



Kauno technologijos universitetas

Socialinių, humanitarinių mokslų ir menų fakultetas

Lietuvos pagrindinio ugdymo pedagogų profesinio perdegimo veiksniai

Baigiamasis magistro studijų projektas

Kristina Murauskaitė

Projekto autorė

Doc. dr. Gintarė Tautkevičienė

Vadovė

Kaunas, 2022



Kauno technologijos universitetas

Socialinių, humanitarinių mokslų ir menų fakultetas

Pagrindinio ugdymo pedagogų profesinis perdegimas ir perdegimo veiksniai

Baigiamasis magistro studijų projektas

Edukologija (6211MX020)

Kristina Murauskaitė

Projekto autorė

Doc. dr. Gintarė Tautkevičienė

Vadovė

Doc. dr. Vilija Stanišauskienė

Recenzentė

Kaunas, 2022



Kauno technologijos universitetas

Socialinių, humanitarinių mokslų ir menų fakultetas

Kristina Murauskaitė

Pagrindinio ugdymo pedagogų profesinio perdegimo veiksniai

Akademinio sąžiningumo deklaracija

Patvirtinu, kad:

1. baigiamąjį projektą parengiau savarankiškai ir sąžiningai, nepažeisdama(s) kitų asmenų autoriaus ar kitų teisių, laikydamasi(s) Lietuvos Respublikos autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymo nuostatų, Kauno technologijos universiteto (toliau – Universitetas) intelektinės nuosavybės valdymo ir perdavimo nuostatų bei Universiteto akademinės etikos kodekse nustatytų etikos reikalavimų;
2. baigiamajame projekte visi pateikti duomenys ir tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti teisėtai, nei viena šio projekto dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar elektroninių šaltinių, visos baigiamojo projekto tekste pateiktos citatos ir nuorodos yra nurodytos literatūros sąrašė;
3. įstatymų nenumatytų piniginių sumų už baigiamąjį projektą ar jo dalis niekam nesu mokėjęs (–usi);
4. suprantu, kad išaiškėjus nesąžiningumo ar kitų asmenų teisių pažeidimo faktui, man bus taikomos akademinės nuobaudos pagal Universitete galiojančią tvarką ir būsiu pašalinta(s) iš Universiteto, o baigiamasis projektas gali būti pateiktas Akademinės etikos ir procedūrų kontrolieriaus tarnybai nagrinėjant galimą akademinės etikos pažeidimą.

Kristina Murauskaitė

Patvirtinta elektroniniu būdu

Murauskaitė, Kristina. Lietuvos pagrindinio ugdymo pedagogų profesinio perdegimo veiksniai. Magistro studijų baigiamasis projektas / vadovė doc. dr. Gintarė Tautkevičienė; Kauno technologijos universitetas, Socialinių, humanitarinių mokslų ir menų fakultetas.

Studijų kryptis ir sritis (studijų krypčių grupė): Ugdymo mokslai (M02).

Reikšminiai žodžiai: Lietuvos pagrindinio ugdymo pedagogų profesinio perdegimo veiksniai, emocinis išsekimas, depersonalizacija, asmeninių pasiekimų vertinimas, profesinis perdegimas.

Kaunas, 2022. 61 p.

Santrauka

Šiuolaikinėje visuomenėje dažnai diskutuojama apie mokytojo profesiją, jos tapimą prestižinę. Pedagogo darbas išties unikalus ir sudėtingas, kadangi tai yra didelė atsakomybė ugdant besiformuojančias asmenybes. Kita mokytojo profesijos pusė yra ta, kad mokytojams didelis darbo krūvis, per didelį mokinių skaičių klasėje ir t.t. gali sukelti profesinį perdegimą. O tai ypač sąlygoja ir keičia mokinių ugdymosi kokybę, ugdymosi programos tikslų įgyvendinimą. Kadangi Lietuvoje mažiausiai dėmesio skiriama pagrindinio ugdymo pedagogams ir mokytojų perdegimo tyrimams, todėl buvo susikoncentruota į šia mokytojų grupę. Baigiamojo magistro darbo tikslas – nustatyti priklausomybę tarp profesinio perdegimo veiksnių ir profesinio perdegimo dimensijų. Tyrimo objektas – Lietuvos mokyklų pagrindinio ugdymo pedagogų profesinio perdegimo veiksniai. Uždaviniai: atskleisti pagrindinio ugdymo pedagogų perdegimo veiksnius bei profesinio perdegimo dimensijas; pagrįsti tyrimo metodologiją, atskleidžiančią pagrindinio ugdymo pedagogų profesinio perdegimo veiksnių ir pedagogų profesinio perdegimo dimensijų tarpusavio ryšius; nustatyti pagrindinio ugdymo pedagogų profesinio perdegimo veiksnių ir profesinio perdegimo dimensijų tarpusavio ryšių stiprumą. Metodologinės baigiamojo projekto nuostatos grindžiamos kiekybine tyrimo strategija. Kiekybinio tyrimo metodologija remiasi teorinėje dalyje pagrįstu pedagogų profesinio perdegimo veiksnių raiškos modeliu, nusakančių ryšius perdegimo veiksnių ir jų sąlygojime pasireiškiančių perdegimo dimensijų: emocinio išsekimo, depersonalizacijos, bei asmeninių pasiekimų vertinimas.

Tyrimo duomenų rinkimo metodai: mokslinės literatūros analizė ir pagrindinio ugdymo pedagogų apklausa atsakant į klausimus elektroniniu būdu. Tyrimo rezultatuose atskleidžiama, kad pedagogo perdegimo raiškai įtakos turi individualūs (lytis, amžius, šeimyninė padėtis, išsilavinimo laipsnis, perfekcionizmas, pesimizmas, jautrumas, savivertė, nerimo valdymas, vertybės, ištvermė) ir darbo aplinkos (darbo krūvis, atlyginimas, darbo grafikas, moralinis paskatinimas, darbo kontrolė, organizacijos darbuotojų kaita, finansinė paskata, santykiai su bendradarbiais) veiksniai. Šie veiksniai sąlygoja pedagogams pasireiškiančius profesinio perdegimo požymius: emocinį išsekimą, depersonalizaciją ir sumažėjusį asmeninių pasiekimų vertinimą. Šių požymių raiškai būdingi tarpusavio ryšiai ir tam tikra jų pasireiškimo seka.

Buvo nustatyta, kad profesinio perdegimo atsiradimą skatina šie veiksniai: perfekcionizmas, vertybės, darbo kontrolė, pesimizmas, nerimas. Atvirojo klausimo analizė parodė, kad perdegimą sąlygoja ir per mažas pedagogų atlyginimas. Profesinį perdegimą stabdo šie veiksniai: geri santykiai su bendradarbiais, tinkamas darbo grafikas, moralinis paskatinimas, finansinė paskata. Tyrimo metu nenustatyta, kad profesiniam perdegimui įtaką daro tokie veiksniai kaip: jautrumas aplinkai, aukšta savivertė, darbo krūvis, organizacijos darbuotojų kaita.

Murauskaitė, Kristina. Professional Burnout Factors among Lithuanian Secondary Education Teachers. Master's Final Degree Project / supervisor assoc. prof. dr. Gintarė Tautkevičienė; Faculty of Social Sciences, Arts and Humanities, Kaunas University of Technology.

Study field and area (study field group): Educational Sciences (M02).

Keywords: factors of professional burnout of basic education teachers in Lithuania, emotional exhaustion, depersonalization, assessment of personal achievements, occupational burnout.

Kaunas, 2022. 61.

Summary

In the modern society, the teaching profession and its becoming prestigious are often discussed. The work of an educator is truly unique and complex, as it is a major responsibility in the development of emerging personalities. The other side of the teaching profession is that teachers have a high workload, too many students in the classroom, and so on. may cause occupational burns. And this determines and changes the quality of students' education in particular, the implementation of the goals of the educational program, and so on. As the focus in Lithuania is on basic education teachers and teacher burnout research, there has been a focus on this group of teachers. The aim of the final master's thesis is to determine the relationship between the factors of occupational burnout and the dimensions of occupational burnout. The object of the research is the factors of professional burnout of basic education teachers in Lithuanian schools. Tasks: to announce the factors of burnout of basic education teachers and burnout of vocational education; to substantiate the research methodology revealing the interrelationships between the dimensions of vocational burnout of basic education teachers and the burnout of teachers; to determine the strength of the interrelationships between the factors of vocational burnout and the dimensions of vocational burnout of basic education teachers. The methodological provisions of the final project are based on a quantitative research strategy. The methodology of quantitative research is based on a theoretically based model of expression of teachers' factors of professional burnout, describing the assessment of communication burnout factors and their caused burnout dimensions: emotional exhaustion, depersonalization, and personal achievement.

Research data collection methods: analysis of scientific literature and survey of basic education teachers answering questions electronically. The results of the research reveal that the expression of a teacher 's burnout is influenced by individual (gender, age, marital status, level of education, perfectionism, pessimism, sensitivity, self – esteem, anxiety management, values, endurance) and work environment (workload, salary, work schedule, moral incentive, job control, turnover of the organization's employees, financial incentive, relationships with co-workers) factors. These factors lead to signs of burnout in teachers: emotional exhaustion, depersonalization, and decreased appreciation of personal achievement. The expression of these symptoms is characterized by interrelationships and a certain sequence of their manifestation. The following factors were found to be the cause of occupational burnout: perfectionism, values, job control, pessimism, anxiety. The analysis of the open question shows that burnout is also caused by the low salary of teachers. Professional burnout is reduced by the following factors: good relationships with co-workers, proper work schedule, moral incentive, financial incentive. Factors that have no effect on burnout: environmental sensitivity, high self-esteem, workload, salary satisfaction, employee turnover.

Turinys

Įvadas	7
1. Pagrindinio ugdymo pedagogų profesinį perdegimą skatinančių veiksnių analizė	9
1.1. Profesinio perdegimo samprata	9
1.2. Profesinio perdegimo dimensijos ir jų ryšiai.....	13
1.3. Veiksniai, sąlygojantys profesinį perdegimą.....	17
2. Pagrindinio ugdymo pedagogų profesinio perdegimo tyrimo metodologija	25
2.1. Tyrimo duomenų rinkimo metodai.....	25
2.2. Tyrimo imtis	25
2.3. Tyrimo etika	26
2.4. Tyrimo duomenų apdorojimo logika.....	26
3. Pagrindinio ugdymo pedagogų profesinio perdegimo raiškos rezultatai	31
3.1. Respondentų charakteristikos	31
3.2. Profesinio perdegimo dimensijų vertinimas ir jų tarpusavio ryšiai.....	34
3.3. Perdegimo veiksnių ir perdegimo dimensijų sąveika	46
3.4. Tyrimo rezultatų aptarimas ir diskusija	54
Išvados	58
Literatūros sąrašas	59

Įvadas

Darbo aktualumas. Įtemptas gyvenimo ritmas vis dažniau sąlygoja: streso, nerimo, neigiamų emocijų, savęs nuvertinimo atsiradimą žmogaus kasdienybėje. Visa tai skatina profesinio perdegimo atsiradimą tarp įvairių profesijų darbuotojų. Perdegę asmenys jaučiasi nekompetentingi, praradę motyvaciją ir negalintys pasiekti jiems darbovietėje iškeltų tikslų. Profesinis perdegimas turi įtakos ne tik darbo rezultatams, asmenybei, jos tolimesniam vystymuisi, tobulėjimui, bet ir santykiams su aplinkiniais.

Pedagogų profesinis perdegimas apima tris pagrindines dimensijas: emocinį išsekimą, depersonalizaciją bei asmeninių pasiekimų vertinimą (Maslach ir Jackson, 2005). Vienos žinomiausių perdegimo tyrėjų – Maslach (2008) tyrimai atskleidė, kad pirmiausiai perdegusį asmenį kamuoja emocinis išsekimas, vėliau pasireiškia depersonalizacija ir galiausiai neigiamas asmeninių pasiekimų vertinimas. Boyle (1995), Borg (1995), Falzon (2016), Hill (2013) ir kitų teigimu visos trys dimensijos yra susijusios tarpusavyje, kadangi emociškai išsekęs pedagogas pradeda kitaip vertinti save ir savo pasiekimus.

Profesinis perdegimas – aktuali šių laikų problema. Šia tema daugiausiai tyrimų atlikta medicinos (Stirbys, 2017; Kust, Davor, Murgic, Jure ir kt., 2021; Mörkl, Sabrina, Stell, Linda ir kt., 2020), psichologijos (Skurdenienė, Prakapienė, 2021; Suran, Sheridan, 1985; Vredenburgh, Carlozzi, Stein, 1999) bei edukologijos (Kyriacou, 1987; Kim, Jörg, V, Klassen, 2019; Kepalaitė, 2013; Endriulaitienė, Genevičiūtė–Janonienė, Skučaitė, 2014) srityse. Tyrimai, kurie atliekami edukologijos srityje ypatingai svarbūs dėl to, kad statistiškai, kas trečias Lietuvoje ir kas penktas pasaulyje pedagogas patiria profesinį perdegimą. Todėl profesinį perdegimą patiriantys pedagogai negali užtikrinti kokybiško ugdymo.

Pasaulyje profesinį perdegimą mokytojo, gydytojo, policininko profesijose plačiausiai analizuoja: Maslach (2005), Leiter (2016), Freudenberg (1974), Bakker (2010) ir kiti. Mūsų šalyje dažniausiai profesinis perdegimas analizuojamas mokytojo, vadybininko, socialinio darbuotojo bei gydytojo profesijose. Lietuvoje pedagogų profesinį perdegimą tiria: Pacevičius (2006), Gudžinskienė (2012), Kavaliauskienė, Balčiūnaitė (2013), Bubelienė, Merkys (2019). Šių mokslininkų tyrimai rodo, kad pasaulinė tendencija – vis didesnę dėmesį skirti pedagogams, jau pasiekė ir mūsų šalį. Tačiau profesinio perdegimas veiksnių aspektu kol kas nėra pakankamai ištirtas. Taip pat, tyrimuose mažai skiriama dėmesio dimensijų tarpusavio ryšiams.

Mūsų šalies švietimo sistema apima: ankstyvąjį vaikų ugdymą, bendrąjį ugdymą, profesinį mokymą, aukštojo mokslo studijas, neformalųjį ugdymą bei švietimą namuose. Kiekviename švietimo sistemos etape svarbiausią vaidmenį atlieka pedagogas. Siekiant pagerinti ugdymo kokybę būtina atkreipti dėmesį į problemas, su kuriomis susiduria mokyklose dirbantys pedagogai. Tiek pasaulyje, tiek Lietuvoje pagrindinio ugdymo sektoriuje atlikta mažiausiai tyrimų iš išvardintų švietimo sistemos etapų (Matsumoto, 2009; Pacevičius, 2006), todėl šiame darbe visas dėmesys bus sutelktas į pagrindinio ugdymo pedagogus, bei jų perdegimą sukeliančius veiksnys.

Profesinio perdegimo atsiradimą paskatina nuolatinis stresas darbo vietoje. Tačiau svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad stresas mus lydi visą gyvenimą. Kiekvienas perdegimą sąlygojantis veiksnys gali turėti arba neturėti įtakos atskiroms perdegimo dimensijoms (emociniam išsekimui, depersonalizacijai bei žemam asmeninių pasiekimų vertinimui).

Todėl identifikavus pagrindinio ugdymo pedagogų profesinį perdegimą sukeliančius veiksnius svarbu išsiaiškinti, kokia yra perdegimo veiksnių ir perdegimo dimensijų tarpusavio ryšiai (Savaja, 2014; Choi, 2012; Feldt, 2014).

Profesinis perdegimas plačiai tyrinėjamas užsienyje, Lietuvoje taip pat yra atlikta tyrimų, kuriuose tyrinėjami atskiri profesinio perdegimo aspektai mokytojo, vadybininko, socialinio darbuotojo bei gydytojo profesijose. Tačiau tyrimuose mažai skiriama dėmesio profesinio perdegimo veiksnių ir dimensijų tarpusavio ryšiams. Todėl šio darbo problema – kokia priklausomybė tarp Lietuvos pagrindinio ugdymo pedagogų profesinio perdegimo veiksnių ir pedagogų profesinio perdegimo dimensijų.

Tyrimo objektas: Lietuvos mokyklų pagrindinio ugdymo pedagogų profesinio perdegimo veiksniai.

Darbo tikslas: nustatyti priklausomybę tarp profesinio perdegimo veiksnių ir profesinio perdegimo dimensijų.

Darbo uždaviniai:

1. atskleisti pagrindinio ugdymo pedagogų perdegimo veiksnius bei profesinio perdegimo dimensijas.
2. pagrįsti tyrimo metodologiją, atskleidžiančią pagrindinio ugdymo pedagogų profesinio perdegimo veiksnių ir pedagogų profesinio perdegimo dimensijų tarpusavio ryšius.
3. nustatyti pagrindinio ugdymo pedagogų profesinio perdegimo veiksnių ir profesinio perdegimo dimensijų tarpusavio ryšių stiprumą.

Tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizė, apklausa raštu.

Tyrimo duomenų apdorojimo metodai – atliekama statistinė duomenų analizė (Spirmano koreliacinė analizė, Mann – Whitney kriterijus).

1. Pagrindinio ugdymo pedagogų profesinį perdegimą skatinančių veiksnių analizė

1.1. Profesinio perdegimo samprata

Pirminės profesinio perdegimo sąvokos formavimasi buvo galima pastebėti istoriniuose šaltiniuose įvairiais laikais ir skirtingose kultūrose, – pavyzdžiui senajame testamente, Šekspyro kūrinuose (Kaschka 2011). Terminą „perdegimas“ aštuntajame dešimtmetyje pirmasis pavartojo amerikiečių psichologas Herbertas Freudenbergeris. Jis šią sąvoką pavartojo norėdamas apibūdinti profesinio išsekimo būseną, kurią patiria įvairių profesijų atstovai. Profesinis perdegimas gali pasireikšti įvairių profesijų atstovams (Kyriacou, 1998).

Tyrimo instrumentas, įvertinantis visas tris pagrindinius perdegimo dimensijas, yra MBI (Maslach, 1996). MBI–Human Services Survey (MBI–HSS) buvo sukurtas žmonėms, dirbantiems paslaugų ir sveikatos sektoriuose. Antroji versija buvo sukurta žmonėms, dirbantiems švietimo įstaigose (MBI–Educators Survey arba MBI–ES). Tiek HSS, tiek ES formose trijų dimensijų (emocinis išsekimas, depersonalizacija ir asmeninių pasiekimų vertinimas) aprašymas atspindėjo susitelkimą į profesijas, kuriose darbuotojai daug bendraudavo su kitais žmonėmis (klientais, studentais ir kt.). Atsižvelgiant į didėjančią susidomėjimą perdegimu įvairiose profesijose, kuriose nėra taip aiškiai orientuojamasi į darbą su žmonėmis, buvo sukurta trečioji, bendra MBI versija (MBI–General Survey arba MBI–GS).

Profesinis perdegimas reiškia emocinį išsekimą ir motyvacijos praradimą, atsirandantį dėl ilgalaikio emocinio ir tarpasmeninio streso poveikio darbe. Maslach, 1982 teigia, kad perdegimas yra psichologinis sindromas, apimantis emocinį išsekimą, depersonalizaciją ir sumažėjusį asmeninių pasiekimų vertinimo jausmą. Maslach perdegimo apibrėžimą suformulavo po trisdešimt penkerių metų atliktų tyrimų, stebėjimų, kurių rezultatai parodė, kad perdegimas susideda iš trijų pagrindinių dimensijų: emocinio išsekimo, depersonalizacijos ir žemo asmeninių pasiekimų vertinimo. Dažniausiai perdegimą patiria tų profesijų atstovai, kurių darbo srityje visų svarbiausia – rūpestingumas ir dėmesys kitiems.

Profesinis perdegimas yra šiuolaikinių žmonių įtempto gyvenimo būdo pasekmė (Melamed, 2006). Tačiau profesiniam perdegimui apibrėžti nėra vienos sampratos, kuriai pritartų visi autoriai. Todėl pirmoje lentelėje yra pateikiami skirtingų autorių perdegimo sąvokos apibrėžimai.

1 lentelė. Profesinio perdegimo apibrėžimai

Profesinio perdegimo sąvoka	Autorius (Šaltinis)
„Profesinis perdegimas – neatsiejama streso pasekmė darbe“.	Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. <i>Career development international</i> .
„Perdegimas – netinkama reakcija į darbinį stresą“.	Korczak D, Kister C, Huber B. (2010) <i>Differentialdiagnostik des Burnout-Syndroms</i> . Schriftenreihe Health Technology Assessments (HTA).
„Perdegimas – tai emocinio, fizinio ir psichinio išsekimo būseną, kurią sukelia per didelis ir ilgalaikis stresas. Tai atsiranda, kai jaučiatės priblokšti, emociškai išsekę ir negalite patenkinti nuolatinių reikalavimų. Kai stresas tęsiasi, pradate prarasti susidomėjimą ir motyvaciją, dėl kurios pirmiausia ėmėtės tam tikro vaidmens“.	Collier, V. U., McCue, J. D., Markus, A., & Smith, L. (2002). Stress in medical residency: status quo after a decade of reform?. <i>Annals of internal medicine</i> , 384–390.
„Perdegimas – nuovargis, nusivylimas ar apatija, atsirandanti dėl užsitęsusio streso, pervargimo ar intensyvios veiklos“.	Baldwin, P. J., Dodd, M., & Wrate, R. W. (1997). Young doctors' health – I. How do working conditions affect

	attitudes, health and performance?. <i>Social science & medicine</i> , 35–40.
„Perdegimas – motyvacijos, paskatos išnykimas“.	Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de burnout. <i>Medicina Legal de Costa Rica</i> , 32(1), 119–124.
„Perdegimas yra reakcija į užsitęsusį ar lėtinį stresą darbe ir jam būdingi trys pagrindiniai aspektai: išsekimas, depersonalizacija ir sumažėjusių profesinių gebėjimų jausmas“.	Perlman, B., & Hartman, E. A. (1982). Burnout: Summary and future research. <i>Human relations</i> , 35(4), 283–305.
„Perdegimas reiškia emocinį išsekimą ir motyvacijos praradimą, atsirandantį dėl ilgalaikio chroniško, emocinio ir tarpasmeninio streso poveikio darbe“.	Gamboa, M., Herrera, G., Aguilar, J. y Arias, R. (2013). Síndrome de Burnout en el personal del Hospital de la Mujer Adolfo Carit Eva en el año 2009. <i>Revista Médica de Costa Rica y Centroamérica</i> , 606, 195–201.
„Perdegimas – tai užsitęsęs atsakas į lėtinius emocinius ir tarpasmeninius streso veiksmus darbe ir apibrėžiamas trimis išsekimo, cinizmo ir neveiksmingumo aspektais“.	Gil, PR, Unda, S. y Sandoval, J. (2009). Validez factorial del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT), en una muestra de maestros mexicanos. <i>Salud Mental</i> , 31, 205–214.
„Perdegimas yra dažnas sveikatos priežiūros darbuotojų, ypač gydytojų, taip pat mokytojų, vadybininkų, kurie darbe patiria didelį stresą, sindromas; tai yra emocinį išsekimą, nuasmeninimą ir menkus asmeninius pasiekimus“.	Moreno, B., Gálvez, M., Garrosa, E. y Mingote, J. C. (2006). Nuevos planteamientos en la evaluación del burnout. La evaluación específica del desgaste profesional médico. <i>Aten Primaria</i> , 38, 10, 544–549.
„Profesinis perdegimas – tai emocinio, psichinio ir fizinio išsekimo būseną, susiformavusią veikiant ilgalaikiams neišspręstiems stresams, kylantiems darbo situacijose. Kitai p. tariant, tai chroniško streso fone susiformavęs sindromas, ilgainiui išsekiantis darbuotojo emocinius (energetinius) ir asmenybinius resursus“.	Pacevičius, J. (2006). Profesinis perdegimas kaip organizacinės elgsenos problema. <i>Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos</i> , (2), 125–129.
„Profesinis perdegimo sindromas – sudėtingas reiškiny, jo priežastys – įvairialypės. Jos glūdi organizacijoje, kuriai priklauso žmogus, pačiame individe, taip pat socialinėje, ekonominėje ir politinėje aplinkoje. Perdegimas yra ilgalaikio distreso, kurį yra fizinis, protinis ir emocinis nuovargis, padarinys“.	Pacevičius, J. (2006). Profesinis perdegimas kaip organizacinės elgsenos problema. <i>Ekonomika ir vadyba, aktualijos ir perspektyvos</i> , 125–129. (cit. Kavaliauskienė ir Balčiūnaitė, 2014).

Taigi, 1 lentelėje matyti, kad profesinio perdegimo apibrėžimų yra gausu. Tačiau visi jie, nors ir skirtingai, tačiau apibrėžia tą patį reiškinį – profesinį perdegimą.

Pedagogai yra viena iš profesijų, kurios atstovai patiria profesinį perdegimą. Pedagogų profesinis perdegimas buvo pradėtas tirti nuo 1979 metų (Alliance for Excellent Education, 2005). Profesinis pedagogų perdegimas – tai emocinio, fizinio ir psichinio išsekimo būseną, kurią sukelia per didelis ir ilgalaikis stresas dirbant ugdymo įstaigoje (Lundkvist, Gustafsson, Gerber, Lundqvist, Ivarsson, Madigan, 2019). Perdegimas siejamas su didele pedagogų kaita ugdymo įstaigose.

Be to, mokytojų perdegimas labai sąlygoja psichologinį klimatą mokykloje. Mokytojai, patiriantys emocinį išsekimą, nuolat jaučia nuovargį. Tuo tarpu depersonalizacija reiškia cinišką požiūrį į mokinius, tėvus ir darbo vietą. Galiausiai, sumažėjęs asmeninio pasiekimo jausmas pastebimas, kai pedagogai jaučiasi taip, lyg jie nebepresidėtų prie mokinių tobulėjimo (Maslach, 1996).

Taip pat, svarbu paminėti tai, kad ne visi pedagogai ryžtasi pasidalinti savo perdegimo patirtimi, būseną, būdais, kurie padėjo nugalėti perdegimą. Tai vyksta dėl to, kad mokytojo profesiją pasirinkę žmonės yra linkę į perfekcionizmą, lyderiavimą (Carboneros, Gutierrez–Ruiz, Martínez–Quiles, Deliautaitė, 2020). Todėl mokytojams sunku pripažinti, kad kažkas nepasisekė, kad reikia mažinti darbo krūvius, atkreipti dėmesį į aplink juos besikeičiantį pasaulį.

Dauguma pedagogų į ugdymo įstaigas ateina ne siekdami finansinės naudos, o dėl noro daryti teigiamą poveikį vaikų gyvenimui (Schwab, 2001). Apskritai mokytojai per savo darbo dieną susiduria su daugybe profesinių stresorių: suirzęs mokinys, per didelis darbo krūvis, per dideli lūkesčiai iš administracijos darbuotojų ir kiti (Hock, 1988; Schonfeld, 2001).

Perdegimo simptomus patiriantys darbuotojai yra mažiau produktyvūs. (Saultz, 2020). Perdegimas tiesiogiai veikia ne tik darbo, bet ir asmeninio gyvenimo sritis. Dėl daugybės pasekmių svarbu iš karto pradėti spręsti profesinio perdegimo problemą (Matuzevičiūtė – Balčiūnienė, Jašinskienė, 2021).

Įdomu tai, kad daugumoje diskusijų apie perdegimą, – daugiausia dėmesio skiriama į asmenį orientuotiems sprendimams, pavyzdžiui, darbuotojo pašalinimui iš darbo, arba individualioms darbuotojo strategijoms, kurių metu arba sustiprinami vidiniai ištekliai, arba keičiamas darbo elgesys. Tai ypač paradoksalu, nes tyrimai parodė, kad situaciniai ir organizaciniai veiksniai perdegimui vaidina didesnę vaidmenį nei individualūs. Perdegimo įveikimo įgūdžių ugdymas arba gilaus atsipalaidavimo mokymasis gali padėti žmonėms sumažinti išsekimą, tačiau jie iš tikrųjų nesusiję su kitais dviem perdegimo komponentais. Taip pat individualios strategijos yra gana neveiksmingos darbo vietoje, kur žmogus daug mažiau kontroliuoja stresą sukeliančius veiksnius, nei kitose savo gyvenimo srityse (Maslach; Goldberg 1998).

Perdegimas siejamas su pravaikštomis, dažna darbo kaita, prastesniais darbo rezultatais(Halbesleben & Buckley, 2004) O tai gali turėti neigiamos įtakos mokyklos ugdymo misijai (Chang, 2009). Labai motyvuoti darbuotojai turi didesnę perdegimo riziką. Tai grindžiama prielaida, kad norėdami perdegti, darbuotojai pirmiausia turi viską atlikti su dideliu užsidegimu ir noru (Maslach, Schaufeli ir Leiter, 2001; Pines, 1993). Tačiau tai nesuderinama su literatūroje pateikta išvada, kad asmenybės motyvaciniai ištekliai (pvz., pasiekimų motyvacija) yra neigiamai susiję su perdegimu (Alarcon, Eschleman ir Bowling, 2009; Halbesleben ir Bowler, 2007).

Be to, atlikti tyrimai rodo, kad darbuotojų motyvacijos kokybė – priežastys, skatinančios darbuotojus investuoti savo išteklius ir galimybes į savo darbą gali padaryti juos mažiau pažeidžiamus dėl streso darbe ir perdegimo. Taip pat, tyrimai rodo, kad mokytojai, kurie savo darbą atlieka siekdami pasitenkinimo arba todėl, kad visiškai pripažįsta savo svarbą ir vertę, mažiau perdegs.

Priešingai, nei tie mokytojai, kurie atlieka darbą siekdami išvengti vidinio ar išorinio spaudimo (kontroliuojamos motyvacijos), dažniau susiduria su perdegimu (Fernet, Guay, Senécal ir Austin, 2012; Fernet, Senécal, Guay, Marsh ir Dowson, 2008).

Kalbant apie mokytojų motyvacijos ir perdegimo literatūroje nagrinėjamas problemas, motyvacijos ir perdegimo ryšys nėra neaiškus. Šis klausimas svarbus tiek moksliniams tyrimams, tiek teoriniams tikslams. Tuo tarpu perdegimas suvokiamas kaip individuali patirtis, atsirandanti darbo aplinkoje (Maslach ir kt., 2001) Išsamesnis teorinis supratimas parodytų, ar mokytojo perdegimas labiau siejamas su motyvaciniu atsiribojimu nuo darbo apskritai ar su konkrečiomis užduotimis (pvz., mokymu, klasės valdymu). Didesnė įžvalga apie atitinkamus motyvacijos lygius (labiau motyvuotas, vidutiniškai motyvuotas, mažiau motyvuotas), į kuriuos reikia atsižvelgti, taip pat padėtų mokytojams ir mokyklų administracijos darbuotojams geriau suprasti perdegimą ir užkirsti jam kelią.

Perdegimas yra pagrindinis organizacijų rūpestis dėl galimų neigiamų pasekmių, įskaitant sumažėjusį produktyvumą ir išipareigojimą ir pravaikštas (Halbesleben ir Buckley, 2004).

Nors tyrimai rodo, kad lyderiai vaidina svarbų vaidmenį užtikrinant darbuotojų sveikatą ir gerovę (Skakon, Nielsen, Borg ir Guzman, 2010), lyderystės elgesio ir darbuotojų perdegimo ryšys yra mažiau ištirtas (De Hoogh ir Den Hartog, 2009).

Perdegimas buvo siejamas su įvairiomis pasitraukimo iš darbo formomis – nebuvimu, ketinimu palikti darbą ir oficialiu išėjimu iš darbo. Tačiau žmonėms, kurie pasilieka dirbti toliau, perdegimas mažina darbo našumą ir efektyvumą. Vadinasi, tai siejama su sumažėjusiu pasitenkinimu darbu ir sumažėjusiu įsipareigojimu darbui ar organizacijai. Perdegimą patiriantys žmonės gali turėti neigiamos įtakos savo kolegoms – tiek sukeldami didesnę asmeninį konfliktą, tiek sutrikdydami jų darbo užduotis. Taigi perdegimas gali būti „užkrečiamas“ ir tęstis neformalios sąveikos metu. Taip pat yra tam tikrų įrodymų, kad perdegimas turi neigiamą „išsiliejimo“ poveikį žmonių gyvenimui namuose (Burke; Greenglass, 2001).

Neseniai atlikta metaanalizė atskleidė silpną neigiamą ryšį tarp transformacinės lyderystės ir perdegimo (Harms, Credé, Tynan, Leon ir Jeung, 2017). Nors lyderiai turi unikalią charakterio savybę daryti įtaką darbuotojų emocijoms ir motyvacijai, teikdami išteklius, lyderių įtaka darbuotojų perdegimui sulaukė palyginti mažai tyrimų dėmesio (Skakon, 2010).

Daugumoje tyrimų apie koreliacinius ryšius tarp lyderių ir jų poveikį sekėjų gerovei transformacinė lyderystė buvo naudojama, kaip teorinė struktūra (Harms, 2017; Skakon, 2010). Transformacinė lyderystė apima keturias: idealizuotos įtakos, įkvepiančios motyvacijos, intelektualinio stimuliavimo ir individualizuoto svarstymo dimensijas (Bass, 1985; Bass, Riggio, 2006). Idealizuota įtaka atsiranda tada, kai lyderis yra sektinas pavyzdys ir išreiškia aukštus veiklos lūkesčius. Įkvepianti motyvacija parodoma, kai lyderis pateikia aiškia ir patrauklią ateities viziją, suteikiančią pasekėjams prasmę. Intelektinė stimuliacija atsiranda, kai lyderiai motyvuoja ir iššaukia pasekėjus mąstyti patiems ir būti kūrybingiems. Individualizuotas dėmesys yra tada, kai vadovas atkreipia dėmesį į individualius pasekėjų poreikius, stiprybes ir siekius. Tyrimai rodo teigiamus transformacinės lyderystės ryšius su individualiais ir organizaciniais rezultatais, tokiais kaip darbuotojų pasitenkinimas, įsipareigojimas, motyvacija, pastangos ir veiklos rezultatai (DeGroot, Kiker, Cross, 2000; Dumdum, Lowe ir Avolio, 2002).

Žvelgiant iš teorinės perspektyvos, paprastai daroma prielaida, kad transformacinė lyderystė sumažina perdegimą, atsižvelgiant į individualius poreikius ir prasmės bei aukštesnių tikslų atsiradimą (Hildenbrand, 2018). Šią prielaidą patvirtina tyrimai, kurie nuosekliai sieja transformacinę lyderystę su darbuotojų gerove (Skakon ir kt., 2010).

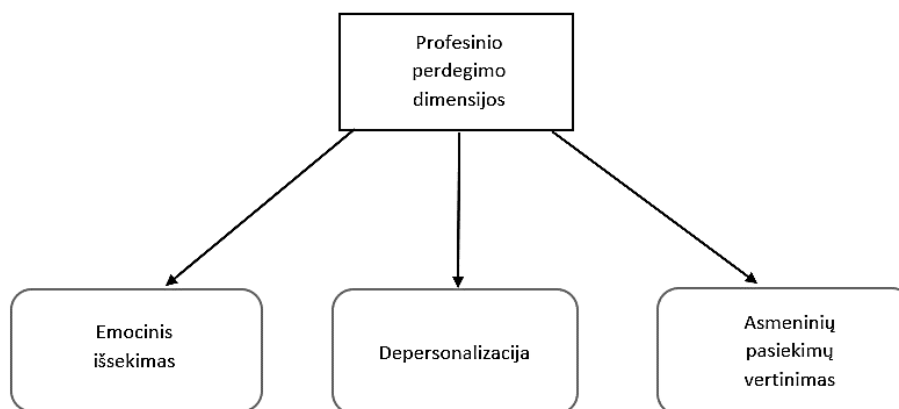
Nepaisant to, taip pat buvo pateikti teoriniai argumentai, kad transformacinių lyderių skatinami aukšti veiklos lūkesčiai ir intelektualinis stimuliavimas gali pakenkti darbuotojų sveikatai, todėl padidės perdegimas (Seltzer, Numerof, Bass, 1989). Transformaciniai lyderiai gali būti reiklūs, verčiantys darbuotojus skirti daugiau energijos savo darbui (Bass, 1990). Papildomos darbuotojų pastangos gali sukelti stresą, kuris ilgainiui virsta perdegimu (Arnold, Connelly, 2013). Nustatyta, kad darbas komandose daro teigiamą įtaką perdegimo mažėjimui (Falgueras ir kt., 2014) ir įsitraukimui į darbe vykstančius procesus (pamokų stebėjimą, pamokos plano rengimą, technologinių įrenginių naudojimą) (Montgomery, 2015).

Svarbu ir tai, kad perdegimo išsivystymas pedagogo karjeroje turi labai rimtų pasekmių mūsų švietimo sistemai. Labai svarbu laiku padėti pedagogui identifikuoti profesinį perdegimą, nes kitu atveju tai gali lemti pedagogo praradimą šioje unikaliajoje profesijoje (Halbesleben ir Buckley, 2004).

Apibendrinant autorių mintis perdegimas – emocinio išsekimo būseną (emocinis išsekimas), savęs nuasmeninimas (depersonalizacija) ir savo pasiekimų darbo srityje nuvertinimas (žemas asmeninių pasiekimų vertinimas). Šios trys dimensijos ir jų tarpusavio ryšiai bus analizuojami kitame poskyryje.

1.2. Profesinio perdegimo dimensijos ir jų ryšiai

Ankstesniame skyriuje atlikus mokslinę literatūros analizę išskirtos trys pagrindinės profesinio perdegimo raiškos sritys: emocinis išsekimas, depersonalizacija bei asmeninių pasiekimų vertinimas (žr. 1 pav.).



1 pav. Profesinio perdegimo dimensijos

Pagrindinis perdegimo aspektas – emocinis išsekimas. Emocinio išsekimo dimensija apima būseną, kai pedagogui nuolat trūksta energijos. Naujausiose perdegimo teorijose išskiriamos įvairios išsekimo sritys – pvz., fizinis nuovargis, emocinis išsekimas ir pažintinis nuovargis (Shirom ir Melamed, 2005) arba fizinis ir psichologinis išsekimas (Kristensen, 2005). Visi šie aspektai apima vieną – emocinio išsekimo, dimensiją.

Tam, kad būtų nustatytas profesinis perdegimas, neužtenka pedagogui nustatyti tik emocinį išsekimą. Maslach ir Leiter (2018) pagrindė profesinio perdegimo modelį, kuriame išskyrė tris dimensijas, darančias įtaką viena kitai, todėl jeigu jaučiamas emocinis išsekimas, asmuo pradeda prastai vertinti savo asmeninius pasiekimus arba iš vis jų nevertinti, be to yra pasireiškia cinizmo požymiai. Perdegimo tyrimų rezultatai rodo, kad egzistuoja stiprus ryšys tarp emocinio išsekimo ir depersonalizacijos (cinizmo). Perdegimo išsekimo dimensija labiau nuspėja su stresu susijusius sveikatos padarinius nei kitos dvi dimensijos. Pedagogai, kurie pasižymi: nekantrumu, punktualumu, planavimu, jautrumu stresu, konkurencingu yra labiau linkę emociškai išsekti (Shirom 1989).

Išsekimas yra pagrindinė perdegimo savybė ir ryškiausias šio sudėtingo sindromo pasireiškimas. Kai žmonės apibūdina save ar kitus kaip patiriančius perdegimą, jie dažniausiai turi omenyje išsekimą. Iš trijų perdegimo aspektų išsekimas yra plačiausiai aprašytas ir nuodugniausiai analizuojamas. Tvirtas išsekimo tapatinimas su perdegimu paskatino kai kuriuos ginčytis, kad kiti du sindromo aspektai yra atsitiktiniai arba nereikalingi. (Širom, 1989).

Antroji dimensija – depersonalizacija. Ji reiškia bejausmį atsaką į atliekamą darbą. Dažnai mokslinėje literatūroje galima rasti, kad depersonalizacija apibrėžiama, kaip cinizmas, kuris reiškia prarastą susidomėjimą darbu. Dažniausiai aukštas depersonalizacijos lygis pasireiškia pedagogams vyrams. O depersonalizacijos poveikis vyrams ir moterims gali skirtis dėl lyčių socializacijos skirtumų.

Lyčių socializacijos teorija teigia, kad vyrų pasitikėjimas ir savarankiškumas yra skatinamas, todėl atbaido pažeidžiamumo jausmą. Jie mokomi būti agresyviais, neemocingais ir siekiant tikslo, nerodyti silpnumo. Ši socializacija gali lemti vyrų nesugebėjimą spręsti vidinių konfliktų ir įtakoti vidinių konfliktų slopinimą, o tai savo ruožtu gali lemti didesnes nuasmeninimo galimybes.

Teigiama, kad moterų pedagogių socializacija apima švelnumą, dalijimąsi, dėmesingumą ir malonų požiūrį bei agresyvaus elgesio vengimą. Taigi panašiomis aplinkybėmis vyrams gali būti nustatomas aukštesnis depersonalizacijos lygis, nei moterims (Prins, Gazendam – Donofrio, Tubben, 2007).

Trečioji dimensija – žemas asmeninių pasiekimų vertinimas. Tai būseną, kai išsekęs, ciniškai vertinantis kitus ir jį supančią aplinką asmuo negali tinkamai, realistiškai įvertinti savo darbo pasiekimų, įdirbio. Sumažėjęs asmeninis pasiekimų vertinimas, laikomas neigiamu savęs vertinimu ir nesėkmingo darbo jausmu. Šią dimensiją labiausiai sąlygoja depersonalizacija (Montgomery, 2015).

Kiekvienas autorius apibrėždamas profesinio perdegimo dimensijas interpretuoja, todėl palyginimui antroje lentelėje pateikiama daugiau profesinio perdegimo dimensijų apibrėžimų.

2 lentelė. Dimensijų apibrėžimai

Profesinio perdegimo dimensijų sąvokos	Autorius (šaltinis)
<p>„Išsekimas: paveikti žmonės jaučiasi išsekę ir emociškai išsekę, negali susidoroti, pavargę ir nusilpę, neturi pakankamai energijos“.</p> <p>„Depersonalizacija (susvetimėjimas su darbu susijusia veikla): perdegusių žmonių darbas vis labiau kelia įtampą ir vargina. Jie gali pradėti ciniškai vertinti aplinką ir kolegas. Tuo pačiu metu jie gali vis labiau emociškai atsiriboti ir pradėti jaustis abejingais“.</p> <p>„Žemas asmeninių pasiekimų vertinimas (sumažėjęs darbo našumas): perdegimas daugiausia paveikia kasdienės užduoties darbe, namuose arba rūpinantis šeimos nariais. Perdegę žmonės labai neigiamai vertina savo užduotis, jiems sunku susikaupti, yra abejingi ir stokojantys kūrybiškumą“.</p>	<p>Korczak, D., Kister, C., & Huber, B. (2010). Differentialdiagnostik des Burnout-Syndroms; HTA Bericht 105, 1.</p>
<p>„Emocinis išsekimas, kaip svarbiausias emocinio perdegimo komponentas, žymi emocinio fono pažemėjimą, abejingumą, dvasinę tuštumą“.</p> <p>„Depersonalizacija pasireiškia santykių su žmonėmis deformacija. Ima dominuoti neigiamas, ciniškas arba abejingas požiūris į darbo aplinkos žmones – jie nebevertinami kaip asmenybės, su jais imama elgtis kaip su objektais“.</p> <p>„Asmeniniu profesiniu siekiu redukcija pasireiškia neigiamu savo profesinių gebėjimų ir pasiekimų vertinimu, savo profesinių galimybių apribojimu, savo svarbumo darbe nuvertinimu“.</p>	<p>Pacevičius, J. (2006). Profesinis perdegimas kaip organizacinės elgsenos problema. <i>Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos</i>, (2), 125–129.</p>
<p>„Išsekimas: darbuotojo emocinių ir vidinių išteklių išsekvojimas. Tai leidžia darbuotojui jaustis taip, lyg abejotų savo gebėjimais“.</p> <p>„Cinizmas: kai emociniai ištekliai išsenka, darbuotojai vis labiau ciniškai vertina savo darbo vertę ir pradeda aktyviai ignoruoti teigiamus darbo aspektus“.</p> <p>„Sumažėjęs asmeninis pasiekimas ir našumas: dėl išsekimo ir cinizmo darbuotojai jaučiasi daug mažiau veiksmingi savo darbe, o jų rezultatai mažėja“.</p>	<p>Friesen, D., & Sarros, J. C. (1989). Sources of burnout among educators. <i>Journal of Organizational Behavior</i>, (2) 179–188.</p>

<p>„Emocinis išsekimas – tai nuovargio ir nuovargio jausmas darbe (dėl to gali nebūti darbe)“.</p> <p>„Depersonalizacija – tai bejausmės/nerūpestingo jausmo, netgi priešiško, atsiradimas kitiems (klientams ar kolegoms)“.</p> <p>„Sumažėjęs asmeninis pasiekimas yra jausmas, kad jūs (darbuotojas) nepasiekiate nieko vertingo darbe. Tai gali sukelti motyvacijos stoką ir prastus rezultatus“.</p>	<p>Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Dimensions of teacher burnout: Relations with potential stressors at school. <i>Social Psychology of Education</i>, 20(4), 775–790.</p>
<p>„Emocinis išsekimas remiasi emociniu persidirbimu ir savo emocinių išteklių išsekimo. Tai jausmas, kai žmogus, bendraudamas su kitais, nebepajėgia vykdyti jam keliamų reikalavimų, pasijunta visiškai emociškai ir fiziškai išsekęs ir dėl to jaučia frustraciją bei įtampą. Žmogui trūksta energijos imtis naujos veiklos ar bendrauti su kitu žmogumi. Išsekimas yra pirmoji reakcija į stresą, kurį žmogus patiria darbe. Emocinis išsekimas laikomas pagrindiniu perdegimo sindromo komponentu“.</p> <p>„Depersonalizacija remiasi neigiamu, cinišku elgesiu, emociniu atsitraukimu, kuris reiškia nusivylimą, nepasitikėjimą, neviltingumą, arba perdėtu šaltumu bendraujant su kitais žmonėmis darbe. Tai abejinga, atbukusi žmogaus reakcija į žmones, su kuriais dirbama, santyčiai su žmonėmis tampa formalūs, tarsi beasmeniai. Tam tikra prasme siekimas apsisaugoti nuo išsekimo ir nusivylimo. Depersonalizacijos komponentas reiškia tarpasmeninį perdegimo aspektą. Jis dar vadinamas nužmogėjimu“.</p> <p>„Asmeninių laimėjimų sumažėjimas remiasi savo kompetencijos ir produktyvumo, efektyvumo jausmo sumažėjimu darbe, neveiksmingumu. Tai sumažėjęs pasitikėjimas savo jėgomis, kompetencija ir gebėjimu sėkmingai dirbti, savo pasiekimų ir svarbumo darbe nuvertinimas. Asmeninių laimėjimų sumažėjimo jausmas reiškia savęs vertinimą perdegimo aspektu“.</p>	<p>Stoškus, A. (2011). Kūno kultūros mokytojų profesinio perdegimo ypatumai. <i>Tiltai</i>, (3), 191–200.</p>

Analizuojant antrąją lentelę, matyti, kad nors ir autoriai interpretuoja savaip dimensijas, išryškėja panašumai apibrėžiant emocinį išsekimą, depersonalizaciją.

Pedagogui, patiriančiam sumažėjusį asmeninių pasiekimų vertinimą, atsiranda neigiamas jausmas apie save ir manoma, kad jis profesionaliai nesugeba atlikti jam paskirtų užduočių, lyginant savo darbą su kolegomis. Toks neigiamas požiūris gali priversti atsiriboti nuo darbo, neatlikti paskirtų užduočių arba atlikti jas atmetinai (Allam, 2002). Darbuotojai, kurie neturi rutinos darbe, mažiau kenčia nuo emocinio išsekimo ir depersonalizacijos. Tuo tarpu darbuotojai, kurių darbe yra didelė dalis rutinos, dažniausiai patiria perdegimą. Todėl sudėtingų užduočių kūrimas, komforto nebuvimas yra esminis atspirties taškas siekiant sumažinti darbuotojų perdegimą darbuose, kurie sukelia emocijų ir taisyklių disonansą. Taip pat darbo sudėtingumas paprastai laikomas teigiamu darbo aspektu ir yra teigiamai susijęs su gerove ir su darbu susijusiomis nuostatomis (Hollenbeck, 1991).

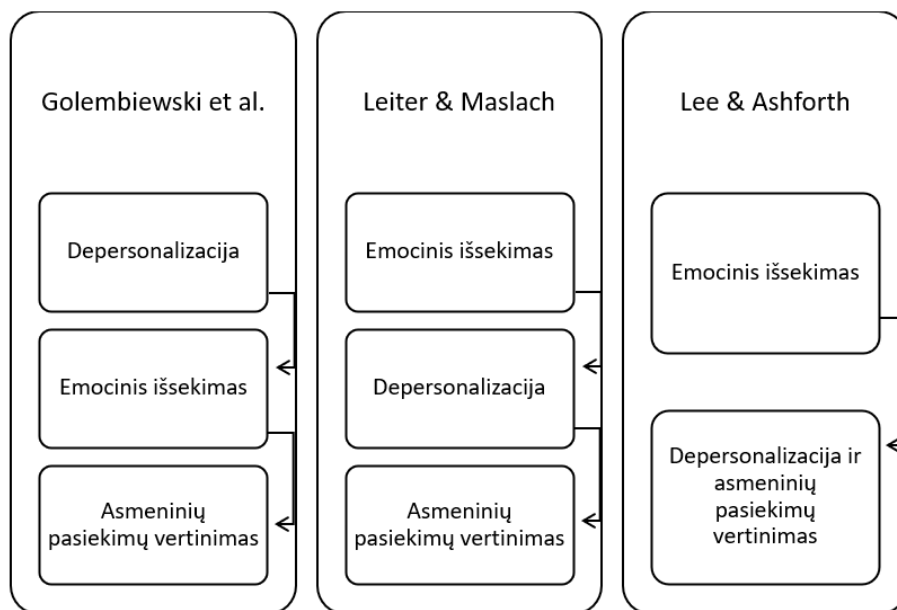
Tyrimais įrodyta, kad darbo sudėtingumas yra teigiamai susijęs su psichine sveikata (Caplan, Cobb, French, van Harrison ir Pinneau, 1975), darbo motyvacija (Hackman, Oldham, 1976), taip pat pasitenkinimu savo darbu (Morgeson ir Humphrey, 2006) ir darbo našumu (Fried ir Ferris, 1987). Be to, darbo sudėtingumas skatina darbuotojų gebėjimą tinkamai įvykdyti darbo tikslus (Brutus, Ruderman, 2000). Taigi, darbo sudėtingumas yra svarbus darbuotojų emocijų šaltinis (Frese, 1987), kuris turėtų apsaugoti nuo neigiamo emocijų ir taisyklių poveikio darbuotojų perdegimui.

Empiriniai tyrimai rodo, kad išorinių poveikių priėmimas ir veikimas prieš savo vidines emocijas ar pažinimą yra susijęs su nerimu, stresu ir sumažėjusia subjektyvia bei psichologine gerove (Wood, 2008). Dėl to, kad darbuotojai, patiriantys emocijų ir taisyklių disonansą, praktiškai nesugeba suderinti vidinių jausmų su organizacijos įpareigotomis emocijų demonstravimo taisyklėmis, gali sukelti vidinę įtampą ir emocinį kančią, ilgainiui besikaupiantį darbuotojų perdegimu (Morgeson ir Humphrey, 2006).

Vadovaujantis Maslach sukurtu pedagogų profesinio perdegimo vertinimo įrankiu – MBI (Maslach Burnout Inventory), kuris buvo kuriamas ir tobulinamas trisdešimt penkerius tyrimų praktikos metus. Šis įrankis išmatuoja kiekvieną profesinio perdegimo dimensiją atskirai (Sutcher, Hammond, Thomas, 2019). Jei net nėra nustatomas pedagogų profesinis perdegimas, asmuo gali matyti kurioje vienoje ar keliose dimensijoje/dimensijose jam pasireiškia asmenybės pokyčiai.

Problema, kuri domino perdegimo tyrinėtojus ir praktikus, yra susijusi su perdegimo raida: trijų perdegimo dimensijų santykiai. Svarbu paminėti tai, kad visos dimensijos vystosi ne vienu metu, todėl žinios apie trijų perdegimo dimensijų priežastinę tvarką gali būti svarbios ankstyvam perdegimo atpažinimui ir „didelės rizikos“ žmonių, kurie galėtų būti nukreipti, identifikavimui (Hollenbeck, 1991).

Mokslinėje literatūroje pateikti šį procesą apibendrinantys tyrėjų Golembiewski, Munzenrider ir Stevenson (1986) fazių, Leiter ir Maslach, (1996) proceso bei Lee ir Ashforth (1990) modeliai (žr. 2 pav.).



2 pav. Pedagogų profesinio perdegimo dimensijų ryšių modeliai (Houkes, Winants, Twellaar & Verdonk, 2011)

Šiame paveiksle atvaizduojama, kaip skirtingi autoriai interpretuoja profesinio perdegimo vystymosi seką. Golembiewski ir kiti (1986) teigia, kad perdegimo procese pirmiausia patiriama depersonalizacija. Tam tikru momentu atsiskyrimas tampa depersonalizacija, kenkia darbui ir sukelia emocinę įtampą. Tačiau didėjant emocinio išsekimo lygiui laipsniškai pasireiškia ir žemas asmeninių pasiekimų vertinimas.

Leiter ir Maslach (1996) teigia, kad emocinis išsekimas yra pirmoji išsivystanti perdegimo dimensija. Jie mano, kad perdegimas yra atsakas į lėtinį stresą darbe.

Dideli darbo reikalavimai sukelia emocinį išsekimą, o tai savo ruožtu veda į depersonalizaciją kaip bandymą susidoroti su stresą sukeliančiais veiksniais. Kai šie nuasmeninimo jausmai išlieka, gali būti trukdoma siekti darbo tikslų ir atsiranda sumažėjusio asmeninio pasiekimo jausmas.

Lee ir Ashforth (1990), remdamiesi savo pačių tyrimu, kuris siekė palyginti šiuos modelius, siūlo dviejų pastarųjų modelių variantą. Kaip Leiter ir Maslach (1996), jie mano, kad depersonalizacija yra emocinio išsekimo pasekmė. Tačiau, jie taip pat teigia, kad asmeniniai pasiekimai mažėja nepriklausomai nuo depersonalizacijos pasireiškimo. Ir, kad sumažėjusius asmeninius pasiekimus tiesiogiai sukelia emocinis išsekimas.

Remiantis šiais modeliais, buvo atlikti 7 tyrimai, kurie padėjo palyginti teorinių modelių tikslumą. Gauti rezultatai parodė, kad tiksliausias teorinis modelis – Leiter ir Maslach (1996). Šis teorinis modelis labiausiai atspindėjo 7 tyrimų empirinius rezultatus.

Apibendrinus tyrimų, analizuojančių profesinio perdegimo dimensijų tarpusavio sąveiką, rezultatus galima teigti, kad pedagogui patyrus emocinį išsekimą, bus jaučiama ir depersonalizacija ir žemas asmeninių pasiekimų vertinimas. Tiksliausias yra Leiter ir Maslach (Maslach, Leiter, 1996) teorinis modelis, kuris teigia, kad atsiradus emociniam išsekimui tiesiogiai bus veikiami ir depersonalizacijos dimensija, be to didėjant emociniam išsekimui atsiranda ir žemas asmeninių pasiekimų vertinimas. Išanalizavus dimensijų tarpusavio ryšius, svarbu išsiaiškinti, kokie veiksniai sąlygoja pedagogų profesinį perdegimą.

1.3. Veiksniai, sąlygojantys profesinį perdegimą

Pedagogų profesinį perdegimą sukelia ne tik nuolatinė įtampa ir stresas darbo vietoje, tačiau ir per daug paskirtų asmeniui pareigų, gyvenimo būdas bei asmenybės bruožai. Svarbu paminėti, kad susiformavus mokytojo pasaulėžiūra, taip pat turi įtakos elgsenai stresinėse situacijose. Tačiau kiekviena asmenybė yra unikali, ir profesinį perdegimą gali paskatinti skirtingi veiksniai (Bentzen, Lemyre, Kenttä, 2016).

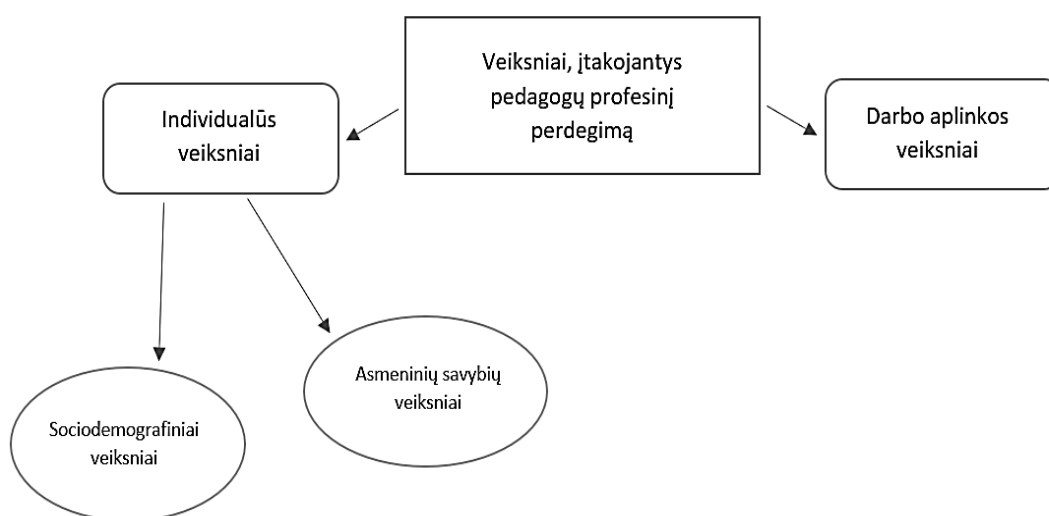
Perdegimas gali pasireikšti visose profesinėse grupėse. Amžius paprastai neapsaugo nuo perdegimo. O žemas išsilavinimo lygis ir žemas socialinis statusas kelia galimą perdegimo riziką moterims. Perdegimas dažniau pastebimas tarp jaunų darbuotojų nei tarp vyresnių nei 30 ar 40 metų amžiaus, ir atrodo, kad jis pasireiškia pirmajame asmens darbe (Alparslan, Doganer, 2009).

Tyrimais įrodytos šeši veiksniai (darbo krūvis, kontrolė, atlygis, bendruomeniškumas, sąžiningumas ir vertybės), kurie prisideda prie perdegimo (Leiter, Maslach, 2004). Iš šių šešių veiksnių darbo krūvis yra labiausiai susijęs su išsekimu (Bentzen, Lemyre, Kenttä, 2016; Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001; Tayfur, Arslan, 2013). Kiti penki paminėti veiksniai mažiau susiję su perdegimu, nei darbo krūvis.

Atliktų tyrimų išvados patvirtina bendrą nuomonę, kad perdegimas yra atsakas į perkrovą. Per didelis darbo krūvis yra stipriai ir nuosekliai susijęs su perdegimu, ypač išsekimo aspektu. Perdegimo tyrėjai ištyrė ir darbo išteklių nebuvimą. Išteklius, kuris buvo ištirtas plačiausiai, buvo socialinė parama. Tyrimų rezultatai rodo, kad socialinės paramos trūkumas yra susijęs su perdegimu (Leiter, Maslach, 2004).

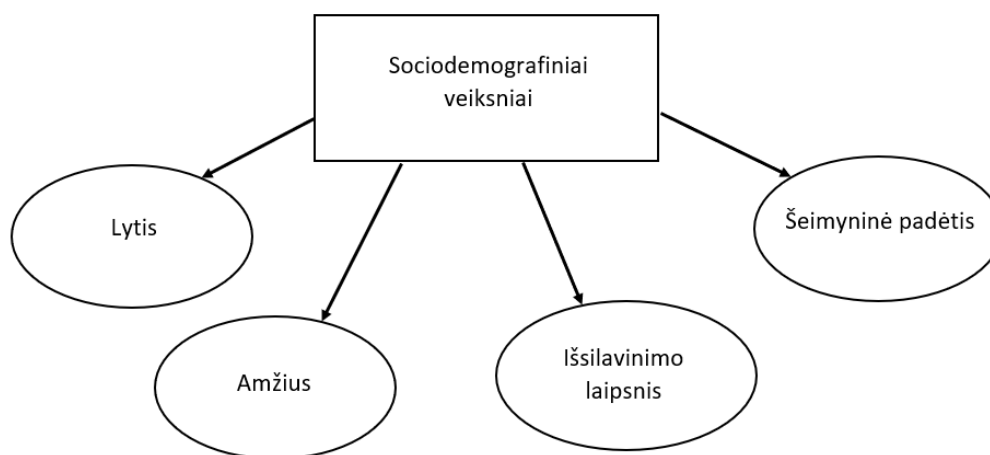
Ankstesniais laikais amžius ir darbo patirtis dažniausiai buvo naudingi darbuotojui, padidindami jo statusą ir kvalifikaciją. Šiandieniniame, nuolat besikeičiančiame darbo gyvenime didėjantys mokymosi ir nuolatinio lankstumo reikalavimai gali tapti našta, ypač senstantiems darbuotojams, kurie vidutiniškai turi žemesnį išsilavinimą nei jaunesni (Morgeson ir Humphrey, 2006).

Mokslinėje literatūroje, analizuojančioje profesiniam perdegimui (perdegimo dimensijoms) įtaką darančius veiksnius, išskiriamos dvi veiksnių grupės: su darbo aplinka susiję veiksniai ir asmeniai veiksniai. Individualūs veiksniai skirstomi į sociodemografinius veiksnius ir asmeninių savybių veiksnius. Darbo aplinkos veiksniai susiję su darbo krūviu, sąlygomis ir t.t. (Freudenberger, 1975; Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001; Alparslan, Doganer, 2009). Pagal atliktą mokslinės literatūros analizę apie vystymosi veiksnius, sąlygojančius profesinį pedagogų perdegimą, buvo sudarytas perdegimo veiksnių modelis (žr. 3 pav.).



3 pav. Pedagogų profesinio perdegimo veiksnių modelis

Pedagogų profesinio perdegimo sociodemografiniai veiksniai apima: lytį, amžių, išsilavinimo laipsnį ir šeimyninę padėtį (žr. 4 pav.).



4 pav. Sociodemografiniai veiksniai

Lytis: moterys dažnai suvokia situaciją kaip rizikingesnę nei vyrai, todėl yra linkusios mažiau rizikuoti. Be to, moterys dažnai yra atsargesnės nei vyrai. Lytis reiškia normas, elgesį ir vaidmenis, susijusius su buvimu moterimi, vyru, mergina ar berniuku, taip pat santykius vienas su kitu. Kaip socialinis konstruktas, lytis įvairiose visuomenėse skiriasi ir laikui bėgant gali keistis. Lytis turi įtakos žmonių patirčiai ir prieigai prie sveikatos priežiūros paslaugų.

Žalingos lyčių normos, ypač susijusios su griežtomis vyriškumo sampratomis, taip pat gali neigiamai paveikti berniukų ir vyrų sveikatą ir gerovę. Lytis yra socialinis ir teisinis statusas bei visuomenės lūkesčių, susijusių su elgesiu, savybėmis ir mintimis, rinkinys. Kiekviena kultūra turi standartus, kaip žmonės turėtų elgtis pagal savo lytį (Maslach 2001; Schaufeli, Enzmann 1998).

Amžius: šis veiksnys turi įtakos profesiniams perdegimui, kadangi nuo jo priklauso žmogaus asmeninė patirtis, priimami sprendimai, vertybių ir pasaulėžiūros suvokimas ir t.t. Manoma, kad kuo žmogus vyresnis, tuo jis tikslingiau ir geriau priims sau svarbius sprendimus, parodys iniciatyvą, turės aukštesnį išsilavinimą, geresnį finansinį stabilumą (Otto, 2006).

Amžius turi įtakos pradedant pedagogo karjerą. Pedagogas gali pradėti dirbti pabaigęs bakalauro studijas bei įgijęs pedagoginį išsilavinimą, kuris trunka nuo 3–5 metų. Vadinasi, ugdymo įstaigoje pedagogas gali pradėti dirbti nuo 21 – 22 metų. Nėra apribojimų ugdymo įstaigoje karjera pradėti ir sulaukus vyresnio amžiaus. Stebint mokyklose dirbančius pedagogus, vidutinis pedagogų amžius siekia penkiasdešimt vienerius metus. Labai svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad mokyklose ypatingai trūksta jaunų pedagogų (Udelson, 2021).

Išsilavinimo laipsnis: Maslach, Leiter, Jackson (1996) atliktas tyrimas rodo, kad pedagogai turintys aukštesnį išsilavinimo laipsnį (magistro, doktorantūros laipsnį) dažniau patiria profesinį perdegimą. Aukštesnis išsilavinimo laipsnis skatina žmogų siekti didesnių tikslų. Tai pareikalauja daugiau laiko, pastangų, žinių ir jėgų.

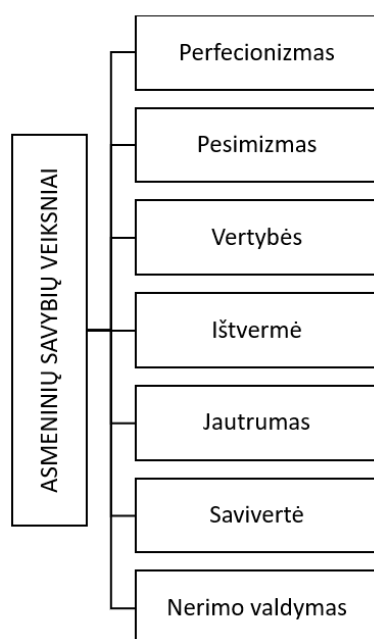
Taip pat, pedagogai, siekiantys aukštesnio išsilavinimo laipsnio, dirba didesniu darbo krūviu, kadangi sau išsikeliami vis daugiau tikslų. Šis veiksnys lemia ir darbo srities pasirinkimą. Nes dažniausiai, tokie asmenys renkasi atsakingas, protinę veiklą pasižyminčias, aukštesnes pareigas siūlančias ir daugiau streso sukeliančias profesijas (Gerasimčik – Pulko, 2011).

Šeimyninė padėtis: Maslach, Leiter ir Jackson (1981) atliktas tyrimas rodo, kad santuokoje esantys pedagogai mažiau patiria profesinį perdegimą, nei tie, kurie neturi įsipareigojimų sutuoktiniams. Mokytojai, gebantys atskirti šeimyninį gyvenimą nuo profesinio gyvenimo yra nelinkę į perdegimą.

Taip pat, šeimos nariai gali patarti, paguosti, užjausti ir padėti užmiršti darbe kamuojančias problemas. Įsipareigojimas santuokai yra puikus sprendimas norint užkirsti kelią perdegimui (Želvys ir Žilinskaitė, 2004).

Kalbant apie šeimyninę padėtį, nesusituokusieji (ypač vyrai) yra labiau linkę perdegti, palyginti su susituokusiais. Atrodo, kad vienišiai patiria dar didesnę perdegimo lygį nei tie, kurie yra išsiskyrę. Kalbant apie etninę kilmę, labai nedaug tyrimų įvertino šį demografinį kintamąjį, todėl neįmanoma apibendrinti jokių empirinių tendencijų (Želvys ir Žilinskaitė, 2004).

Analizuojant asmeninių savybių veiksmus, lemiančius profesinį perdegimą, jiems galima priskirti: perfekcionizmą, pesimizmą, jautrumą, savivertę, nerimo valdymą, ištvėrmę, vertybes (žr. 5 pav.).



5 pav. Asmeninių savybių veiksniai

Perfeccionizmas: šis veiksnys reiškia polinkį kelti aukštus asmeninius standartus ir kritiškai vertinti save siekiant tų standartų (Slaney, 2001). Nors perfeccionizmas daro didelę įtaką įvairioms gyvenimo sritims, daugiausiai šių tyrimų buvo atliekama švietimo įstaigose (Stoeber, 2009). Perfeccionizmas yra laikomas daugiamačiu konstruktu (Otto, 2006). Dauguma mokslininkų sutinka, kad perfeccionizmas turi dvi pagrindines dimensijas: perfeccionistinius rūpesčius ir perfeccionistinius siekius (Otto, 2006; Rice, 2014).

Perfeccionistai, kurie yra ir perdėtos savikritikos asmenybės užfiksuoja nuolatinį savęs vertinimą, o vėliau dėl to tampa vis labiau pažeidžiami didėjančio streso (Hill, Curran, 2016). Kuo daugiau žmonės įsitraukia į savo darbą dėl savarankiškų priežasčių (vidinės motyvacijos ir perfeccionizmo), tuo didesnis jų pasitenkinimas darbu (Blais, 1993) ir organizacinis įsipareigojimas (Tremblay, Blanchard, 2009) ir tuo geresnė jų psichologinė savijauta (Trépanier, Forest, 2015) ir našumas (Fernet, Trépanier, Austin, Gagné, Forest, 2015). Kita vertus, kuo daugiau žmonės investuoja į savo darbą, tuo didesnis jų psichologinis stresas (Blais, 1993), ketinimai (Gillet, 2013) ir perdegimas (Fernet, Gagné, 2016).

Pesimizmas: pesimistai turi daug daugiau kliūčių profesiniame ir asmeniniame gyvenime dėl savo polinkio į negatyvumą ir polinkį tikėtis blogiausio daugelyje situacijų. Pesimizmas, nors jis gali būti naudingas atskirai arba saikingai, yra susijęs su emociniu išsekimu, žemu asmeninių pasiekimų vertinimu (Maslach, Leiter, Jackson, 2008).

Jautrumas: iš prigimties, kai kurie asmenys yra labiau jautresni, nei kiti. Šis veiksnys ypatingai pasireiškia darbinėse situacijose, susijusiose su stresu. Jautrumu pasižymintys asmenys labiausiai linkę į profesinį perdegimą. Dažniausiai per jautriai sureaguoja ir į visai reikšmės pedagogo gyvenimui neturinčias situacijas. Iš to kyla nepasitenkinimas darbu, nuolatinis stresas ir jaučiamasi emociškai išsekusiu (Suchodolskaja, 2009).

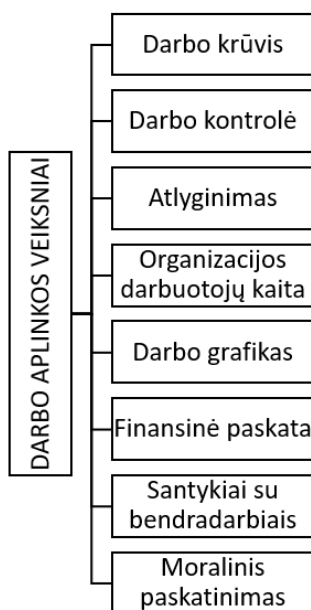
Nerimo valdymas: nerimas gali būti jaučiamas, kaip slegiantis įtampos arba nervingumo jausmas, kuris gali trukdyti gebėjimui dalyvauti ir susikaupti (Gillet, 2013).

Mokslininkų Bravo ir Valle tyrimai atskleidė, kad nerimas turi didelę įtaką pedagogo karjerai, nes dėl jo vystymosi pedagogas negali pailsėti, susikoncentruoti į mokinių ugdymą, mokinių žinių tobulinimą, pasiruošimą pamokoms. Toks pedagogas, greit išsenka emociškai ir fiziškai. Krentant pedagogo pasiekimams, pamokų kokybei palaipsniui tampa pastebimas perdegimo dimensijų atsiradimas. Tokio pedagogo lemtis – profesinis perdegimas. Tinkamai suvaldytas nerimas, gali padėti pasiekti aukštų pasiekimų (Valle, Bravo, 2013).

Ištvermė: šis veiksnys padeda tapti pedagogui ištvermingam. Ištvermė yra svarbi turint didelį darbo krūvį, aukštus reikalavimus ir tikslus ne tik asmeniniame gyvenime, bet ir profesiniame gyvenime. Tuo tarpu mažiau ištverminga asmenybė bus labiau linkusi į profesinį perdegimą. Šis veiksnys yra labai svarbi asmenybės savybė, kuri leidžia pedagogui nepatirti profesinio perdegimo (Strolienė, 2017; Kim, Pollar, 2017).

Vertybės: vertybės yra idealai ir motyvai, kurie iš pradžių pritraukė mokytojus į jų mylimą darbą, taigi jos yra motyvuojantis ryšys tarp darbuotojo ir darbo vietos. Kai darbe kyla konfliktas, įvyksta atotrūkis tarp individualių ir organizacinių vertybių. Tyrimai atskleidė, kad vertybės susijusios su visomis perdegimo dimensijomis (Valle, Bravo, 2013).

Analizuojant darbo aplinkos veiksniai, lemiančius pedagogų profesinį perdegimą, prie jų priskiriami šie veiksniai: darbo krūvis, darbo kontrolė, atlyginimas, organizacijos darbuotojų kaita, darbo grafikas, finansinė paskata, moralinis paskatinimas, santykiai su bendradarbiais (žr. 6 pav.).



6 pav. Darbo aplinkos veiksniai

Darbo krūvis: per didelis darbo krūvis atsiranda tada, kai darbo apimtis viršija žmogaus ribas. Mokytojai turi atlikti didelį darbų kiekį per trumpą laiką ir turėdami tam mažai išteklių (laiko trūkumas ištaisyti mokinių kontrolinius per tam tikrą laiką). Padidėjęs darbo krūvis turi nuoseklų ryšį su perdegimu, ypač su emocinio išsekimo dimensija (Udelson, 2021).

Šis veiksnys yra perdegimą labiausiai sąlygojantis veiksnys. Tai įvyksta tada, kai žmogaus fiziologija jau nepajėgia atsistatyti ir toliau yra alinama.

Kūnas jaučia per didelį išsekimą, ko pasakoje atsiradusių daugiau pašalinių perdegimo veiksnių ims kelti perdegimo lygį. Be to per didelis darbo krūvis padidina širdies ligų ir diabeto riziką tris kartus, jei dirbama daugiau nei 51 valandą per savaitę. Per ilgus darbo valandas neleidžia jums pasikrauti energijos ir atsigauti po streso, o tai leidžia įsitvirtinti lėtiniam stresui, kuris panaikina žmogaus teigiamas emocijas (Želvys ir Žilinskaitė, 2004).

Darbo kontrolė: Karasekas (2005) nustatė dar vieną streso darbe veiksnį – darbo kontrolės stoka. Stresas priklauso nuo to, kiek mes jaučiame, kad galime būti pajėgus įgyvendinti mums duodančius reikalavimus. Didesnis lankstumas suteikia daugiau kontrolės jausmo ir daugiau atsakomybės už save (Strolienė, 2017; Kim, Pollar, 2017). Per didelę darbo kontrolę mažina darbuotojų energiją ir lojalumą.

Kontrolė reiškia darbuotojų suvokimą daryti įtaką kitų ir savo asmeniniams sprendimams, turintiems įtakos jų darbui, naudotis profesine autonomija ir gauti prieigą prie išteklių, reikalingų efektyviam darbui atlikti. Didelė kontrolės problema kyla, kai žmonės patiria vaidmenų konfliktą.

Atlyginimas: nepakankamas atlygis ir pripažinimo trūkumas didina žmonių pažeidžiamumą perdegimui, nes nuvertina jų darbą ir didina neefektyvumo jausmą. Kai nėra tinkamo atlygio už papildomas pastangas ar net dėkingumo jausmo, žmogiška prigimtis jaustis neįvertintam, nepastebėtam ir nusivylusiam (Udelson, 2021).

Organizacijos darbuotojų kaita: per dažna organizacijos darbuotojų kaita, mokyklų susijungimai ir nuolatiniai pokyčiai ugdymo įstaigose gali turėti didelės įtakos pedagogų profesiniam perdegimui. Taip pat, svarbu paminėti, kad net ir pasikeitusios ugdymo įstaigos vertybės gali turėti skaudžių pasekmių lojaliam pedagogui, kurio požiūris ir vertybės nėra pasikeitusios. Su laiku perdegę pedagogai pasiduoda ir nesistengia reikšti jokių požiūrių ar demonstruoti savo vertybių (Vaganay, Maslach, 2016).

Darbo grafikas: Pedagogų darbo grafikas yra sudaromas pagal darbo krūvį. Kuo didesnis darbo krūvis, tuo ilgesnės darbo valandos. Pedagogai dirba ne tik vesdami kontaktiniu būdu pamokas, tačiau grįžę namo ruošiasi kitos dienos pamokoms (ruošia skaidres, medžiagą, uždavinius) bei tikrina kontrolinius darbus, pildo elektroninius dienynus. Taip pat jeigu, mokytojas turi auklėjama klasę, turi papildomai informuoti mokinius apie naujienas, šiuo metu apie pasikeitusią testavimo tvarką ir t.t. Pedagogai dirba ne tik darbo dienomis ir savaitgaliais. Svarbu paminėti ir tai, kad paskutiniu metu ypatingai trūksta pedagogų ugdymo įstaigose, todėl pedagogai turi per didelius darbo krūvius ir dažnai jaučiasi fiziškai ir emociškai išsekę (Bubelienė, Merkys (2013).

Finansinė paskata: finansinis paskatinimas motyvuoja visų profesijų atstovus, o pagrindinio ugdymo pedagogai ne išimtis. Be to, finansinės paskatos yra veiksmingas atlygis už pripažinimą, kai mokykloje mokytojai atlieka ne tik įprastas darbo pareigas (atlieka svarbu tyrimą, praveda renginį). Darbdaviai gali taikyti įvairias finansines paskatas, atsižvelgdami į darbo aplinką ir verslo tipą. Darbuotojų premijos yra viena iš labiausiai paplitusių finansinių paskatų rūšių ugdymo įstaigose, kurias įstaiga naudoja, kaip įprastą atlygio paskatą ir kaip būdą parodyti dėkingumą darbuotojui. Nesulaukę finansinės paskaitos, pedagogai jaučiasi neįvertinti, o tai gali įtakoti profesinio perdegimo atsiradimą (Savaya, Leiter, 2014).

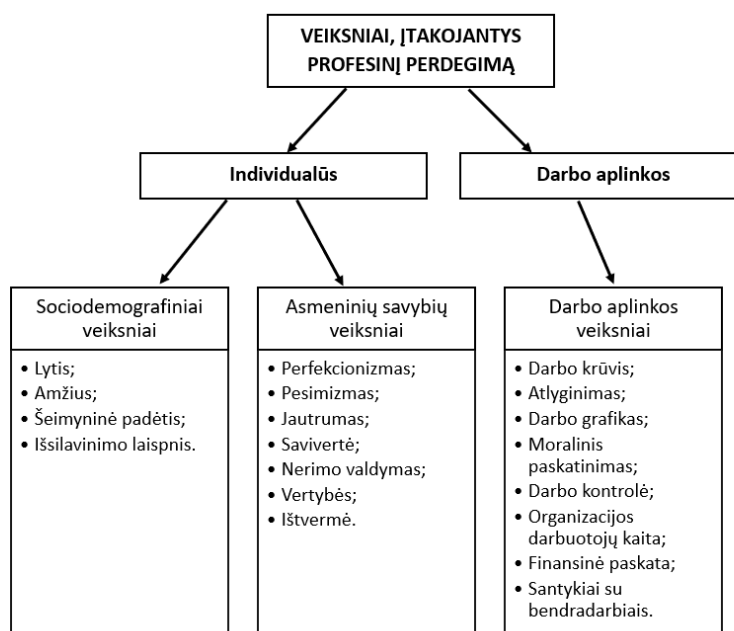
Moralinis paskatinimas: suteikia jėgų judėti pirmyn. Tai ypatingai svarbu kiekvienoje profesijoje. Pagrindinio ugdymo pedagogai moralinį paskatinimą gali gauti ne tik iš administracijos darbuotojų, direktoriaus, tačiau ir iš mokinių, jų tėvų bei kolegų. Moralinis paskatinimas gali įkvėpti daryti daugiau, efektyviau.

Pedagogams labai svarbus moralinis paskatinimas, nes pedagogai dažnai jaučiasi neįvertinti. Moralinio paskatinimo trūkumas gali įtakoti depersonalizacijos ir žemo pasiekimų vertinimo išsivystymą. Toks pedagogas nėra pajėgus įgyvendinti ugdymo programos tikslus, kokybiškai vesti pamokas (Holmqvist, Jeanneau, 2006).

Santykiai su bendradarbiais: šis veiksnys ypatingai svarbus tiek darbo rezultatams, tiek asmenybės tolimesniai vystymuisi, tiek asmeninei savijautai. Geri darbo santykiai reikalauja pasitikėjimo, pagarbos, savęs pažinimo, įtraukimo ir atviro bendravimo. Kuriant santykius darbo vietoje pastebimas padidėjęs produktyvumas ir bendras pasitenkinimas darbu. Santykiai su kolegomis darbo vietoje ne tik padeda užmegzti ryšius, bet ir galima sulaukti kolegų patarimų ir padrąsinimo, kurių reikia norint sėkmingai atlikti savo pareigas (Savaya, Leiter, 2014).

Pedagogai palaikydami gerus santykius su bendradarbiais gali sulaukti patarimo dėl: klasės auklėjimo problemų, pagalbos ruošiantis pamokoms, kontroliniams ir t.t.. Prastesni santykiai su kolegomis gali įtakoti emocinio išsekimo išsivystymą, depersonalizacijos atsiradimą, žemą asmeninių pasiekimų vertinimą. Aplinka, kurioje dirba pedagogas tampa ne be miela, atsiranda noras po darbo, kuo skubiau vykti namo. Kyla konfliktai, apkalbos, kurios sąlygoja pedagogo darbo kokybę, psichologinę būseną (Pross, Vaccaro 1987; Clark, 2006).

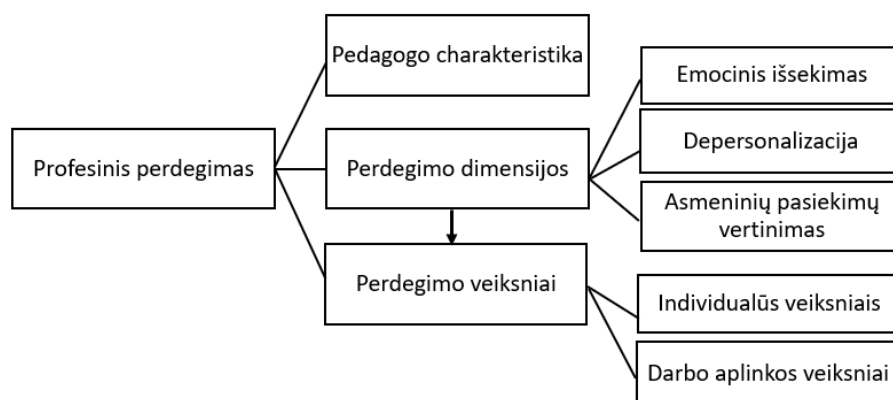
Apibendrintas visų veiksnių modelis pateikiamas 7 paveiksle.



7 pav. Veiksnių, sąlygojančių profesinį perdegimą, modelis

Remiantis atlikta mokslinių šaltinių analizė buvo sudarytas teorinis tyrimo modelis. Pedagogų profesinis perdegimas susideda iš: pedagogo charakteristikos, perdegimo dimensijų (emocinio išsekimo, depersonalizacijos ir asmeninių pasiekimų vertinimo) ir profesinio perdegimo veiksnių.

Remiantis mokslinių šaltinių analize atskleista, kad perdegimą sąlygoja dvi pagrindinės veiksnių grupės: darbo aplinkos ir individualūs. Teorinis tyrimo modelis pateiktas 8 paveiksle.



8 pav. Pedagogų profesinio perdegimo veiksnių teorinis modelis

Teoriniame tyrimo modelyje pateikiami trys pagrindiniai aspektai, kurie sąlygoja profesinį perdegimą. Perdegimas priklauso nuo pagrindinio ugdymo pedagogo charakteristikos, perdegimo dimensijų: emocinio išsekimo, depersonalizacijos ir asmeninių pasiekimų vertinimo, bei perdegimo veiksnių: individualių ir darbo aplinkos. Kiekviena iš trijų perdegimo dimensijų sąlygoja perdegimo atsiradimą ir tolimesnę jo vystymosi eigą tam tikru aspektu. Emocinis išsekimas signalizuoja apie išsekusius asmens emocinius resursus, depersonalizacija rodo pasikeitusį mąstymą apie save ir sumažėjęs asmeninių pasiekimų vertinimas signalizuoja apie pedagogo neigiamą požiūrį į savo pasiekimus. Kadangi perdegimą sąlygoja dvi pagrindinės veiksnių grupės, remiantis teoriniu tyrimo modeliu, tyrime bus detaliau atskleista, kurios veiksnių grupės veiksniai turi stipriausią priklausomybę su dimensijomis.

2. Pagrindinio ugdymo pedagogų profesinio perdegimo tyrimo metodologija

2.1. Tyrimo duomenų rinkimo metodai

Profesinį perdegimą sąlygojančių veiksnių nustatymui bus taikomas kiekybinis tyrimo metodas. Šiame tyrime atliekamos apklausos duomenys yra koduojami skaičiais, atliekama kiekybinė duomenų analizė, naudojant statistinius analizės metodus.

Tyrimo duomenų rinkimui bus taikomas apklausos raštu metodas, duomenys renkami tiriamiesiems užpildant klausimyną internete. Šis metodas pasirinktas, nes norima apklausti pagrindinio ugdymo pedagogus visoje Lietuvoje ir yra patogus respondentui. Taip pat, labai svarbu paminėti, kad šis metodas leidžia efektyviau atlikti apklausas ir turėti apklausos duomenis vienoje sistemoje/vietoje. Svarbiausia šio metodo pasirinkimo priežastis – mažesnės apklausos atlikimo laiko sąnaudos lyginant su interviu. Apklausa internetu leis patikrinti teorinėje dalyje pagrįstų veiksnių įtaką pagrindinio ugdymo pedagogų perdegimo atsiradimui ir raiškai. Tinkamai parengtas pagrindinio ugdymo pedagogų klausimynas padeda lengviau susisteminti gautą informaciją.

Pirmoje klausimyno dalyje pateikiami klausimai apie tiriamųjų sociodemografines charakteristikas: lytį, amžių, apskritį, šeimyninę padėtį ir išsilavinimą. Antroje klausimyno dalyje pateikiami klausimai, skirti pagrindinio ugdymo pedagogų profesiniam perdegimui išmatuoti. Ši klausimyno dalis parengta remiantis Maslach modifikuotu pedagogų profesinio perdegimo klausimynu. Respondentas įvertindamas kiekvieną teiginį gali pasirinkti pasireiškimo dažnį: niekada, kartą per metus, kartą per mėnesį, kartą per savaitę, kas dieną. Iš viso šioje dalyje pateikiami 25 teiginiai. Emociniam išsekimui išmatuoti pateikiami 9 teiginiai. Depersonalizacijai išmatuoti pateikiami 8 teiginiai. Profesinių pasiekimų vertinimui išmatuoti pateigiami 8 teiginiai. Maslach sukurtas klausimynas buvo pasirinktas todėl, kad šis instrumentas yra dažniausiai taikomas profesiniam perdegimui matuoti, taip pat instrumento autorė buvo ištyrusi trijų dimensijų skalių patikimumą. Visų skalių patikimumo koeficientas yra virš 0,9, todėl garantuojamas aukštas patikimumas. Trečioje apklausos dalyje, remiantis Leiter ir Maslach (2013) pateikiama 17 teiginių, susijusių su pagrindinio ugdymo pedagogų profesinį perdegimą sąlygojančiais (individualių ir darbo aplinkos) veiksniais.

2.2. Tyrimo imtis

Tyrime dalyvauja pedagogai, dirbantys Lietuvos pagrindinio ugdymo mokyklose. Remiantis oficialios statistikos portalu, 2020 – 2021 Lietuvoje dirba 4823 pagrindinio ugdymo pedagogai. Imties tūriui apskaičiuoti taikomas tikimybinis būdas. Imties tūris skaičiuojamas pagal šią formulę, nes populiacijos dydis N mums yra žinomas – $N = 4823$. Todėl imties tūris apskaičiuojamas pagal šią formulę:

$$n = \frac{t^2 \cdot N \cdot p \cdot (1 - p)}{\Delta^2 \cdot N + t^2 \cdot p \cdot (1 - p)},$$

n – imties tūris, t – Stjudento koeficientas, p – pasiskirstymas, Δ – paklaida.

Šiame tyrime bus taikomas 95% patikimumas, todėl $t = 1,96$. Pagal socialinių tyrimų metodiką, $p = 0,5$. Taip pat, svarbu paminėti, kad atliekant socialinių mokslų tyrimus galima paklaida gali svyruoti nuo 0,01 iki 0,05. Šiuo atveju $\Delta = 0,05$. Atlikus skaičiavimus gauname:

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 4823 \cdot 0,5 \cdot (1 - 0,5)}{0,05^2 \cdot 4823 + 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot (1 - 0,5)} \approx 356 \text{ respondentai.}$$

Vadinasi, norint pateikti išvadas apie pagrindinio ugdymo pedagogų profesinį perdegimą sąlygojančius veiksnus, esant 95% patikimumo lygmeniui, su $\pm 5\%$ paklaida, iš Lietuvoje dirbančių 4823 pagrindinio ugdymo pedagogų reikia apklausti 356 pedagogus. Klausimynas platinamas elektroniniu būdu.

2.3. Tyrimo etika

Tiriamieji tyrime dalyvauja laisva valia. Apklausos pradžioje, tyrimo dalyviai informuojami, kad tyrimas yra naudingas ne tik pačių tiriamųjų žinių plėtojimui, bet ir kitų pedagogų praktikai. Pagarbos asmens orumui principas yra užtikrinimas tuo, kad tiriamieji laisvai sprendžia dėl savo dalyvavimo tyrime. Visa apklausoje pateikiama informacija yra neutrali, objektyvi ir orientuota į pagrindinio ugdymo pedagogų profesinį perdegimą sąlygojančių veiksnių tyrimo specifiką. Anketos pradžioje tiriamiesiems yra paaiškintas tyrimo tikslas. Tiriamųjų anonimiškumas yra užtikrinamas tuo, kad vykdant apklausą internetu nėra pateikiama klausimų apie vardą, pavardę, darbovietės pavadinimą ir t.t..

Teisės gauti tikslią informaciją principas, užtikrinimas tuo, kad kiekvienam respondentui yra paaiškinama, kad nėra jokios rizikos dalyvauti tyrime, bei pristatoma, kas bus tiriama iš apklausos duomenų. Kiekvienam tiriamajam bus atsakoma į visus klausimus, kurie susiję su pagrindinio ugdymo pedagogų profesinį perdegimą sąlygojančių veiksnių tyrimu. Užtikrinamas kiekvieno apklaustojo konfidencialumas. Tiriamieji informuoti, kad tyrimas neturi jokios įtakos jų darbui. Taip pat jokie kiti, tyrimo neatliekantys asmenys nedisponuos šiais duomenimis.

2.4. Tyrimo duomenų apdorojimo logika

Apklausos pirmosios dalies klausimai pateikiami 3 lentelėje.

3 lentelė. Pirma klausimyno dalis

Lytis	Moteris					Vyras				
Amžius (įrašyti metais)										
Šeimyninė padėtis	Ištekėjusi/Vedęs		Išsiskyrusi/Išsiskyręs			Vieniša/Vienišas			Gyvenimas nesusituokus	
Apskritis	Klaipėdos	Telšių	Tauragės	Šiaulių	Panevėžio	Kauno	Utenos	Vilniaus	Alytaus	Marijampolės
Išsilavinimo laipsnis	Bakalauro laipsnis		Magistro laipsnis			Mokslų daktaro laipsnis				

Pirmoje klausimyno dalyje renkami duomenys apie: lytį, amžių, šeimyninę padėtį, apskritį bei išsilavinimą. Rezultatų dalyje pristatomas tiriamųjų demografinių kintamųjų procentinis pasiskirstymas.

Apklausoje antros dalies – pagrindinio ugdymo pedagogų profesinio perdegimo nustatymo klausimynas pateiktas 4 lentelėje. Ji sudarytas remiantis Maslach (2005) pedagogų profesinio perdegimo klausimynu.

4 Lentelė. Antra klausimyno dalis

	Niekada	Kartą per metus	Kartą per mėnesį	Kartą per savaitę	Kas dieną
EMOCINIS IŠSEKIMAS					
Aš jaučiuosi išsekęs/išsekusi po darbo dienos.					
Aš jaučiu, kad esu ant emocinio išsekimo ribos.					
Darbas mane emociškai sekina.					
Aš jaučiuosi nusivylęs/ nusivylusi savo darbu.					
Aš jaučiuosi menkaverti/menkavertė darbe.					
Jaučiu, kad per daug dirbu darbe.					
Darbas su žmonėmis man sukelia stresą.					
Visą dieną dirbti su žmonėmis man labai sunku.					
Ryte atsikėlęs/atsikėjusi jaučiuosi pavargęs/pavargusi.					
DEPERSONALIZACIJA					
Aš jaučiuosi pilnas/pilna jėgų.					
Po darbo su žmonėmis aš jaučiuosi laimingas/laiminga.					
Man lengva sukurti įtampą mažinančią aplinką, bendraujant su žmonėmis.					
Jaučiu, kad dirbti aplinkiniams su manimi lengva.					
Aš lengvai susidoroju su kitų žmonių problemomis.					
Aš suprantu aplinkinių savijautą.					
Aš darbe lengvai suvaldau emocijas.					
Aš turiu užbaigti daug svarbių darbų savo darbe.					

ASMENINIŲ PASIEKIMŲ VERTINIMAS					
Aš efektyviai sprendžiu darbo vietoje iškilusias problemas.					
Jaučiu, kad dirbdamas šį darbą, darau teigiamą įtaką kitų žmonių gyvenimui.					
Jaučiu, kad tapau brandesnis /brandesnė, kai pradėjau dirbti šį darbą.					
Jaučiuosi ypatingu, kai su mokiniais pasiekiamo suplanuotus tikslus.					
Jaučiuosi ypač laimingas/laiminga, kai mokiniai pasiekia puikių asmeninių rezultatų mano pamokose.					
Mano darbas prisideda prie mano asmeninio augimo.					
Mano darbą mokiniai vertina puikiai.					
Man patinka taikyti naujus metodus savo pamokose.					
Aš nuolat domiuosi savo dėstomu dalyku, kad galėčiau nustebinti savo mokinius.					

Iš antros klausimyno dalies gautų duomenų bus nustatomas profesinį perdegimą patiriančių pagrindinio ugdymo pedagogų skaičius. Taip pat, bus atvaizduojamas kiekvienos dimensijos procentinis pasiskirstymas. Iš šių duomenų bus matoma, ne tik kiek pagrindinio ugdymo pedagogų patiria profesinį perdegimą, bet ir kaip pasireiškia atskiros dedamosios: emocinis išsekimas, depersonalizacija bei asmeninių pasiekimų vertinimas.

Emocinio išsekimo, depersonalizacijos, bei asmeninių pasiekimų vertinimas bus atliekamas pagal tai, kiek taškų surinko apklaustieji, atsakant į aukščiau pateiktus teiginius. Atsakymas „niekada“ atitinka 0 taškų, atsakymas „kartą per metus“ atitinka 1 tašką, atsakymas „kartą per mėnesį“ atitinka 2 taškus, atsakymas „kartą per savaitę“ atitinka 3 taškus, atsakymas „kas dieną“ atitinka 4 taškus. Kiekvienoje dalyje (emocinio išsekimo, depersonalizacijos, asmeninių pasiekimų vertinime) taškai susumuojami. Surinkus iš emocinio išsekimo vertinimo nuo 0 iki 12 balų nustatomas žemas pedagogų emocinis išsekimas. Surinkus nuo 12 iki 24 balų nustatomas vidutinis emocinis išsekimas. Surinkus nuo 24 iki 6 balų nustatomas aukštas pedagogų emocinis išsekimas.

Depersonalizacijos teiginiai padės nustatyti žemą depersonalizaciją, jei pedagogai, atsakę į depersonalizacijos klausimus surinko nuo 0 iki 11 taškų. Vidutinė depersonalizacija nustatoma, surinkus 11 – 22 taškus. Aukšta depersonalizacija nustatoma surinkus 22 – 33 taškus.

Asmeninių pasiekimų vertinimas leis nustatyti, kaip pagrindinio ugdymo pedagogai vertinama savuosius pasiekimus. Surinkus nuo 0 iki 12 taškų laikoma, kad pedagogai prastai vertina savo asmeninius laimėjimus/pasiekimus.

Surinkus nuo 12 iki 24 taškų, nustatomas vidutinis asmeninių pasiekimų vertinimas. Aukštas pasiekimų vertinimas laikomas tada, kai pagrindinio ugdymo pedagogai surenka 24 – 36 taškus.

Įvertinant pagrindinio ugdymo pedagogų profesinį perdegimą (žemas perdegimas, vidutinis perdegimas, aukštas perdegimas), sumuojami emocinio išsekimo, depersonalizacijos ir asmeninių pasiekimų vertinimo teiginių bendri balai. Žemas perdegimas nustatomas pedagogams, surinkusiems nuo 0 iki 35 taškų. Vidutinis perdegimas nustatomas pedagogams, kurie surenka nuo 35 iki 70 taškų. Aukštas profesinis perdegimas nustatomas pedagogams, kurie surenka nuo 70 iki 105 taškų.

Trečioji klausimyno dalis sudaryta remiantis profesinio perdegimo veiksnų modeliu (žr. 7 pav.).

5 lentelė. Profesinį perdegimą sąlygojančių veiksnų klausimyno dalis

Veiksny	Klausimas, padedantis nustatyti veiksnio raišką
Perfekcionizmas	Ar esate perfekcionistas/perfekcionistė ?
Pesimizmas	Ar esate pesimistiškas/pesimistiška ?
Jautrumas	Ar esate jautrus/jautri ?
Savivertė	Ar jūsų savivertė aukšta ?
Nerimo valdymas	Ar gebate valdyti nerimą darbo vietoje ?
Vertybės	Ar darbo vietoje vadovaujate vertybėmis ?
Ištvermė	Ar esate ištvermingas/ištverminga ?
Darbo krūvis	Ar dirbate daugiau nei pilnu etatu?
Atlyginimas	Ar esate patenkintas/patenkinta savo darbo užmokesčiu?
Darbo grafikas	Ar esate patenkintas/patenkinta savo darbo grafiku?
Moralinis palaikymas	Ar darbo vietoje sulaukiate moralinio palaikymo?
Darbo kontrolė	Ar jums būdinga darbo kontrolė?
Organizacijos darbuotojų kaita	Ar jūsų organizacijoje yra dažna darbuotojų kaita?
Finansinė paskata	Ar gaunate finansinę paskatą už savo pasiekimus darbo vietoje?
Santykiai su bendradarbiais	Ar jūs esate patenkintas/patenkinta savo santykiais su bendradarbiais ?

Trečioje dalyje gauti tyrimo duomenys bus naudojami koreliacinėje analizėje, kurioje bus analizuojami/nustatomi ryšiai tarp pagrindinio ugdymo pedagogų profesinio perdegimo dimensijų:

emocinio išsekimo, depersonalizacijos, asmeninių pasiekimų vertinimo ir šių teiginių. Prieš atliekant koreliacinę analizę bus patikrinta ar stebėtų duomenų atsitiktinių dydžių skirstiniai yra normalieji.

Atlikus koreliacinę analizę, bus tikrinamos šios hipotezės:

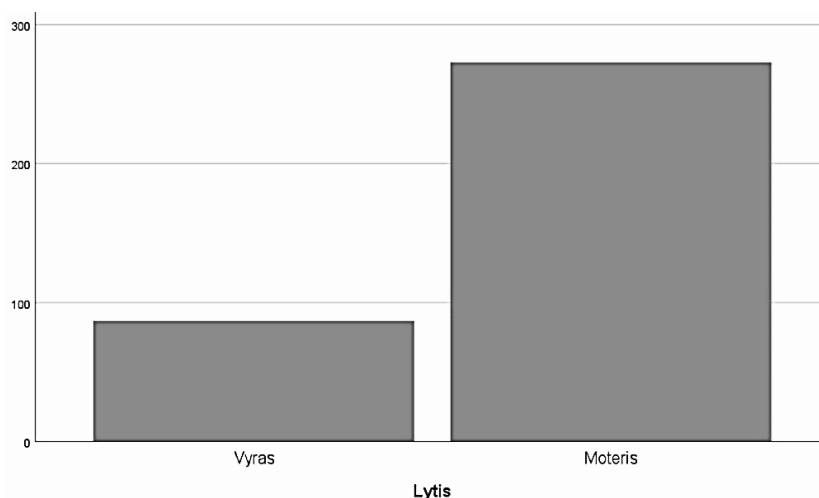
1. ar yra statistiškai reikšmingų skirtumų tarp aukštą ir žemą emocinį išsekimą patiriančių pedagogų, tiriant perdegimo individualius ir darbo aplinkos veiksnius ?
2. ar yra statistiškai reikšmingų skirtumų tarp aukštą ir žemą depersonalizaciją patiriančių pedagogų, tiriant perdegimo individualius ir darbo aplinkos veiksnius ?
3. ar yra statistiškai reikšmingų skirtumų tarp aukštai ir prastai asmeninius pasiekimus vertinančių pedagogų, tiriant perdegimo individualius ir darbo aplinkos veiksnius ?
4. ar yra statistiškai reikšmingų skirtumų tarp pedagogų grupių: nevedęs/netekėjusi ir vedęs/ištekėjusi, tiriant individualius ir darbo aplinkos veiksnius ?

Patikrinus hipotezes, bus daromos išvados, kurios parodys, ar yra statistiškai reikšmingų skirtumų tarp individualių ir darbo aplinkos veiksnių.

3. Pagrindinio ugdymo pedagogų profesinio perdegimo raiškos rezultatai

3.1. Respondentų charakteristikos

Atlikus pagrindinio ugdymo pedagogų apklausos dalyvių socio – demografinių kintamųjų analizę, buvo nustatytos tyrimo dalyvių charakteristikos:



9 pav. Apklaustųjų skaičius lyties atžvilgiu

Devintame paveiksle, kuris atitinka apklaustųjų pasiskirstymą pagal lytį, matome, kad daugiausiai apklausoje dalyvavo moterų. Iš viso buvo apklausta 360 respondentų, iš jų 274 moterys ir 86 vyrai. Daugiausiai moterų sudalyvavo todėl, kad Lietuvos mokyklose mokytojo profesiją dažniausiai renkasi moterys. Kita vertus ateityje turėtų padaugėti pedagogų vyrų, kadangi šiais laikais dažniau šia profesija susidomi ir vyrai.

Apklausoje dalyvaujantys pagrindinio ugdymo pedagogai turėjo nurodyti vieną iš penkių kategorijų, kuriai jie priklauso (6 lentelė).

6 lentelė. Amžiaus grupių procentinės išraiškos

AMŽIAUS GRUPĖ	PROCENTINĖ IŠRAIŠKA
20 – 30 METŲ	22 % (72)
31 – 40 METŲ	15,5 % (61)
41 – 50 METŲ	23,6 % (86)
51 – 60 METŲ	24,3 % (90)
VIRŠ 60 METŲ	14,6 % (51)
IŠ VISO	100 %

Amžiaus grupių procentinės išraiškos lentelėje matoma, kiek kiekvienos amžiaus kategorijos apklaustųjų dalyvavo tyrime. Iš gautų duomenų, galima teigti, kad daugiausiai apklausoje sudalyvavo 41 – 50 metų ir 51 – 60 metų kategorijų pagrindinio ugdymo pedagogų. Didžioji dauguma apklaustųjų priklauso vyresnio amžiaus kategorijoms, kadangi šiuo metu švietimo įstaigose ypač trūksta jaunų pedagogų. Svarbu paminėti, kad pagal atlikta Švietimo ir mokslo ministerijos tyrimą, – ugdymo įstaigose dirbančių pedagogų amžiaus vidurkis 51 metai. Taip pat svarbu paminėti, kad visgi jauni pedagogai aktyviau įsitraukia į atliekamus tyrimus.

Septintoje lentelėje pristatoma tyrime dalyvavusių pedagogų šeimyninė padėtis

7 lentelė. Šeimyninės padėties procentinės išraiškos

ŠEIMYNINĖ PADĖTIS	PROCENTINĖ IŠRAIŠKA
NEVEDEŠ/NETEKĖJUSI	21 % (74)
VEDEŠ/IŠTEKĖJUSI	47 % (186)
IŠSISKYRĖS/IŠSISKYRUSI	19 % (65)
NAŠLYS/NAŠLĖ	13,1 % (35)
IŠ VISO	100 %

Matome, kad daugiausiai pagrindinio ugdymo pedagogų (47 %) yra vedę/ištekėjusios. Tačiau analizuojant kitas grupes matosi, kad nemaža dalis pedagogų yra neįteisinę savo santykių arba yra vieniši. Didžioji dauguma Lietuvos pedagogų yra vyresnio amžiaus, dėl to tyrimo duomenys rodo, jog daugelis pedagogų turi šeimos santykių statusą. Taip pat, net 22% apklausoje sudalyvavusių pedagogų yra 20 – 30 metų amžiaus, ir daugelis iš jų dar nėra sukūrę šeimos. Matome, kad labai nedidelė dalis apklaustųjų yra vieniši, kadangi jų santykiai yra nutrukę dėl vieno iš sutuoktinių mirties. Tai žinoma sąlygoja ir amžius, ir ligos ir t.t.

Aštuntoje lentelėje pateikiami procentinės išraiškos duomenys apie išsilavinimą.

8 lentelė. Išsilavinimo laipsnio procentinės išraiškos

IŠSILAVINIMO LAIPSNIS	PROCENTINĖ IŠRAIŠKA
BAKALAURO LAIPSNIS	36,9 % (134)
MAGISTRO LAIPSNIS	45,3 % (162)
MOKSLŲ DAKTARO LAIPSNIS	17,8 % (64)
IŠ VISO	100 %

Gauti duomenys rodo, kad didžioji dauguma apklaustųjų pagrindinio ugdymo pedagogų turi bakalauro arba magistro laipsnį. Tuo tarpu, devintoje lentelėje pateikiami procentinės išraiškos duomenys apie miestą, kurioje dirba pedagogai. Net 64 pedagogai iš 360 apklaustųjų turi mokslo daktaro laipsnį, o tai reiškia, kad mokyklose dirba įvairiose mokslo srityse tyrinėjantys ir dirbantys mokslininkai, kurie gali atnešti daug naujovių ir teigiamų pokyčių į ugdymo įstaigas.

9 lentelė. Miestas, kuriame dirba pagrindinio ugdymo pedagogai, procentinės išraiškos

MIESTAS	PROCENTINĖ IŠRAIŠKA
KLAIPĖDOS MIESTAS	8,9 % (32)
TELŠIŲ MIESTAS	5,8 % (20)
TAURAGĖS MIESTAS	2,8 % (10)
ŠIAULIŲ MIESTAS	15 % (54)
PANEVĖŽIO MIESTAS	10,6 % (19)
KAUNO MIESTAS	32,2 % (133)
UTENOS MIESTAS	3,3 % (13)
VILNIAUS MIESTAS	10 % (38)
ALYTAUS MIESTAS	5 % (18)
MARIJAMPOLĖS MIESTAS	6,4 % (23)
IŠ VISO	100 %

Gauti duomenys rodo, kad daugiausiai apklaustųjų yra iš Kauno miesto, mažiausiai apklaustųjų yra iš Tauragės ir Utenos miestų. Vilniaus ir Kauno miestuose dirba daugiausiai šalies pedagogų, todėl apklausos rezultatuose atsispindi šių miestų pedagogų skaičiaus pirmavimas lyginant su kitais miestais. Atliekant apklausą internetu, sunku pasiekti tolimesnių miestų pedagogus, kadangi tolimesniuose miestuose išlieka didesnis mokytojų amžiaus vidurkis, mažiau naudojami internetinėmis svetainėmis, kurios suburia mokytojus dėl įvairių klausimų, sprendimų.

10 lentelė. Perdegimo veiksnių procentinės išraiškos

Perdegimo veiksniai	Taip	Ne	Negaliu atsakyti
Perfekcionizmas	63 (17,5 %)	247 (68,6 %)	50 (13,9 %)
Pesimizmas	62 (17,2 %)	247 (68,6 %)	51 (14,2 %)

Jautrumas	244 (67,8 %)	77 (21,4 %)	39 (10,8 %)
Savivertė	159 (44,2 %)	119 (33,1 %)	82 (22,8 %)
Nerimas	213 (59,2 %)	81 (22,5 %)	66 (18,3 %)
Vertybės	266 (73,9 %)	68 (18,9 %)	26 (7,2 %)
Ištvermė	242 (67,2 %)	65 (18,1 %)	53 (14,7 %)
Darbo krūvis	210 (58,3 %)	115 (31,9 %)	35 (9,7 %)
Atlyginimas	100 (27,8 %)	205 (56,9 %)	55 (15,3 %)
Darbo grafikas	178 (49,4 %)	138 (38,3 %)	44 (12,2 %)
Moralinis paskatinimas	186 (51,7 %)	107 (29,7 %)	67 (18,6 %)
Darbo kontrolė	162 (45 %)	107 (29,7 %)	91 (25,3 %)
Organizacijos darbuotojų kaita	89 (24,7 %)	216 (60 %)	55 (15,3 %)
Finansinė paskata	131 (36,4 %)	177 (49,2 %)	52 (14,4 %)
Santykiai su bendradarbiais	225 (62,5 %)	78 (21,7 %)	57 (15,8 %)

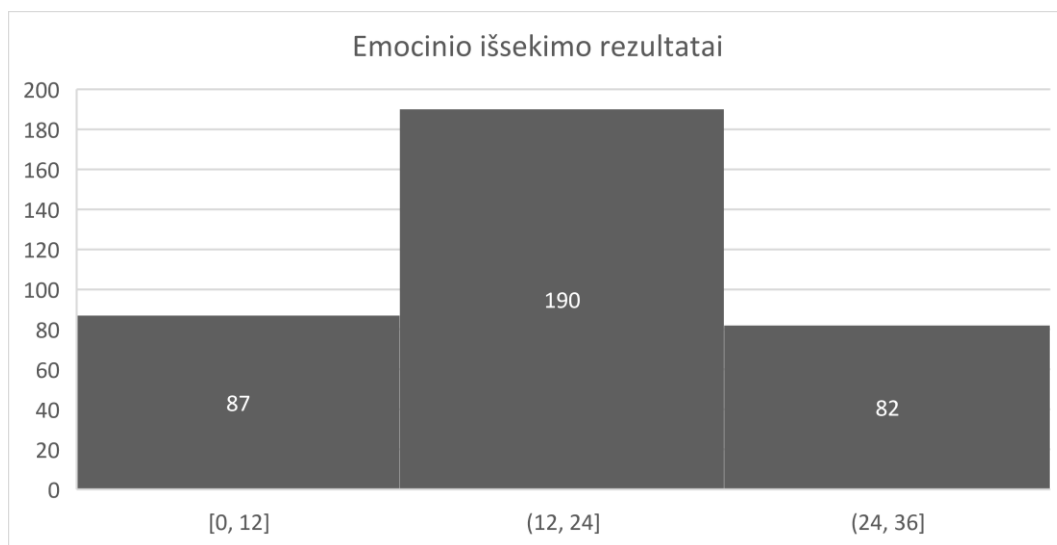
Gauti rezultatai 10 lentelėje rodo, kad dauguma apklaustųjų nėra linkę į pesimizmą ir perfekcionizmą, tačiau jiems būdingas jautrumas, aukšta savivertė, nerimas, darbo vietoje vadovautis vertybėmis ir ištvermė. Dauguma apklaustųjų dirba pilnu etatu, jie nėra patenkinti savo darbo užmokesčiu ir grafiku. Taip pat dauguma pedagogų sulaukia moralinio paskatinimo, jiems būdinga darbo kontrolė, jų organizacijoje nėra būdinga dažna darbuotojų kaita. Be to apklaustieji dažniausiai nesulaukia finansinės paskatos, tačiau yra patenkinti savo santykiais su bendradarbiais. Iš gautų rezultatų matoma, kad 244 pedagogai iš 360 apklaustųjų laiko save jautriais. Mokytojų darbe labai svarbus emocijų valdymas, tačiau jautrumas tik padidina tikimybę pratrūkti darbo vietoje, o dėl to nukenčia darbo kokybė, mokinių motyvacija ir noras įsitraukti į pamokos turinį. Net 205 pedagogai iš 360 apklaustųjų nėra patenkinti savo atlyginimu. Atlyginimas – viena iš priemonių motyvuojanti kokybiškiau dirbti kiekvieną darbuotoją.

Kadangi iš gautų tyrimo duomenų rezultatų akivaizdu, jog mokyklose dirba nemažai mokslininkų/tyrėjų, norint jų kuo daugiau pritraukti į ugdymo įstaigas, būtina didinti atlyginimus pedagogams. Nuo to priklauso kokybiškas ugdymas, diegiant mokiniams viso gyvenimo mokymosi teorijos svarbą.

3.2. Profesinio perdegimo dimensijų vertinimas ir jų tarpusavio ryšiai

Šiame skyriuje pateikiami duomenys apie pagrindinio ugdymo pedagogų perdegimą bei dimensijų tarpusavio ryšius. Perdegimo balai buvo skaičiuojami remiantis Maslach modifikuotu pedagogų profesinio perdegimo įrankiu (perdegimo klausimyno teiginių atsakymų taškų sumavimas).

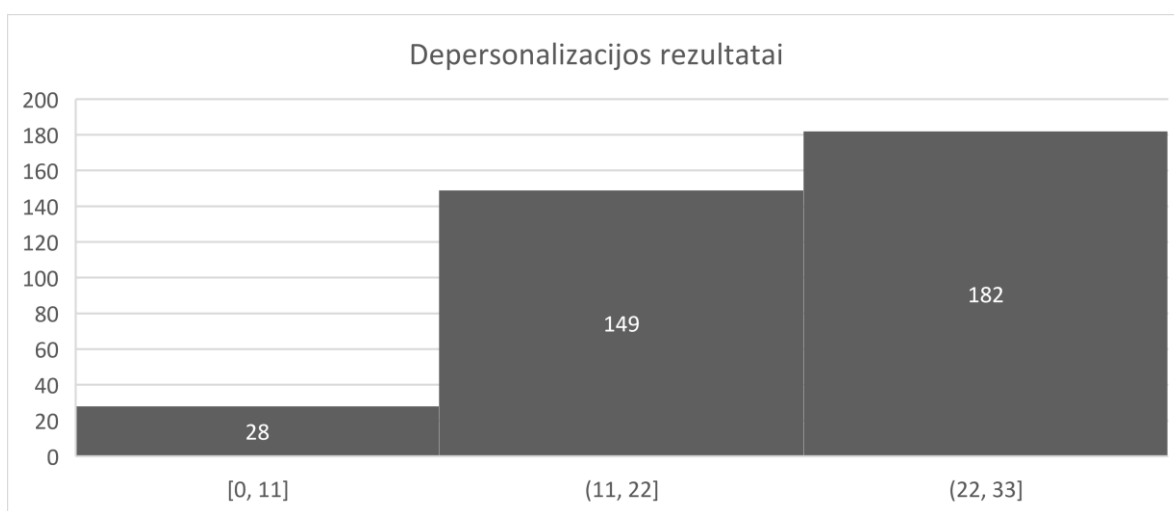
Atsakymas „niekada“ – 0 balų, „kartą per metus“ – 1 balas, „kartą per mėnesį“ – 2 balai, „kartą per savaitę“ – 3 balai, „kas dieną“ – 4 balai. Perdegimo dimensijų bei pačio perdegimo rezultatų vidurkiai buvo apdorojami „SPSS“ programos pagalba. Pedagogų emocinio išsekimo įvertinimo rezultatai pateikiami 14 paveiksle.



14 pav. Pagrindinio ugdymo pedagogų emocinio išsekimo rezultatai

Gauti duomenys rodo, kad tarp pagrindinio ugdymo pedagogų dominuoja vidutinio stiprumo emocinis išsekimas. Žemo ir aukšto stiprumo emocinis išsekimas tarp tiriamųjų pasiskirstęs beveik tolygiai. Būtina nedelsiant susirūpinti pedagogų emocinio išsekimo klausimų, kaip ir anksčiau minėta, tai užkerta kelią siekti ir įvykdyti ugdymo programos tikslus. Pagrindinio ugdymo pedagogams, kurie yra išsekę emociškai sunkiau sekasi pasiruošti pamokoms, sukaupti dėmesį, sudominti mokinius, atkreipti dėmesį į mokinių mokymosi spragas. Emocinio išsekimo rezultatai rodo, kad būtina pagerinti pagrindinio ugdymo pedagogų emocinę būseną.

Pedagogų depersonalizacijos įvertinimo rezultatai pateikiami 15 paveiksle.



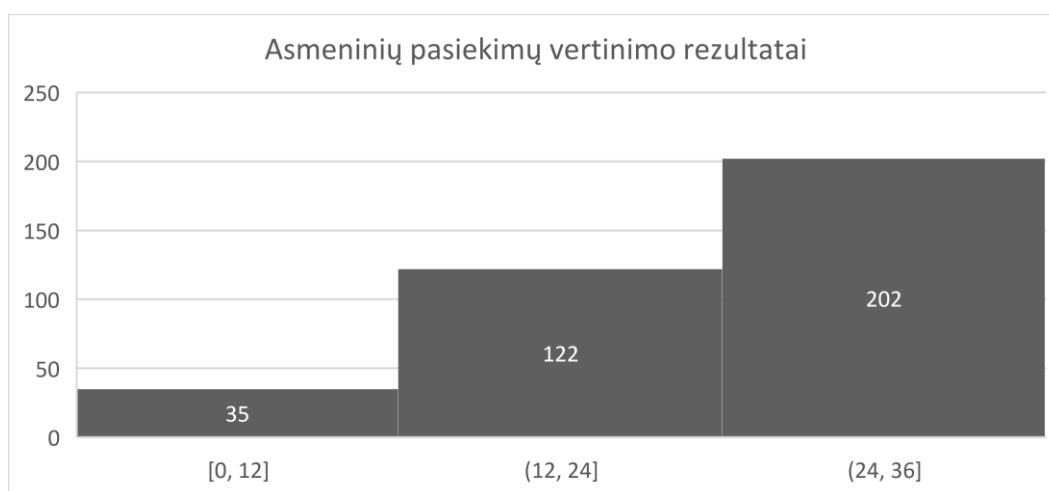
15 pav. Pagrindinio ugdymo pedagogų depersonalizacijos rezultatai

Gauti duomenys rodo, kad vyrauja aukšta pagrindinio ugdymo pedagogų depersonalizacija. Tai reiškia, kad didžioji dauguma apklaustų pedagogų nuvertina save. Labai nedidelė dalis pedagogų (28

iš 360 apklaustųjų) beveik nėra pakeitę nuomonės apie save. Tai reiškia, kad jie taip pat, kaip ir anksčiau pasitiki savimi, savo jėgomis, turi teigiamą nuomonę apie save.

Tačiau gauti rezultatai rimtai verčia susimąstyti dėl tokio didelio skaičiaus pedagogų, kurių nuomonė apie save yra pasikeitusi į blogąją pusę. Jeigu mokytojo depersonalizacija pasiekia vidutinį arba aukštą lygį, vadinasi tai sąlygoja ir prastą nuomonę apie asmeninių pasiekimų vertinimą. Toks pedagogas mažiau pasitiki savo gebėjimais ir negali paruošti mokinių standartizuotiems testams, diferencijuoti ugdymo tam, kad būtų užtikrintas sistemingas ir kokybiškas ugdymas pagrindinio ugdymo moksleiviams. Pakitęs savęs vertinimas gali turėti įtakos pedagogo pasirinkimui išeiti iš darbo, kadangi depersonalizacija gali priversti pedagogui laikyti save beviltišku, nieko negebančiu pasiekti. Kolegų palaikymas, administracijos palaikymas daro teigiamą įtaką depersonalizacijos mažėjimui, todėl į tą svarbu atkreipti dėmesį, to laikytis ir mokyklos administracijai stengtis kurti tokią aplinką pedagogams.

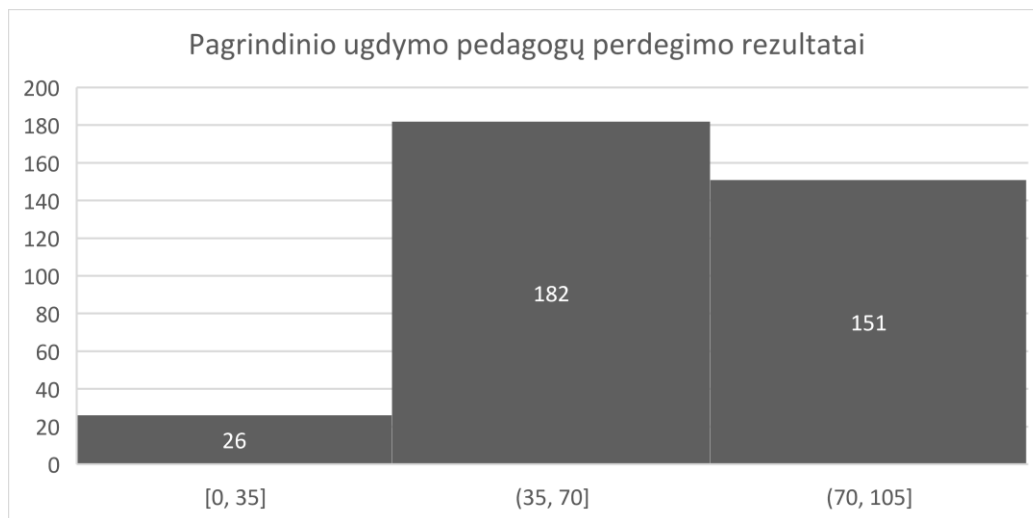
Pedagogų asmeninių pasiekimų vertinimo rezultatai pateikiami 16 paveiksle.



16 pav. Pagrindinio ugdymo pedagogų asmeninių pasiekimų vertinimo rezultatai

Gauti tyrimo rezultatai rodo, kad didžioji dauguma apklaustų pagrindinio ugdymo pedagogų aukštai vertina savo pasiekimus. Tai rodo, kad pedagogai nenuvertina savo pasiekimų. Aukštas savo asmeninių pasiekimų vertinimas sąlygoja pasitikėjimą savo galimybėmis, dar aukštesnių tikslų siekį, norą tobulėti. Ugdant mokinius, jiems diegiant vertybes, svarbu, kad mokytojas savimi pasitikėtų ir būtų patenkintas tuo, ką daro. Taip pat svarbu paminėti, kad aukštas pasiekimų vertinimas yra ir dėl to, kad didžioji dauguma apklaustųjų mokytojų turi magistro arba mokslų daktaro laipsnį. Asmeniniai akademiniai pasiekimai daro teigiama įtaką asmeninių pasiekimų darbe ar apskritai gyvenime vertinimui.

Pedagogų galutiniai perdegimo rezultatai pateikiami 17 paveiksle.



17 pav. Pagrindinio ugdymo pedagogų perdegimo vertinimas

Gauti duomenys rodo, kad tarp pagrindinio ugdymo pedagogų vyrauja vidutinis perdegimo lygis. Matome, kad aukšta perdegimo lygį turi 151 pedagogas iš 360 apklaustųjų. Todėl galima daryti išvadą, kad Lietuvoje dirbantys pagrindinio ugdymo pedagogai dažniausiai patiria vidutinį arba aukštą perdegimą.

Būtina susirūpinti šia situacija ir atkreipti dėmesį, jog pagrindinio ugdymo pedagogams būtina pagalba analizuojant perdegimą, jo dimensijas, jų lygius. Rasti kelią šiai problemai, kad mūsų šalies mokyklose turėtume žvalius, ryžtingus, siekiančius tikslų, savimi pasitenkinusius, emociškai gerai besijaučiančius mokytojus. Nuo to priklauso ateities ugdymas, ateities kartų ugdymo kokybė, švietimo sistemos gerėjimas. Juk analizuodami savo kitų šalių, tokių, kaip: – Suomija, Singapūras, Estija švietimo sistemas, matome, kad ugdymo procesas priklauso nuo geros mokytojo ir mokinio savijautos, tinkamos tobulėjimui ir mokymuisi visą gyvenimą aplinkos sukūrimo. Apibrėžiant, konstruojant ir tobulinant švietimo programas turi būti daugiau dėmesio skiriama ir pedagogų ir mokinių emocinei gerovei, mokyklų administracijoms, kaip sudaryti mokymosi ir emociškai geresnes aplinkas savo įstaigoje ir dalintis gerą patirtimi tarpusavyje su kitomis šalies mokyklomis. Taip ne tik bus nugalėtas perdegimas, tačiau ir pasiekti dar aukštesni ugdymosi tikslai, pritrauktas didesnis pedagogų skaičius į ugdymosi įstaigas.

Teorinėje dalyje buvo teigiama, kad tarp tam tikrų perdegimo dimensijų vyrauja stiprūs ryšiai. Kadangi gauti duomenys nėra pasiskirstę pagal normalųjį dėsnį, todėl buvo skaičiuojamas Spirman koreliacinis koeficientas tarp trijų perdegimo dimensijų: emocinio išsekimo, depersonalizacijos, bei asmeninių pasiekimų vertinimo, kai $p < 0,05$ (9 lentelė).

9 lentelė. Perdegimo dimensijų koreliacinės analizės rezultatai

	Emocinis išsekimas	Depersonalizacija	Asmeninių pasiekimų vertinimas
Emocinis išsekimas	1,000	0,261	0,177
Depersonalizacija	0,261	1,000	0,740

Asmeninių pasiekimų vertinimas	0,177	0,740	1,000
--------------------------------	-------	-------	-------

Gauti duomenys rodo, kad tarp emocinio išsekimo ir depersonalizacijos vyrauja silpnas ryšys. Tarp emocinio išsekimo ir asmeninių pasiekimų vertinimo egzistuoja labai silpnas ryšys. Tarp depersonalizacijos ir asmeninių pasiekimų vertinimo egzistuoja stiprus ryšys. Todėl galima teigti, kad stipriausia priklausomybė yra tarp depersonalizacijos ir asmeninių pasiekimo vertinimo. Atlikus tyrimą matoma, kad teorinėje dalyje pateikta informacija nesutampa su praktine dalimi. Kadangi teorinėje dalyje buvo nurodyta, kad teoriškai stipriausią ryšį, priklausomybę turi emocinis išsekimas ir depersonalizacija, nes emocinio išsekimo išsivystymas skatina ir depersonalizacijos atsiradimą ir tolimesnį vystymąsi. Šio tyrimo duomenys rodo, kad visgi net ir esant pasikeitusiam požiūriui apie savo asmenybę, asmeninių pasiekimų vertinimas išlieka aukštas ir nepakitęs. Tai reiškia, kad tiriant pagrindinio ugdymo pedagogus buvo atrastas naujas ryšys tarp perdegimo dimensijų, kuris teoriškai dar nėra patvirtintas.

Vienuoliktoje lentelėje pateikiami suklasifikuoti apklaustų pagrindinio ugdymo pedagogų atsakymai į atvirą klausimą – „Kas, jūsų, nuomonę, turi didžiausią įtaką pagrindinio ugdymo pedagogų profesiniam perdegimui formuotis?“.

11 lentelė. Veiksniai, apklaustųjų nuomonę, darantys didžiausią įtaką profesiniam perdegimui formuotis

Perdegimo veiksnys	Pedagogo įžvalga/komentaras
Amžius	<ul style="list-style-type: none"> ➤ „Taip pat manau, kad daugelis mokytojų negali dirbti po 50 metų, nes pasidaro pavargę ir pikti“. ➤ „Amžius“. ➤ „Mokytojai turi išeiti į pensiją po 30 m. darbo mokykloje. Per ilgai dirba“. ➤ „Su amžiumi supratau, tinkamai parinkti mokymo metodus, aiškinasi temą mokiniai(jie daugiau dirba, o aš tik patarėja. Įvairi mokymo(si) mąstymo žemėlapiai, žodžiu IKT, video, Kahoot ir kt. Palengvina darbą“.
Išsilavinimo laipsnis	<ul style="list-style-type: none"> ➤ „Mokyklos samdančios kiekvieną pasitaikantį mokytoją“. ➤ „1. Nepakankamas pedagoginis profesionalumas. 2. Laiko planavimo įgūdžių trūkumas“. ➤ „Savojo pašaukimo neatradimas“.
Perfekcionizmas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ „Taip pat skaudu, kad klasėje esi vienas ir kai nepavyksta santykis su vaikais pats turi mokytis iš skaudžių savo klaidų, nebandyti jų nebedaryti ir sunku, nes grįžti į klasę ir vėl turi kurti santykį ir jis jau nevykęs ir tada sunku. Kitas dalykas, kuris sunku, yra įtampa, kuri kyla dėl to, kad viską darai pirmą kartą ir nežinai, ar pavyks. Dėl klaidų skaudžiai išgyveni, atsikeli naktimis, nemiegi“.
Pesimizmas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ „Nežinomybė dėl ateities, mokymo programų kaita, stabilumo nebuvimas, nežinomos ateities darbo sąlygos“.

Jautrumas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ „Nemokėjimas kontroliuoti savo emocijų, pykčio ne valdymas“.
Savivertė	<ul style="list-style-type: none"> ➤ „Mokinių nepagarba“. ➤ „Dideli reikalavimai iš tėvų ir jų nuolatinis kišimasis, kaip turi būti dirbama. Nors jokie išsilavinimo susijusio su pedagogika neturi“. ➤ „Menka savivertė“.
Nerimas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ „Stresas“. ➤ „Įtampa mokykloje“. ➤ „Emocinės mokinių ir mokinių tėvų problemos. Nuolat besikeičiančios ugdymo programos. Nuotolinis mokymas, besikeičiančios karantino sąlygos mokykloje, greitųjų testų atlikimas ir priežiūra klasėje“. ➤ „Emocinis laukas, kurį sukuria administracija. Dar daug priklauso nuo mokinių tėvų požiūrio į mokyklą ir mokytoją“. ➤ „Emocinis klimatas darbovietėje“. ➤ „Psichologinės paramos pedagogams nebuvimas, neįgyvendinami pedagogikos teoretikų lūkesčiai ir tėvų spaudimas“. ➤ „Netikslinga bendroji ugdymo programa su per dideliu žinių kiekiu, o ne kokybe ir integralumu visur“. ➤ „Nuotolinis ugdymas manę pribaižė, nes realiai mokiniai nesimokė. Pribaigia „supermamytės“, vertybių, atsakomybės neugdymas... na ir dabar mokytojui visos atsakomybės..“. ➤ „Pamokų stebėseną, nuolatinę kontrolę“. ➤ „Mobingas“. ➤ „Tai, kad Lietuva neturi aiškios švietimo politikos. Mokytojas turi atsakyti už kiekvieną valdžios "pirstelėjimą"– "naujoves"– tai liečia tiek tiesioginį darbą, tiek ir materialinį įdėto darbo įvertinimą“.
Vertybės	<ul style="list-style-type: none"> ➤ „Požiūris visuomenės į mokytoją“. ➤ „Švietimo ministerijos veikla, įstatymai“. ➤ „Mokinių požiūris į mokytoją“. ➤ „Žmogaus mąstymas“. ➤ „Mokinių atsakingumo nebuvimas ir spragos iš ankstesnių metų bei tų spragų ignoravimas“. ➤ „Vertybės ir nuostatos“. ➤ „Visuomenės požiūris į mokytoją“. ➤ „Didžiulis tėvų kišimasis į pedagogų darbą ir teisinimas savo vaikų neklusnumo ir nepagarbos mokytojui“. ➤ „Stebimas ryškus mokinių nenoras dirbti. Rezultato norima čia ir dabar, be pastangų“. ➤ „Problemiško elgesio mokiniai, jų nepagarba, nenoras siekti žinių“. ➤ „Soc. pedagogės "pagalba" pamokų metu toje klasėje, kur yra neadekvačių mokinių, piktina ne vieną pedagogą. Pas soc pedagogę mokiniai bėga pasiskųsti, kodėl gavo nepatenkinamą pažymį,

	<p>nes žino, kad atėjus soc. pedagogei, neigiamas pažymys turės būti panaikintas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Jos pagalba, mokinio pečių glostymas, prašymas, kad nors minimaliai kažką padarytų, nubraižytų, nupieštų... ➤ Prašymas: apie tokias problemas paskelbti viešai. Tai yra mokinių, nedirbančių, ižeidinėjančių mokytojus soc. pedagogės palaikymas. Kalbu apie vieną Plungės sav. gimnaziją. Pagarbiai...“ ➤ „Mokinių menka motyvacija“. ➤ „Vidinis nusistatymas“. ➤ „Mokinių motyvacijos trūkumas, kai bandau mokyti mokinius, kuriems visiškai nerūpi, o vėliau gaunu pastabų, kad prasti rezultatai yra mano kaltė, nes nesugebu atlikti savo darbo. Paradoksas, bet natūralu stengtis labiau, o atėjus į klasę visos pastangos, atrodo, nieko nepakeičia“. ➤ „...Dar toli iki „mokytojas – prestižinė profesija“: esame palikti vieni su sunkumais ir bėdomis, lygiai kaip ir deramai neįvertinami pasiekimai, nes grįžtamasis ryšys būna nesisteminimas, SĖKMĖS“.
Ištvermė	<ul style="list-style-type: none"> ➤ „Nepamatuoti tėvų lūkesčiai“. ➤ „Dažnai keičiamos mokymo programos“. ➤ „Nuolatinis išsekimas“. ➤ „Perteklinė atsakomybė“. ➤ „Nesibaigiančios švietimo reformos (dažniausiai iki galo neapgalvotos ir be aiškių tikslų, planų, strategijų, kartais, mano nuomone, tiesiog ydingos). Tai vargina, nuvilia, dažnai atrodo, kad daugiau sugriovėm nei sukūrėm ar pasiekėm. Visų atsakomybių perkėlimas tik mokytojams, nuimant jas nuo švietimo strategų, politikų, švietimo įstaigų administracijos, galų gale nuo šeimos ir pačio mokinio (daug pasako skrajojanti frazė: jei rezultatai prasti, neparuošė mokytojas, jei aukšti – mokinys labai gabus ir darbštus)“. ➤ „Įtampa darbe: turi būti visada pasitempęs, pasiruošęs netikėtoms situacijoms, atsakomybė už kitus“.
Darbo krūvis	<ul style="list-style-type: none"> ➤ „Per didelis darbo krūvis“. ➤ „Daugybė niekam nereikalingų veiklų: anketos, ataskaitos, projektai, iššūkiai, nuolatinės reformos“. ➤ „Didelis mokinių skaičius klasėje“. ➤ „Per didelis moksleivių skaičius klasėje – t.y skundai, kuriuos tenka girdėti ir viešuose, ir asmeniniuose pedagogų pareiškimuose“. ➤ „Dideli krūviai, labai didelis skirtingų mokinių skaičius, įskaitant net kelis SUP, klasėje“. ➤ „Netikslingas popierinis darbas, netikslingi mokymai po darbo valandų. Anketos, visokių lentelių pildymai, sisteminimas, analizė savo

	<p>darbo atitraukia nuo tikslingo darbo su mokiniais. Aš muzikos mokytoja–laktstau po kabinetus (ne tik koronos metu)“.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ „Didelis mokinių skaičius klasėje ir tuo pačiu įtraukiojo ugdymo koncepcija. Auklėjamojo darbo krūvis“. ➤ „Per dideli, nuolat besikeičiantys reikalavimai, naujų funkcijų priskyrimas (dabar ukrainiečių vaikai – įdomus iššūkis, bet papildomas darbas) nemokant pinigų už jų atlikimą“. ➤ „Per didelis kontaktinių valandų kiekis, tuomet saviugdai ir pasiruošimams reikia vogti iš laisvalaikio, poilsio“. ➤ „Darbas 24/7, ypač turint auklėjamą klasę. Dalyko mokytojas ir turėtų būti tik dalykininkas, o ne auklėtojas, kuris ir mama/psichologas/buhalteris/IT specialistas/renginių organizatorius ir t.t)“. ➤ „Persidirbimas, negebėjimas skirti laiko sau ir savo poilsui, nesidomėjimas naujais metodais ir naujomis idėjomis“. ➤ „Tėvų nurodymai, kaip mokytojas turi dirbti; mokinių pastovus netinkamas elgesys; ➤ neribotas dalyvavimas projektuose, kitų įvairių neribotų dokumentų pastovus pildymas“. ➤ „Didelės mokytojo pastangos ir jokios grąžos iš mokinių (visiškai nenori mokytis, išglebę, miegantys, kiekvienas darbelis, kurį turi padaryti – per kančią, sunkiai išjudinami, abejingi)“. ➤ „Didėjantys reikalavimai mokytojui: darbo apimties didėjimas, laiko sąnaudos ruošiant priemones, atsakomybės už rezultatą augimas“. ➤ „Didelis krūvis, pandemijos pasekmės, darbas be vietos (dėl suvaržymų mokytojai vaikšto į klases mokykloje, tempdamas visas mokymo priemones)“. ➤ „Nuolatos augantys reikalavimai darbe, negalėjimas baigti dienos darbų darbo metu, nuolat reikia ilgai dirbti po darbo...“. ➤ „Man asmeniškai šie metai, turint 37 kontaktines pamokas ir negalint dirbti savo kabinete (dėl srautų valdymo).Pavargstu fiziškai per dieną tampus mokymo priemones, atlasus, žemėlapius per skirtingus kabinetus, o dar į pamokas prijungti ir nuotolyje esančius... būna dienų net pavalgyti nespėjam... Visa ši situacija nesuvaldė sergamumo mokinių, tik padidino mokytojų pervargimo. Visi 100% mokykloje sakome, kad sugrąžinus dirbti mokytojus į kabinetus, būsim laimingiausi..“
Atlyginimas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ „Per maži atlyginimai“. ➤ „Mažas atlyginimas“. ➤ „Mažas atlyginimas“.

- „Neadekvatūs atlyginimai“.
- „Per dideli, nuolat besikeičiantys reikalavimai, naujų funkcijų priskyrimas (dabar ukrainiečių vaikai – įdomus iššūkis, bet papildomas darbas) nemokant pinigų už jų atlikimą“.
- „Mokytojo savivertę žemina ir visai nemotyvuoja žemi atlyginimai“.
- „Neadekvatus atlyginimas kai kurių dalykų mokytojams (lituanistams, matematikams – darbų taisymo ir pasiruošimo begalės, o atlyginimas už tai labai skurdus. Kokia lygiava? Chemijos, fizikos ar kito dalyko egzaminus iš visų 12 – okų pasirenka tik keli mokiniai (arba tik vienas, du!), o lituanistai turi paruošti visus abiturientus (matematikos egzaminą renkasi mažesnis skaičius)“.
- „Biurokratizmas. Papildomi darbai ir pareigos. Kartais atrodo, kad mokykla atlieka visas funkcijas, tik ne mokymą. Ugdome jauną žmogų, neskaičiuojame darbo valandų, o atėję į knygyną negalime leisti sau nusipirkti geros knygos už mokytojo atlyginimą. Ačiū.“
- „Neįvertintas pedagogo darbo krūvis. Visi papildomi darbai surašomi į "antrą kišenę", o jie reikalauja didelio dėmesio ir pastangų, tačiau liekame neįvertinti. Norėtusi už darbą gauti ir tai atitinkantį atlyginimą“.
- „Jausmas, kad pedagogams neatlygina tiek, kiek turėtų atlyginti už darbą. Darbo, naujovių, įvairovės, mokinių elgesio spektro, streso, discipliniškumo, biurokratijos tiek daug, kad atrodo laiko sąnaudos viršija vedamos pamokos laiką. O pasiruošimui pamokoms duota labai mažai. Etatinis apmokėjimas tik įvardino tai, kokias funkcijas turime atlikti, bet elementarus pamokos planas užima labai daug laiko, jei norime praveisti nepamirštamą pamoką.
- Nekalbant apie renginių, netradicinių pamokų, susitikimų su įvairių profesijų žmonėmis ir kt. organizavimą, iniciatyvas su mokiniais ir t.t. Tenka tiesiog atlyginimą padalinti iš savaitinių pamokų skaičiaus, kad sužinotume, kiek yra įvertinama viena pamoka su visais pasiruošimais. Mažai.
- Iš "mažai" nepakeliasi, neįsigysi tvaresnio transporto, neparagausi egzotiškų patiekalų prabangiame restorane – kas praplėstų akiratį, o gal ir lygiavertiškai prilygtų mokinių artimajai aplinkai (tėvams, gyvenimo būdui)“.
- „Per dideli krūviai už esamą atlygį. Mokytojas turėtų turėti ne daugiau kaip 15 (kontaktinių) valandų per savaitę. Be to, nenormalus apmokėjimas už pasirėngimą ir taisymą. Neįsivaizduoju, kaip galima už apmokamas 20 min (vienai klasei) kokybiškai ir neskriaudžiant

	laiko atžvilgiu savęs ir savo šeimos pasiruošti pamokoms“.
Darbo grafikas	➤ „Tenka dirbti ir šeštadienį, ir sekmadienį“.
Moralinis paskatinimas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ „Neįvertinimas“. ➤ „Mokytojų ne vertinimas“. ➤ „Administracijos nepalaikymas“. ➤ „Moralinis pasirengimas“. ➤ „Bent būti morališkai įvertinti. O dabar mažai kas lygiuojasi į mokytojus. "Už akių" dažnai žmonės kalba, kad mokytojas yra "mažai matęs gyvenimo", nors kasdien bendraujame su skirtingo lygio asmenimis“.
Darbo kontrolė	<ul style="list-style-type: none"> ➤ „Labai daug popierizmo“. ➤ „Gimnazijos administracijos kontrolė, vos ne kiekviename žingsnyje“. ➤ „Prasta laiko vadyba“.
Finansinė paskata	<ul style="list-style-type: none"> ➤ „Neįvertinimas“. ➤ „Mokytojų ne vertinimas“.
Santykiai su bendradarbiais	<ul style="list-style-type: none"> ➤ „Kolektyvinė aplinka“. ➤ „Netinkama darbo aplinka“. ➤ „Santykiai su kolegomis ar tėvais“. ➤ „Nederamas santykis ir konfliktai su vadovu“. ➤ „Per mažas kitų organizacijos narių įsitraukimas į pokyčius“. ➤ „Kad pedagogai nepasikalba ir nepasitaria tarpusavyje, trūksta bendravimo ir žmonės tada pervargsta ir nebeturi daugiau jėgų dirbti. Taip pat ypač jaunam mokytojui skaudžios nesėkmės ir tai, kad kartais jis negali jų su niekuo pasidalinti, dalinasi su namiškiais, o jie nesupranta, siūlo ieškoti kito darbo“. ➤ „Menka pagalba iš aplinkinių „

Gauti apklaustųjų pedagogų atsakymai rodo, kad dažniausiai perdegimą sąlygoja: per mažas atlyginimas, per didelis darbo krūvis, biurokratija, per didelis tėvų dalyvavimas/įsikišimas ugdymo procese, nesutarimai su administracija, neįvertinimas, per mažas palaikymas, bei visuomenės požiūris į mokytoją. Apklausoje dalyvavę pedagogai teigia, kad didelę įtaką perdegimui turi amžius. Kuo vyresni pedagogai, tuo greičiau perdega, nors mokslinių šaltinių analizė rodo, kad greičiausiai perdega jaunesni pedagogai. Rezultatai rodo, kad mokytojo savojo pašaukimo neatradimas taip pat skatina dažnesnį perdegimą pedagogų tarpe. Mokinių motyvacijos ir pagarbos nebuvimas skatina prastesnį mokytojo pasiruošimą pamokoms, prastesnius kontrolinių, egzaminų rezultatus, tai palapsniui prisideda prie perdegimo vystymosi.

Ilgalaikį stresą paskutinius keletą metų pedagogams kėlė pandemija ir jos metu vykęs nuotolinis mokymas, kurio metu nebuvo galima turėti tikrojo kontakto su mokiniais. Mokytojai teigia, kad buvo dažnai nusirašinėjama, nesimokoma, o tai padarė didelę žalą mokinių žinioms ir tobulėjimui. Grįžus į mokyklas po pandeminio laikotarpio mokytojams prailgo darbo valandos, skirtos pasiruošti pamokoms taip, kad būtų galima ne tik mokinius išmokyti naujų temų, tačiau ir pildyti prieš tai buvusių dviejų metų nuotolinio mokymosi spragas.

Dar vienas veiksnys, dažnai aptarinėjamas visuomenėje, – visuomenės požiūris į pedagogą ir jo darbą. Mokytojai teigia, kad beveik kiekviena mokinio mama trukdo mokytojams ugdyti jų vaiką.

Atliktas tyrimas rodo, kad mokytojų amžius turi savų plusų ir savų minusų analizuojant profesinį pedagogų perdegimą. Su amžiumi pedagogas vis geriau pasirenka mokymo metodus, kokybiškiau veda pamokas, vykdo ugdymo tikslus, geba atskirti specialiųjų poreikių mokinius, jiems tinkamiau diferencijuoti klasės užduotis. Tačiau amžius turi ir savų minusų. Su amžiumi, kaip rodo apklausos rezultatai, pedagogai turi mažiau kantrybės, tampa piktesni ir agresyvesni. Tai gali atgrasyti mokinių norą mokytis, stengtis išmokti dėstomo dalyko medžiagą ar kada nors šio dalyko srityje rinktis profesiją.

Didelis dėmesys šiuo metu skiriamas pedagogų paruošimui prieš ateinant dirbti ir jau pradėjus dirbti ugdymo įstaigose. Įvairūs Lietuvos universitetai siūlo profesines pedagogikos studijas, kurias kiekvienas pedagogas privalo būti užbaigęs per 4 metus nuo įsidarbinimo pradžios. Vadinasi, dirbant ugdymo įstaigoje iš aukštosios mokyklos yra gaunama daug daugiau žinių apie dalyko metinius planus kiekvienai klasei, kaip identifikuoti specialiųjų poreikių vaiką, kaip parengti klasės vadovo veiklos ataskaitas. Be to analizuojamos ir tobulinamos kiekvieno asmeniškai pedagogo kompetencijos, kurios reikalingos dirbant šioje profesijoje. Tačiau pradedantysis pedagogas užmotyvuotas ir pasiruošęs viską atlikti, kuo geriau, turintis didelį darbo krūvį gali greitai perdegti ir atsisveikinti su mokytojo profesija. Šio tyrimo apklausa rodo, kad būtent neprofesionalumas, įgūdžių trūkumas veda link perdegimo, todėl būtina užtikrinti pradedantiesiems pedagogams pagalbą ir skirti iki mokykloje bent porai metų mentorių, kuris būtų pavyzdys ir patarėjas.

Mokslinėje literatūroje didelis dėmesys skiriamas perfekcionizmui, kadangi užsidegę, tobulai viską atliekantys pedagogai yra linkę perdegti. Šiame darbe atliktos apklausos rezultatai rodo, kad visgi yra pedagogų, kurie linkę į perfekcionizmą ir labai skaudžiai išgyvena tai, kad jų darbas liko neįvertintas, nepastebėtas ne tik mokinių, bet ir administracijos. Vadinasi, šis charakterio bruožas turi ir savų plusų, ir savų minusų. Kadangi kiekvienas atliekamas darbas turi būti atliktas kokybiškai, tačiau galutinį rezultatą – mokytojo asmeninę būseną lemia kitų žmonių įvertinimas.

Pagrindinio ugdymo pedagogai gali pasirodyti pesimistiški, kaip rodo tyrimo rezultatai, kadangi jaučia nežinomybę dėl mokymo ateities, darbo krūvių, klasių skaičiaus kitais mokslo metais, atlyginimų, savųjų kabinetų turėjimo. O ta nežinomybė prisideda prie perdegimo vystymosi.

Perdegimą signalizuoja ir nuolatinis mokytojų emociniai protrūkiai, kantrybės nebuvimas. Visa tai mokytojai patys pastebi dažniau po pandemijos. Pedagogai, dirbdami iš namų, turėjo kitų iššūkių, nei dirbdami kontaktiniu būdu mokyklose. Tai rodo, kad ugdymo įstaigose dirbantiems pedagogams reikia pagalbos: – seminaro apie emocijų valdymo, tinkamos aplinkos mokykloje, kurioje galėtų praleisti savo pertraukas ir atsikvėpti.

Pedagogų savivertę labiausiai sąlygoja mokinių motyvacija ir noras mokytis, dirbti, gauti puikius rezultatus kontrolinių ar egzamino metu. Tyrime dalyvavę pedagogai patvirtina faktą, kad pernelyg didelis mokinių tėvų kyšimasis į ugdymosi procesą skatina mažesnę pedagogų savivertę. Taip pat perdegimą paskatina ir mokinių nepagarba, nesiskaitymas su savo mokytojais. Taip pat reikia nepamiršti ir to, kad pagrindinio ugdymo pedagogai dirba su paaugliais, kurių asmenybės formavimosi etapas yra išties sudėtingas. O tai paskatina pedagogus turėti mažesnę savivertę.

Nerimą darbo vietoje skatina stresas, nuolatinė įtampa dėl: mokinių egzaminų rezultatų, dėl ugdymo tikslų vykdymo, santykių su bendradarbiais ir administracija. Didžioji dauguma apklaustųjų teigia, kad mokykloje nėra užtikrinama palanki emocinė aplinka, kuri paskatintų nerimo nebuvimą. Pedagogai nėra patenkinti ir ugdymo programa, jie nemato reikalingo pokyčio ateities kartoms, gavę pakeitimus savo dalyko sistemoje, nerimauja ir pergyvena, kaip tai reikės įgyvendinti.

Dabartinis visuomenės požiūris į mokytoją kelia didelį susirūpinimą, nes šiuolaikiniai mokinių tėvai nori patarti visuose ugdymo žingsniuose. Dauguma tėvų nepasitiki mokytojais, negerbia mokytojo profesijos. Mokytojai susiduria ir su mokinių atsakomybės nebuvimu. Apie tai padiskutavus su mokinių tėvais, visa atsakomybė skiriama mokytojui, o mokinys yra „išteisinamas“. Taip pat pedagogai pastebi, kad šiuplaikinė karta nesirūpina savo esamomis spragomis įvairiuose dalykuose, nesistengia lankytis konsultacijose, dirbti namuose savarankiškai. Daugelis mokinių į ugdymo įstaigas atkeliauja nemotyvuoti. Pedagogams įtikinti ir motyvuoti mokinius darosi vis sunkiau. Būtent teisingas tėvų dalyvavimas ugdymo procese gali padėti pakeisti mokinių požiūrį į mokslą, ugdyti atsakomybę ir didinti motyvaciją.

Atliktas tyrimas rodo, kad didžioji dauguma pagrindinio ugdymo pedagogų yra ištvermingi, tačiau ištvermės sumažėjimą lemia nepamatuoti tėvų lūkesčiai, didelė atsakomybė, nuolatinis stresas ir įtampa. Visa tai veda į perdegimą. Taigi, atsakomybės sumažinimas mokytojams, streso išvengimas, tinkami tėvų lūkesčiai gali padėti apsaugoti pedagogus nuo perdegimo.

Pedagogai ugdymo įstaigose susiduria su per didelių mokinių skaičiumi klasėse, todėl negali kokybiškai vykdyti ugdymo tikslų. Per didelis darbo krūvis skatina pedagogų emocinį ir fizinį išsekimą. Taip pat daug įtakos turi padidėjęs mokinių su specialiaisiais poreikiais skaičius klasėse. Šiems mokiniams pedagogas privalo skirti daugiau dėmesio, nei kitiems mokiniams. Žinoma tai tiesiogiai sąlygoja perdegimo išsivystymą.

Didžioji dauguma pedagogų vieningai įvardino, kad didesnis atlyginimas skatintų kokybiškiau pasiruošti pamokoms, skirti daugiau dėmesio kvalifikacijos tobulinimui, naujovių diegimui pamokose. Atlyginimas ne tik padėtų tobulinti kvalifikaciją ar įdiegti naujoves pamokose, bet kaip ir teigia pedagogai oriai pragyventi, leisti kažką sau nusipirkti, dažniau išvažiuoti atostogoms į užsienį. O tai leistų pedagogams iš naujo save restartuoti ir toliau kokybiškai dirbti.

Dirbant ugdymo įstaigoje pedagogams tenka dirbti ne tik darbo dienomis ir po darbo valandų, bet ir savaitgalį. Tai išsekina emociškai ir fiziškai. Mokytojas neturi laiko, kada pailsėti ir pradėti naują darbo savaitę emociškai jai pasirengęs. Pedagogų darbo krūvio pertvarkymas suteiktų galimybę daugeliui pedagogų nesusidurti su perdegimu.

Kitas veiksnys, sulaukęs didelio pedagogų dėmesio, – moralinis paskatinimas. Pagrindinio ugdymo mokytojai įvardina, kad dažnai nesutaria su savo ugdymo įstaigos administracijos darbuotojais, patiria mobingą, pažeminimą. Tai nuvilia mūsų šalies pedagogus ir tikrai neprisideda prie skatinimo kokybiškiau dirbti.

Mūsų šalies pedagogai geba kontroliuoti savo darbo etapus (kontrolinių darbų taisymas, pasiruošimas pamokoms ir t.t.). Tačiau per didelis darbo krūvis prisideda prie to, kad ne visada užtenka laiko paroje sustyguoti savo darbus taip, kad viskas būtų atlikta kokybiškai. Šio darbo apklausa rodo, kad mokytojams tenka tiek daug administracinių dokumentų pildymo, kad jie nebeturi jėgų ruošti kitos dienos pamokoms.

Vadinasi būtina užtikrinti tinkamą darbo krūvio sistemą, nes tai rodo ir darbo grafiko iškreipimas dirbant savaitgalį ir po darbo valandų ir darbo kontrolės praradimas dirbant per ilgas darbo valandas.

Finansinės paskatos buvimas paskatintų mūsų šalies pedagogus tobulėti tam, kad mūsų švietimo sistemoje būtų užtikrintos kokybiškos pamokos, mokytojų emocijų protrūkių nebuvimas, perdegimo išvengimas. Daugelis pedagogų jaučiasi neįvertinti, to pasakoje susiduriama su savo asmeninių pasiekimų nuvertinimu ir pasikeitusiu požiūriu į save.

Kolegų parama labai svarbi norint išvengti pagrindinio ugdymo pedagogų perdegimo. Atlikta apklausa rodo, kad pedagogai labai retai sulaukia kolegų palaikymo, patarimo ir pagalbos. Mokytojai teigia, kad ugdymo įstaigose daugėja atveju, kai mokyklos administracija nededa jokių pastangų, jog ryšys tarp mokytojų ir administracijos būtų toks, kad mokytojai nepatirtų įtampos ar streso darbo vietoje. Taigi, būtina užtikrinti tinkamus santykius tarp bendradarbių bei mokytojų ir administracijos.

Mokytojas turi būti pavyzdys mokiniui, tačiau patirdamas pažeminimą, praranda autoritetą, norą prisidėti prie unikalių asmenybių – mokinių ugdymo. Analizuojant šiuos veiksnius, matoma, kad pradėjus spręsti šių veiksnių atsiradimo problemas turėsime ir mažesnius perdegusių pagrindinio ugdymo pedagogų skaičius Lietuvoje.

3.3. Perdegimo veiksnių ir perdegimo dimensijų sąveika

Šiame poskyryje aptariami perdegimo veiksnių ir dimensijų koreliacinės analizės rezultatai bei statistinis reikšmingumas tarp individualių ir darbo aplinkos veiksnių tiriant emocinį išsekimą, depersonalizaciją bei asmeninių pasiekimų vertinimą. Kadangi duomenys nėra pasiskirstę pagal normalųjį dėsnį, buvo taikytas Spirmano (Spearman) koreliacijos koeficientas, kai $\alpha = 0,05$, $p < 0,05$. Koreliacinės analizės rezultatai tarp perdegimo veiksnių ir dimensijų pateikiami 12 lentelėje.

12 lentelė. Koreliacijos koeficiento tarp perdegimo veiksnių ir dimensijų rezultatai

	Emocinis išsekimas	Depersonalizacija	Asmeninių pasiekimų vertinimas
Perfekcionizmas	0,811	0,162	0,089
Pesimizmas	-0,004	0,656	0,085
Jautrumas	-0,053	-0,321	-0,212
Nerimas	0,033	0,258	0,757
Savivertė	0,143	-0,131	-0,470
Vertybės	0,907	-0,459	-0,895
Ištvermė	0,572	-0,444	-0,282
Darbo krūvis	-0,062	-0,271	-0,203
Atlyginimas	0,076	0,075	0,063
Darbo grafikas	0,102	-0,989	-0,146
Moralinis paskatinimas	0,108	-0,870	-0,060
Finansinė paskata	0,134	-0,010	-0,979

Organizacijos darbuotojų kaita	-0,300	0,005	-0,021
Santykiai su bendradarbiai	-0,910	-0,210	-0,143
Darbo kontrolė	0,716	0,002	-0,044
Lytis	0,823	0,288	0,325
Amžius	-0,722	0,027	0,085
Šeimyninė padėtis	-0,063	-0,077	0,062
Išsilavinimo laipsnis	-0,023	-0,654	0,859

Raudona žymi – labai stiprų ir stiprų ryši tarp kintamųjų, žalia – vidutinio stiprumo ryši tarp kintamųjų, geltona – silpna ir labai silpna ryši tarp kintamųjų.

Gauti koreliacinės analizės rezultatai rodo, kad vidutinio stiprumo statistinis ryšys egzistuoja tarp:

- ištvermės ir emocinio išsekimo;
- pesimizmo ir depersonalizacijos;
- šeimyninės padėties ir depersonalizacijos.

Tuo tarpu stiprus koreliacinis ryšys nustatytas tarp:

- perfekcionizmo ir emocinio išsekimo;
- vertybių ir emocinio išsekimo;
- santykių su bendradarbiais ir emocinio išsekimo;
- darbo kontrolės ir emocinio išsekimo;
- darbo grafiko ir depersonalizacijos;
- moralinio paskatinimo ir depersonalizacijos;
- nerimo ir asmeninių pasiekimų vertinimo;
- vertybių ir asmeninių pasiekimų vertinimo;
- finansinės paskatos ir asmeninių pasiekimų vertinimo;
- lyties ir emocinio išsekimo;
- amžiaus ir emocinio išsekimo;
- išsilavinimo laipsnio ir asmeninių pasiekimų vertinimo.

Kitų kintamųjų analizė naudojant Spirmano koreliacijos koeficientą rodo, kad ryšiai tarp kintamųjų yra silpni. Taip pat atliktos koreliacinės analizės rezultatai rodo, kad koreliacija tarp išvardintų vidutinio ryšio ir stipraus ryšio kintamųjų yra statistiškai reikšminga, kadangi $p < 0,05$.

Perfekcionizmo ir emocinio išsekimo stiprūs ryšys rodo, kad mokytojai turėdami perfekcionizmo bruožų: norėdami viską atlikti, kuo įmanoma geriau, patiria emocinį išsekimą, kuris vystydamasis iššaukia perdegimą. Emociškai išsenkama greičiau ir laikantis aukštų vertybių darbo vietoje, o mokytojo darbe tai labai svarbu, nes mokytojas – pavyzdys mokiniui. Pats laikydamasis vertybių, skatina laikytis jų ir mokinius.

Prasti santykiai su bendradarbiais taip pat sąlygoja emocinį išsekimą, kadangi mokytojui nėra su kuo pasidalinti rūpesčiais, problemomis. O kolegos yra tie, kurie turėtų išklaudyti, patarti ir nuraminti, nes juk tik jie supranta šios profesijos sudėtingumą ir išskirtinumą. Kontroliuojant savo darbo dienotvarkę, mokytojai taip pat greičiau emociškai išsenka. Pedagogo darbo kontrolė apima ne tik jo darbų sukontroliavimą ir tinkamą darbo vadybą, tačiau ir mokinių darbų sukontroliavimą ir prisitaikymą prie mokinių sąlygų, problemų. Kadangi moteriškos lyties atstovės yra emocingesnės, matoma, kad stiprus ryšys egzistuoja tarp lyties ir emocinio išsekimo, dėl to pedagogės moterys išsenka daug greičiau, nei pedagogai vyrai.

Amžius turi įtakos emociniam išsekimui, – Maslach (2013) perdegimo teorija rodo, kad emocinis išsekimas priklauso nuo amžiaus. Vyresnio amžiaus pedagogai jaučiasi labiau emociškai išsekę. Tyrimo rezultatai rodo, kad pasikeitęs savęs vertinimas stipriai priklauso nuo darbo grafiko, ir moralinio paskatinimo. Kuo geriau pedagogų poreikius atitinkantis darbo grafikas ir kuo daugiau pedagogas gauna moralinio paskatinimo, tuo mažiau pasikeitęs savęs suvokimas. Asmeninių pasiekimų vertinimas stipriai priklauso nuo išsilavinimo laipsnio, nerimo, vertybių ir finansinės paskatos. Kuo aukštesnis išsilavinimo laipsnis, aukštesnių vertybių puoselėjimas ir didesnis finansinis paskatinimas, tuo pedagogas aukščiau vertina savo asmeninius pasiekimus. Tuo tarpu padidėjęs nerimas mažina mokytojų savivertę ir skatina sumažėjusį savo asmeninių pasiekimų vertinimą.

Prieš atliekant statistinių hipotezių tikrinimą, buvo patikrinta ar duomenys yra pasiskirstę pagal normalųjį dėsnį. Su 95% garantija, skirstiniai nėra pasiskirstę, pagal normalųjį dėsnį, nes p reikšmė mažiau už 0,05. Todėl hipotezių tikrinime buvo naudojamas Mann Whitney kriterijus.

Pirmoji hipotezė: ar yra statistiškai reikšmingų skirtumų tarp aukštą ir žemą emocinį išsekimą patiriančių pedagogų, tiriant perdegimo individualius ir darbo aplinkos veiksnius ?

$$H_0: skirstinys_1 = skirstinys_2$$

$$H_0: skirstinys_1 \neq skirstinys_2$$

$skirstinys_1$ – aukštą emocinį išsekimą turinčių pedagogų vidurkis,

$skirstinys_2$ – žemą emocinį išsekimą turinčių pedagogų vidurkis.

Toliau 13 lentelėje pavaizduoti duomenys, kurie gauti atlikus Mann Whitney testą.

13 lentelė. Pirmosios hipotezės tikrinimo rezultatai

	Mann –Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp.Sig. (2 –tailed)

Santykiai su bendradarbiais	2860,000	5488,000	-1,986	,047
Finansinė paskata	2684,000	5312,000	-2,490	,013
Organizacijos darbuotojų kaita	3249,000	7714,000	-,491	,624
Atlyginimas	3004,500	5632,500	-1,359	,171
Darbo krūvis	3106,500	7571,500	-1,053	,292
Nerimas	3206,000	5834,000	-,659	,510
Jautrumas	3218,000	7683,000	-,719	,472
Perfekcionizmas	3336,000	5964,000	-,181	,856
Pesimizmas	3359,000	7824,000	-,094	,925
Ištvermė	3032,000	5660,000	-1,387	,165
Savivertė	2559,000	5197,000	-2,884	,004
Moralinis palaikymas	2748,000	5376,000	-2,325	,020
Darbo grafikas	2908,000	5536,000	-1,698	,089
Darbo kontrolė	2771,500	5399,500	-2,150	,032
Vertybės	3354,000	5982,000	-,128	,898
Lytis	3294,000	5922,000	-,399	,690
Amžius	2662,500	7127,500	-2,406	,016
Šeimyninė padėtis	3079,500	7544,500	-1,054	,292
Išsilavinimo laipsnis	3195,000	7660,000	-,668	,504

Gauti statistinės hipotezės tikrinimo rezultatai rodo, kad kai $p > 0,05$, tai analizuojant organizacijos darbuotojų kaitą, darbo grafiką, atlyginimą, darbo krūvį, ištvermę, vertybes, nerimą, jautrumą, perfekcionizmą, lytį, šeimyninę padėtį, išsilavinimo laipsnį ir pesimizmą statistiškai reikšmingumo skirtumo nėra tarp pedagogų, turinčių aukštą ir žemą emocinį išsekimą. Taip pat gauti rezultatai rodo, kad kai $p < 0,05$, tai analizuojant santykius su bendradarbiais, finansinę paskatą, darbo kontrolę, moralinį paskatinimą, amžių, savivertę yra statistiškai reikšmingų skirtumų tarp pedagogų, turinčių aukštą ir žemą emocinį išsekimą.

Žemą emocinį išsekimą turintys pedagogai palaiko gerus santykius su bendradarbiais, gauna finansinę paskatą ir moralinį paskatinimą, pasižymi didesne darbo kontrolę ir aukšta saviverte, priklauso jaunesnėms amžiaus kategorijoms.

Antroji hipotezė: ar yra statistiškai reikšmingų skirtumų tarp aukštą ir žemą depersonalizaciją patiriančių pedagogų, tiriant perdegimo individualius ir darbo aplinkos veiksnius ?

$$H_0: skirstinys_1 = skirstinys_2$$

$$H_0: skirstinys_1 \neq skirstinys_2$$

$skirstinys_1$ – aukštą depersonalizaciją turinčių pedagogų vidurkis,

$skirstinys_2$ – žemą depersonalizaciją turinčių pedagogų vidurkis.

Lentelėje nr. 13 pavaizduoti duomenys atlikus Mann Whitney testą.

13 lentelė. Antrosios hipotezės tikrinimo rezultatai

	Mann –Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp.Sig. (2 –tailed)
Santykiai su bendradarbiais	5292,500	22312,000	–1,267	,205
Finansinė paskata	5518,500	7534,500	–,620	,535
Organizacijos darbuotojų kaita	5590,000	22610,000	–,496	,620
Atlyginimas	5639,500	7655,500	–,365	,715
Darbo krūvis	4842,000	21862,000	–2,331	,020
Nerimas	5229,500	22249,500	–1,391	,164
Jautrumas	4839,000	21859,000	–2,560	,010
Perfekcionizmas	5454,000	7470,080	–,879	,390
Pesimizmas	5509,500	7525,500	,736	,452
Ištvėrmė	4760,080	21780,080	–2,959	,083
Savivertė	5585,000	7602,000	–,474	,635
Moralinis palaikymas	5616,500	22635,500	–,408	,683
Darbo grafikas	5591,000	22611,000	–,479	,632
Darbo kontrolė	5295,000	22316,000	–1,102	,270
Vertybės	4605,000	21626,000	–3,798	<,001
Lytis	3976,000	5992,080	–5,256	<,001
Amžius	5462,000	22482,000	–,699	,485

Šeimyninė padėtis	5700,500	7716,500	–,215	,830
Išsilavinimo laipsnis	3961,000	20981,000	–4,108	<0,001

Gauti statistinės hipotezės tikrinimo rezultatai rodo, kad kai $p > 0,05$, tai analizuojant santykius su bendradarbiais, finansinę paskatą, organizacijos darbuotojų kaitą, darbo kontrolę, moralinį paskatinimą, darbo grafiką, atlyginimą, nerimą, savivertę, perfekcionizmą, amžius, šeimyninę padėtį ir pesimizmą statistiškai reikšmingumo skirtumo nėra tarp pedagogų, turinčių aukštą ir žemą depersonalizaciją. Taip pat gauti rezultatai rodo, kad kai $p < 0,05$, tai analizuojant darbo krūvį, ištvermę, lytį, išsilavinimo laipsnį, vertybes ir jautrumą yra statistiškai reikšmingų skirtumų tarp pedagogų, turinčių aukštą ir žemą depersonalizaciją.

Žemą depersonalizaciją turintys pedagogai yra moteriškos lyties, dirba pilnu arba didesniu etatu, pasižymi didesne ištverme ir mažesniu jautrumu, turi magistro arba mokslų daktaro laipsnį, vadovaujasi vertybėmis.

Trečioji hipotezė: ar yra statistiškai reikšmingų skirtumų tarp aukštai ir prastai asmeninius pasiekimus vertinančių pedagogų, tiriant perdegimo individualius ir darbo aplinkos veiksniai ?

$$H_0: skirstinys_1 = skirstinys_2$$

$$H_0: skirstinys_1 \neq skirstinys_2$$

$skirstinys_1$ – aukštai asmeninius pasiekimus vertinančių pedagogų vidurkis,

$skirstinys_2$ – prastai asmeninius pasiekimus vertinančių pedagogų vidurkis.

Lentelėje nr. 14 pavaizduoti duomenys atlikus Mann Whitney testą.

14 lentelė. Trečiosios hipotezės tikrinimo rezultatai

	Mann –Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp.Sig. (2 –tailed)
Santykiai su bendradarbiais	2807,500	26678,500	–2,191	,028
Finansinė paskata	3348,500	3876,500	–,399	,690
Organizacijos darbuotojų kaita	3267,000	3795,000	–,678	,498
Atlyginimas	3260,500	3788,500	–,678	,498
Darbo krūvis	2583,000	26454,000	–2,852	,004
Nerimas	2612,500	26483,500	–2,764	,006
Jautrumas	2052,000	25923,000	–4,927	<,001
Perfekcionizmas	2735,500	3263,500	–2,499	,012

Pesimizmas	2821,000	3349,000	-2,215	,027
Ištvermė	1994,500	25865,500	-5,565	<,001
Savivertė	3434,000	27305,000	-,156	,876
Moralinis palaikymas	3183,500	27054,500	-,887	,375
Darbo grafikas	2570,000	26441,000	-2,746	,006
Darbo kontrolė	3395,500	27265,500	-,261	,794
Vertybės	1767,000	25638,000	-7,073	<,001
Lytis	1695,000	2223,000	-6,677	<,001
Amžius	3419,000	3947,000	-,185	,853
Šeimyninė padėtis	2895,000	26767,000	-,187	,853
Išsilavinimo laipsnis	1642,000	25513,000	-5,301	<,001

Gauti statistinės hipotezės tikrinimo rezultatai rodo, kad kai $p > 0,05$, tai analizuojant finansinę paskatą, organizacijos darbuotojų kaitą, darbo kontrolę, moralinį paskatinimą, amžių, šeimyninę padėtį, atlyginimą, savivertę statistiškai reikšmingumo skirtumo nėra tarp aukštai ir prastai asmeninius pasiekimus vertinančių pedagogų. Taip pat gauti rezultatai rodo, kad kai $p < 0,05$, tai analizuojant santykius su bendradarbiais, darbo grafika, darbo krūvį, lytį, išsilavinimo laipsnį, ištvermę, vertybes, nerimą, jautrumą, perfekcionizmą ir pesimizmą yra statistiškai reikšmingų skirtumų tarp aukštai ir prastai asmeninius pasiekimus vertinančių pedagogų.

Pedagogai, kurie aukštai vertina asmeninius pasiekimus turi gerus santykius su bendradarbiais, yra pasitenkinę darbo grafiku, dirba pilnu arba didesniu etatu yra moteriškos lyties, turi magistro arba mokslų daktaro laipsnį, vadovaujasi vertybėmis, pasižymi didelę ištvermę, geba valdyti nerimą, yra mažiau jautrūs, linkę į perfekcionizmą ir pesimizmą.

Ketvirtoji hipotezė: ar yra statistiškai reikšmingų skirtumų tarp pedagogų grupių: nevedęs/netekėjusi ir vedęs/ištekėjusi, tiriant individualius ir darbo aplinkos veiksnius ?

$$H_0: skirstinys_1 = skirstinys_2$$

$$H_0: skirstinys_1 \neq skirstinys_2$$

$skirstinys_1$ – pedagogų grupės nevedęs/netekėjus vidurkis,

$skirstinys_2$ – pedagogų grupės vedęs/ištekėjusi vidurkis.

Lentelėje nr. 15 pavaizduoti duomenys atlikus Mann Whitney testą.

15 lentelė. Ketvirtosios hipotezės rezultatai

	Mann –Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp.Sig. (2 –tailed)
Santykiai su bendradarbiais	2821,000	3349,000	–2,215	,027
Finansinė paskata	3183,000	27054,500	–,887	,375
Organizacijos darbuotojų kaita	3249,000	7714,000	–,491	,624
Atlyginimas	3004,000	5631,500	–1,348	,162
Darbo krūvis	3369,000	5964,000	–,181	,756
Nerimas	2749,000	5376,000	–2,325	,020
Jautrumas	5454,000	7470,000	–,879	,390
Perfekcionizmas	4760,000	21780,000	–2,9599	,083
Pesimizmas	4605,000	21626,000	–3,798	<,001
Ištvermė	5700,500	7716,500	–,815	,535
Savivertė	2806,000	24678,500	–2,091	,022
Moralinis palaikymas	3264,000	3595,000	–,378	,195
Darbo grafikas	2612,500	23483,500	–2,125	,004
Darbo kontrolė	1994,500	25865,500	–5,565	<,001
Vertybės	1767,000	25638,000	–7,073	<,001
Lytis	1642,000	25513,000	–5,301	,007
Amžius	3218,000	7683,000	–,719	,472
Šeimyninė padėtis	2559,000	5197,000	–2,884	,009
Išsilavinimo laipsnis	2771,500	5399,000	–2,100	,032

Gauti statistinės hipotezės tikrinimo rezultatai rodo, kad kai $p > 0,05$, tai analizuojant santykius su bendradarbiais, finansinę paskatą, organizacijos darbuotojų kaitą, atlyginimą, darbo krūvį, nerimą, jautrumą, perfekcionizmą, ištvermę, savivertę, moralinį palaikymą, lytį, amžių, šeimyninę padėtį, išsilavinimo laipsnį statistiškai reikšmingumo skirtumo nėra tarp vedęs/ištekėjusi ir nevedęs/netekėjusi pedagogų grupių.

Taip pat gauti rezultatai rodo, kad kai $p < 0,05$, tai analizuojant pesimizmą, darbo grafiką, darbo kontrolę, vertybes yra statistiškai reikšmingų skirtumų tarp vedęs/ištekėjusi ir nevedęs/netekėjusi pedagogų grupių.

Vedę/Ištekėjusios grupės pedagogai, dažnai vadovaujasi aukštomis vertybėmis, pasižymi darbo kontrolę nėra patenkinti ilgesniu darbo grafiku. Nevedę/Netekėjusios grupės pedagogai pasižymi pesimizmu, dažniausiai yra pasitenkinę savo ilgesniu darbo grafiku.

3.4. Tyrimo rezultatų aptarimas ir diskusija

Šiame darbe atlikto tyrimo rezultatai rodo, kad dauguma apklaustųjų Lietuvos pagrindinio ugdymo pedagogų yra vyresnio amžiaus mokytojai. Tai lemia šios profesijos mažesnis populiarumas, taip pat mažas atlyginimas, dideli mokinių tėvų lūkesčiai, ilgos darbo valandos ruošiantis pamokoms. Maslach (2013) metais atliktas tyrimas rodo, kad mokytojo profesija populiareesnė yra tose šalyse, kuriose yra vykdoma griežta, kriterinė atranka į pedagogo profesines studijas, atliekama praktika prieš pradėdant dirbti, tam, kad būtų įsitikinta, ar ši profesija tikrai skirta tam žmogui, bei įdarbinus dar porą metų skiriama terminuota sutartis, kad būtų galima atidžiau stebėti pedagogo pažangą, pokytį, pastangas ir jeigu visa tai patenkina ugdymo įstaigos lūkesčius ir norus su pedagogu sudaroma neterminuota sutartis. Be to, labiau pažengusiose šalyse, kaip Singapūras, mokytojai kas porą metų privalomai lanko kvalifikacijos tobulinimo, kėlimo kursus, kurie padeda pedagogams tobulėti, išmokti laiko vadybos. Kiekvienas papildomas darbas, kuris nėra pedagogo darbo pareigų aprašę yra papildomai apmokamas. Lietuvoje, kaip rodo šis tyrimas, dirbama ilgai, skiriama daug papildomų darbų, kurie nėra papildomai apmokami, iš to kyla nepasitenkinimas, prastesnė darbo kokybė, perdegama.

Marks, Sieun (2019) atliktas tyrimas Meksikoje parodė, kad greičiausiai perdega tie pedagogai, kurie yra perfekcionistai. Tačiau šiame darbe atliktas tyrimas parodė, kad Lietuvoje didžioji dauguma dirbančių pagrindinio ugdymo pedagogų nepasižymi perfekcionizmu, tačiau vis vien linkę perdegti. Tai lemia aplinka, kurią sukuria mokyklos administracija, kolegos, mokiniai ir pačio pedagogo požiūris. Maslach, Leiter (2015) atliktas tyrimas tarp Europos ikimokyklinio ir pagrindinio ugdymo pedagogų parodė, kad tarp emocinio išsekimo ir depersonalizacijos egzistuoja stipri priklausomybė (koreliacijos koeficiento reikšmė – 0,890), iš kurios galima daryti išvadas apie išsivysčiusio ir pažengusio pedagogų emocinio išsekimo išsivysto ir pakeitęs savęs suvokimas – depersonalizacija (koreliacijos koeficiento reikšmė – 0,740). Šiame darbe atliktas tyrimas rodo, kad stipri priklausomybė yra tarp asmeninių pasiekimų vertinimo ir depersonalizacijos. Tai reiškia, kad pasikeitęs pagrindinio ugdymo pedagogų savęs suvokimas pakeičia ir suvokimą apie savo asmeninius pasiekimus į blogąją pusę.

Alarcon, (2011) atliktas tyrimas Jungtinėse Amerikos Valstijose (JAV) parodė, kad tiriant pradinio, pagrindinio ir vidurinio ugdymo pedagogus, labiausiai perdegimo rizika sumažina puikūs santykiai su kolegomis, tarpusavyje dalijimasis žiniomis, užduotimis pamokoms, nuolatinis bendradarbiavimas bei vienas kito palaikymas. Taip pat perdegimui kelią užkirsti gali padėti ir įgytas aukštesnis pedagogų išsilavinimas.

Šiame darbe atliktame tyrime gauti rezultatai rodo, kad puikūs santykiai su bendradarbiais sumažina emocinio išsekimo atsiradimą. Depersonalizacijos vystymuisi turi įtakos aukštesnis pagrindinio ugdymo pedagogų išsilavinimas (magistro, mokslų daktaro išsilavinimas). Kaip matome, ir Lietuvoje atliktas tyrimas parodė tokius rezultatus.

Vadinasi, galima teigti, kad kai kuriais aspektais atlikti tyrimai rodo tendencingas išvadas, o kai kuriais kitais aspektais matome daug skirtumų, tarp įvairių šalių tyrimų, atliktų su pagrindinio ugdymo pedagogais.

Domashev ir kt. (2005) savo atliktame tyrime apie profesinio perdegimo veiksnius, nustatė, kad asmeninių pasiekimų vertinimo dimensija priklauso nuo perfekcionizmo, išsilavinimo, bei moralinio paskatinimo.

Šaltinio autoriai teigia, kad asmenybė, kuri linkusi viską atlikti nepriekaištingai (perfekcionistai), gaudama tinkamą moralinį paskatinimą iš darbo aplinkos gali išsikelti vis daugiau tikslų, tobulėti išsilavinimo atžvilgiu ir nuolat ieškoti būdų, kaip pagerinti ugdymo sistemą. Šiame darbe atliktas tyrimas tai pat rodo stiprią priklausomybę tarp asmeninių pasiekimų dimensijos ir tarp šių perdegimo veiksnių: nerimo, vertybių, finansinės paskatos, išsilavinimo laipsnio. Tačiau nerimą jaučiantis pedagogas žemiau vertina savo asmeninius pasiekimus, nesistengia gerinti savo darbo kokybės, nustoja siekti Švietimo, mokslo ir sporto ministerijos iškeltų, ugdymo programose nustatytų tikslų. Tai stabdo ugdymo procesą, nes toks pedagogas nepajėgus motyvuoti savo mokinius, reikalauti iš jų siekti daugiau.

Priklausomybė tarp vertybių ir asmeninių pasiekimų vertinimo rodo naujus tyrimų laukus. Tai reiškia, kad būtų reikalinga ištirti daugiau pedagogų, tačiau nebūtinai dirbančių pagrindiniame ugdyme, ir ieškoti kokios vertybės sąlygoja aukštą asmeninių pasiekimų vertinimą. Kitose Europos šalyse pedagogo profesija yra labiau apmokama, nei Lietuvoje, dėl to mūsų šalies pedagogai nurodo, kad finansinė paskata, leistų aukščiau vertinti savo asmeninius pasiekimus. Matoma, kad mūsų šalies pedagogams yra reikalingas, o gal net tiksliau būtinas pripažinimas. Jis užtikrinamas gaunant tiek moralinį, tiek finansinį paskatinimą. Siekiant padėti mokytojams būti įvertintiems labai svarbus darbo užmokesčio kėlimas, bei žinoma moraliniam paskatinimui užtikrinti būtina tinkama mokyklos administracijos komanda, kuri remtų, palaikytų, motyvuotų pedagogus. Šis tyrimas parodė, kad mokytojai labai dažnai susiduria su mokyklos administracija, kuri greičiau demotyvuoja mokytojus, nei padeda jiems augti ir tobulėti (Eckleberry-Hunt, Kirkpatrick ir Barbera, (2018).

Sanford, (1992) ištyrė emocinio išsekimo dimensiją, perdegimo veiksnių aspektais. Jo teigimu emocinis išsekimas būdingas įvairių profesijų atstovams. Tačiau tokių profesijų atstovams, kaip mokytojams, policininkams ir kitų panašių profesijų atstovams emocinis išsekimas trukdo efektyviai vykdyti savo darbo užduotis. Jis teigia, kad palankią socialinę emocinę aplinką kuria mokyklos vadovybė, tai perduodama mokytojams, o galiausiai mokytojai tai perduoda mokiniams. Visa tai jis vadina išsireiškimu, – „laiptai“. Jis mano, kad jei nors vienas „aukštas“ (mokyklos vadovybė, ar mokytojas, ar mokiniai) sustoja rūpintis šia aplinka, tai pradeda plisti ir į kitus „aukštus“. Sanford mano, kad tai užkrečiama. Ir niekam ne paslaptis yra tai, kad socialinė emocinė aplinka turi didžiulę įtaką mokinių pasiekimams, mokytojų pasiekimams, o galiausiai ir visos mokyklos pasiekimams. Juk kiekvienai mokyklai ypatingai svarbu jos reitingai, kad į ją būtų priimta, kuo daugiau mokinių. Autorius nustatė, kad didžiausią įtaką tinkamai socialinei ir emocinei aplinkai kurti ir sumažinti emocinį išsekimą turi: santykiai su kolegomis ir mokiniais, komandinis moralinis palaikymas, jaunas amžius.

Šiame magistro baigiamajame darbe nustatyta, kad žemu emociniu išsekimu pasižymi tie pedagogai, kurie turi puikius santykius su kolegomis, pasižymi aukšta saviverte, gauna moralinį ir finansinį paskatinimą, bei priklauso jaunesnėms amžiaus kategorijoms. Vėl gi matoma, kad Lietuvos ugdymo įstaigose nuolatos akcentuojamas finansinis paskatinimas.

Atlyginimais nepatenkinti mokytojai dažniau perdegę ir kuria sau ir kitiems nepalankią socialinę emocinę aplinką. Tai stabdo tiek mokinius, tiek pačius pedagogus tobulėti, bei pasiekti aukštesnių pasiekimų. Svarbu paminėti, kad tiek Sanford (1992) tiek šiame darbe atliktas tyrimas parodė, jog jaunesnio amžiaus pedagogai yra linkę padėti aplink save kurti tokią aplinką, kuri visus įgalintų mokytis ir mokslą suvokti, kaip vertybę. Tyrimų rezultatai rodo panašias tendencijas tiek Europoje, tiek Lietuvoje.

Jaggi, (2021) atlikti tyrimai rodo, kad įsipareigoję pedagogai labiau linkę savo darbe vadovautis aukštomis vertybėmis, mėgsta kontroliuoti padėtį darbe, planuoja savo laiką. Tiek darželiai, tiek mokyklos, tiek universitetai ugdydami asmenybes privalo vadovautis aukštomis vertybėmis. Kokias vertybes mokiniuose ar studentuose išugdysime, tokias vertybes ir jie perduos ateitiems kartoms. Mokslas, mokymasis irgi yra didžiulė vertybė. Jeigu tai bus tinkamai iškomunikuota mūsų šalies mokiniams, tikėtina, kad visuomenė bus labiau linkusi mokytis visą gyvenimą ir puoselėti šią vertybę nuolatos. Šiame baigiamajame darbe atliktas hipotezių tikrinimas apie įsipareigojusius ir neįsipareigojusius pedagogus parodė, kad visgi aukštomis vertybėmis pasižymi įsipareigoję pedagogai. Gal tai dėl to, kad turint šeimos statusą, linkę nešti daugiau atsakomybės ir atsakingiau žiūri į viską, kas yra aplink ir į viską, ką daro. Jaggi tyrimas rodo, kad įsipareigoję pedagogai rečiau linkę perdegti. Šio darbo tyrimo rezultatai rodo, kad perdegti linkę ir įsipareigoję ir neįsipareigoję pedagogai. Vadinasi įsipareigojus ar neįsipareigojus perdegimą paskatina ir kiti aplinkos arba individualūs veiksniai, kaip pvz: darbo krūvis, moralinio palaikymo trūkumas, prasti santykiai su bendradarbiais ir kiti veiksniai.

Covid–19 pandemijos metu atliktas vidurinio ugdymo pedagogų perdegimo tyrimas parodė, kad dvejus metus trukusios pandemijos metu perdegimas tarp pedagogų išaugo net tris kartus (Aldossari ir Chaudhry, 2021). Pandemijos metu pedagogai buvo priversti dirbti nuotoliniu būdu, jie turėjo įvertinti net ir tuos mokinių darbus, kuriuose matomas akivaizdus nusirašinėjimas. Šio šaltinio autoriai sako, kad nuotolinis mokymas paliko daug spragų mokinių žiniose, dėl kurių padidėjo mokytojų darbo krūvis ruošiantis pamokoms namuose, dirbant su mokiniams kontaktiniu būdu ugdymo įstaigose. Tyrimo metu nustatyta, kad net ir pasibaigus nuotoliniam mokymui mokytojai toliau jaučiasi pavargę, nemotyvuoti, negali užtikrinti kokybiško ugdymo.

Šiame magistro baigiamajame darbe taip pat nustatyta, kad pedagogai dar nėra atsigavę po mokymo pandemijos metu. Jiems tenka didesnis darbo krūvis, o atlyginimas nuo to nesikeičia. Pedagogai nepasitiki savo jėgomis, kad bus užpildytos visos mokinių spragos ir pasivyti ir įgyvendinti ugdymo programos tikslai. Mokytojai skundžiasi mokinių motyvacijos trūkumu, kuris juos verčia perdegti. Mokytojai jaučiasi bejėgiai pakeisti mokinių ir mokinių tėvų nuomones, požiūrius į ugdymą ir sugražinti juos į realybę, kuri egzistavo prieš pandemiją. Po pandemijos grįžus į mokyklas pedagogams tenka nešiotis su savimi visas priemones po kabinetus, nes prasidėjus pandemijai kabinetų neteko visi mokytojai, kadangi vengiant tarpusavio kontaktų buvo priimtas sprendimas kabinetuose likti mokinių klasėms, o mokytojams vaikščioti per klases ir dėstyti tokiu pačiu lygiu pamokas, kaip ir anksčiau. Mokytojai nesutinka su tokiomis sąlygomis, nes jaučiamas emocinis ir fizinis nuovargis, dėl to jie linkę į vidutinio lygio arba aukštesnio lygio perdegimą.

Matoma, kad šiais metais atliktas pagrindinio ugdymo pedagogų perdegimo tyrimas atskleidžia ir kitus, anksčiau veikusius veiksnius, kurie sąlygoja profesinį perdegimą.

Apibendrinus šio ir kitų autorių tyrimų duomenis galima teigti, kad perdegimas daro įtaką mūsų švietimo tolimesniam vystymuisi, jo kokybei, emociškai išsekęs, pakitusio savęs ir savo asmeninių pasiekimų vertinimo, pedagogas negali praveisti kokybiškų pamokų, negali įdiegti/parodyti mokiniui mokymosi visą gyvenimą svarbos. Mokymasis visą gyvenimą yra labai svarbus visuomenės vystymosi ir progreso veiksnys, padedantis kurti nuolatos besimokančią, tobulėjančią visuomenę.

Išvados

1. Pedagogų profesinio perdegimo raiškai įtakos turi su asmeniu susiję individualūs veiksniai (lytis, amžius, šeimyninė padėtis, išsilavinimo laipsnis, perfekcionizmas, pesimizmas, jautrumas, savivertė, nerimo valdymas, vertybės, ištvermė) ir darbo aplinkos atsirandantys ar pasireiškiantys veiksniai (darbo krūvis, atlyginimas, darbo grafikas, moralinis paskatinimas, darbo kontrolė, organizacijos darbuotojų kaita, finansinė paskata, santykiai su bendradarbiais). Šių veiksnių sąlygojime pedagogams pasireiškia profesinio perdegimo požymiai: emociniu išsekimas, depersonalizacija ir asmeninių pasiekimų vertinimas. Šių požymių raiškai būdingi tarpusavio ryšiai ir tam tikra jų pasireiškimo seka. (dimensijos sąlygoja ryšius).
2. Kiekybinio tyrimo metodologija remiasi teorinėje dalyje pagrįstu pedagogų profesinio perdegimo veiksnių raiškos modeliu, nusakančiu ryšius perdegimo veiksnių ir jų poveikyje pasireiškiančių perdegimo dimensijų: emocinio išsekimo, depersonalizacijos, bei asmeninių pasiekimų vertinimas. Tyrimo metu yra nustatoma profesinio perdegimo dimensijų ir perdegimo veiksnių tarpusavio priklausomybė.
3. Buvo nustatyta, kad profesinio perdegimo atsiradimą skatina šie veiksniai: perfekcionizmas, vertybės, darbo kontrolė, pesimizmas, nerimas. Profesinį perdegimą stabdo šie veiksniai: geri santykiai su bendradarbiais, tinkamas darbo grafikas, moralinis paskatinimas, finansinė paskata. Veiksniai neturintys jokios įtakos perdegimui: jautrumas aplinkai, aukšta savivertė, darbo krūvis, organizacijos darbuotojų kaita. Nors tyrimo metu ir nenustatyta, kad atlyginimas sąlygoja perdegimo atsiradimą ar tolimesnį jo vystymąsi, tačiau atvirojo klausimo analizė parodė, kad šis veiksnys turi įtakos profesiniam perdegimui.

Literatūros sąrašas

1. Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 549–562.
2. Alarcon, GM (2011). Perdegimo metaanalizė su darbo poreikiais, ištekliais ir požiūriu. *Profesinio elgesio žurnalas*, 79 (2), 549–562.
3. Avanzi, L., Van Dick, R., Fraccaroli, F., & Sarchielli, G. (2012). The downside of organizational identification: Relationships between identification, workaholism and well-being. *Work & Stress*, 26, 289–307.
4. Bizumic, B., Reynolds, K. J., Turner, J. C., Bromhead, D., & Subasic, E. (2009). The role of the group in individual functioning: School identification and the psychological well-being of staff and students. *Applied Psychology: An International Review*, 58, 171–192.
5. Blinstrubas, A., & Merkys, G. (2001). Bazinių žinių testo konstravimas: užduočių šaltinių pagrindimas, remiantis ekspertų apklausa. *Socialiniai mokslai*, (4), 7–15.
6. Castro, Maria Carboneros, Gutierrez-Ruiz, Noelia, Martinez-Quiles, Maria, Deliautaite, K., & Angosto, Salvador. (2020). Evaluación de la inteligencia emocional del maestro de educación física en centros educativos de la Región de Murcia. *Sport TK-Revista Euroamericana de Ciencias Del Deporte*, 9(2:suppl.1), 13–21.
7. Collier M., McCue L., Markus C., Smith M. (2002). Stress in medical residency: status quo after a decade of reform? *Ann Intern Med*. 36(3), 183–204.
8. Domashev, E.D, Domashev, V.E, Kovetskaja, M.M, Kolesnichenko, Yu.M, Bogorosh, A.T, Urbonas, Rolandas, & Kaliatka, Algirdas. (2005). *Problems of the prediction of burn out for bolling rod bundles*. 210–211.
9. Endriulaitienė, A., Genevičiūtė-Janonienė, G., Skučaitė, R. (2014). Teachers' organizational commitment: why does it matter in the context of children rights? 98–99. Kaunas: Vytautas Magnus university.
10. Gaižauskaitė, I., & Mikėnė, S. (2014). Socialinių tyrimų metodai: apklausa.
11. Gil, P. R., Unda, S. y Sandoval, J. (2009). Validez factorial del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT), en una muestra de maestros mexicanos. *Salud Mental*, 31, 205–214.
12. Golembiewski R.T, Munzenrider R.F, Stevenson J.G. Phases of Burnout: Developments in Concepts and Applications. *New York: Praeger*; 1986
13. Holmqvist, R., & Jeanneau, M. (2006). Burnout and psychiatric staff's feelings towards patients. *Psychiatry research*, 145(2–3), 208–210.
14. Kardelis K. (2002). Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai: vadovėlis. Šiauliai: Lucilijus.
15. Kim, L. E., Jörg, V., & Klassen, R. M. (2019). A meta-analysis of the effects of teacher personality on teacher effectiveness and burnout. *Educational psychology review*, 31(1), 163–195.
16. Kyriacou, C. (1987). Teacher stress and burnout: An international review. *Educational research*, 29(2), 146–152.
17. Korczak D, Kister C, Huber B. (2005). Differentialdiagnostik des Burnout-Syndroms. *Schriftenreihe Health Technology Assessments (HTA)*.

18. Kust, Davor, Murgic, Jure, Vukovic, Petra, Kruljac, Ivan, Prpic, Marin, Zilic, Ana, ... Luetic, Kresimir. (2020). Oncologist burnout syndrome in Eastern Europe: results of the multinational survey. *JCO Oncology Practice*, 16(4), 366–376. <https://doi.org/10.1200/JOP.19.00470>
19. Lee R.T, Ashforth B.E. On the Meaning of Maslach's Three Dimensions of Burnout. *Journal of Applied Psychology*. 1990; 75: 743–747.
20. Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of applied Psychology*, 81(2), 123.
21. Leiter, M. P., & Maslach, C. (2010). Building engagement: The design and evaluation of interventions. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 164–180.
22. Maslach Ch. A multidimensional theory of burnout. In *Theories of Organizational Stress*. Oxford University Press; 1998. p. 68–85.
23. Maslach, C., Jackson, S. & Leiter, M. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual*. California, USA: Palo Alto.
24. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397–422.
25. Maslach, Ch. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science* 12(5): 189–192.
26. Mikalauskas, A., Širvinskas, E., Marchertienė, I., Macas, A., Samalavičius, R., Kinduris, Š., & Benetis, R. (2012). Burnout among Lithuanian cardiac surgeons and cardiac anesthesiologists. *Medicina*, 48(9), 71.
27. Mörkl, Sabrina, Stell, Linda, V. Buhai, Diana, Schweinzer, Melanie, Wagner–Skacel, Jolana, Vajda, Christian, ... Holasek, Sandra J. (2021). 'An apple a day'? psychiatrists, psychologists and psychotherapists report poor literacy for nutritional medicine: international survey spanning 52 countries. *Nutrients*, 13(822), 1–26. <https://doi.org/10.3390/nu13030822>
28. Pacevičius, J. (2006). Profesinis perdegimas kaip organizacinės elgsenos problema. *Ekonomika ir vadyba, aktualijos ir perspektyvos* 2(7): 125–129.
29. Pellegrini V. A. Physician burnout: a time for healing. *Obstetrical & gynecological survey*. 2007; 62(5):285.
30. Perlman, B., & Hartman, E. A. (1982). Burnout: Summary and future research. *Human relations*, 35(4), 283–305.
31. Pross, C. (2006). Burnout, vicarious traumatization and its prevention. *Torture*, 16(1), 5,9.
32. *Psichologijos žodynas*. (1993). R. Augis (red.). Vilnius: *mokslo ir enciklopedijų leidykla*.
33. Quinceno J. M. y Alpi, V. S. (2007). Burnout: Síndrome de quemarse en el trabajo. *Acta Colombiana de Psicología*, 10, 117–125.
34. Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119–124.
35. Sadauskas, E. (2020). Žaliosios logistikos sprendimų pagrindimas (Master's thesis).
36. Sanford, J. A. (1992). *Ministry burnout*. Westminster John Knox Press.
37. Schaufeli W. B, Bakker A.B Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*. 2004; 25(3): 293–315.
38. Simbula, S., & Guglielmi, D. (2010). Depersonalization or cynicism, efficacy or inefficacy: What are the dimensions of teacher burnout? *European Journal of Psychological Education*, 25, 301–314.

39. Skurdenienė, Nijolė, & Prakapienė, Dalia. (2021). Mobbing in the Public Sector: the Case of the Ministry of National Defence of Lithuania and its Institutions. *Public Policy and Administration*, 34–44. <https://doi.org/10.5755/j01.ppa.20.1.28062>
40. Starnaman S.M, Miller K.L. A Test of a Causal Model of Communication and Burnout in the Teaching Profession. *Communication Education*. 1992; 41(1):40–53.
41. Stirbys, P. (2017). Stresas–gydytojų kasdienybė. *Kauno diena*. Kaunas: *Kauno diena*, 2017, balandžio 28.
42. Suchodolska, I. (2008). Perdegimo sindromas ir jo ryšys su asmenybės bruožais ir patiriama žodine agresija. Magistro darbas. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
43. Suran, B. G., & Sheridan, E. P. (1985). Management of burnout: Training psychologists in professional life span perspectives. *Professional Psychology: Research and Practice*, 16(6), 741.
44. Šalčiuvienė, L. (2005). Prekės ženklų įvaizdžio valdymas tarpkultūriniame kontekste.
45. Šukys, S. (2006). Nuostatų į sportinės veiklos dalyvių elgesį tyrimo instrumentarijaus metodologinis pagrindimas. *Sporto mokslas*, (212.), 7–15.
46. Taris T. W, Le Blanc P. M, Schaufeli W. B, Schreurs P. J. Are there causal relationships between the dimensions of the Maslach Burnout Inventory? A review and two longitudinal tests. *Work and Stress: An International Journal of Work, Health and Organisations*. 2005; 19(3):238 – 255.
47. Vaccaro, J. V., & Clark, G. H. (1987). A profile of community mental health center psychiatrists: Results of a national survey. *Community Mental Health Journal*, 23(4), 282–289.
48. Vredenburgh, L. D., Carlozzi, A. F., & Stein, L. B. (1999). Burnout in counseling psychologists: Type of practice setting and pertinent demographics. *Counselling Psychology Quarterly*, 12(3), 293–302.
49. Weisberg J, Sagie A. Teachers' physical, mental, and emotional burnout: Impact on intention to quit. *The journal of psychology*. 1999; 133(3):333–33.