



Mokytojų reikšmijautos charakteristikos demografinių kintamųjų požiūriu

Justina Budreikaitė¹, Agota Giedrė Raišienė²

¹ Mykolo Romerio universitetas, Socialinės įtraukties ir lyderystės tyrimų laboratorija, Didlaukio g. 55, 8303 Vilnius, justina.budreikaite@mruni.eu

² Mykolo Romerio universitetas, Vadybos ir politikos mokslų institutas, Ateities g. 20, 08303 Vilnius, agotar@mruni.eu

Anotacija. Straipsnyje pristatomas reikšmingumo suvokimo (reikšmijautos) konstruktas, kuriuo vertinamas individų pojūtis, kad jie ir jų darbas yra svarbūs ir reikšmingi. Pristatoma teorinė reikšmijautos analizė ir žvalgomas empirinis tyrimas, nagrinėjantis reikšmijautos panašumus ir skirtumus bendrojo lavinimo mokyklų pedagogų populiacijoje pagal sociodemografinius faktorius. Nustatyti reikšmijautos skirtumai pagal mokytojų amžių, lytį ir poziciją. Pateikiamos tyrimo išvados, apribojimai ir rekomendacijos.

Esminiai žodžiai: reikšmingumo suvokimas, mokytojai, reikšmijauta, demografiniai skirtumai.

Įvadas

Pasaulyje nerimstant mokytojų streikams pastebėtini skirtingi pasaulio pedagogams nerimą keliantys darbo aspektai. Estijoje, Jungtinėje Karalystėje, Australijoje ir Zimbabvėje streikai kyla dėl atlyginimo dydžio, Latvijos mokytojai streikuoja dėl darbo krūvio, o Lietuvos pedagogai pabrėžia kompleksinius švietimo sistemos iššūkius dėl atlyginimo, darbo krūvio, klasių dydžio ir sunkumų įgyvendinant įtraukujį ugdymą.

Išsilavinimas ir su juo susijusios kompetencijos tiesiogiai veikia šalies ekonominės gerovės augimą (Hanushek & Woessmann, 2020), todėl mokytojų lūkesčiai yra svarbūs ir reikalauja dėmesio. Greta ekonominių klausimų mokytojo profesija siejama su stresu ir nerimu (Fernández-Batanero ir kt., 2021), o drauge yra neatsiejama nuo pašaukimo, susijusio su šios profesijos ir tarpasmeninių santykių prasmingumu (Bukšnytė-Marmienė

ir kt., 2023; Kuncėvičiūtė & Jóhannesson, 2023; Šilinskas & Raižienė, 2024). Azaliney Binti Mohd Amin ir kt. (2021) atkreipia dėmesį, kad mokytojų pasitenkinimas darbu yra glaudžiai susijęs su darbo teikiamu prasmės pojūčiu. Šiame darbe nagrinėjama, kaip mokytojai suvokia savo pačių ir savo darbo reikšmingumą, tam pasitelkiant suvokiamo reikšmingumo (reikšmijautos) konstruklą. Reikšmijauta apibūdina poreikį jaustis svarbiems ir reikšmingiems savo asmenybės ar atliekamo darbo požiūriu. Savigarbos (angl. *self-esteem*) tyrimuose pastebėta socialinė savigarbos dedamoji atskleidė, kad savigarba priklauso nuo suvokiamo savo reikšmingumo kitų žmonių atžvilgiu. Anglų kalbos terminas *matter*ing yra sudaiktavardinta veiksmazodžio *to matter*, reiškiančio *būti svarbiam* ar *reikšmingam*, gerundijaus forma¹. Lietuvių kalboje dėl gramatinių ir terminologinių aplinkybių nėra įsitvirtinusio atitikmens, todėl straipsnyje vartojamas naujadaras *reikšmijauta*, kuriuo nusakoma savijauta, kada žmogus jaučiasi reikšmingas.

Mokslinėje literatūroje reikšmijautos tyrimai nagrinėja šio konstrukto poveikį indivi-
dams ir jų grupėms iš psichologijos bei vadybos perspektyvų. Daugelis tyrimų analizuoja reikšmijautos sąsajas su kitais nagrinėjamais konstruktais (depresija, stresu, perdegimu ir pan.) bei jos teigiamus poveikius individų ar darbuotojų savijautai ir gerovei. Vis dėlto negausu tyrimų, nagrinėjančių sociodemografinę reikšmijautos dinamiką, nors prielaidų tokioms studijoms randama dar pirminę reikšmijautos conceptualizaciją pateikusių Rosenberg ir McCullough (1981) darbe, numačiusiame reikšmijautos kismą amžėjant. Keletas bendrose populiacijose atliktų tyrimų taip pat atskleidžia, kad reikšmijauta skirtingų sociodemografinių savybių (amžiaus, lyties, išsilavinimo, darbumo ir pan.) tiriamųjų buvo suvokiama ir juos veikė skirtingai.

Atlikti mokytojų populiacijos tyrimai analizuoja individo reikšmijautos ir psichologinio atsparumo santykį (Simonton ir kt., 2023), reikšmijautos ir streso darbe sąveiką (Baguri ir kt., 2022; Richards ir kt., 2017), mokomojo dalyko įvaizdžio visuomenėje poveikį individo reikšmijautai (Gaudreault ir kt., 2018) ir pan., tačiau mokytojų reikšmijauta demografinių charakteristikų požiūriu nagrinėjama tik pavienėse publikacijose (pvz., Gaudreault ir kt., 2018; Baguri ir kt., 2022), nors tokie tyrimai potencialiai galėtų padėti giliau pažinti mokytojų gerovės darbe dedamąsias. Identifikuota tyrimų spraga pagrindžia šiame straipsnyje, kuriuo siekiama atskleisti mokytojų reikšmijautos charakteristikas demografinių kintamųjų požiūriu, pristatomo tyrimo naujumą ir aktualumą.

Siekiant pradinių įžvalgų apie mokytojų Lietuvoje situaciją reikšmijautos požiūriu, buvo organizuotas žvalgomasis tyrimas. Tyrimo duomenims surinkti pasitelkta netikimybinė patogioji imtis, Lietuvos bendrojo lavinimo mokyklų pedagogus kviečiant užpildyti uždarojo tipo klausimyną, patalpintą internetinėje Microsoft Forms platformoje. Potencialūs respondentai buvo kviečiami dalyvauti apklausoje, kreipiantis viešai internete skirtingų regionų bendrojo lavinimo mokyklų svetainėse pateikiamais elektroninio pašto adresais, tokį metodą pasirenkant dėl jo praktiškumo ir galimybės

¹ <https://www.merriam-webster.com/dictionary/mattering>

sąlygiškai tiesiogiai, t. y. be tarpininkaujančių organizacijų, pvz., švietimo darbuotojams atstovaujančių asociacijų, pasiekti didelį skaičių potencialių respondentų. Be to, socialinių tinklų platformose švietimo darbuotojai buvo kviečiami įsitraukti į tyrimą ir išplatinti nuorodą į anketą savo mokyklose. Atlikus statistinę surinktų duomenų analizę, ištirta dalyvavusių mokytojų bendroji ir darbinė reikšmijauta, jų skirtumai pagal demografines savybes (amžių, lytį, darbo poziciją, darbo patirtį ir individualius poreikius).

Straipsnį sudaro trys dalys: teorinė reikšmijautos analizė, tyrimo metodiką ir tyrimo rezultatų aptarimą apimanti empirinio tyrimo dalis bei išvados ir pasiūlymai.

Reikšmijautos mokslinis diskursas

Reikšmijauta (angl. *matter*) svarbi tiek individams, tiek organizacijoms ir visuomenei. Ji apibūdina individų poreikį jaustis svarbiems ir reikšmingiems kitų individų atžvilgiu (G. Flett ir kt., 2019). Žemas jos lygis sąlygoja menką savigarbą, depresijos, nerimo ir blogos nuotaikos pojūčius, vienišumo jausmą (G. L. Flett, 2022; Giangrasso ir kt., 2022; McComb ir kt., 2020), kurie savo ruožtu dažnai apsunkina galimybes pritapti. Trūkstant šio pojūčio individai ar jų grupės gali patirti laikiną arba nuolatinį marginalumą, kuris gali sukelti objektyvius padarinius lemiančias individų reakcijas į šį deficitą (Prilleltensky, 2020). Savigarbos tyrimuose reikšmijauta, kaip socialinis savigarbos elementas, apima kitų dėmesį, individo suvokiamą savo svarbą kitiems ir juntamą kitų priklausymą nuo individo (Rosenberg & McCullough, 1981). Skiriamos tarpasmeninė ir visuomeninė reikšmijautos raiškos dimensijos.

Tarpasmeninė reikšmijauta apibūdina individo reikšmingumą svarbiems žmonėms (šeimai, partneriui (-ei), draugams), o visuomeninė reikšmijauta nurodo individo suvokiamą savąją svarbą ir įtaką sociumui (Prilleltensky, 2020; Rosenberg & McCullough, 1981). Abi reikšmijautos rūšys yra grįstos abipusiškumu ir veikia bendraujant su kitais bei reaguojant į suvokiamą jų požiūrį į individo reikšmingumą. Individų lygmeniu tarpasmeninė reikšmijauta yra panaši į socialinių grupių įtrauktį, nes abiem atvejais patenkinami individams svarbūs psichologiniai poreikiai, kurie teigiamai veikia jų elgesį, o dėl abipusiškumo grįsto veikimo reikšmijauta gali ne tik įtraukti, bet ir „įreikšminti“ individus socialinėse grupėse ir visuomenėje (Prilleltensky, 2020).

