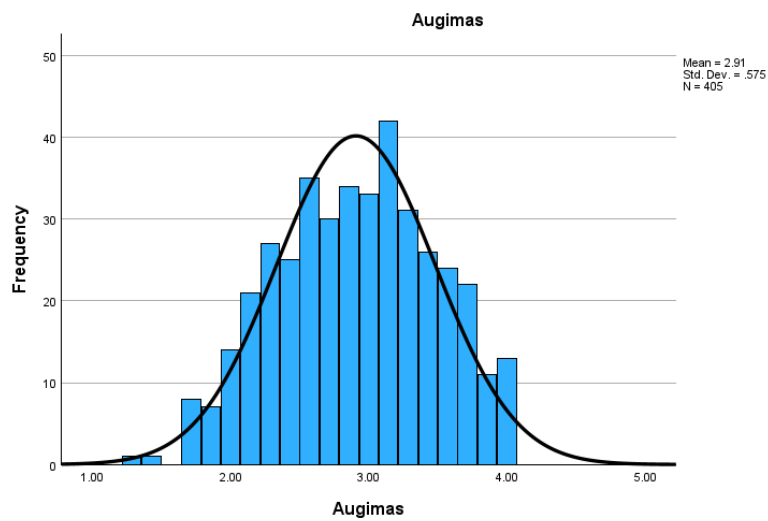
Darbo ištekliai:



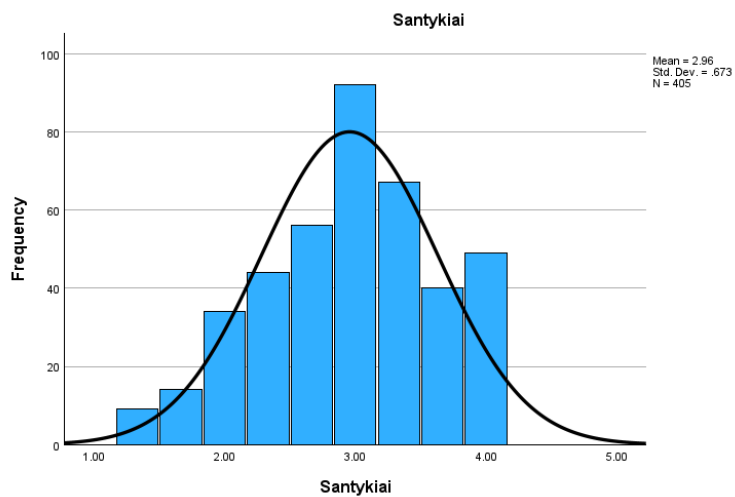
Organizacinis palaikymas:



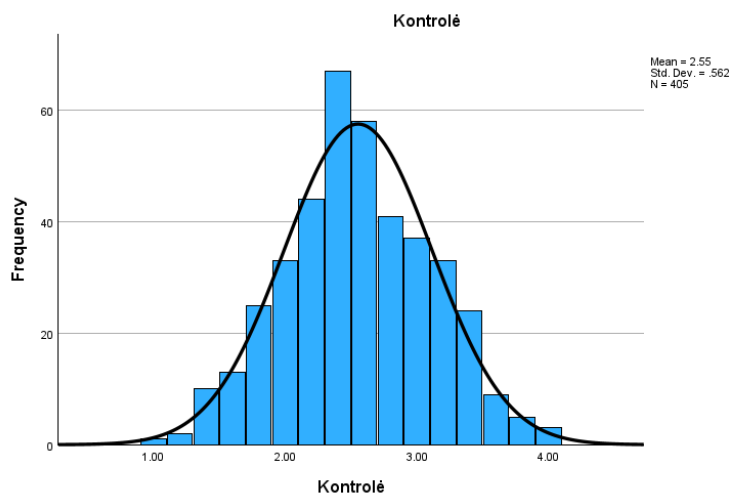
Augimo galimybės:



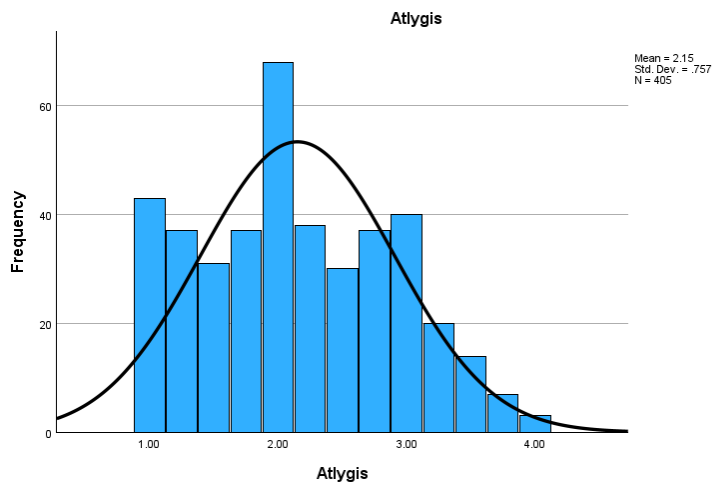
Santykiai su bendradarbiais:



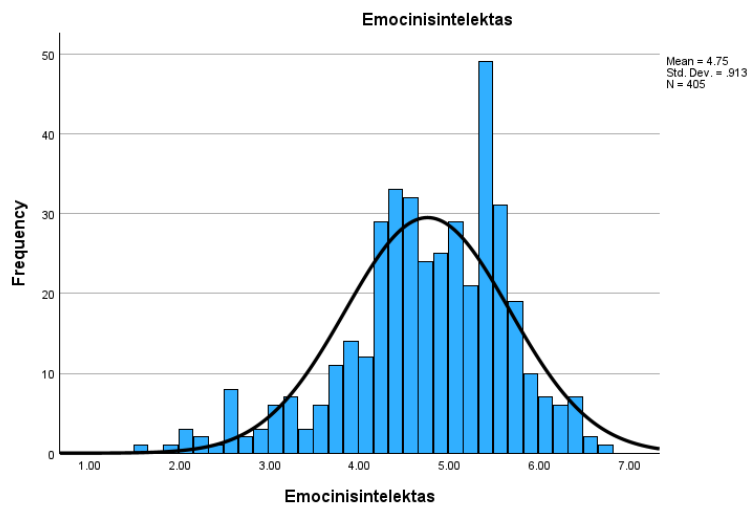
Kontrolė:



Atlygis:



Emocinis intelektas:



Darbo atlikimas:

