

**LIETUVOS EDUKOLOGIJOS UNIVERSITETAS  
UGDYMO MOKSLŲ FAKULTETAS**

**RAIDOS IR UGDYMO PSICHOLOGIJOS KATEDRA**

*Viktorija Lekavičiūtė*

**MOKYTOJŲ PERDEGIMO DARBE SĄSAJOS SU PENKIAIS  
ASMENYBĖS BRUOŽAIS IR PERFEKCIONIZMU**

**Magistro darbas**

*Mokslinio darbo vadovas: doc. dr. J.Navaitienė*

**Vilnius, 2017**

## TURINYS

1. LITERATŪROS APŽVALGA .....	8
1.1. MOKYTOJO PROFESINĖS VEIKLOS IR ASMENYBĖS DERMĖ .....	8
1.2. PERDEGIMO DARBE SAMPRATA .....	13
1.2.1. Profesinio perdegimo sindromo dimensijos .....	15
1.2.2. Perdegimo darbe prevencija .....	16
1.3. PROFESINIS PERDEGIMAS IR MOKYTOJO PROFESIJA .....	18
1.3. ASMENYBĖS BRUOŽŲ SAMPRATA.....	19
1.4. PERFEKCIONIZMO SAMPRATA .....	22
1.5.1. Teigiamas ir neigiamas perfekcionizmo poveikis asmenybės darnai.....	23
1.5.2. Multidimensinio perfekcionizmo modelis.....	24
1.5. PERDEGIMO DARBE RYŠYS SU PENKIAIS ASMENYBĖS BRUOŽAIS IR PERFEKCIONIZMU .....	28
2.1. TYRIMO METODIKA.....	31
2.2. ĮVERTINIMO PRIEMONIŲ PATIKIMUMO ANALIZĖ .....	35
2.3. TYRIMO REZULTATŲ NORMALUMO TESTAS .....	37
3. TYRIMO REZULTATAI .....	39
3.1. Mokytojų perdegimo darbe, penkių asmenybės bruožų ir perfekcionizmo raiška... 39	
3.1.1. Mokytojų perdegimas darbe .....	39
3.1.2. Mokytojų asmenybės bruožų išreikštumas .....	39
3.1.3. Mokytojų perfekcionizmas .....	40
3.2. Mokytojų, dirbančių bendro ugdymo mokyklose ir mokytojų, dirbančių specialiojo ugdymo įstaigose lyginamoji analizė.....	41
3.3. Mokytojų perdegimo darbe, penkių asmenybės bruožų ir perfekcionizmo lyginamoji analizė pagal demografinius duomenis .....	43
3.4. Mokytojų perdegimo darbe, penkių asmenybės bruožų ir perfekcionizmo sąsajų analizė .....	47
3.5. Perdegimo darbe prognozavimas pagal perfekcionizmą ir amžių.....	50
4. REZULTATŲ APTARIMAS .....	52

IŠVADOS .....	56
LITERATŪRA .....	57
SANTRAUKA.....	67
SUMMARY .....	69
PRIEDAI.....	71

## ĮVADAS

Intensyvėjant gyvenimo ir darbo ritmui, profesinio perdegimo sampratos tyrinėjimas tampa vis aktualesne problema mūsų šalyje (Kavaliauskienė, Balčiūnaitė, 2014). Visuotinai pripažįstama, kad perdegimo sindromas yra vienas iš didžiausių iššūkių šiuolaikinėje profesionalioje darbo aplinkoje, perdegimo darbe samprata vis labiau domina akademinę bendruomenę. Tyrimuose (Pacevičius, 2006; Stočkus, 2014; Kavaliauskienė, Balčiūnaitė, 2014; Merkys, Bubelienė, 2013; Maslach, 2003; Maslach ir kt. 2001; Chang, 2009; McLaine, 2005; Kim ir kt., 2007; Kuniejūtė, 2016) siekiama įvardinti šio reiškinio požymius, priežastis, išskirti rizikos ir apsauginius veiksnius. Lietuvoje yra atliekami tyrimai perdegimo darbe tema, tačiau dauguma šios srities tyrimų (Pacevičius, 2006; Stočkus, 2014; Kavaliauskienė, Balčiūnaitė, 2014; Merkys, Bubelienė, 2013) analizuoja perdegimo darbe raišką, ypatumus, ieško ryšių su mokytojo amžiumi, lytimi, tačiau nėra atkreipiamas dėmesys į mokytojo asmenybės ypatumus – asmenybės bruožus: žmogaus tendenciją patirti neigiamus jausmus, atvirumą naujam patyrimui, impulsų valdymą; perfekcionizmą: kiek asmuo kelia sau adekvačius reikalavimus darbinėje veikloje, kiek stipriai koncentruojasi ties nesėkmėmis, kaip suvokia bendradarbių, mokinių ir jų tėvų lūkesčius savo paties atžvilgiu.

Šiuolaikinėje visuomenėje vis aktualesnės tampa problemos susijusios su mokytojo asmenybe, psichine ir fizine sveikata, mokytojo emocijomis ir kompetencijomis. Taigi, natūralu, kad vis aktualesni tampa ir moksliniai tyrimai, kuriuose siekiama atskleisti ir įvardinti psichologinio pobūdžio problemas, susijusias su vienu iš pagrindinių ugdymo proceso dalyviu – mokytoju (Stočkus, 2014). Kas yra mokytojas ir kokia jo šių dienų misija? Klausimas filosofiškas, tačiau suprantama, kad mokytojo vaidmuo ugdymo procese yra svarbus, tad itin svarbu domėtis mokytojo psichine sveikata, perdegimo darbe išgyvenimu ir apskritai mokytojo asmenybės darna. Svarbu atkreipti dėmesį į nustatytus aukštus asmeninius standartus ir aukštus lūkesčius kitų žmonių atžvilgiu. Nors ir viliamasi, kad pokyčiai turėtų teigiamai veikti visuomenę, neišvengiamai pasireiškia ir neigiami tokių pokyčių padariniai. Želgienė (2015) savo tyrime teigia, kad net ketvirtadalis mokytojų savo darbe išgyvena perdegimą.

Mokslinėje erdvėje, ypač Lietuvoje mažai tyrinėjamas mokytojo perdegimo darbe ryšys su perfekcionizmo raiška ar asmenybės bruožais. Užsienio autorių atlikti tyrimai (Kim ir kt., 2007) atskleidžia, kad aukštas perfekcionizmo lygis siejamas su mokytojo perdegimu darbe. Be to, gauti duomenys tvirtina, kad emocinis išsekimas yra viena iš priežasčių, dėl kurių mokytojai išeina iš darbo. Reikia atkreipti dėmesį, kad emocinis išsekimas yra vienas iš perdegimo sindromo dimensijų (Stoeber, Rennert, 2008).

Anot literatūros, perdegimo sindromas turi ryšį su įvairiomis psichologinėmis bei fizinėmis problemomis. Teigiama, jog perdegimo sindromas gali įtakoti psichinio funkcionavimo pablogėjimą, būti susijęs su rimtomis psichinės sveikatos problemomis, taip pat ir su alkoholio vartojimu (Aholo ir kt., 2006).

Tyrimo naujumas ir aktualumas grindžiamas tuo, kad šis tyrimas yra vienas iš nedaugelio Lietuvoje, kuris siekia atskleisti ne tik tai, kaip mokytojo amžius, lytis ar pedagoginio darbo stažas siejasi su mokytojo perdegimu darbe, tačiau atkreipia dėmesį ir į mokytojo asmenybės ypatumus – asmenybės bruožus ir perfekcionizmą. Šiuo tyrimu siekiama atkreipti dėmesį į mokytojo asmenybės bruožų: atvirumo patyrimui (estetinio jautrumo, intelektinių žinių troškimu, domėjimusi vidiniu ir išoriniu pasauliu), ekstraversijos (gebėjimo greitai užmegzti ryšius su kitais žmonėmis, lengvai reikšti mintis ir jausmus), neurotiškumo (emocinio nepastovumo, nerimo, susilpnėjusios savigarbos), sutariamumo (pastangų padėti kitiems, altruistiškumo), sąmoningumo (atsakingumo, atkaklumo, poreikiu siekti) ryšį su mokytojo perdegimu darbe ir perfekcionizmu. Kitaip tariant siekiama ne tik nustatyti mokytojo išgyvenamą perdegimo darbe, bet ir analizuoti perdegimo darbe ryšį su pedagogo asmenybės bruožais ir perfekcionizmu.

Nepaisant problemos aktualumo, domėtis profesiniame darbe patiriamais įtampos, streso, nuovargio, santykių su kolegomis, per didelio darbo krūvio ir atsakomybės, vaidmenų konflikto, išsekimo ir kitais reiškiniais, kurie siejami su profesiniu perdegimu, pradėta vos prieš kelis dešimtmečius. Visuotinai pripažįstama, kad perdegimo sindromas yra vienas iš didžiausių iššūkių šiuolaikinėje profesionalioje darbo aplinkoje. Brunsting su bendraautoriais (2014) savo tyrimų analizėje apibendrina 23 mokslinių tyrimų, atliktų nuo 1979 m. iki 2013 m. rezultatus. Tyrimuose apžvelgiami specialiosios pedagogikos srityje dirbančių pedagogų perdegimo darbe aspektai. Atskleidžiama, kad pedagogų perdegimas darbe siejamas su pedagogo lytimi, amžiumi, pedagoginio darbo stažu, mokinių amžiumi, darbo aplinkoje esamomis kliūtimis, mokykloje išgyvenamomis emocijomis, parama iš bendradarbių ar mokinių tėvų ir kitais aspektais. Bagdonas (2004) savo tyrime teigia, kad dauguma mokytojų savo darbe patiria fizinį nuovargį, išsekimą, didelį psichologinį krūvį, su kuriuo dažnai būna sunku pačiam susidoroti. Mokytojai nurodė, kad tai kyla dėl visuomenės keliamų reikalavimų, naujų teisės aktų, konfliktinių situacijų darbe, profesinio tobulėjimo ir tolesnės karjeros galimybių. Esant tokiai aibei reiškinų, turinčių sąsajų su pedagogo perdegimu darbe suprantamas sąvokos sudėtingumas ir kompleksiskumas.

Atsižvelgiant į literatūros analizę iškeltas tyrimo tikslas - ištirti mokytojų perdegimo darbe sąsajas su penkiais asmenybės bruožais ir perfekcionizmu.

## PAGRINDINIŲ SAŲVOKŲ ŽODYNAS

**Mokytojas** – asmuo, ugdantis mokinius pagal formaliojo arba neformaliojo švietimo programas. (Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas, 2011)

**Specialioji klasė** – dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių turinčių mokinių klasė. (Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo pakeitimo įstatymas, 2011, Nr. XI-1281)

**Specialiojo ugdymo įstaigos** - mokyklos (klasės), skirtos mokiniams, turintiems specialiųjų ugdymosi poreikių, ugdyti. (Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo pakeitimo įstatymas, 2011, Nr. XI-1281)

**Bendrojo ugdymo mokyklos:** pradinė mokykla, progimnazija, pagrindinė mokykla, vidurinė mokykla, gimnazija. (Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo pakeitimo įstatymas, 2011, Nr. XI-1281)

**Asmenybės bruožai** – asmenybės bruožai apibūdina stabilius bei individualius asmens skirtumus, kurie apima žmogaus mintis, jausmus bei elgesį (McCrae, Costa, 1991). Šiame darbe asmenybė aiškinama bruožų teorijos plotmėje, remiamasi „Didžiojo penketo“ asmenybės teorija.

„Didžiojo penketo“ metodika vertinami penki asmenybės bruožai:

**Atvirumas patyrimui** (*angl. openness to experience*) – siejamas su lakia vaizduote, estetiniu jautrumu, intelektualinių žinių troškimu, domėjimusi vidiniu iš išoriniu pasauliu. Žemi rezultatai siejami su konservatyvesniu požiūriu, siauru pomėgiu ratu (Žukauskienė, Barkauskienė, 2006).

**Ekstraversija** (*angl. extraversion*) – individuali psichinė žmogaus savybė - padidėjęs dėmesys aplinkai. Žmogus, linkęs gyvai reaguoti į aplinką, energingas, iniciatyvus, sugebantis greitai užmegzti ryšius su kitais žmonėmis, lengvai reikšti mintis ir jausmus (Žukauskienė, Barkauskienė, 2006).

**Neurotiškumas** (*angl. neuroticism*) – psichinė būseną, emocinis nepastovumas, nerimas, susilpnėjusi savigarba, vegetaciniai sutrikimai. Kitas polius atspindi asmens emocijų stabilumą, ramumą, atsipalaidavimą, gebėjimus įveikti stresines situacijas (Žukauskienė, Barkauskienė, 2006).

**Sutariamumas** (*angl. agreeableness*) – siejamas su altruistiškumu, pastangomis padėti kitiems. Nesutariantys apibūdinami kaip skeptiški, egocentiški kitų ketinimams asmenys, labiau linkę konkuruoti nei bendradarbiauti (Žukauskienė, Barkauskienė, 2006).

**Sąmoningumas** (*angl. conscientiousness*) - siejamas su atsakingumu, atkaklumu, pasiekimų poreikiu. Nesąžiningi mažiau vadovaujasi moraliniais principais, linkę veikti ieškodami tik naudos sau. (Žukauskienė, Barkauskienė, 2006).

**Perfekcionizmas** – tai aukštų bei nerealistiškų standartų išsikėlimas bei laikymasis keliose arba visose gyvenimo sferose (Hewitt, Mittelstaedt, Flett, 1990).

**Į save orientuotas perfekcionizmas** – į save orientuotas perfekcionizmas susijęs su žmogaus polinkiu nusistatyti aukštus asmeninius standartus ir jų siekti (Hewitt, Flett, 1991).

**Į kitus orientuotas perfekcionizmas** – į kitus orientuotas perfekcionizmas apibūdinamas kaip žmogaus polinkis manyti, kad kiti žmonės turėtų atlikti arba atliks tam tikrą savo veiklą tobulai (Hewitt, Flett, 1991).

**Socialiai priskirtas perfekcionizmas** – toks perfekcionizmas susijęs su žmogaus suvokimu, jog kiti iš jo tikisi tobulo tam tikros veiklos atlikimo (Hewitt, Flett, 1991).

**Profesinis perdegimas darbe** – tai sudėtinga, ilgai besitęsianti reakcija į įvairius stresinius faktorius darbe (Maslach, 2003).

**Emocinis išsekimas** – fizinių ir emocinių išteklių išsekvojimas, persidirbimo jausmas, nesugebėjimas vykdyti iškeltų reikalavimų (Maslach, 2003).

**Depersonalizacija** – neigiamas, abejingas, ciniškas požiūris į darbą, pareigas, bendradarbius (Maslach, Ch. 2003).

**Sumažėję asmeniniai laimėjimai** – žmogaus bejėgiškumas, kompetencijos stokos pojūtis, darbo pasiekimo ir efektyvumo trūkumas (Maslach, 2003).

## 1. LITERATŪROS APŽVALGA

### 1.1. MOKYTOJO PROFESINĖS VEIKLOS IR ASMENYBĖS DERMĖ

Daugelis pritartų, kad profesijos pasirinkimas yra vienas iš svarbiausių pasirinkimų, kuriuos žmonės atlieka per savo gyvenimą. Šiuolaikiniam žmogui darbas reiškia ne tik finansinę gerovę, bet ir suteikia galimybę užimti tam tikrą statusą visuomenėje, būti pripažintam, neretai darbas net nulemia žmogaus gyvenimo stilių (Pociūtė, 2010). Autoriai Hinkle ir Choi (2009) profesijos suderinamumą apibrėžia kaip atitikimą tarp asmens įgūdžių, žinių, poreikių ir profesinės aplinkos charakteristikų. Minėti autoriai teigia, kad žmonės, kuriems būdingas suderinamumas su pasirinkta profesija patiria daugiau teigiamų emocijų, susijusių su darbu. Caldwell ir kt. (2004) teigia, kad profesinis suderinamumas tai atitikimas tarp darbuotojo ir jo aplinkos. Autoriai pabrėžia, kad esant geram profesiniam suderinamumui yra gaunama abipusė nauda tiek darbuotojui, tiek organizacijai.

Moksliniuose tyimuose esti ne viena teorija, siekianti pagrįsti profesijos suderinamumo sampratą. Baigytė (2012) savo tyrime cituoja dar senovės Graikijos mąstytojo Platono veikalą „Valstybė“, kuriame filosofas remdamasis žmonių sugebėjimais pabrėžė, kad gabumai vienai ar kitai veiklai yra įgimti. Pukelis, Navickienė (2006) pritaria, kad pedagogikos istorija po Platono vienaip ar kitaip siekė spręsti žmonių atitikimo vienai ar kitai profesijai problemą.

Pirmosios profesinio apsisprendimo, profesijos pasirinkimo teorijos pasirodė XXa. antroje pusėje. Super, Levinson, Holand suformulavo pirmąsias profesinio pasirinkimo teorijas. Tyrėjas Super savo teorijoje teigė, kad kiekvienas žmogus turi potencialias pasitenkinimo ir sėkmės galimybes įvairiose profesijose, tačiau svarbiausia tai, kad žmonės skirtingai tinka profesijoms (Mihaela, 2009). Parson teigia, kad profesinio orientavimo ir konsultavimo praktika rėmėsi klientų testavimu, informacijos apie darbą teikimu ir patarimu, kuris profesinis pasirinkimas būtų tinkamiausias, siekiant sėkmės būsimame darbe (Hurtung, Blustein, 2002). Autorius nurodo pagrindinius reikalavimus, lemiančius profesijos pasirinkimą. Pirmą, asmenybės bruožų, gebėjimų, galių ir sunkumų identifikavimas, antra – darbo reikalavimų, sėkmės ir nesėkmės darbe, kompensacijų ir kitų darbo rezultatų žinojimas, trečia – šių dviejų faktų svarstymas (Baigytė, 2012).

Pasitenkinimas arba nepasitenkinimas savo profesijos pasirinkimu rodo subjektyvų šios patirties įvertinimą, kurį galima sieti su tolimesniais profesiniais planais. Teigiama, kad pasitenkinimas pasirinkta profesija siejasi su ateities sprendimais, susijusiais su karjera.



(Pociūtė, Isiūnaitė, 2011). Teigiama, kad kai individas profesiją vertina kaip nepakankamai suderinamą su juo, tai, ar bus linkęs iš jos pasitraukti, priklauso nuo jo asmenybės bruožų (McCrae, Costa, 2003). Šedžiuvienė (2005) nustatė, kad pedagogų individualaus suderinamumo su profesija suvokimas vyksta per pedagogams reikšmingų asmenybės bruožų, kuriais jie apibūdina tinkamumą profesinei veiklai, raišką. Tyrimuose teigiama, kad itin svarbu pedagogo atvirumas pasauliui, pedagogas turėtų būti linkęs pažinti save, analizuoti savo asmenybės bruožus (Šedžiuvienė, 2005).

Šiandien mūsų visuomenė ir mokykla labai kintanti. Ieškoma kuo efektyvesnių priemonių įgyvendinti vis sparčiau švietimo sistemos pokyčius. Švietimo sistema ir visuomenė reikalauja savarankiškos, jau mokykloje save kūrybiškai atskleidžiančios asmenybės. Natūralu, kad mokytojams keliami vis naujesni ir vis aukštesni reikalavimai. Mokytojo profesijai bei asmenybei teikiamas ypatingas dėmesys (Kalvaitis, 2016). Mokytojas išskiriamas iš visumos, jam keliami specifiniai lūkesčiai, aukštos normos, reikalavimai. Visuomenė taip ne tik išreiškia pagarbą ugdytojui, tačiau visų pirma priskiria atsakomybę. Trakšėlytė ir Martišauskienė (2013) teigia, kad norėdami atlikti visuomenės priskiriamas funkcijas, pedagogai privalo keistis taip, kaip keičiasi pati švietimo aplinka. XXI amžiaus pradžioje pasikeitė ir pats švietimo tikslas – juo tapo ne žinių perteikimas ar įgijimas, o kompetencijų ugdymas ar ugdymasis. Mokytojo darbo procesas dažnai analizuojamas, vertinami rezultatai. Mokytojo darbas reikalaujantis itin daug intelektinių ir fizinių resursų, visuomenė mokytoją suvokia kaip savo ateities vedlį, nuo jo priklauso augančios kartos kokybė. Martišauskienė (2016) teigia, kad svarbiausias pedagoginio darbo išskirtinumas yra tas, kad mokytojas esminis instrumentas, kuris savo dvasios galia palaiko visą ugdymo(si) procesą, kūrena jį savo dvasine energija. Visa tai yra kur kas daugiau negu vien tik mokytojo žinios ir gebėjimai, kurie reikalingi visų profesijų žmonėms. Daugelis pedagogų intuityviai remiasi savo dvasine potencialia, bet profesionalus pedagogas turėtų suprasti šių procesų visumą.

Dėl besikeičiančių visuomenės reikalavimų mokytojo profesijai, pastaraisiais metais edukologų, psichologų dėmesio centre vis dažniau atsideria mokytojo asmenybės bruožai, vertybės, savijauta darbe, etiniai darbo aspektai. Mokytojui svarbu gerai pažinti savo asmenybę, žinoti savo galias ir sunkumus, įsisąmoninti savo profesinius tikslus ir uždavinius, profesinės veiklos vietą gyvenime (Kalvaitis, 2016).

Apie mokytojo vaidmenį, reikalavimus jo asmenybei daug rašė humanistinės psichologijos atstovai. Mokslininkai teigė, kad dažnai tėvai perduoda savo vaikams neteisingus elgesio modelius, tačiau jei mokytojas geba tapti autoritetu vaikui, vaikas veikiau seks mokytojo pavyzdžiu. C. Rogersas bei jo idėjas plėtoję kolegės teikė didelę reikšmę

mokytojo asmenybės ypatumams, nurodė ir tyrimais pagrindė, kokiomis asmenybės savybėmis turi pasižymėti mokytojai, kad galėtų ne formaliai, tradiciškai mokyti (suteikti dalyko žinių), bet padėti mokiniams išmokyti. Knygoje „Laisvė mokytis“ (angl. „Freedom to Learn“) C. Rogersas nurodė tam tikrus mokytojo asmenybės ypatumus, apie kuriuos savo knygoje kalba ir Lepeškienė (Lepeškienė, 1996)

Tikrumas ir nuoširdumas. Mokytojai, pasižymintys šiomis savybėmis geba įsisąmoninti savo jausmus, moka juos patirti ir adekvačiai išreikšti. Šie mokytojai užmezga autentišką ryšį su mokiniais, savimi pačiais. Šiuo atveju mokytojai vertina mokinio jausmus, nuostatas ir apskritai visą mokinio asmenybę. Mokytojas rūpinasi mokiniu, suvokia jį kaip atskirą asmenį ir tiki, kad mokins vertas pasitikėjimo. Svarbu pažymėti, kad toks mokytojas priima ir tas mokinio nuostatas, kurios ne tik padeda, bet ir trukdo išmokyti. Toks mokytojas pasižymi gebėjimu priimti mokinio asmenybę.

Empatiškas supratimas. Mokytojai, kurie geba suprasti mokinių reakcijas iš vidaus. Šie mokytojai jautriai reaguoja į mokinius bei jų išgyvenimus. Mokytojui itin svarbu kaip mokins suvokia mokymosi ir išmokymo procesą. Empatiškas (įsijautimas į kito žmogaus emocinę būseną) supratimas iš esmės skiriasi nuo vertinančio.

Trakšalys ir Martišauskienė (2013) savo tyrime atskleidžia kokios profesinės savybės pedagogui svarbios šiuolaikinėje mokykloje. Pedagogai išvardino daugelį savybių, tačiau net 72 proc. respondentų pažymėjo, kad pedagogui itin svarbu mokytis visą gyvenimą, būti atviram naujai informacijai, jos siekti ir suprasti šio siekio reikšmę savo profesiniam gyvenimui. Ši pedagogo ypatybė glaudžiai siejasi su Didžiojo Penketo asmenybės savybe – atvirumu patyrimui. Intelektinių žinių troškimas, domėjimasis vidiniu ir išoriniu pasauliu – atvirumo naujam patyrimui elementai. (Bukšnytė – Marmienė ir kt., 2012)

M. Lukšienė (cit.pgl. Urnėžienė, 2013) savo darbuose kalbėdama apie mokytoją, pirmiausia akcentuoja visapusišką mokytojo brandą – tiek dorinę, tiek kultūrinę, tiek visuomeninę bei pabrėžia mokytojo žmoniškumą. Mokytojas yra ta asmenybė, kuri pirmiausia rūpinasi žmogaus formavimusi, jo savikūra – kultūros šerdimi. M. Lukšienė taip pat analizuoja, kad ugdytojas, gerai išmanydamas asmenybės ir kultūros procesus, privalo siekti sudaryti optimalias sąlygas žmogaus brandai bei realizavimuisi, savo ruožtu per žmogų siekiama tautos ir žmonijos kultūrą tęsti ir puoselėti. Taigi, autorė teigia, kad ugdymo objektas neišvengiamai yra žmogus, kultūros kontekste ir priduria, kad neįmanoma ugdyti žmogų izoliuotai, neatsižvelgiant į konkrečius tautos bei jos kultūros poreikius.

M. Lukšienė (cit. pagal Urnėžienė, 2013) išskiria ir pabrėžia sėkmingo mokytojo darbo prielaidas. Socialinių mokslų daktarė, edukologė teigia, kad svarbus yra išsiugdytas ir nuolatos puoselėjamas darbo etosas (gr. Ethos - paprotys, įprotis, būdas) (Tarptautinių žodžių

žodynas), geras profesinis pasirengimas, konceptualaus mąstymo gebėjimai, gebėjimas matyti tikrovės kaitą, išvelgti jos tendencijas, lanksčiai bei kūrybiškai modeliuoti savo veiklos būdus.

Kiekvienam darbui reikia fizinių ir dvasinių žmogaus pastangų. Pedagoginėje veikloje svarbiausia ne fizinės pastangos, o pedagogo psichika (Lukauskienė, Gvildienė, 2012). Autorės savo straipsnyje teigia, kad didžiausi reikalavimai keliami mokytojo mąstymo, intelekto ir valios bei jausmų sritims. Mąstymas mokytojui padeda suprasti mokinio raidą, surasti efektyvesnių būdų perteikti mokomąją medžiagą taip, kad mokinys ją geriau suprastų. Mokytojui tenka ne tik apžvelgti mokymo medžiagos turinį, tačiau ir jos pateikimo formą. Tęsdamos apie reikalavimus mokytojui autorės nurodė, kad mokytojui pravartu pasigilinti į savo vertybinių orientacijų sferą, apmąstyti kas labiausiai mobilizuoja dėmesį, gebėjimus, valią. Pedagogui, ypač dalyko mokytojui būtinos visapusiškos dalyko bei pedagogikos, psichologijos bei metodikos žinios, plati bendroji erudicija.

Lukauskienė ir Gvildienė (2012) savo tyrime pateikia mokytojų savybes pačių mokytojų praktikų akimis, moksleivių nuomone ir pedagogikos studentų nuomone.

#### 1 lentelė. Mokytojų asmenybės ypatumai pagal mokytojus, moksleivius ir pedagogikos studentus

Eil.nr.	Mokytojų praktikų nuomonė	Moksleivių nuomonė	Pedagogikos studentų nuomonė
1.	Praktinė patirtis	Vizualinės charakteristikos	Gerai bendravimo įgūdžiai
2.	Profesionalumas (teorinis dalyko išmanymas)	Sugebėjimas suprantamai perteikti žinias	Sugebėjimas suprantamai perteikti žinias
3.	Bendras išsilavinimas ir išprusimas	Profesionalumas (teorinis dalyko išmanymas)	Pagarba žmogui
4.	Gerai bendravimo įgūdžiai	Pagarba žmogui	Geranoriškumas
5.	Gebėjimas ugdyti žmones	Geranoriškumas	Kantrybė ir gebėjimas valdyti stresą
6.	Pateikiamos medžiagos kokybė	Bendras išsilavinimas ir išprusimas	Bendras išsilavinimas ir išprusimas
7.	Kantrybė ir gebėjimas valdyti stresą	Iniciatyvos palaikymas	Pateikiamos medžiagos kokybė
8.	Geranoriškumas	Pateikiamos medžiagos kokybė	Iniciatyvos palaikymas

9.	Vizualinės charakteristikos	Gerai bendravimo įgūdžiai	Vizualinės charakteristikos
10.	Sugebėjimas suprantamai perteikti žinias	Kantrybė ir gebėjimas valdyti stresą	Praktinė patirtis

Lentelėje mokytojo savybės pateikiamos pagal svarbą. Taigi, matome, kad mokytojų praktikų nuomone svarbiausia yra praktinė patirtis, profesionalumas (teorinis dalyko išmanymas), bendras išsilavinimas ir išprusimas, geri bendravimo įgūdžiai, gebėjimas ugdyti žmones, pateikiamos medžiagos kokybė, kantrybė ir gebėjimas valdyti stresą, geranoriškumas, vizualinės charakteristikos, sugebėjimas suprantamai perteikti žinias. Moksleivių nuomone svarbiausios yra vizualinės charakteristikos, sugebėjimai suprantamai perteikti žinias, profesionalumas (teorinis dalyko išmanymas), pagarba žmogui, geranoriškumas, bendras išsilavinimas ir išprusimas, iniciatyvos palaikymas, pateikiamos medžiagos kokybė, geri bendravimo įgūdžiai, kantrybė ir gebėjimas valdyti stresą. Pedagogikos studentų nuomone svarbiausia yra geri bendravimo įgūdžiai, sugebėjimas suprantamai perteikti žinias, pagarba žmogui, geranoriškumas, kantrybė ir gebėjimas valdyti stresą, bendras išsilavinimas ir išprusimas, pateikiamos medžiagos kokybė, iniciatyvos palaikymas, vizualinės charakteristikos, praktinė patirtis. Taigi, matome, kas visos trys tiriamųjų grupės iš esmės mini tas pačias savybes, kurios jų manymu yra svarbios mokytojui. Mokytojai praktikai labiausiai akcentuoja praktinę patirtį ir mokytojo profesionalumą (teorinį dalyko išmanymą), tuo tarpų moksleiviai praktinės patirties nepasirenka į savo sąrašą, o pedagogikos studentai praktinę patirtį įvardina kaip paskutiniąją savybę.

Šedžiuvinė (2005), Pociūtė, Isiūnaitė (2011) taip pat išskiria pedagogams labiausiai reikšmingus šie asmenybės bruožus: atsakomybė, pareigingumas, gebėjimas bendrauti, moralumas, kūrybinė saviraiška. Pedagogai, besidomintys asmenybės bruožais, reikšmingais profesinio individualumo suvokimui, išskiria mąstymo unikalumą bei kūrybingumą.

Egzistuoja statistiškai reikšmingi skirtumai tarp pedagogų kokybiško mokymo strategijų komponentų ir pedagogų Didžiojo penketo asmenybės bruožų. Analizuoti priklausomumo sąsajų parametrai rodo, kad sutariamumo asmenybiniu bruožu pasižymintys pedagogai yra mažiau įsitempę, emociškai stabilesni, ramesni, efektyviau komunikuoja su mokiniiais realiame didaktiniame procese. Virtualaus komunikavimo aplinkybėmis geresni mokymo rezultatai stebimi pas pedagogus, kurių labiau išreikštas sąmoningumo parametras (Daukilas, 2016).

Juodkūnė (2015) savo tyrime kėlė hipotezę, kad asmenybės bruožai prognozuoja savideterminaciją, ir teigia, kad ši hipotezė pasitvirtino iš dalies. Asmenybės bruožai paaiškina 21 proc. tiriamosios dispersijos. Bendram savideterminacijos indeksui (SDI) daugiausia teigiamos įtakos turi atvirumas patirčiai, ekstraversija, o neigiamos – neurotiškumas. Sutarumas ir sąmoningumas neturi įtakos bendram pedagogų savideterminacijos lygiui. Asmenybės bruožais tiksliau galime prognozuoti vidinę motyvacinę orientaciją nei išorinę motyvacinę orientaciją ir motyvacijos stoką. Asmenybės bruožas ekstraversija iš visų penkių pagrindinių asmenybės bruožų turi daugiausia įtakos savideterminacijai. Ekstraversija turi įtakos visoms vidinės motyvacijos orientacijoms. Neurotiškumas tiesiogiai veikia bendrą savideterminacijos lygį. Asmenybės bruožų įtaką pedagogų savideterminacijai padeda paaiškinti į modelį papildomai įtraukti nepriklausomieji kintamieji: tiriamųjų amžius ir pedagoginio darbo patirtis. Tiriamųjų amžius ir pedagoginio darbo patirtis neturi įtakos prognozuojant vidinę motyvaciją, o išorinei motyvacijai (reguliacijai ir introjekcijai) daro įtaką (Juodkūnė, 2015).

Tyrėjai rekomenduoja profesinio informavimo ir konsultavimo sistemoje pedagogo karjerą skatinti rinkti tuos asmenis, kurie pasižymi sutariamumu, sąmoningumu bei atvirumu patyrimui bruožais (Daukilas, 2016).

## **1.2. PERDEGIMO DARBE SAMPRATA**

Nors perdegimo darbe sąvoka pradėta domėtis pakankamai seniai, tik pastarąjį dešimtmetį mokslininkai ir tyrėjai pradėjo aktyviau tyrinėti šį reiškinį. Profesinis perdegimas yra aktualus psichologinis konstruktas. Dažniausiai šis konstruktas vartojamas kalbant apie socialinės srities profesijas (psichologai, socialiniai darbuotojai, mokytojai ir t.t.). Deja, bet mokslinėje visuomenėje nėra vieningos nuomonės, padėsiančios apibrėžti profesinį perdegimą. Taip pat, kalbant apie šį konstruktą tenka pastebėti įvairių sąvokų, kuriomis vadinamas tas pats konstruktas. Neretai perdegimo darbe sindromas vadinamas psichiniu išsekimu, emociniu perdegimu, psichiniu perdegimu, profesiniu nuovargiu. Iš esmės visos šios sąvokos kalba apie tą patį, taigi jos gali būti laikomos sinonimais (Pacevičius, 2006).

Profesinio perdegimo sąvoka pradėta vartoti dar aštunto dešimtmečio pradžioje. Amerikiečių psichologas H.J. Freudenbergeris pirmasis pradėjo domėtis šiuo konstruktu. Kriščiūnas (2002) savo knygoje „Psichikos ligos ir mes“ teigia, kad 1974m. minėtas amerikiečių psichologas H.J. Freudenbergeris pirmą kartą viešai pavartojo profesinio perdegimo terminą. Šiuo terminu psichologas apibūdino žmonių, kurių darbas susijęs su

nuolatiniais tarpasmeniniais kontaktais, psichinės ir fizinės savijautos prastėjimą. Taigi, galime pastebėti kelis svarbius aspektus, kuriuos jau anais laikais teigė mokslininkas. Visų pirma profesinį perdegimą linkę patirti tam tikrų profesijų atstovai, kurie savo tiesioginiame darbe turi nuolatinį ryšį su kitais žmonėmis. Antra, ką norėjo pasakyti psichologas yra tai, kad šis nuolatinis tarpasmeninio kontakto buvimas gali turėti įtakos psichinei ir fizinei žmogaus sveikatai.

Analizuojant mokslinę literatūrą sutinkama daug bandymų apibrėžti profesinio perdegimo sindromo reiškinį. Psichologijos žodyne (1993) profesinio perdegimo sindromas apibūdinamas kaip stiprus nerimas, atsirandantis dėl pervargimo darbe, kurį nuolat lydi nuovargis, nemiga, sumažėjęs darbo našumas, depresija. Lepeškienė (1996) savo tyrime taip pat apibrėžia perdegimo sindromą, analizuoja jo padarinius ir profilaktiką. Tyrėja reiškinį apibūdina kaip sudėtingą, jo priežastys yra įvairialypės. Kalbėdama apie priežastis autorė teigia, kad šios gali glūdėti organizacijoje, kuriai priklauso žmogus, taip pat socialinėje, ekonominėje ir politinėje aplinkoje. Autorė teigia, kad profesinio perdegimo priežastys taip pat gali kilti iš paties žmogaus. Kitas autorius – Vollmer (1998) savo knygoje teigia, kad perdegimas yra ilgalaikio distreso, kurį apima fizinis, emocinis ir protinis nuovargis, padarinys. Profesinis perdegimo sindromas - tai psichinis sindromas, kuris apibūdina idealistiškai nusiteikusių ir atsidavusių žmonių būseną, kai dėl per didelio profesinio ar asmeninio pobūdžio krūvio žmogus pasijunta visiškai išsekęs (Cherniss, 1992). Profesinio perdegimo sindromas gali būti apibūdinimas kaip tam tikrų poreikių nepatenkinimas, t. y. kaip didėjantis nusivylimas, pasireiškiantis psichiniais ir fiziniais simptomais, kurie mažina savigarbos jausmą (Suchodolska, 2008). Profesinio perdegimo sindromu besidomintys autoriai pateikia ir labiau poetiškų bandymų paaiškinti šį reiškinį. T. Raedeke ir kt. (2002) perdegimo sindromą lygina su žvake ir teigia, kad perdegimo sindromas yra kaip žvakė, kuri kažkada skaisčiai spindėjo, vėliau pradėjo mirgėti ir galiausiai užgeso.