Organizacijų aplinkoje tarpasmeninė reikšmijauta apibūdina reikšmingumą kolegų (-ių) ir vadovų (-ių) atžvilgiu, o visuomeninė reikšmijautos dimensija apibrėžia suvokiamą savo darbo reikšmę visuomenei (Jung & Heppner, 2017). Reikšmijautos darbe (angl. *work mattering*) konstruktas yra adaptuota bendrosios reikšmijautos versija, pritaikyta konkrečiai darbo kontekstams. Bene svarbiausias skirtumas yra tas, kad bendrosios reikšmijautos atveju visuomeninė dimensija nurodo individo suvokiamą savo asmens galią keisti pasaulį ir reikšmę visuomenei, o darbinė reikšmijauta nagrinėja atliekamo darbo

visuomeninę reikšmę ir svarbą. Gausėjantys organizacinės aplinkos tyrimai liudija įvairialypes reikšmijautos naudas darbuotojų gerovei ir darbo rezultatams. Reikšmijauta stiprina darbuotojų įsitraukimą, motyvaciją, pasitenkinimą darbu, taip gerinami ir veiklos rezultatai. Formuojant organizacijos kultūrą, patartina skatinti reikšmijautą ir humanizuoti reikšmingumo patirtį darbe (Ellington, 2023). Įvairiose šalyse atliktais skirtingų sektorių organizacijų tyrimais nustatyti įvairūs teigiami reikšmijautos poveikiai. Mohamed ir kt. (2022) tyrimu atskleistos sąveikos tarp įsitraukimo į darbą, tarpasmeninės ir visuomeninės reikšmijautos bei perdegimo rizikos. Įsitraukimui padedant mažinti riziką perdegti reikšmijauta tai veikia stipriau. Haizlip ir kt. (2020) pažymi ne tik reikšmijautos galią mažinant rizikas perdegti, bet ir teigiamą poveikį įsitraukimui. Tyrimu buvo nustatytos teigiamos slaugytojų reikšmijautos koreliacijos su prasmingo darbo pojūčiu, socialine parama ir įsitraukimu, o neigiamos – su perdegimo rizika. Respondentai pažymėjo, kad reikšmijauta kyla iš santykių su pacientais ir kolegomis, savo meistriškumo suvokimo, kitų vertinimo bei rūpesčio, taip pat – iš suvoktų savo pačių pastangų dėl pacientų gerovės (įsitraukimo). Socialinės paramos atžvilgiu pažymėtinas stipresnis kolegų, o ne vadovų paramos poveikis darbuotojų reikšmijautai ir kolegų santykių svarba. Reikšmijauta gali prisidėti prie darbuotojų psichologinės gerovės stiprindama organizacinį įsipareigojimą, pasitenkinimą darbu, įsipareigojimą ir įsitraukimą (Prihadi ir kt., 2021). Dadfar ir kt. (2021) tyrimu nustatyta, kad reikšmijauta mažina izoliaciją, stiprina tarpusavio komunikaciją ir priklausymo jausmą (angl. *belonging*). Pojūtis, kad vadovai gerbia darbuotojus, ir suvokiamas bendradarbių artumas teigiamai veikia darbuotojų reikšmijautą, o ji tarpininkauja ryšiu tarp santykių darbe ir psichologinio distreso, gerindama darbuotojų psichinę sveikatą ir atsparumą stresui (Bonhag & Upenieks, 2023; Flett, 2022). Besser ir kt. (2022) nustatė teigiamą reikšmijautos poveikį savivertei ir pozityviai savivokai, kurios gali padėti stresinėse situacijose ir didinti atsparumą.

Vadovų vaidmuo reikšmijautai yra svarbus ne tik dėl darbuotojų psichologinės gerovės, bet ir geresnių darbo rezultatų. Nagrinėdami reikšmijautos ir vadovavimo stiliaus sąsajas Pychyl ir kt. (2022) nustatė svarbos pojūčio skatinimo organizacijoje reikšmę darbo rezultatams. Todėl svarbu daugiau dėmesio skirti jausmui, kad darbuotojais yra rūpinamasi ir jie yra svarbūs.

Švietimo sektoriuje atlikti tyrimai pateikia panašių išvalgų apie reikšmijautos taikymo galimybes ir naudą. Rueda ir Lowe Swift (2023) monografijoje apie aukštosiose mokyklose kylančius menko studentų įsitraukimo į akademinę bendruomenę įtraukties ir lygybės iššūkius teigia, kad reikšmijauta akademiniėje aplinkoje atskleidžiama ir kaip psichologinės studentų gerovės rodiklis, ir kaip galimybė gerinti veiklos rezultatus. Svarbus vaidmuo tenka dėstytojams, kurie stiprina studentų reikšmijautą (Pychyl ir kt., 2022), ir visai kitai akademinei bendruomenei: tyrėjams, administratoriams ir kt. (Rueda & Lowe Swift, 2023). Kitas akademinės bendruomenės tyrimas atskleidė tiesiogines ir netiesiogines mokytojų reikšmijautos ir emocijų sąsajas su jų atsparumu.

Emocijos veikia kaip tarpininkas tarp reikšmijautos ir atsparumo, o atsparumas yra susijęs su emociniais išgyvenimais, kurie veikia mokytojų veiksmus, įsitikinimus ir elgesį (Simonton ir kt., 2023).

Barrenechea (2022) tyrime pažymima, kad pablogėjusi mokytojų savijauta darbe sąlygoja mažėjantį pedagogo profesijos patrauklumą. Tai ypač aktualu dėl sumenkusios reikšmijautos. Nesijausdami reikšmingi ir negalėdami kurti reikšmingumo pojūčio kitiems, patyrę mokytojai gali jausti sumenkusią reikšmijautą dėl hierarchinės švietimo sistemos struktūros ir menko komandinio darbo. Kalbant apie mokytojų darbo prestižą, svarbu analizuoti jį galinčius stiprinti vadybinius ir psichologinius veiksnius, kurie padėtų ne tik pritraukti naujų talentų, bet ir juos nuosekliai motyvuoti per visą jų karjerą. Abner ir kt. (2024) tyrimu nustatyta, kad mokytojų suvokimas apie jų darbo reputaciją kyla ne tik iš valdžios pareigūnų, bet ir iš mokytojams artimų žmonių siunčiamų patvirtinančių signalų. Tokie signalai stiprina mokytojų suvokiamą savo profesijos prestižą, autonomiją, pagarbą, darbo rezultatus ir paramą mokytojams (geresnes darbo sąlygas ir apmokėjimą): darbo prestižą didina valdžios atstovų signalai, o suvokiamą autonomiją ir paramą stiprina signalai iš artimųjų. Tokios įžvalgos skatina vertinti bendrą mokytojų suvokiamą profesinę sėkmę, rezultatyvumą bei jų paramos poreikių patenkinimą ir iš profesinės, ir iš asmeninės perspektyvos, juos analizuojant kartu. Šiame tyrime šis ryšys vertinamas nagrinėjant bendrąją (asmeninę) mokytojų reikšmijautą kartu su jų reikšmijauta darbe (jų santykius su kolegomis bei suvokiamą savo darbo reikšmę visuomenei). Tokiu būdu siekiama vertinti mokytojų reikšmijautos ypatumus skirtingose aplinkose, nes prestižo suvokimas kyla iš skirtingų šaltinių.

Kita reikšmijautos tyrimų sritis, galinti suteikti įžvalgų apie reikšmijautos motyvacinius poveikius, yra jos skirtumai pagal sociodemografinės savybes. Dažniausiai nagrinėjami reikšmijautos skirtumai pagal lytį ir amžių. Longitudinės Kanadoje atliktos Taylor ir Turner (2001) studijos duomenimis, vyrų ir moterų reikšmijauta yra kiek skirtinga: moterų reikšmijautą stiprina aukštesnis išsilavinimas ir silpnina konfliktai darbe bei namuose. Tyrėjai nustatė tarpasmeninę reikšmijautą, nuo depresijos apsaugančią tik moteris. Vyrų reikšmijautą, savo ruožtu, stiprino romantiniai santykiai ir vaikai, o silpnino įtempti santykiai. Nuo depresijos vyrams, be reikšmijautos, buvo svarbu jausti savo meistriškumą ir gyvenimo partnerių palaikymą. Taylor ir kt. (2019) tyrimu nustatyta aukštesnė moterų reikšmijauta ir joms stipresnė reikšmijautos apsauga nuo alostatinės apkrovos, kuri taip pat stiprėja su amžiumi. Bonhag & Froese (2022) tyrimo duomenimis, moterų reikšmijauta kyla iš tarpasmeninių santykių, o vyrams svarbūs platesni socialiniai veiksniai (priklausymas partijai ir jos populiarumas, naudojimasis socialiniais tinklais, galėjimas aukoti bendruomenei). Scarpa ir kt. (2022) studijos duomenimis, aukštesnė reikšmijauta būdinga vyresniems, aukštesnę išsilavinimą turintiems ir dirbantiems asmenims. Vyrai šiame tyrime nurodė aukštesnę reikšmijautą už moteris, išskyrus aukštesnius moterų rodiklius, susijusius su tarpasmeniniu vertės kūrimu kitiems (angl. *interpersonal adding value*). Nagrinėjant amžiaus sąlygotus

skirtumus daugeliu atvejų vyriausi respondentai jautėsi reikšmingesni, bet darbe aukštesnė reikšmijauta buvo būdinga 26–34 metų grupei. Tiriant viltingumo, atsparumo ir saviveiksmingumo sąveikas mokytojų reikšmijautos kontekste nustatytas stipresnis moterų mokytojų viltingumas ir atsparumas už jų kolegas vyrus. Aukštas saviveiksmingumo lygis krizių atveju stiprina atsparumą, taigi savigarba, viltingumas ir reikšmijauta yra itin svarbūs mokytojų atsparumui (Baguri ir kt., 2022). Reikšmijauta kinta su amžiumi, ir jos poveikis gali padėti mažinti vyresnių darbuotojų alostatinę apkrovą bei susijusių sveikatos sutrikimų rizikas. Taylor ir kt. (2019) tyrimu atskleistas tokio apsauginio poveikio stiprėjimas tiriamiesiems amžėjant.

Tokios tyrėjų įžvalgos leidžia kelti prielaidas apie reikšmijautos svarbą individams ir organizacijoms, vis dėlto daugelis tyrimų yra atlikti ne Europoje, todėl jų įžvalgos gali būti sunkiau prieinamos. Neslūgstant mokytojų nepasitenkinimui darbo sąlygomis ir kultūra, reikšmijautos tyrimai gali suteikti naujų įžvalgų, kurios galėtų padėti geriau suprasti mokytojų poreikius ir paskatinti diskusijas apie tvarius sprendimus gerinant pedagogų savijautą. Kalbant apie lyčių dinamiką darbe, Raišienės ir kt. (2020) tyrimas parodė, kad nepaisant teisiškai užtikrintos lyčių lygybės darbe tikrovėje kyla įvairių iššūkių. Respondentės, dirbančios viešojo administravimo įstaigose, dominuojamose moterų, nurodė susiduriančios su sudėtingesnėmis karjeros sąlygomis nei vyrai: iš jų reikalaujama aukštesnio išsilavinimo ir didesnio atsidavimo darbui, o moterys, dirbančios vyrų dominuojamose srityse, šių aspektų neminėjo. Vadovės vyrų dominuojamose srityse dukart dažniau nurodė dėl darbo ar profesijos patiriančios visuomenės spaudimą, neigiamą kolegų požiūrį, panieką ir tiesioginę konkurenciją, kurią dažniausiai išreiškia vyrai, įskaitant vadovus. Savo ruožtu respondentai, dirbantys vyrų dominuojamose viešojo administravimo organizacijose, nurodė susiduriantys su neigiamu nevadovaujamas pareigas užimančių kolegų požiūriu ir elgesiu. Tikėtina, kad tai kyla iš didelės moterų konkurencijos, kuri sietina su organizacine aplinka. Verslo organizacijose moterys nurodė labiau pasitikinčios savimi bei dukart rečiau patiriančios sunkumų dėl kolegų elgesio. Tokios tyrėjų išvados parodo būtinybę nagrinėti darbuotojų gerovei svarbius faktorius lyčių aspektu. Lombard ir Cheryan (2023) nurodo objektyvius veiksnius, kurie rodo menkesnes moterų galimybes tam tikrose akademinėse ir profesinėse erdvėse. Darbe nagrinėjama reikšmijautos problematika čia atsiskleidžia kaip moterų nereikšmingumo jausmas, kuris gali turėti įtakos jų veiklos rezultatams. Siekiant mažinti lyčių nelygybę svarbu pripažinti ir vertinti moterų profesinius indėlius (Mazzotti ir kt., 2022).

Remiantis apžvelgtais šaltiniais formuluojama tyrimo hipotezė:

H1: Egzistuoja reikšmingas ryšys tarp respondentų sociodemografinių kintamųjų ir jų bendrosios bei darbinės reikšmijautos suvokimo.

Empirinio tyrimo organizavimas

Empirinis tyrimas vykdytas nuo 2023-12-14 iki 2024-01-26. Lietuvos bendrojo lavinimo mokyklų internetinėse svetainėse viešai prieinamais el. pašto adresais buvo siunčiami kvietimai dalyvauti apklausoje ir nuoroda į apklausą. Laiške supažindinama su tyrimo tikslu, savanoriško dalyvavimo principais ir apibendrinta rezultatų analize, taip užtikrinant duomenų apsaugą ir anonimiškumą. Sulaukta 173 atsakymų, kurie, Švietimo valdymo informacinės sistemos statistiniais duomenimis, sudaro apie 0,5 proc. Lietuvos mokytojų.

Pastebėtina, kad panašūs tyrimai, atlikti daug didesne populiacija pasižyminčiose šalyse, remiasi proporcingai panašiu apklausos dalyvių skaičiumi. Pavyzdžiui, Gaudreault ir kt. (2018) JAV atlikto fizinio lavinimo mokytojų reikšmijautos kiekybinio tyrimo imtį tesudarė 105 respondentai, t. y. 0,37 proc. bendros 28 tūkstančių šio dalyko mokytojų populiacijos šalyje. Malaizijoje Baguri ir kt. (2022) atlikto vidurinių mokyklų pedagogų tyrimo imtį sudarė 248 respondentai, arba 0,14 proc. iš 175 tūkstančius perkopiančios šio lygmens mokytojų populiacijos.

Demografiniai respondentų duomenys pateikiami 1 lentelėje.

1 lentelė

Apklausos dalyvių demografinės savybės

Kategorija	Variantai	Dažnis	Dalis, %
Respondentai	Visi respondentai	173	100
Amžius	<24	2	1,16
	25–34	20	11,56
	35–44	41	23,70
	45–54	55	31,79
	55–64	47	27,17
	65+	8	4,62
Lytis	Vyras	25	14,45
	Moteris	148	85,55
Darbo patirtis	Mažiau nei metai	14	8,09
	1–3 metai	22	12,72
	4–6 metai	26	15,03
	7–9 metai	11	6,36
	10 ir daugiau metų	100	57,80
Darbo pozicija	Vadovas (-ė)	16	9,25
	Ne vadovas (-ė)	157	90,75
Individualūs poreikiai	Nėra	133	76,88

Kategorija	Variantai	Dažnis	Dalis, %
	Nenorėjo atskleisti	5	2,89
	Kiti poreikiai / nenurodyti	2	1,16
	Judėjimo sutrikimai	1	0,58
	Kalbos ir bendravimo sutrikimai	1	0,58
	Regos sutrikimai	17	9,83
	Sveikatos sutrikimai	9	5,20
	Regos ir sveikatos sutrikimai	5	2,89

Pagal aptartą teorinę medžiagą sudaryta trijų dalių 19 uždarų klausimų anketa. Anketos pradžioje supažindinama su apklausos tikslu ir vartojamomis sąvokomis, prieš kiekvieną dalį pateikiama trumpa informacija, ko bus klausiama toje dalyje. *Pirmoji dalis* apima 1–5 klausimus apie demografines savybes. *Antroji dalis* (6–10 klausimai) vertina bendrąją reikšmijautą. *Trečiojoje dalyje* (11–19 klausimai) klausiama apie visuomeninę ir tarpasmeninę reikšmijautą darbe. 2–3 dalių klausimais prašoma įvertinti savo pojūčius/situacijos aktualumą 5 balų Likerto skalėje nuo *Visai ne* iki *Labai*. Anketos klausimai, jų metodinis pagrindimas ir šaltiniai pateikiami 2 lentelėje.

2 lentelė
Apklausos anketos klausimai ir jų pagrindimas

Tyrimo sritys ir klausimai	Autoriai	Kiti autoriai
Demografiniai duomenys		
1. Jūsų amžius		
2. Jūsų lytis		
3. Jūsų darbo patirtis dabartinėje darbovietėje		
4. Ar užimate vadovaujamas pareigas/turite pavaldinių?	n. d.	
5. Jūsų individualūs poreikiai		
Bendroji reikšmijauta		
6. Kaip svarbūs jaučiatės kitiems?		Besser et al. (2022)
7. Kaip stipriai jaučiate, kad kiti žmonės atkreipia į Jus dėmesį?		Bonhag & Upenieks (2023)
8. Kaip manote, kaip labai kitiems Jūsų trūktų, jei išvyktumėte?	Rosenberg & McCullough (1981)	Giangrasso et al. (2022)
9. Kiek žmonės apskritai domisi tuo, ką norite pasakyti?		McComb et al. (2020)
10. Kiek kiti nuo Jūsų priklauso?		Prihadi, Chang & Lyann (2021)

Tyrimo sritys ir klausimai	Autoriai	Kiti autoriai
Reikšmijauta darbe		
11. Manau, kad visuomenė vertina mano darbą.		
12. Jaučiu, kad mano darbas atitinka visuomenės poreikius.		
13. Žmonės sako, kad mano darbas padarė įtaką jų gyvenimui.		
14. Mano darbas veikia žmonių gyvenimus.	Jung &	Haizlip et al. (2020)
15. Mano kolegos nusiviltų sužinoję, kad galiu išeiti iš darbo.	Heppner (2017)	Mohamed et al. (2022)
16. Jaučiuosi svarbus/i savo kolegoms.		
17. Mano kolegos vertina mano idėjas ir pasiūlymus.		
18. Mano vadovas/ė nusiviltų sužinoję, kad galiu išeiti iš darbo.		
19. Mano kolegos vertina mano paramą ir pagalbą.		

Duomenų analizė

Siekiant tyrimo tikslo, surinkti duomenys buvo analizuojami pasitelkiant Fischer tikslųjį kriterijų, kuriuo vertinama, kurie klausimai pasižymi statistiškai reikšmingais skirtumais pagal demografinius kintamuosius. Šiuo būdu atrinkus sociodemografiniu požiūriu reikšmingus duomenis, toliau buvo analizuojami tik jie. Atliekant Mann-Whitney-U kriterijų buvo vertinami išryškėję skirtumai demografinių savybių porose (vadovai: pavaldiniai, respondentai su individualiais poreikiais ir be jų, moterys ir vyrai). Šis kriterijus naudojamas dviejų atskirų duomenų grupių skirtumams palyginti, kai matuojamas ordinalus arba tolydus kintamasis neatitinka normalaus pasiskirstymo. Daugiau nei dvi demografinės savybės turinčių amžiaus ir darbo patirties kintamųjų atveju taikytas Kruskal Wallis kriterijus su Bonferroni korekcija. Juo buvo tiriama, kuriose amžiaus ir darbo patirties porose esama statistiškai reikšmingų skirtumų. Vėliau, siekiant nustatyti reikšmingus šių grupių porų skirtumus, buvo atlikta Dunno-Bonferroni post hoc analizė.

Rezultatai

Remiantis aprašomąja statistine analize, respondentų atsakymai buvo sugrupuoti pagal bendrosios ir darbinės reikšmijautos suvokimo lygmenis.

Pirmiausia atlikta bendrosios reikšmijautos įverčių, matuojančių respondentų reikšmijautą su artimiausiais žmonėmis, analizė. Respondentų įvertinimų vidurkis siekė

3,641 iš 5. Aukščiausiai vertintas savo svarbos kitiems jausmas (*Kaip svarbūs jaučiatės kitiems?* ir *Kaip stipriai jaučiate, kad į Jus kreipia dėmesį?*) bei nuomonės svarba (*Kiek žmonės domisi, ką norite pasakyti?*). Kitų priklausymo (*Kiek kiti nuo Jūsų priklauso?*) įverčiai kiek žemesni (3 lent.).

3 lentelė
Bendrosios reikšmijautos vertinimas

Respondentų atsakymai	Visai ne	Vos vos	Šiek tiek	Vidutiniškai	Labai	Vert. vidurkis (balai)	Mediana	Stand. nuokrypis
Vertinimas balais	1	2	3	4	5			
Bendroji reikšmijauta	N	N	N	N	N			
Svarbos kitiems jausmas	2	8	25	95	43	3,977	4	0,828
Kitų dėmesio atkreipimas	3	7	27	94	42	3,954	4	0,848
Nuomonės svarba	3	15	41	87	27	3,694	4	0,898
Svarba nesant	17	19	47	55	35	3,416	4	1,211
Kitų priklausymas	22	25	49	57	20	3,162	3	1,195
Viso klausimų bloko:						3,641		

Toliau buvo nagrinėjama respondentų reikšmijauta darbe, t. y. kaip jie vertina savo darbo reikšmę visuomenei ir savo pačių reikšmingumą kolegoms. Bendras abiejų tipų reikšmijautos darbe vidurkis siekia 3,683 balų iš 5. Aukščiausiai šioje dalyje įvertinti visuomeninės ir tarpasmeninės reikšmijautos klausimai (*Jaučiu, kad mano darbas atitinka visuomenės poreikius* ir *mano bendradarbiai vertina mano paramą ir pagalbą*). Žemiausiai įvertinta tarpasmeninė svarba kolegoms išėjimo iš darbo atveju (*Mano bendradarbiai nusiviltų sužinoję, kad galiu išeiti iš darbo*) (4 lent.).

Empirinis tyrimas atskleidė gana aukštą dalyvavusių mokytojų bendrosios bei darbinės reikšmijautos (suvokiamos savo darbo reikšmės visuomenei bei tarpasmeninio reikšmingumo savo kolegoms) suvokimą, abiem atvejais viršijusį 3,6 iš 5 balų. Aprašomoji statistinė analizė parodė gana panašius anketos dalių įverčius. Reikšmijauta darbe (3,683) vidutiniškai vertinta šiek tiek aukščiau už bendrąją (3,641). Aukščiausiai vertinti klausimai nurodo į suvokiamą savo darbo, nuomonės ir savo pačių reikšmę kitiems, o žemiausiai vertinti kitų priklausymas (3,162) ir išėjimo iš darbo svarba kolegoms (3,191). Tokie rezultatai patvirtina prielaidas apie pašaukimo svarbą pedagogų darbe ir suvokimą, koks socialiai svarbus yra mokytojų darbas. Atkreiptinas dėmesys į žemesnius įverčius vertinant kolegų požiūrį išeinant iš darbo ir suvokiamą kitų priklausymą nuo mokytojų.

4 lentelė

Reikšmijautos darbe vertinimas

Respondentų atsakymai	Visai ne	Vos vos	Šiek tiek	Vidutiškai	Labai	Vert. vidurkis (balai)	Mediana	Stand. nuokrypis
Vertinimas balais	1	2	3	4	5			
Bendroji reikšmijauta	N	N	N	N	N			
Darbas atliepia soc. poreikius	2	7	17	93	54	4,098	4	0,819
Vertinama pagalba	5	13	30	61	64	3,960	4	1,053
Darbo poveikis kitiems	4	11	36	63	59	3,936	4	1,007
Vertinamos idėjos	5	8	33	87	40	3,861	4	0,923
Darbas paveikė kitų gyvenimus	9	16	45	69	34	3,595	4	1,067
Darbo visuom. vertinimas	7	21	38	82	25	3,561	4	1,013
Svarba kolegoms	14	16	47	65	31	3,480	4	1,134
Išėjimo reikšmė vadovams	21	13	40	63	36	3,462	4	1,246
Išėjimo reikšmė kolegoms	23	24	50	49	27	3,191	3	1,245
Viso klausimų bloko:						3,683		

Reikšmijautos skirtumai pagal demografinius respondentų rodiklius

Tolesniais analizės žingsniais buvo siekiama patikrinti iškeltą H1 apie sociodemografinių kintamųjų įtaką bendrajai ir darbinei reikšmijautai.

Siekiant nustatyti statistiškai reikšmingus skirtumus pagal demografines savybes buvo pasirinktas Fischerio tikslusis kriterijus. Jis yra tinkamas, kai nesilaikoma pagrindinės chi kvadrato kriterijaus prielaidos, t. y. kad kiekviename kryžminės lentelės laukelyje būtų bent keturi, o geriausia penki tikėtini atvejai. Fischerio tikslusis kriterijus taip pat rekomenduotinas mažų duomenų imčių analizėms, nes juo nedaromos prielaidos apie tikėtinus dažnius, o tai leidžia išvengti galimo chi kvadrato kriterijaus pritaikomumo apribojimų. Atliekant Fischer kriterijų buvo nagrinėta, kurie klausimai pasižymėjo statistiškai reikšmingais skirtumais pagal demografines savybes. Statistiškai reikšmingi skirtumai būdingi tiems klausimams, kurių p reikšmė yra mažesnė už 0,05. Jie detaliau nagrinėti Mann-Whitney ir Kruskal-Wallis kriterijais.

Vertinant bendrosios reikšmijautos suvokimo skirtumus pagal amžių užfiksuoti statistiškai reikšmingi skirtumai keturiais atvejais: vertinant savo reikšmingumą kitiems ($p = 0,038$), suvokiamą kitų dėmesį savo asmeniui ($p = 0,019$) ir nuomonei

($p = 0,034$) bei kitų priklausymą nuo individo ($p = 0,046$). Reikšmijautos darbe suvokimas pagal amžių reikšmingai skyrėsi tik vertinant kolegų požiūrį į idėjas ir pasiūlymus ($p = 0,047$) (5 lent.).

5 lentelė
Reikšmijautos skirtumai pagal amžių, Fischerio tikslusis kriterijus

Teiginys	p
Kaip svarbūs jaučiatės kitiems?	0,038
Kaip stipriai jaučiate, kad kiti atkreipia į Jus dėmesį?	0,019
Kaip manote, kaip labai kitiems Jūsų trūktų, jei išvyktumėte?	0,191
Kiek žmonės apskritai domisi tuo, ką norite pasakyti?	0,034
Kiek kiti nuo Jūsų priklauso?	0,046
Manau, kad visuomenė vertina mano darbą.	0,477
Jaučiu, kad mano darbas atitinka visuomenės poreikius.	0,064
Žmonės sako, kad mano darbas padarė įtaką jų gyvenimui.	0,428
Mano darbas veikia žmonių gyvenimus.	0,252
Mano bendradarbiai nusiviltų sužinoję, kad galiu išeiti iš darbo.	0,466
Jaučiuosi svarbus/i savo kolegoms.	0,846
Mano bendradarbiai vertina mano idėjas ir pasiūlymus.	0,047
Mano vadovas/ė nusiviltų sužinoję, kad galiu išeiti iš darbo.	0,106
Mano bendradarbiai vertina mano paramą ir pagalbą.	0,113

Lyties aspektas vertinant bendrąją reikšmijautą buvo statistiškai reikšmingas suvokiamai savo svarbai kitų atžvilgiu ($p = 0,037$), o reikšmijautos darbe atveju lyčių skirtumai reikšmingi net penkiais reikšmijautos darbe atvejais. Lyčių skirtumai stebėti vertinant savo darbo visuomeninę svarbą ($p = 0,045$), darbo įtaką žmonių gyvenimui konkrečiai ($p = 0,004$) ir poveikį kitiems apskritai ($p = 0,005$). Tarpasmeninė reikšmijauta darbe pagal lytis skyrėsi vertinant savo pagalbos ir pasiūlymų bei idėjų svarbą kolegoms (atit. $p = 0,022$ ir $0,026$) (6 lent.).

6 lentelė
Reikšmijautos skirtumai pagal lytį, Fischerio tikslusis kriterijus

Teiginys	p
Kaip svarbūs jaučiatės kitiems?	0,037
Kaip stipriai jaučiate, kad kiti atkreipia į Jus dėmesį?	0,123
Kaip manote, kaip labai kitiems Jūsų trūktų, jei išvyktumėte?	0,394
Kiek žmonės apskritai domisi tuo, ką norite pasakyti?	0,188

Teiginys	P
Kiek kiti nuo Jūsų priklauso?	0,792
Manau, kad visuomenė vertina mano darbą.	0,045
Jaučiu, kad mano darbas atitinka visuomenės poreikius.	0,525
Žmonės sako, kad mano darbas padarė įtaką jų gyvenimui.	0,004
Mano darbas veikia žmonių gyvenimus.	0,005
Mano bendradarbiai nusiviltų sužinoję, kad galiu išeiti iš darbo.	0,447
Jaučiuosi svarbus/i savo kolegoms.	0,118
Mano bendradarbiai vertina mano idėjas ir pasiūlymus.	0,022
Mano vadovas/ė nusiviltų sužinoję, kad galiu išeiti iš darbo.	0,357
Mano bendradarbiai vertina mano paramą ir pagalbą.	0,026

Analizuojant vadovų ir pavaldinių bendrąją reikšmijautą užfiksuoti statistiškai reikšmingi skirtumai vertinant juntamą kitų dėmesį ($p = 0,038$), savo nuomonės kitiems svarbą ($p = 0,010$) ir kitų priklausymą nuo individo ($p = 0,004$). Pareigų pobūdis taip pat lėmė skirtingai vertinamą kolegų požiūrį išėjimo iš darbo atveju ($p = 0,022$) ir savo asmens svarbą kolegoms ($p < 0,001$) (7 lent.).

7 lentelė

Reikšmijautos skirtumai pagal poziciją, Fischerio tikslusis kriterijus

Teiginys	P
Kaip svarbūs jaučiatės kitiems?	0,212
Kaip stipriai jaučiate, kad kiti atkreipia į Jus dėmesį?	0,038
Kaip manote, kaip labai kitiems Jūsų trūktų, jei išvyktumėte?	0,106
Kiek žmonės apskritai domisi tuo, ką norite pasakyti?	0,010
Kiek kiti nuo Jūsų priklauso?	0,004
Manau, kad visuomenė vertina mano darbą.	0,060
Jaučiu, kad mano darbas atitinka visuomenės poreikius.	0,550
Žmonės sako, kad mano darbas padarė įtaką jų gyvenimui.	0,071
Mano darbas veikia žmonių gyvenimus.	0,069
Mano bendradarbiai nusiviltų sužinoję, kad galiu išeiti iš darbo.	0,022
Jaučiuosi svarbus/i savo kolegoms.	<,001
Mano bendradarbiai vertina mano idėjas ir pasiūlymus.	0,141
Mano vadovas/ė nusiviltų sužinoję, kad galiu išeiti iš darbo.	0,335
Mano bendradarbiai vertina mano paramą ir pagalbą.	0,557

Reikšmijautos skirtumų pagal individualius poreikius analizė neparodė statistiškai reikšmingų skirtumų. Visų klausimyno teiginių gautos *p* reikšmės buvo didesnės už 0,05 (8 lent.).

8 lentelė
Reikšmijautos skirtumai pagal individualius poreikius, Fischerio tikslusis kriterijus

Teiginys	p
Kaip svarbūs jaučiatės kitiems?	0,551
Kaip stipriai jaučiate, kad kiti atkreipia į Jus dėmesį?	0,769
Kaip manote, kaip labai kitiems Jūsų trūktų, jei išvyktumėte?	0,935
Kiek žmonės apskritai domisi tuo, ką norite pasakyti?	0,845
Kiek kiti nuo Jūsų priklauso?	0,471
Manau, kad visuomenė vertina mano darbą.	0,809
Jaučiu, kad mano darbas atitinka visuomenės poreikius.	0,093
Žmonės sako, kad mano darbas padarė įtaką jų gyvenimui.	0,460
Mano darbas veikia žmonių gyvenimus.	0,445
Mano bendradarbiai nusiviltų sužinoję, kad galiu išeiti iš darbo.	0,921
Jaučiuosi svarbus/i savo kolegoms.	0,447
Mano bendradarbiai vertina mano idėjas ir pasiūlymus.	0,486
Mano vadovas/ė nusiviltų sužinoję, kad galiu išeiti iš darbo.	0,676
Mano bendradarbiai vertina mano paramą ir pagalbą.	0,520

Galiausiai buvo analizuojami skirtumai pagal respondentų darbo patirtį. Šiuo atžvilgiu nebuvo užfiksuota statistiškai reikšmingų skirtumų nė vienoje iš tiriamų reikšmijautos dimensijų. Visų klausimyno teiginių gautos *p* reikšmės buvo didesnės už 0,05 (9 lent.).

9 lentelė
Reikšmijautos skirtumai pagal darbo patirtį, Fischerio tikslusis kriterijus

Teiginys	p
Kaip svarbūs jaučiatės kitiems?	0,136
Kaip stipriai jaučiate, kad kiti atkreipia į Jus dėmesį?	0,172
Kaip manote, kaip labai kitiems Jūsų trūktų, jei išvyktumėte?	0,682
Kiek žmonės apskritai domisi tuo, ką norite pasakyti?	0,185
Kiek kiti nuo Jūsų priklauso?	0,481
Manau, kad visuomenė vertina mano darbą.	0,273
Jaučiu, kad mano darbas atitinka visuomenės poreikius.	0,232

Teiginys	P
Žmonės sako, kad mano darbas padarė įtaką jų gyvenimui.	0,542
Mano darbas veikia žmonių gyvenimus.	0,610
Mano bendradarbiai nusiviltų sužinoję, kad galiu išeiti iš darbo.	0,082
Jaučiuosi svarbus/i savo kolegoms.	0,376
Mano bendradarbiai vertina mano idėjas ir pasiūlymus.	0,390
Mano vadovas/ė nusiviltų sužinoję, kad galiu išeiti iš darbo.	0,688
Mano bendradarbiai vertina mano paramą ir pagalbą.	0,718

Išanalizavus skirtingų demografinių savybių sąlygotus reikšmijautos skirtumus buvo detaliau nagrinėjami statistiškai reikšmingi skirtumai demografinių kintamųjų grupėse. Po dvi savybes turinčių darbo pozicijos ir lyties grupių skirtumai nagrinėti Mann-Whitney-U kriterijumi, o daugiau savybių apimančios amžiaus grupių skirtumai tirti Kruskal-Wallis kriterijumi taikant Bonferroni korekcijas, po to tikrinant reikšmingus grupių porų skirtumus Dunn-Bonferroni post-hoc kriterijumi.

Darbo pozicijos atveju vadovai jautė aukštesnę reikšmijautą už pavaldinius. Statistiškai reikšmingi skirtumai užfiksuoti bendrosios reikšmijautos atžvilgiu vertinant kitų dėmesį savo asmeniui ir nuomonei, o darbe – suvokiant savo bei savo idėjų ir pasiūlymų svarbą kolegoms. Vis dėlto dėl labai mažos vadovaujančių respondentų dalies rezultatus derėtų vertinti negeneralizuojant (10 lent.)

10 lentelė

Vadovų ir nevadovų reikšmijautos skirtumai, Mann-Whitney-U kriterijus

Klausimas	Vadovai	N	Vid. rangai	Mediana	Mann-Whitney-U	P
Kaip stipriai jaučiate, kad kiti atkreipia į Jus dėmesį?	Taip	16	122,75	5,00	684,000	<,001
	Ne	157	83,36	4,00		
Kiek žmonės apskritai domisi tuo, ką norite pasakyti?	Taip	16	123,50	4,50	672,000	<,001
	Ne	157	83,28	4,00		
Kiek kiti nuo Jūsų priklauso?	Taip	16	130,41	4,00	562,000	<,001
	Ne	157	82,58	3,00		
Jaučiuosi svarbus/svarbi savo kolegoms	Taip	16	130,59	5,00	558,500	<,001
	Ne	157	82,56	4,00		
Mano kolegos vertina mano idėjas ir pasiūlymus	Taip	16	118,00	4,50	760,000	0,005
	Ne	157	83,84	4,00		

Lyties atžvilgiu moterų mokytojų bendroji reikšmijauta aukštesnė dėl svarbos kitiems pojūčio, o darbe mokytojos stipriau jaučia savo darbo visuomeninę reikšmę

ir tarpasmeninę reikšmijautą darbe dėl kolegų vertinamos paramos ir pagalbos. Mokytojai geriau vertino savo darbo įtaką žmonių gyvenimui bei jautė kolegas vertinant jų idėjas bei pasiūlymus (11 lent.).

