



XX-OJI JAUNŲJŲ MOKSLININKŲ  
PSICHOLOGŲ KONFERENCIJA

# BENDRYSTĖS VEDINI

2023 M. BALANDŽIO 28 D.

**PRANEŠIMŲ SANTRAUKŲ  
LEIDINYS**



VILNIAUS  
UNIVERSITETO  
LEIDYKLA

## KONFERENCIJOS ORGANIZACINIS KOMITETAS

### Pirmininkė:

Augustė Nomeikaitė

### Nariai:

Agnietė Kairytė

Dovilė Mikučionytė

Rita Žiauberytė-Jakštienė

### Studentai:

Ieva Bartašiūtė

Paulius Miškinis

Rūta Macijauskaitė

### LiPSA nariai:

Rasa Jokubauskaitė

Evelina Laurynaitė

Silvija Žukaitė

## KONFERENCIJOS MOKSLO KOMITETAS

### Pirmininkė:

prof. habil. dr. Danutė Gailienė

### Nariai:

prof. dr. Evaldas Kazlauskas

doc. dr. Sigita Girdzijauskienė

dr. Dovilė Barysė

dr. Lina Gervinskaitė-Paulaitienė

## KONFERENCIJOS RĖMĖJAI



## KONFERENCIJOS ORGANIZATORIAI



## INFORMACINIS RĖMĖJAS



Leidinio bibliografinė informacija pateikiama Lietuvos nacionalinės Martyno Mažvydo bibliotekos Nacionalinės bibliografijos duomenų banke (NBDB).

<https://doi.org/10.15388/JMPK23>

ISBN 978-609-07-0845-3

atjautos sau ir prisiimtos psichologinės pagalbos siekimo stigmatos ( $r = -0,154$ ), tačiau nebuvo rasta jokio statistiškai reikšmingo ryšio, kontroliuojant socialinį pageidaujumą, tarp atjautos sau ir visuomeninės psichologinės pagalbos siekimo stigmatos. Stipresnis ryšys tarp atjautos sau ir prisiimtos psichologinės pagalbos siekimo stigmatos pastebėtas vyrų imtyje lyginant su moterimis. Nebuvo pastebėta reikšmingų skirtumų tarp atjautos sau ir visuomeninės psichologinės pagalbos siekimo stigmatos skirtingose lyčių, partnerystės statuso, kreipimosi pas psichologą ir amžiaus grupėse, tačiau buvo pastebėtas didesnis perdėto identifikavimo išreikštumas vyrų grupėje. Taip pat buvo pastebėtas labai silpnas neigiamas ryšys ( $r = 0,-162$ ) tarp amžiaus ir visuomeninės psichologinės pagalbos siekimo. Taip pat, pastebėti silpni neigiami ryšiai tarp atjautos sau komponento bendražmogiškumo ir visuomeninės psichologinės pagalbos siekimo stigmatos, taip pat tarp gerumo sau, savikritikos, bendražmogiškumo, izoliacijos ir prisiimtos psichologinės pagalbos siekimo stigmatos vyrų imtyje.

Darbo vadovė: prof. dr. Kristina Žardeckaitė-Matulaitienė, Vytauto Didžiojo Universitetas, Kaunas, Psichologijos Katedra.

**Raktiniai žodžiai:** atjauta sau, jauni suaugusieji, stigma.

## MOKYTOJŲ DĖMESINGAS ĮSISĄMONINIMAS: RESURSAI SIEKIAMAI VEIKSMINGAI MOTYVUOTI MOKINIUS

Emilija Pakalnytė-Gerliakienė

*Vilniaus universitetas*

**Įvadas.** Permainingais laikais svarbu ieškoti būdų, padedančių mokytojams tiek išlikti psichologiškai atspariems, tiek kurti palankią mokymosi aplinką, leidžiančią mokiniams patenkinti jų esminius psichologinius poreikius. Sparčiai populiarėjantis dėmesingo įsisąmoninimo konstruktas galėtų padėti siekti abiejų tikslų vienu metu. Yra žinoma, kad dėmesingo įsisąmoninimo praktikavimas gali sustiprinti mokytojų gerovę (Ergas, 2015), atsparumą stresui (Harris, 2016), sumažinti perdegimo simptomus (Fabbro et al., 2020). Taip pat pradėta kelti prielaida apie mokytojo patiriamos dėmesingo įsisąmoninimo būsenos klasėje svarbą mokymo kokybei (Roeser et al., 2014). J. Donald ir bendraautorai (2019) teigia, kad dėmesingas įsisąmoninimas gali būti ypatingai svarbus resursas, padedantis mokytojams pamokų metu bendrauti su mokiniais jų autonomiją palaikančiu būdu. Tyrimo tikslas – nustatyti, kaip mokytojo dėmesingas įsisąmoninimas ir priešinga jam būsena prognozuoja mokinius (ne)motyvuojantį mokytojo elgesį.

**Metodika.** Tyrime dalyvavo 250 5-12 klasių mokytojų iš visos Lietuvos. Mokytojo dėmesingas įsisąmoninimas vertintas Mokytojo dėmesingo įsisąmoninimo klasėje skale (Rickert, Skinner & Roeser, 2020). Mokinius (ne)motyvuojantis mokytojo elgesys vertintas Situacijų mokykloje klausimynu (Aelterman et al., 2019). Siekiant įvertinti mokytojų suvoktą esminių psichologinių poreikių patenkinimą ir frustraciją mokykloje naudota Esminių psichologinių poreikių patenkinimo ir frustracijos skalės versija skirta darbo kontekstui (Chen et al., 2015).

**Rezultatai ir išvados.** Kontroliuojant mokytojų darbo patirtį ir esminių psichologinių poreikių patenkinimą ir frustraciją, nustatyta, kad kuo labiau mokytojai būna dėmesingai įsisąmoninę klasėje, tuo labiau taiko motyvuojančius – autonomiją skatinantį ( $\beta = 0,51$ ,  $p < 0,001$ ), struktūruojantį ( $\beta = 0,61$ ,  $p < 0,001$ ) – mokymo stilius ir tuo mažiau su mokiniais elgiasi

chaotiškai ( $\beta = -0,15$ ,  $p < 0,05$ ). O kuo labiau mokytojui būdinga priešinga dėmesingam įsisąmoninimui būsenai, tuo labiau taikomi nemotyvuojantys – kontroliuojantis ( $\beta = 0,49$ ,  $p < 0,001$ ) ir chaotiškas ( $\beta = 0,28$ ,  $p < 0,001$ ) – mokymo stiliai ir tuo mažiau taikomi motyvuojantis, autonomiją skatinantis ( $\beta = -0,19$ ,  $p < 0,01$ ) ir struktūruojantis ( $\beta = -0,27$ ,  $p < 0,001$ ), stiliai. Tikimasi, kad šio tyrimo rezultatai motyvuos mokyklų administraciją ir mokytojus ieškoti galimybių praktikuoti dėmesingą įsisąmoninimą.

**Raktiniai žodžiai:** dėmesingas įsisąmoninimas, savideterminacijos teorija, esminiai psichologiniai poreikiai, (ne)motyvuojantis mokinius mokytojo bendravimas.

## DARBUOTOJŲ SOCIALIZACIJOS RODIKLIŲ IR PATIRTIES SĄVEIKAUJANT SU ŽAIDYBINIMO ELEMENTAIS SĄSAJOS

Žigimantas Pečiūra

*Vilniaus universitetas*

Žaidybinimo elementai yra vis plačiau taikomi žmogiškųjų išteklių valdymo procesuose, įskaitant ir naujų darbuotojų įvedimą. Nors jų sukeltos pasekmės yra vertinamos nevienareikšmiškai (Hammedi et al., 2021), dauguma organizacijų žaidybinimą priima palankiai dėl jo motyvacijos ir įtraukimo dindinimo savybių (Nah et al., 2019). Šie aspektai yra itin aktualūs naujiems darbuotojams, tačiau praktika rodo, kad netinkamai naujokams pritaikyti žaidybinimo elementai neleidžia pasiekti norimų rezultatų (Jedel & Palmquist, 2021), o tai gali apriboti jų socializacijos procesą. Todėl tam, kad žaidybinimas būtų taikomas pagrįstai ir tikslingai, yra svarbu atsižvelgti į naujų darbuotojų patirtis jiems sąveikaujant su žaidybinimo elementais darbo aplinkoje. Šio tyrimo tikslas – įvertinti, kaip sąveikos su žaidybinimo elementais ypatumai yra susiję su darbuotojų socializacijos rodikliais.

Tyrimo dalyvavo 149 patogiosios atrankos būdu atrinkti įvairių specialybių darbuotojai. Iš jų – 129 moterys (86,58%) ir 20 vyrų (13,42%) (amžiaus vidurkis – 35,97 m. ( $SD = 11,27$ )). Tyrimo dalyviams buvo pristatyti 9 žaidybinimo elementų aprašymai (*Taškai / taškų sistema, Lyderių lenta, Ženkleviai / trofėjai, Lygiai / lygių sistema, Progreso sekimas / progreso juosta, Avatareas / profilis, Pokalbių kanalai / klanai / gildijos, Iššūkiei, Varžybos / konkursai*), kuriais remiantis darbuotojai turėjo įvertinti, su kuriais iš jų susiduria savo darbo aplinkoje; taip pat – koks yra šios sąveikos dažnis ir įsitraukimo lygis. Šių žaidybinimo elementų parinkimas yra grindžiamas jų populiarumu darbiname kontekste ir naudojimu kituose panašaus pobūdžio tyrimuose (pavyzdžiui, Mattke & Maier, 2021). Taip pat tyrime buvo naudojami instrumentai, vertinantys pagrindinius socializacijos rodiklius: vaidmens aiškumo skalė (Morrison, 1993), socialinė integracijos bei užduočių atlikimo meistriškumo skalės (Morrison, 2002), įsipareigojimo organizacijai skalė (O'Rilley & Chatman, 1986) ir bendriniai teiginiai, vertinantys darbuotojų pasitenkinimą ir ketinimą išeiti iš darbo.

Remiantis k-vidurkių klasterinės analizės rezultatais, tyrimo dalyviai buvo suskirstyti į 3 grupes pagal sąveikos su žaidybinimo elementais ypatumus. Įvertinus tyrimo dalyvių socializacijos rodiklius, buvo nustatyta, kad šios grupės tarpusavyje skiriasi vaidmens aiškumo ir internalizacijos (vieno iš įsipareigojimo organizacijai komponentų) rodikliais – visai su žaidybinimo elementais nesusiduriančių darbuotojų ir darbuotojų, susiduriančių su mažesniu žaidybinimo elementų kiekiu bei mažiau intensyviai sąveikaujančių su jais, rezultatai buvo aukštesni nei tų, kurie darbo aplinkoje susiduria su didesniu žaidybinimo elementų kiekiu ir