Viena žinomiausių profesinio perdegimo sindromo tyrinėtojų yra socialinės psichologijos specialistė Christina Maslach (2003). Mokslininkės pateiktas apibrėžimas yra labiausiai paplitęs šiuolaikinėje mokslinėje literatūroje. Autorės darbai taip pat plačiai cituojami įvairiuose tyrimuose bei kitose mokslinėse publikacijose, kuriuose analizuojamas profesinio perdegimo reiškinys. Vienas svarbiausių aspektų, kuriuos pabrėžia Maslach – perdegimas nėra trumpalaikė būseną, tai ilgai trunkanti žmogaus reakcija į nuolatinis emocinius ir tarpasmeninius stresorius darbe. Mokslininkė taip pat sukūrė profesinio perdegimo sindromo vertinimo įrankį (*angl. Maslach Burnout Inventory*). Sukūrus šį įrankį organizacinės psichologijos atstovai pradėjo kiekybiškai tyrinėti perdegimo reiškinį. Tyrimų pasekoje imta šį reiškinį sieti ne tik su kolegų tarpasmeniniais santykiais, tačiau apskritai su

darbo santykiams. Profesinis perdegimas tapo mokslinių tyrimų objektu, reiškinys analizuojamas įvairiuose kontekstuose, kaip labai reikšmingas psichologinis konstruktas. Be to, siekiama ne tik praktiškai nagrinėti šį reiškinį, tačiau ir kuriamos teorijos, kurios siekia paaiškinti, kaip dažnai pagalbą kitiems teikiančias profesijas pasirinkę žmonės kenčia profesinį perdegimą, koks jo intensyvumas bei raiška. (Kavaliauskienė, Balčiūnaitė, 2014).

Mokslinėje literatūroje vis dažniau pabrėžiama, kad perdegimą lemia ne stresas apskritai, o stresas, kylantis dėl ilgalaikio ir įtempto bendravimo darbe (Pacevičius, 2006). Taip pat kalbama apie rizikos grupes, kurioms priklauso tam tikrais ypatumais pasižymintys žmonės. Visų pirma, tai žmonės, kurie dėl savo darbo išgyvena pastovų vidinį konfliktą. Dažniais atvejais šie vidiniai konfliktai kyla žmonėms, kurie patiria prieštaravimus tarp darbo ir šeimos arba darbe šiems nuolat tenka įrodinėti savo kompetencijas ir profesionalumą. Antrai rizikos grupei priklauso žmonės, kurie išgyveną nuolatinę darbo praradimo baimę. Trečiai grupei priklauso žmonės, kurie patenka į neįprastą, naują darbo aplinką, kurioje jiems yra iškelti aukšti reikalavimai, lūkesčiai, laukiama, kad žmonės parodys didelį efektyvumą, greitus rezultatus (Pacevičius, 2006).

Taigi, apibendrinat įvairių autorių ir skirtingu laiku sukurtus perdegimo sindromo apibrėžimus matomi besikartojantys aspektai, visi autoriai kalba apie tam tikrą žmogaus būseną, kuri skiriasi nuo žmogui įprastos, taip pat akcentuojami stiprūs žmogaus išgyvenimai. Tačiau reiktų atkreipti dėmesį, kad dažnai daugumos patiriamas stresas ir profesinio perdegimo sindromas nėra tapatūs reiškiniai. Kaip teigia Kavaliauskienė ir Balčiūnaitė (2014), profesinis perdegimas - tai chroniško streso fone susiformavęs sindromas, ilgainiui išsekinantį darbuotojo emocinius ir asmenybinius išteklius. Smith ir kt. (2001) skiria tokius streso ir profesinio perdegimo sindromo reiškinų skirtumus: stresas panašėja į „skendimą“ pareigose, tuo tarpu profesinis perdegimo sindromas laikomas visišku asmenybės „išdžiovinimu“. Taigi profesinis perdegimo sindromas - tai ilgalaikio streso rezultatas.

### **1.2.1. Profesinio perdegimo sindromo dimensijos**

Profesinio perdegimo sindromas tampa vis aktualesniu mokslinių tyrimų objektu. Nors vieningo šio konstrukto apibrėžimo nėra ir autoriai naudoja skirtingas sąvokas kalbėdami apie šį konstruktą, kalbant apie šio konstrukto komponentus mokslininkų nuomonės vieningos. Mokslinėje visuomenėje profesinis perdegimas suprantamas kaip daugiamatis reiškinys apimantis tris komponentus: emocinį išsekimą (*angl. emotional exhaustion*), depersonalizacija (*angl. depersonalization*) ir asmeninių profesinių siekių sumažėjimą (*angl. personal accomplishment*) (Maslach ir kt., 2001).

Taigi, paanalizuosime, kaip šios dimensijos suprantamos profesinio perdegimo kontekste. Emocinis išsekimas siejamas su emociniu persidirbimu, savųjų emocinių išteklių išsekimo. Autoriai šią dimensiją apibūdina kaip jausmą, kai žmogus bendraudamas su kitais nebepajėgia vykdyti jam keliamų reikalavimų. Šioje situacijoje žmogus pasijunta visiškai emociškai ir fiziškai išsekęs ir dėl to jaučia įtampą ir nusivylimą. Žmogui tiesiog trūksta jėgų, energijos imtis naujos veiklos ar bendrauti su kitais žmonėmis. Teigiama, kad būtent emocinis išsekimas yra laikomas pagrindiniu perdegimo sindromo komponentu (Maslach ir kt., 2001).

Kita profesinio perdegimo dimensija – depersonalizacija. Autorių teigimu, depersonalizacija reiškiasi neigiamu, cinišku elgesiu, emociniu atsitraukimu. Depersonalizacijos dimensija apima nusivylimo, nepasitikėjimo jausmą bendraujant su kitais žmonėmis, galimas perdėtas šaltumas. Kitaip tariant tai yra abejinga žmogaus reakcija į kitus žmones su kuriais šis dirba. Ilgainiui santykiai su žmonėmis tampa itin formalūs, bejausmiai, tarsi beasmeniai. Autoriai teigia, kad tam tikra prasme žmogus taip reaguoja siekdamas tarytum apsisaugoti nuo nusivylimo ir išsekimo (Maslach ir kt., 2001).

Trečioji dimensija – asmeninių profesinių siekių sumažėjimas. Autoriai teigia, kad tai yra savo kompetencijos ir produktyvumo, efektyvumo jausmo sumažėjimas darbe. Žmogus mažiau pasitiki savo jėgomis, kompetencijomis, gebėjimu sėkmingai atlikti darbo užduotis. Žmogus nuvertina savo pasiekimus, savo darbo svarbą (Maslach ir kt., 2001). Kitaip tariant žmogaus jaučiasi neefektyvus ir nenaudingas savo darbe, jo asmeninis įnašas į organizacijos veiklą tampa nebesvarbus (Nagar, 2012).

### **1.2.2. Perdegimo darbe prevencija**

Stočkus (2014) savo tyrime kelia klausimą – kaip išvengti perdegimo darbe? Autorius teigia, kad labai svarbu yra pačiam mokytojui pripažinti, kad jis kenčia nuo perdegimo darbe. Tik tokiu atveju, jei mokytojas pripažįsta įmanomas ankstyvas įsikišimas ir efektyvios profesinio perdegimo prevencijos. Kalbėdamas apie profesinio perdegimo išvengimo, įveikimo arba sumažinimo būdus autorius cituoja autorių Водопьянова ir Старченкова (*liet. Vodopjanova, Starčenkova*) tyrimą, kuriame autorės teigia, kad profesinio perdegimo sumažinimo būdus galima suskirstyti į dvi grupes. Pirma, tai pagalba, kurią gali sau suteikti pats žmogus, kitaip vadinama savipagalba. Antra, pagalba, kurią gali suteikti tos srities profesionalas. Autoriai taip pat teigia, kad pirmuoju atveju labai svarbu žmogui būti susipažinusiame su įtampos, streso, perdegimo pasireiškimo požymiais, gebėti juos atpažinti ir būti įvaldžiusiam savireguliacijos metodus, kurie padėti suvaldyti šias nemaloniais būsenas.



Tačiau jei žmogus nėra įvaldęs savireguliacijos metodų, mažai žino apie perdegimo požymius arba jei savipagalba nesuteikia teigiamo efekto, būtina naudotis profesionalia tos srities specialisto (psichologo, psichoterapeuto) pagalba.

Teigiama (Stueck, 2010; Stočkus, 2014; Langelan, 2007), kad strategijų ir prevencijos priemonių, kurios užkirstų kelią profesinio perdegimo sindromui yra nepakankamai. Kadangi profesinis perdegimas pradėtas tyrinėti neseniai, prevencinės programos ar įveikos strategijos sulaukia mažai mokslininkų dėmesio. Autoriai kalbėdami apie profesinio perdegimo įveikimo, redukavimo strategijas, kuriomis gali pasinaudoti nuo šio reiškinio kenčiantis asmuo, skiriamos populiariausios strategijos, suteikiančios tam tikras kompetencijas (savistaba, savireguliacija, gebėjimas pajusti įtampą ir ją šalinti). Galima paminėti atsipalaidavimo technikas, tokias kaip streso, fizinės ir emocinės įtampos valdymas, koncentracija, meditacija, kurios padidina saviefektyvumą, kovojant su neigiamomis emocinėmis būsenomis, stresu ir perdegimu. Atsipalaidavimas yra vienas veiksmingiausių vidinės įtampos, streso, nerimo ar net depresijos valdymo būdų (Stočkus, 2014). Atsipalaidavimas apibūdinamas kaip ramybės būseną, kaip po didelio dvasinio išgyvenimo ar sunkaus fizinio darbo nelieka nervinės įtampos (Psichologijos žodynas, 1993). Atsipalaidavimas moksliniuose tyrimuose dažnai vadinamas relaksacijos terminu gali būti nevalingas, kai žmogus užmigdamas atsipalaiduoja ir valingas, kai žmogus atsipalaiduoja dėdamas dėl to pastangas. Tyrėjų Bieliauskaitės ir Jarašiūnaitės (cit.pg. Stočkus, 2014) teigimu, atsipalaidavimą galima apibrėžti kaip psichologinės ir fiziologinės įtampos sumažėjimą. Tyrėjo teigia, kad atsipalaidavimo metu organizme vyksta tam tikri psichologiniai ir fiziologiniai procesai. Smith (2001) teigia, kad atsipalaidavimas yra seniausias ir populiariausias įtampos valdymo būdas. Atsipalaidavus žmogus nurimsta, stabilizuojasi psichika ir psichiniai procesai, lengviau sutelkiamas dėmesys, nustojama eikvoti energija raumenų įtempimui palaikyti, teigiamai veikiama protinę bei emocinę būklę.

Maslach su bendraautorais (2001) skelbia, kad žmogaus kompetencijos, tokios kaip savireguliacija ar savistaba didina žmogaus saviefektyvumą kovojant su profesiniu perdegimu. Bandūra (cit.pagal. Stočkus, 2014) saviefektyvumo sąvoką apibrėžia kaip tikėjimą savo gebėjimais organizuoti ir atlikti veiksmus, kurie būtini norint kažko pasiekti. Saviefektyvumas yra pagrindinis aspektas siekiant įveikti perdegimą darbe (Maslach, 2001). Taigi, svarbu analizuoti tai, kas didina žmogaus saviefektyvumo jausmą. Teigiama, kad įvairių atsipalaidavimo, koncentracijos ir kitų technikų mokymasis didina žmogaus saviefektyvumo jausmą.

Relaksacinių įgūdžių mokymusi paremta perdegimo prevencijos ir redukcijos strategija turi keletą privalumų. Pagrindinis privalumas – mokymasis atsipalaiduoti yra vienas

paprasciausių ir saugiausių savireguliacijos būdų, kuriems nereikalingi ypatingi gebėjimai ar papildomi ištekliai (pvz. pinigai). Taip pat besimokantysis gali greitai tikėtis savo pastangų rezultatų. Tačiau nepaisant privalumų, tokio pobūdžio strategijos bus efektyvios tik esant tinkamai motyvacijai. Žmogus turėtų pasižymėti stipria mokymosi motyvacija (Stočkus, 2014).

### **1.3. PROFESINIS PERDEGIMAS IR MOKYTOJO PROFESIJA**

Profesinio perdegimo sąvoka vis dažniau aptinkama moksliniuose tyrimuose, kurių objektas – švietimo įstaigų darbuotojai. Autorių Stočkus (2014); Ingersoll, Merrill (2011); Chang (2009); McLaine (2005); Cheek ir kt. (2003); Surtherland (2008); Želgienė (2015); atlikti tyrimai, kurių rezultatai teigia, kad mokytojo profesija neatsiejama nuo perdegimo sindromo. Mokytojo profesija įvardijama kaip viena iš pažeidžiamiausių profesijų, kitaip tariant mokytojo profesija yra rizikos veiksnys kalbant apie profesinio perdegimo sąvoką.

Mokytojo profesijos sąsajos su didesniu stresu buvo atpažintos gerokai anksčiau nei profesinio perdegimo sindromas aprašytas moksliniuose tyrimuose (Merkys, Bubelienė, 2013). Autoriai teigia, kad supratimas apie mokytojo profesijos sudėtingumą tradiciškai atsispindi teisės aktuose, reglamentuojančiuose pedagogo profesinę veiklą, darbo santykius, darbo krūvį. Būtent dėl šios profesijos sunkumo ne vienoje šalyje yra pailgintos mokytojų atostogos, paankstintas išėjimas į pensiją, formaliai sutrumpintos darbo valandos, valstybės ar regioninės administracijos dotacijos, skirtos mokytojo buitiniams gyvenimo sąlygoms gerinti. Įvairiose valstybėse šios lengvatinės sąlygos vienaip ar kitaip skiriasi, tačiau įvairūs bandymai palengvinti mokytojo darbą yra tarpkultūriškai universalus reiškinys. Ingersoll ir Merrill (2011) pritaria autoriams ir teigia, kad šiomis lengvatomis siekiama padidinti mokytojo profesijos patrauklumą darbo rinkoje ir tokiu būdu bent kiek kompensuoti mokytojui už sunkų ir psichoemociškai alinantį darbą.

Ankstyvieji profesinio perdegimo darbe tyrimai esmine mokytojo profesinio perdegimo priežastimi laikė mokytojų darbo krūvį (Chang, 2009). Laikui bėgant pastebėta, kad toks požiūris yra siauras ir pradėti platesni tyrimai apimantys įvairesnius mokytojo aplinkos aspektus. Stočkus (2014) analizuoja kokie mokytojo aplinkos aspektai buvo tiriami. Autorius teigia, kad galima išskirti dvi kategorijas. Pirmoji tai individualūs kintamieji tokie, kaip įvairūs sociodemografiniai asmens duomenys, mokytojo asmenybės savybės ir pan., antroji – organizaciniai kintamieji: darbo sąlygos, krūvis, ryšys su bendradarbiais, santykiai su vadovais ir pan.). Šiuolaikiniai tyrimai stengiasi apjungti šias dvi kategorijas kintamųjų ir yra orientuoti į kintamųjų sąveiką profesinio perdegimo kontekste.

Akivaizdu, kad profesinis perdegimas vienaip ar kitaip įtakoja mokytojo profesinį ir asmeninį gyvenimą. Literatūroje (McLaine, 2005) nurodoma, kad perdegimą patiriančio sporto pedagogo darbas tampa paviršutiniškas. Tyrime atskleidžiami ir pagrindiniai perdegimo šaltiniai: per didelis darbo krūvis; daugybė darbo reikalavimų, įskaitant rūpinimąsi sveikata, mokymą ir administravimą; riboti personalo ir finansiniai ištekliai tinkamai priežiūrai suteikti; emocinis kitų asmenų (trenerių, sportininkų šeimų atstovų) spaudimas; konfliktai su kolegomis ar administracija. Kalbant apie sporto pedagogus, tyrimai rodo, kad perdegimas gali pagilėti (pasunkėti), jei sporto treneris nejaučia, kad jo darbo pastangos yra pripažintos, įvertintos ar nesulaukia tinkamo atlygio už jas (Cheek ir kt., 2003; Malinauskas, 2008). Patyrę perdegimą sporto pedagogai pradeda klysti, užmiršti pačių sutartus susitikimus, jiems sunku atsipalaiduoti, todėl, kad išsivaduotų iš streso, gali pradėti vartoti alkoholį ar narkotikus (Cheek ir kt., 2003). Atlikę tyrimus, mokslininkai (McLaine, 2005) nustatė tokius perdegimo simptomus: nuolatinis nuovargis, nemiga, padažnėjusios pravaikštos, raumenų ir kaulų skausmas, migrena, virškinimo problemos, pasikartojantys peršalimo ir gripo priepuoliai, atsakomybės dėl ugdytinių, šeimos narių, bendradarbių ir draugų praradimas, dažnas nuobodžiavimas, sumažėjęs savęs vertinimas, nuotaikos sutrikimai, vertybių pervertinimas, emocinis atsiribojimas nuo kitų, padidėjęs nerimas. Taip pat teigiama, kad profesinio perdegimo sindromas susiformuoja tiems darbuotojams, kurie turi 3 – 10 metų darbo stažą, lyginant su tais, kurie turi mažesnę ar didesnę darbo stažą (Pacevičius, 2008).