11 lentelė

Moterų ir vyrų reikšmijautos skirtumai, Mann-Whitney-U kriterijus

Klausimas	Vado- vai	N	Vid. rangai	Media- na	Mann- Whitney-U	P
Kaip svarbūs jaučiatės kitiems?	Vyras	25	81,53	4,00	1337,000	0,014
	Moteris	148	88,65	4,00		
Manau, kad visuomenė vertina mano darbą.	Vyras	25	86,15	3,00	1347,000	0,021
	Moteris	148	87,26	4,00		
Žmonės sako, kad mano darbas padarė įtaką jų gyvenimui.	Vyras	25	92,13	3,00	1130,000	0,001
	Moteris	148	85,46	4,00		
Mano darbas veikia žmonių gyvenimus.	Vyras	25	91,85	3,00	1235,000	0,005
	Moteris	148	85,54	4,00		
Mano bendradarbiai vertina mano idėjas ir pasiūlymus.	Vyras	25	89,79	4,00	1234,000	0,004
	Moteris	148	86,16	4,00		
Mano bendradarbiai vertina mano paramą ir pagalbą.	Vyras	25	80,03	4,00	1290,000	0,011
	Moteris	148	89,10	4,00		

Kruskal-Wallis kriterijumi su Bonferroni korekcija ir Dunn-Bonferroni post-hoc kriterijumi siekta patikrinti reikšmingus amžiaus grupių porų skirtumus (12 lentelė). Ši analizė atskleidė gana nuoseklią reikšmijautos dinamiką respondentams amžėjant. Ryškiausi skirtumai vertinant savo asmens svarbą kitiems nustatyti tarp gretimų vidutinio amžiaus grupių, vyresniajai iš jų šiuo atžvilgiu pasižymėjus aukštesniais rodikliais už jaunesniąją. Vertinant juntamą kitų dėmesį 25–34 metų respondentai jautėsi geriau už 35–44-erių metų respondentus, o šie – prasčiau už 45-erių ir vyresnius kolegas. Juntamo kitų dėmesio respondentų nuomonei atžvilgiu jauniausieji respondentai nurodė jautėsi prasčiausiai tiek lyginant su gretima amžiaus grupe nuo 25-erių, tiek su vidutinės grupės respondентаis. Tokia situacija būdinga ir vidutinio amžiaus grupėse, kuriose jaunesni respondentai jautėsi mažiau svarbūs už vyresnius. Kalbant apie suvokiamą kitų priklausymą nuo respondentų jaunesni vidutinio amžiaus mokytojai nurodė aukštesnius įverčius už vyresnius.

Nagrinėjant kolegų vertinamas idėjas ir pasiūlymus jauniausieji respondentai iki 24-erių metų nurodė jautėsi prasčiau už gretimą amžiaus grupę ir vidutinio amžiaus kolegas nuo 45-erių. Vėlesniais metais 25–34 m. respondentai nurodė jautėsi geriau už gretimą vyresnę grupę, tačiau 35-erių metų respondentai nurodė mažesnę savo idėjų vertę už 45-erių ir vyresnius kolegas (12 lentelė).

12 lentelė

Amžiaus grupių porų reikšmijautos skirtumai, Kruskal-Wallis kriterijus su Bonferroni korekcija ir Dunn-Bonferroni post-hoc kriterijus

Klausimas	Grupių poros	z	W _i	W _j	p	P _{bonf}
Kaip svarbūs jaučiatės kitiems?	35–44 45–54	-2,948	71,183	98,700	0,003*	0,048
Kaip stipriai jaučiate, kad kiti atkreipia į Jus dėmesį?	25–34 35–44	2,786	104,925	70,427	0,005*	0,080
	35–44 45–54	-2,741	70,427	96,100	0,006*	0,092
	<24 25–34	-2,074	25,000	96,250	0,038**	0,571
Kiek žmonės apskritai domisi tuo, ką norite pasakyti?	<24 45–54	-2,139	25,000	96,309	0,032**	0,487
	35–44 45–54	-2,437	73,024	96,309	0,015**	0,222
	45–54 55–64	2,248	99,055	77,426	0,025**	0,368
Kiek kiti nuo Jūsų priklauso?	45–54 65+	2,404	99,055	55,000	0,016**	0,243
	<24 25–34	-2,070	30,000	101,025	0,038**	0,577
	<24 45–54	-2,036	30,000	97,800	0,042**	0,627
Mano bendradarbiai vertina mano idėjas ir pasiūlymus	25–34 35–44	2,339	101,025	71,512	0,019**	0,290
	35–44 45–54	-2,754	71,512	97,800	0,006*	0,088

* p < 0,01, ** p < 0,05

Tokie tyrimo rezultatai iš dalies patvirtina tyrimo hipotezę apie sociodemografinių kintamųjų įtaką reikšmijautai. Tam tikrais aspektais bendrosios ir darbinės reikšmijautos suvokimo skirtumai nustatyti pagal respondentų amžių, lytį ir darbo poziciją, bet ne jų darbo patirtį ar individualius poreikius. Apibendrinant reikšmijautos sklaidą tarp skirtingų demografinių grupių pastebėta keletas dėsningumų.

Pirma, aiškiausia reikšmijautos skirtis užfiksuota pagal darbo pozicijos ir lyties kriterijus. Skirtumai pagal lytį rodo aukštesnę moterų bendrąją ir darbinę reikšmijautą (ir pastarosios visuomeninę ir tarpasmeninę dimensijas). Mokytojos aukščiau vertino savo pačių ir savo darbo svarbą visuomenei bei pagalbos ir paramos svarbą bendradarbiams.

Vyrai mokytojai, savo ruožtu, jautė savo reikšmingumą dėl darbo įtakos kitiems žmonėms bei kolegų vertinamų idėjų bei pasiūlymų. Tai iš esmės atitinka kitų populiacijų tyrimų rezultatus apie tarpasmeninę moterų reikšmijautos kilmę ir platesnės visuomeninės įtakos svarbą vyrams. Vertinant darbo pozicijos poveikį nustatyta, kad vadovai pasižymėjo aukštesne reikšmijauta dėl juntamo kitų dėmesio jiems ir jų nuomonei, jie taip pat aukščiau vertino savo ir savo idėjų bei pasiūlymų svarbą kolegoms.

Antra, darbo patirtis ir individualūs poreikiai neparodė statistiškai reikšmingų skirtumų nei bendrosios, nei darbinės reikšmijautos suvokimui. Atsižvelgiant į šio tyrimo dalyvių pasiskirstymą tikėtinos kelios priežastys, kodėl vertinant demografinius mokytojų reikšmijautos skirtumus nustatyti statistiškai reikšmingi skirtumai pagal respondentų amžių, o ne pagal jų darbo patirtį. Tai galėjo lemti asmeniniai su amžiumi susiję veiksniai. Pavyzdžiui, patyrę 45–64 m. mokytojai gali jaustis kitaip nei pradedantys karjerą (<24 m.) dėl savo šeiminių, profesinių ar socioekonominių aplinkybių. Taip pat darbo patirtis gali neatrodyti svarbi esant ribotoms karjeros galimybėms. Tokiu atveju labiau patyrę mokytojai gali nepastebėti reikšmingų savo profesinio augimo pokyčių, ir amžius tampa svarbesniu veiksniu už darbo patirtį. Kalbant apie individualius poreikius statistinis nereikšmingumas gali būti sąlygotas imties dydžio ir netolygumo bei itin nedidelės respondentų su individualiais poreikiais dalies. Siekiant geriau pažinti šią socialinę grupę derėtų organizuoti tikslinius jų situacijos tyrimus.

Trečia, amžius pasižymėjo statistiniu reikšmingumu vertinant bendrąją ir darbinę reikšmijautą, tačiau šie skirtumai nebuvo tokie dėsningi kaip lyties ar pozicijos atžvilgiu. Pastebėtina reikšmijautos dinamika mokytojams amžėjant, kuri, tikėtina, gali persidengti su jų darbo patirtimi. Vidutinio amžiaus tyrimo dalyviai pasižymėjo aukštesne reikšmijauta už vyresnius ir ypač – pačius jauniausius kolegas. Demografinių skirtumų analizė atskleidė, kad reikšmijautos atveju statistiškai reikšmingi skirtumai užfiksuoti vidutinio (35–54 m.) amžiaus grupėse, kalbant apie savo ir savo nuomonės svarbos kitiems suvokimą, ir vyresnio (55–65+ m.) amžiaus grupėse analizuojant kitų priklausymą nuo individų. Jauniausi respondentai iki 24 m. ir vyriausieji nuo 65 metų labiausiai išsiskyrė vertindami savo darbo reikšmę visuomenei, kas taip pat gali būti sąlygota skirtingo savo darbo vertinimo tik pradėjus dirbti ir jau turint sukaupus daugiau gyvenimiškos bei profesinės patirties.