Sutherlandas su bendraautorais (2008) atskleidė, kad mokytojus, dirbančius su vaikais, turinčiais elgesio ir emocijų problemų, lydi neigiami jausmai, teigiamo dėmesio stoka. Thijs ir kt. (2008) tyrimo išvados liudija, kad mokytojai dažniau konfliktuoja, jaučia didesnę psichologinę atstumą bendraudami su socialiai uždariais ir hiperaktyviais vaikais, tačiau kartu jie bando megzti teigiamus santykius, ieško veiksmų, padedančių juos išlaikyti. Nasvytienės ir Balčiatytės (2009) atlikta mokytojų patirties analizė parodė, kad mokytojai, ugdydami emocijų ir elgesio turinčius vaikus, susiduria su rimtu ir vidinius išteklius sekinančiu iššūkiu, artimu kitų autorių įvardijamam perdegimo sindromui. Želgienė (2015) savo magistriniame darbe teigia, kad net ketvirtadalis mokytojų savo darbe patiria perdegimą. Taigi, matomas problemos aktualumas ir mastas.

### **1.3. ASMENYBĖS BRUOŽŲ SAMPRATA**

Asmenybės sampratą nagrinėja asmenybės psichologija. Asmenybės psichologija – viena pagrindinių ir kartu viena sudėtingiausių psichologijos tyrimų sričių. Viena pagrindinių,

nes būtent šioje psichologijos srityje kuriamos žmogaus elgesio ypatumus aiškinančios teorijos, metodologiškai pagrindžiančios kitų psichologijos sričių tyrimus; viena sudėtingiausių – nes ir šiandien, praėjus daugiau kaip šimtmečiui nuo pirmųjų asmenybės teorijų pasirodymo, esame priversti konstatuoti, kad iki šiol asmenybės tyrėjam taip ir nepavyko sukurti tos vienintelės teorijos, leisiančios iš vienodų teorinių pozicijų visapusiškai paaiškinti įvairius žmogaus elgesio aspektus (Kairys, 2008, p.37).

Teigiama, kad asmenybės bruožai susiformuoja ir lieka gana pastovūs visą žmogaus gyvenimą. Jie atspindi kas yra žmogus bei lemia jo kognityvinį, elgesio bei emocinį stilius (Marmienė – Bukšnytė ir kt., 2012). Kairys (2008) pažymi: bruožai – labai plačios kategorijos, kurios apima daug skirtingo žmogaus elgesio aktų, priklausančių nuo situacijos ir dispozicijų (individo polinkio vienaip ar kitaip elgtis, atlikti veiksmus tam tikra tvarka).

Pastaraisiais dešimtmečiais asmenybės psichologijoje dominuojančia paradigma tampa taksonominiai asmenybės bruožų tyrimai, kurių teorinį pagrindą sudaro modeliai apibūrinantys asmenybės bruožus. Žymūs bruožų teorijos atstovai yra Allport, Eysenck, Cattell (Kairys, 2008). Iš esmės, skirtingų autorių konstruojamos asmenybės teorijos skiriasi išskirtų bruožų skaičiumi. Autorius Gray savo asmenybės modelyje apsiribojo tik dviem superbruožais: impulsyvumu ir nerimastingumu. Cattell savo asmenybės bruožų teorijoje asmenybės bruožų skaičių išplėtė iki šešiolikos (Rauluševičienė, 2010). Asmenybės bruožų tyrinėtojas Eysenck manė, kad asmenybės struktūrai aprašyti pakanka trijų superbruožų – ekstraversijos, neurotizmo ir psichotizmo. Autorius savo modelį pavadino Trijų faktorių modeliu.

Vienas labiausiai moksliniuose tyrimuose naudojamų modelių – Penkių faktorių modelis (*angl. Five Factor Model*), kitaip dar vadinamas „Penketu svarbiausiujsjū“ (*angl. Big Five*). Šis modelis išskiria penkias asmenybės bruožų dimensijas – neurotizmą (*angl. neuroticism*), ekstraversiją (*angl. extraversion*), atvirumą patyrimui (*angl. openness to experience*), sutariamumą (*angl. agreeableness*) ir sąmoningumą (*angl. conscientiousness*) bei sujungia jas į bendrą asmenybės struktūrą aprašančią schemą. Šį modelį pasiūlė autoriai McCrae ir Costa (Costa, McCrae, 1995).

Ir nors polemika dėl išsamiausiai asmenybę aprašančių bruožų skaičiaus vis dar tęsiasi, Penkių faktorių modelis yra sulaukęs didžiausio tyrinėtojų susidomėjimo. „Penketo svarbiausiujsjū“ pradžia siejama su psicholeksikos paradigma tiriant asmenybės bruožus. Ši paradigma remiasi prielaida, kad individualius asmenybės skirtumus galima apibūdinti kasdienėje kalboje vartojamais žodžiais, todėl šios paradigmos studijose, pasitelkus būdvardinę leksiką, siekta išskirti svarbiausias asmenybės bruožų grupes (Žukauskienė, Barkauskienė, 2006).

Pastaraisiais metais didelis mokslinių tyrimų skaičius (Žukauskienė, Barkauskienė, 2008; Robbins, 2003; Marmienė – Bukšnytė ir kt., 2012; Costa, McCrae, 2008; Costa, McCrae, 2003 ) patvirtino, kad penki pagrindiniai asmenybės bruožai yra visų kitų savybių pagrindas. Didžiojo penketo asmenybės bruožų modelio bruožai apibūdinami taip:

- Neurotiškumas (*angl. neuroticism*). Šis bruožas rodo žmogaus polinkį patirti neigiamus jausmus, tokius kaip pyktis, kaltė, liūdesys, baimė ar nepasitenkinimas. Tokie žmonės nerimastingi, depresiški, drovūs, impulsyvūs ir pažeidžiami.
- Ekstraversija (*angl. extraversion*). Ši savybė apibūdina žmogaus jaučiamo noro bendrauti su kitais laipsnį. Ekstravertai yra draugiški, užsispyrę ir socialūs, šnekūs, aktyvūs, optimistiški. Ekstravertai pasižymi aukštu visuomeniškumu, aktyvumu bei optimizmu. Intravertai yra linkę į uždarumą, drovumą ir tylumą.
- Sutariamumas (*angl. agreeableness*). Ši savybė apibūdina individo polinkį nusileisti. Labai nuolaidūs žmonės yra paslaugūs, šilti ir patiklūs. Dažnai ši savybė yra siejama su altruistiškumu, kito supratimu ir užjautimu, pastangomis padėti kitam. Tokie žmonės pasitiki kitais, yra empatiški, nuolaidūs ir kuklūs. Nenuolaidūs žmonės yra šalti, nelinkę sutikti su kitais ir antagonistiški.
- Sąmoningumas (*angl. conscientiousness*). Ši savybė yra patikimumo matas. Labai stropus žmogus yra atsakingas, organizuotas, patikimas ir atkaklus. Ši dimensija apima planavimą, organizavimą, pasiekimų poreikį bei tikslų išsikėlimo gebėjimą. Sąmoningumas siejamas su išsilavinimo siekimu, tačiau neretai pastebima ir neigiama pusė - perdėtas skrupulingumas, polinkis į darboholizmą.
- Atvirumas patyrimui (*angl. openness to experience*). Ši savybė apibūdina individo interesų ratą ir žavėjimąsi naujovėmis. Turintys ypatingą atvirumą patirčiai žmonės yra kūrybingi, smalsūs ir meniškai jautrūs, jiems būdinga laki vaizduotė, estetinis jautrumas bei intelektinių žinių siekis. Esantieji kitame šio rodiklio skalės gale yra konvencionalūs ir jaučia komfortą gerai pažįstamose situacijose.

Vienas iš ryškiausių Didžiojo penketo modelio plusų – tai, kad jis plačiai taikomas praktiškai. Šioje paradigmoje sukurta nemažai instrumentų, skirtų matuoti Didžiojo penketo bruožus. Kai kurie instrumentai pagrįsti būdvardžiais, pavyzdžiui, TDA (Trait Descriptive Adjectives), kiti – tradiciniai klausimynai, pavyzdžiui, BFI (Big Five Inventory). Labiausiai paplitęs klausimynas – NEO –PI – R, sukurtas R. R. McCrae ir P. T. Costos (Costa, McCrae, 2008; Žukauskienė, Barkauskienė, 2006). NEO – PI – R vadove teigiama, kad testas gali būti taikomas klinikinės psichologijos srityje norint suprasti pacientą, kaip pagalbiniis diagnostinis instrumentas prognozuoti terapijos eigą, parenkant optimalią terapiją. Tyrimai rodo, kad

Didžiojo penketo modelis iš esmės pajėgus atskirti įvairius psichikos sutrikimus, aptinkama sąsajų tarp Didžiojo penketo faktorių ir depresijos bei nerimo sutrikimų. Ypač gausu tyrimų, siejančių Didžiojo penketo faktorius su asmenybės sutrikimais (Kairys, 2008). Taip pat Didžiojo penketo modelio (NEO-PI-R testo) psichometrinių rodiklių analizė ir standartizacija Lietuvoje parodė, kad lietuviškoji NEO-PI-R versija validi, patikima ir gali būti naudojama mokslinių tyrimų tikslais (Žukauskienė, Barkauskienė, 2006).