Tyrimo apribojimai

Šis žvalgomasis tyrimas suteikė svarbių įžvalgų apie mokytojų psichosocialinę gerovę asmeniniu ir profesiniu lygmeniu bei atskleidė skirtumus pagal respondentų sociodemografines savybes. Vis dėlto, nors aukšto mokslinio lygio žurnaluose publikuoti mokytojų populiacijos tyrimai pasižymi panašia ar net mažesne imties ir visos populiacijos proporcija (pvz., Baguri ir kt., 2022; Gaudreault ir kt., 2018) metodologiniu

požiūriu, pasirinktas imties formavimas netikimybinio patogiųjų metodu galėjo ne iki galo užtikrinti tyrimo rezultatų reprezentatyvumą. Norint pasiekti generalizuojamų rezultatų ir taikomųjų išvalgų, ateityje vertėtų atlikti reprezentatyvų tikslinį tyrimą, kurio imtis būtų formuojama atsitiktinės tikimybinės imties pagrindu. Jo metu galima būtų įtraukti daugiau tiriamųjų ir sociodemografinių savybių, pavyzdžiui, skirtingų dalykų mokytojus, skirtingo ugdymo lygmens, privačių ir valstybinių, regionų ir miesto mokyklų situaciją, nagrinėti mokytojus, baigusius pedagogikos studijas ir persikvalifikavusius kitų specialybių profesionalus ir pan. Pabrėžtina, kad šiuo tyrimu siekta nustatyti bendras mokytojų reikšmijautos tendencijas ir užčiuopti tolesnių tyrimų poreikį bei galimas kryptis.

Išvados ir pasiūlymai

Šiuo tyrimu siekta ištirti bendrosios ir darbinės reikšmijautos suvokimą bei demografinius skirtumus Lietuvos pedagogų populiacijoje. Atlikta literatūros analizė ir empirinis tyrimas suteikė keletą išvalgų apie reikšmijautos, kaip psichosocialinės gerovės darbe konstrukto, veikimą nagrinėjant mokytojus.

Literatūros analizė atskleidė, kad reikšmijautos konstruktas gali būti naudingas švietimo organizacijų vadybos bei edukologijos kontekstuose, nes mokytojų darbas artimai susijęs su prasmingo darbo pojūčiu, pašaukimu ir tarpasmeniniu bendravimu. Be to, pedagogai dažnai susiduria su stresu, pokyčiais, psichosocialiniais iššūkiais, kuriuos pakankama reikšmijauta gali padėti sumažinti.

Tyrimu nustatyta, kad pedagogai vertina savo darbo visuomeninę reikšmę ir jiems itin svarbūs tarpasmeniniai reikšmijautos aspektai (kolegų dėmesys, bendradarbiavimas, savitarpio pagalba, dalijimasis idėjomis) ir suvokiama savojo darbo reikšmė. Demografinių skirtumų analizė atskleidė, kad reikšmijautos suvokimas skiriasi pagal respondentų amžių. Užfiksuoti skirtumai vidutinio ir vyresnio amžiaus grupėse gali būti susiję su amžiumi besikeičiančiais socialiniais vaidmenimis ir didėjančiu generatyvumu, kai įgyjama daugiau atsakomybių asmeniniame gyvenime ir darbe. Tokie rezultatai suteikia praktinių implikacijų mokyklų vadovams įtraukti skirtingo amžiaus pedagogus į bendras užduotis, kad jie bendrautų, keistųsi patirtimi ir energija, taip stiprindami vieni kitų reikšmijautą. Aukštesnė vadovaujamas pareigas užimančių respondentų reikšmijauta leidžia kelti prielaidas apie įsitraukimo, įvairių atsakomybių, įsipareigojimo ir įgalinimo svarbą ne vadovaujamas pareigas užimantiems mokytojams.

Empirinis tyrimas atskleidė aukštesnę tarpasmeninę moterų mokytojų reikšmijautą, kuri gali būti susijusi su įvairiomis socialinėmis normomis, bendravimo stiliumi ir jų dėmesiu tarpusavio santykiams. Tai gali atkreipti dėmesį į mokytojų vyrų poreikius reikšmijautos srityje ir galimybes pažinti bei panaudoti lyčių skirtumus tikslingai skirstant užduotis, teikiant grįžtamąjį ryšį, motyvuojant ir pan.

Pažymėtina, kad, trūkstant sociodemografiniais aspektais reikšmijautą nagrinėjančių tyrimų, nėra galimybės tiesiogiai lyginti šio tyrimo rezultatų su kitais švietimo sektoriuje atliktais tyrimais. Nepaisant to, galima pastebėti, jog tam tikrais atžvilgiais bendroje (ne pedagogų) populiacijose gauti rezultatai atitinka šiame straipsnyje pristatyto žvalgomojo tyrimo išvadas. Pavyzdžiui, tiek šis, tiek Taylor ir Turner (2001) bei Taylor ir kt. (2019) tyrimai atskleidė aukštesnius bendrosios reikšmijautos rodiklius moterų imtyse. Kalbant apie reikšmijautos įtakos veiksnius, Bonhag ir Froese (2022) studija atskleidė, kad moterų reikšmijautą stiprino tarpasmeniniai santykiai, o vyrams buvo svarbus platesnis socialinis poveikis. Scarpa ir kt. (2022) tyrimu taip pat nustatyta, kad moterų reikšmijauta stiprėja kuriant tarpasmeninę vertę kitiems. Žvalgomojo tyrimo rezultatuose pastebėti panašūs skirtingų lyčių reikšmijautos veiksniai. Moterų mokytojų reikšmijautą stiprino kolegų vertinama jų parama ir pagalba ir jų darbo visuomeninis vertinimas, o vyriškos lyties mokytojų reikšmijautą teigiamai veikė bendradarbių vertinamos jų idėjos ir pasiūlymai bei konkretus jų darbo poveikis kitiems žmonėms. Amžiaus atžvilgiu gauti žvalgomojo tyrimo rezultatai taip pat panašūs į ankstesnių tyrimų bendroje populiacijose išvalgas: Scarpa ir kt. (2022) studija atskleidė aukštesnę vyresnių respondentų reikšmijautą, kuri buvo būdinga ir šio tyrimo kontekste, nors aukščiausi rodikliai būdingi vidutinio amžiaus, o ne vyriausioje grupėje.

Nagrinėjant reikšmijautą darbe mokytojų situacija pasirodė artimesnė bendrajai, o ne darbinei reikšmijautai, kuri, remiantis vieninteliu surastu sociodemografiškai šį konstrukta nagrinėjusiu Jung ir Heppner (2017) tyrimu, neparodė statistiškai reikšmingų reikšmijautos darbe skirtumų lyties pagrindu. Tad skirtingi reikšmijautos tyrimų rezultatai išryškina poreikį lygiagrečiai nagrinėti ir bendrąją, ir darbinę reikšmijautą.

Apibendrinant galima teigti, kad straipsnyje pristatyto tyrimo rezultatai atskleidė, jog skirtingų demografinių savybių mokytojams yra svarbūs saviti reikšmijautos aspektai.

Galiausiai, nors mokyklų vadovų, mokytojų vyrų bei respondentų su individualiais poreikiais proporcija šio tyrimo respondentų imtyje nesuteikia galimybių generalizuoti žvalgybinio tyrimo rezultatų teikiant detalizuotus pasiūlymus, suformuluotos išvalgos atkreipia dėmesį į mokytojų skirtumus ir galimybes didinti mokytojų pasitenkinimą darbu, o tyrimo apribojimai gali įkvėpti ateities tyrėjus šį reiškinį analizuoti išsamiau.

Literatūra

- Abner, G., Perry, J. L., & Young, S. (2024). Measuring reputational signals regarding public sector professions: Validation of a scale and a research agenda. *American Review of Public Administration*, 54(8), 717–731 <https://doi.org/10.1177/02750740241261070>
- Azaliney Binti Mohd Amin, F., Mohd Mokhtar, N., Adibah binti Ibrahim, F., Norazmi bin Nordin, M., & Cawangan Negeri Sembilan Fakulti Pengurusan dan Perniagaan, M., &

- Teknologi MARA Pahang Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, U. (2021). A review of the job satisfaction theory for special education perspective. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(11), 5224–5228. <https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i11.6737>
- Baguri, E. M., Roslan, S., Hassan, S. A., Krauss, S. E., & Zaremohzzabieh, Z. (2022). How do self-esteem, dispositional hope, crisis self-efficacy, mattering, and gender differences affect teacher resilience during COVID-19 school closures? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7), 4150. <https://doi.org/10.3390/ijerph19074150>
- Barrenechea, I. (2022). Teachers' perceived sense of well-being through the lens of mattering: reclaiming the sense of community. *Journal of Professional Capital and Community*, 7(4), 368–389. <https://doi.org/10.1108/JPCC-12-2021-0074>
- Besser, A., Flett, G. L., Nepon, T., & Zeigler-Hill, V. (2022). Personality, cognition, and adaptability to the COVID-19 pandemic: Associations with loneliness, distress, and positive and negative mood states. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 20(2), 971–995. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00421-x>
- Bonhag, R., & Froese, P. (2022). Sources of mattering for women and men: Gender differences and similarities in feelings of social significance. *Sociological Perspectives*, 65(4), 748–767. <https://doi.org/10.1177/07311214211057119>
- Bonhag, R., & Upenieks, L. (2023). Working only for the weekend? How workplace social connections impact workers' sense of mattering and mental health. *Society and Mental Health*, 215686932311657. <https://doi.org/10.1177/21568693231165786>
- Bukšnytė-Marmienė, L., Brandišauskienė, A., Česnavičienė, J., & Daugirdienė, A. (2023). The importance of the school functioning as an organization and teachers' work-related well-being for teachers' organizational commitment. *Psichologija*, 68, 8–23. <https://doi.org/10.15388/psichol.2023.55>
- Dadfar, M., Lester, D., & Sanadgol, S. (2021). The interpersonal mattering scale: its reliability and validity in an Iranian sample. *Mental Health, Religion and Culture*, 24(3), 244–260. <https://doi.org/10.1080/13674676.2020.1726884>
- Ellington, L. M. (2023). Mattering. *International Journal of Adult Education and Technology*, 14(1), 1–11. <https://doi.org/10.4018/ijaet.329603>
- Fernández-Batanero, J. M., Román-Graván, P., Reyes-Rebollo, M. M., & Montenegro-Rueda, M. (2021). Impact of educational technology on teacher stress and anxiety: A literature review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), 1–13. MDPI AG. <https://doi.org/10.3390/ijerph18020548>
- Flett, G., Khan, A., & Su, C. (2019). Mattering and psychological well-being in college and university students: Review and recommendations for campus-based initiatives. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 17(3), 667–680. <https://doi.org/10.1007/s11469-019-00073-6>
- Flett, G. L. (2022). An introduction, review, and conceptual analysis of mattering as an essential construct and an essential way of life. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 40 (1), 3–36. SAGE Publications Inc. <https://doi.org/10.1177/07342829211057640>

- Gaudreault, K. L., Richards, K. A. R., & Mays Woods, A. (2018). Understanding the perceived mattering of physical education teachers. *Sport, Education and Society*, 23(6), 578–590. <https://doi.org/10.1080/13573322.2016.1271317>
- Giangrasso, B., Casale, S., Fioravanti, G., Flett, G. L., & Nepon, T. (2022). Mattering and anti-mattering in emotion regulation and life satisfaction: A mediational analysis of stress and distress during the COVID-19 pandemic. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 40(1), 125–141. <https://doi.org/10.1177/07342829211056725>
- Haizlip, J., McCluney, C., Hernandez, M., Quatrara, B., & Brashers, V. (2020). Mattering: How organizations, patients, and peers can affect nurse burnout and engagement. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 50(5), 267–273. <https://doi.org/10.1097/nnn.0000000000000882>
- Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2020). Education, knowledge capital, and economic growth. *The Economics of Education: A Comprehensive Overview*, 171–182. Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-815391-8.00014-8>
- Jung, A. K., & Heppner, M. J. (2017). Development and validation of a work mattering scale (WMS). *Journal of Career Assessment*, 25(3), 467–483. <https://doi.org/10.1177/1069072715599412>
- Kuncevičiūtė, K., & Jóhannesson, I. Á. (2023). Teachers have to take responsibility for everything: challenges and opportunities for Lithuanian teachers in the 21st century. *Netla – Vefðimarit um uppeldi og menntun. Menntavísindasvið Háskóla Íslands*. <http://netla.hi.is/greinar/2023/alm/19.pdf>
- Lombard, E. J., & Cheryan, S. (2023). Does my work matter? Reduced sense of mattering as a source of gender disparities. *Social and Personality Psychology Compass*. John Wiley and Sons Inc. <https://doi.org/10.1111/spc3.12907>
- Mazzotti, V. L., Morningstar, M. E., Lombardi, A., Kwiatek, S., Taconet, A., Buddeke, K., Monahan, J., & Harris, R. (2022). Policy and practice considerations to support college and career readiness for youth with disabilities: A systematic mixed studies review. *Journal of Disability Policy Studies*, 34(4), 278–289. <https://doi.org/10.1177/10442073221130528>
- McComb, S. E., Goldberg, J. O., Flett, G. L., & Rose, A. L. (2020). The double jeopardy of feeling lonely and unimportant: state and trait loneliness and feelings and fears of not mattering. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.563420>
- Mohamed, S. A., Hendy, A., Ezzat Mahmoud, O., & Mohamed Mohamed, S. (2022). Mattering perception, work engagement and its relation to burnout amongst nurses during coronavirus outbreak. *Nursing Open*, 9(1), 377–384. <https://doi.org/10.1002/nop2.1075>
- Pychyl, T. A., Flett, G. L., Long, M., Carreiro, E., & Azil, R. (2022). Faculty perceptions of mattering in teaching and learning: A qualitative examination of the views, values, and teaching practices of award-winning professors. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 40(1), 142–158. <https://doi.org/10.1177/07342829211057648>
- Prihadi, K. D., Chang, C. K. W., & Goo, L. (2021). Keeping millennials from quitting due to work stress: The roles of mattering, commitment and entrepreneurship orientation.

- International Journal of Public Health Science (IJPHS)*, 10(2), 445. <https://doi.org/10.11591/ijphs.v10i2.20839>
- Prilleltensky, I. (2020). Mattering at the intersection of psychology, philosophy, and politics. *American Journal of Community Psychology*, 65(1–2), 16–34. <https://doi.org/10.1002/ajcp.12368>
- Richards, K. A. R., Gaudreault, K. L., & Woods, A. M. (2017). Understanding physical educators' perceptions of mattering: Validation of the perceived mattering questionnaire – physical education. *European Physical Education Review*, 23(1), 73–90. <https://doi.org/10.1177/1356336X16637320>
- Raišienė, A. G., Gečienė, J., & Korsakienė, R. (2020). Challenges of women leaders in female and male dominated occupations. *International Journal of Business and Society*, 21(3), 1277–1295.
- Rosenberg, M., & McCullough, B. C. (1981). Mattering: Inferred significance and mental health among adolescents. In R. G. Simmons (Eds.), *Research in community and mental health: A research annual*, 2 (pp.163–182). JAI PRESS INC.
- Rueda, E., & Lowe Swift, C. (2023). *Academic belonging in higher education*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003443735>
- Scarpa, M. P., Zopluoglu, C., & Prilleltensky, I. (2022). Assessing multidimensional mattering: Development and exploratory validation of the Mattering in Domains of Life Scale (MIDLS). *Journal of Community Psychology*, 50(3), 1430–1453. <https://doi.org/10.1002/jcop.22725>
- Simonton, K. L., Mercier, K., Richards, K. A. R., & Gaudreault, K. L. (2023). The association of perceived mattering and emotions with physical educator teacher resilience. *European Physical Education Review*, 29(4), 582–600. <https://doi.org/10.1177/1356336X231166545>
- Šilinskas, G., & Raižienė, S. (2024). Why do you work as a teacher? Associations between teachers' work motivation, teaching quality, and well-being. *Psichologija*, 69, 48–58. <https://doi.org/10.15388/Psichol.2023.69.3>
- Taylor, J., McFarland, M. J., & Carr, D. C. (2019). Age, perceptions of mattering, and allostatic load. *Journal of Aging and Health*, 31(10), 1830–1849. <https://doi.org/10.1177/0898264318795805>
- Taylor, J., & Turner, R. J. (2001). A longitudinal study of the role and significance of mattering to others for depressive symptoms. *Journal of Health and Social Behavior*, 42(3), 310–325.

Characteristics of Teachers' Mattering by Demographic Variables

Justina Budreikaitė¹, Agota Giedrė Raišienė²

¹ Mykolas Romeris University, Social Inclusion and Leadership Research Laboratory, Didlaukio g. 55, LT-08303 Vilnius, Lithuania

² Mykolas Romeris University, Faculty of Public Governance and Business, Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius, Lithuania

Summary

The teaching profession is linked to stress and anxiety, yet it also involves a sense of meaningful work and interpersonal relationships. Job satisfaction among teachers is closely tied to a sentiment that their work matters to society. This exploratory study examines demographic differences in mattering perceptions of teachers. Mattering describes the human need to feel important and significant to others. In organizations, mattering enhances employee well-being, engagement, performance, and motivation, workplace relationships, and commitment. Addressing mattering can offer insights into improving teachers' well-being and job satisfaction; however, very few studies seek to evaluate demographic differences in mattering perceptions. Thus, this paper aims to investigate demographic characteristics of mattering among teachers. The results indicate mattering perceptions vary based on respondents' age, gender, and work position. Work experience and individual needs did not show statistically significant differences, which may coincide with age-related differences or indicate low perceptions of career options available. Despite limitations in generalizability due to sample distribution and size, the study provides practical implications. Customizing motivational initiatives based on demographic differences may help improve organizational culture and inclusivity and tailor them to suit teachers' preferences and needs better.

Keywords: *perception of mattering, teachers, mattering, demographic differences.*

Gauta 2024 06 01 / Received 01 06 2024
Priimta 2024 10 22/ Accepted 22 10 2024