#### **1.4. PERFEKCIONIZMO SAMPRATA**

Analizuojant mokslinę literatūrą galima aptikti įvairių perfekcionizmo apibrėžimų, tačiau dažniausiai perfekcionizmas suprantamas kaip multidimensinis bruožas. Perfekcionizmas lyginamas su prizme, per kurią asmuo vertina su pasiekimais susijusią veiklą (Flett ir Hewitt, 2002). Mokslininkai, tyrėjai pateikia skirtingus šio reiškinio apibrėžimus, kurie priklauso nuo nuo, kokius šio konstrukto aspektus jie yra linkę iširti. Nuo to, kaip tyrėjas supranta konstrukta priklausys ir kokią tyrimo įrankį pasirinktų naudoti. Reiktų paminėti, kad perfekcionizmo sąvoka žmones domino jau labai seniai. Mykolo Romerio universiteto Teisės filosofijos profesorius Arlauskas (2009) kalba apie garsaus filosofo, matematiko Gottfried Wilhelm Leibniz (1646-1716) mokinį - Christianą Wolfą (1679-1754). Wolfas dar XVIIIa. sukūrė etinio perfekcionizmo teoriją. Filosofas kalba apie moralę, kuri ir įpareigoja žmones siekti tobulybės. Autorius teigia, kad tokia yra moralinė žmonių prigimtis, tačiau taip pat pabrėžia, kad kiekvienas individas atskirai turi itin ribotas galimybes siekti šio tikslo. Homey perfekcionizmą aiškino kaip obsesiją dėl pačių aukščiausių intelektualinių ir moralės standartų, ir tai autorė vadino specifiniu neurozės tipu, kurio šaknys - susvetimėjimas su savimi. Homey teigė, kad perfekcionistams būdinga užslėpta arogancija, pasireiškianti neleistiniais ir nepriimtinais jausmais, metodišku darbu, dėmesingumu smulkmenoms, negebėjimu leisti pasireikšti spontaniškumui ir originalumui, lėtumu ir produktyvumo stoka, persidirbimu dėl sau keliamų didelių reikalavimų, dėl kurių taip pat jaučiamas pranašumas prieš kitus ir į kitus žiūrima iš aukšto (Kontrimienė, 2014). Bums (1980) mokslinei visuomenei pateikė itin plačią perfekcionizmo analizę, kalbėdamas apie šį konstrukta kaip apie „kognicijų tinklą“, kuris apima tokius žmogaus ypatumus kaip lūkesčiai, savęs ir kitų vertinimas, įvykių interpretavimas. Autorius pabrėžė, kad perfekcionistai kelia sau per didelius standartus ir itin tvirtai jų laikosi. Perfekcionistai savo vertę vertina tik pagal tai, kaip pavyko atitikti išsikeltus standartus.

### 1.5.1. Teigiamas ir neigiamas perfekcionizmo poveikis asmenybės darnai

Dažnai tyrimuose išskiriamos dvi perfekcionizmo dimensijos: adaptyvus ir neadaptyvus perfekcionizmas (Kontrimienė, 2014). Adaptyvus perfekcionizmas – tai toks perfekcionizmas, kai individai išsikelia sau aukštus reikalavimus, bet šie reikalavimai yra realistiški ir individai yra lankstūs jų keitimo atžvilgiu. Šie individai geba patirti pasitenkinimą savo pasiektais rezultatais bei pripažinti patyrę nesėkmę. Neadaptyvus perfekcionizmas – tai toks perfekcionizmas, kai individai išsikelia sau nerealistinius reikalavimus viską atlikti tobulai bei aukštus standartus ir yra nelankstūs jų keitimo atžvilgiu. Šie individai retai kada yra patenkinti rezultatais, jie visada mano, kad galėjo padaryti ir geriau. Būtent dėl šių priežasčių šie žmonės labai retai patiria pasitenkinimą savo pasiekimais (Stoltz, Ashby, 2007). Neadaptyvus perfekcionizmas pasireiškia, kai reikalavimai, kuriuos žmogus iškelia pats sau tampa privalomi, neišvengiami, vietoj to, kad būtų tiesiog esami (Flett, Hewitt, 2004). Tokiu atveju žmogus turintis tokius perfekcionistinius tikslus yra priverstas kovoti dėl pasiekimų, kurie iš prigimties yra ne tik kad nerealistiški, bet dažniausiai ir pasmerkti žlugti.

Perfekcionizmas turi tiek teigiamų, tiek neigiamų pasekmių žmogaus psichinei ir socialinei gerovei bei adaptacijai. Psichologinėje literatūroje neadaptyvaus perfekcionizmo neigiamas poveikis žmogaus psichologiniam funkcionavimui pastebėtas jau pakankamai seniai. Dar 1956m. Adleris savo knygoje “Individualioji psichologija” kalbėjo apie šį poveikį. Šiuolaikiniai tyrėjai taip pat bene vieningai sutaria, kad kritiškas sau ir kitiems žmogus patiria įvairių elgesio, emocinių, bendravimo problemų tiek su savimi tiek su aplinkiniais. Per didelė koncentracija ties savo klaidomis ir nuolatinės abejonės dėl savo pasirinkimų siejamos su socialinėmis fobijomis (Saboonchi ir kt, 1999), nerimu, depresija (Frost ir kt. 1990), suicidiniais ketinimais (Hewitt ir kt., 1994). Taigi, akivaizdu, kad neadaptyvus perfekcionizmas gali sukelti neigiamų pasekmių.

Kalbant apie adaptyvųjį perfekcionizmą, tyrėjai sieja šį su gera asmenine savireguliacija, žmogaus koncentracija į aukštus tikslus, saviaktualizacija, pasitikėjimu savimi (Flett ir kt., 2003). Žmonės, kuriuos literatūroje vadina adaptyviais perfekcionistais rečiau kenčia nuo psichikos sutrikimų, turi mažiau bendravimo problemų. Tačiau daugelyje tyrimų teigiama, kad šios sąsajos yra sąlyginės, vienu tyrimų rezultatai jas patvirtina, tuo tarpu kiti tyrimai tokių sąsajų neaptinka.

Apibendrinant perfekcionizmo ryšį su individu, galima teigti, kad neadaptyvus perfekcionizmas daugeliu atveju turi neigiamą poveikį žmogaus psichologinei būsenai ir

jausenai bei yra siejamas su įvairiomis žmogaus psichosocialinėmis problemomis, pavyzdžiui, adaptacijos, bendravimo, emocijų, elgesio ir pan. Kalbant apie adaptyvųjį perfekcionizmą ryšys nėra vienareikšmis. Yra tyrimų, kuriuose teigiama, kad adaptyvus perfekcionizmas teigiamai veikia žmogaus psichologinę ir socialinę gerovę, įtakoja didesnį pasitikėjimą savimi, aukštesnius veiklos rezultatus. Tuo tarpu kiti tyrimai tokių sąsajų neranda. Taigi perfekcionizmas nevienareikšmiškai veikia žmogaus būseną ir gali turėti tiek teigiamų, tiek neigiamų pasekmių jo psichologinei ir socialinei adaptacijai (Kilčiauskaitė, 2008)

Tyrimų nustatyta, kad perfekcionizmas susijęs su kitais psichologiniais ypatumais: neigiamai - su besąlygišku savęs priėmimu (Flett ir kt., 2003), teigiamai - su depresija (Gninka ir kt., 2013) nerimastingumu (Flett ir kt., 2003), valgymo sutrikimais (Ruggiero ir kt., 2013).

Vienas iš svarbiausių skirtumų, išryškėjančių analizuojant perfekcionizmo sampratą - ar šis konstruktas suprantamas kaip vienmatis, ar kaip daugiamatis. Tyrėjai, teigiantys, kad perfekcionizmo konstruktas yra vienmatis, daugiausiai dėmesio skiria kognityviems veiksniams - neracionaliems įsitikinimams ar disfunkcinėms nuostatoms (Burns, 1980). Šiose apibrėžtyse perfekcionizmas laikomas „neurotišku“ ir disfunkciniu. Asmenys, kuriems būdingas neurotiškas ar disfunkcinis perfekcionizmas, niekada nebūna iki galo patenkinti savo pasiekimais (Geicenaitė, 2009).

### **1.5.2. Multidimensinio perfekcionizmo modelis**

Perfekcionizmas yra įvairialypė sąvoka ir kaip jau buvo minėta anksčiau įvairūs autoriai ją apibūdina skirtingai, išskirdami vienokius ar kitokius šio reiškinio aspektus. Barrow ir Moore (1983) kalba apie perfekcionistinį mąstymą, kurį apibrėžia kaip tam tikrą kognityvinę struktūrą, kurią žmogus gali naudoti įvairiose gyvenimo situacijose ir skirtingu lygiu. Perfekcionizmo sąvoką kai kurie autoriai supranta kaip asmenybės bruožą, kurį žmogus gal turėti arba ne. Barrow ir Moore (1983) išskyrė perfekcionistinio mąstymo aspektus. Visų pirma, kaip teigia autoriai, perfekcionistai savo gyvenimo įvykius ir visą patirtį vertina dichotomiškai: jie siekia būti arba visiškai tobulais arba susitaiko su tuo, kad yra niekam tikę. Antra, perfekcionistai savo asmeninius tikslus supranta kaip būtinybę, privalo būti pasiekti tik geriausi rezultatai. Dažnai atvejais žmogaus tikslas ar norai tampa reikalavimais. Dėl tokio perfekcionistinio mąstymo žmonės dažnai pernelyg koncentruojasi ties neįvykdytomis užduotimis, pradeda abejoti savimi, savo gebėjimais, nesidžiaugia savo



sėkme, dažnai atsilieka darbe, nes visas užduotis bando padaryti geriau, taip kartodami savo veiksmus daug kartų.

Dar vienas perfekcionistinio mąstymo aspektas susijęs su individo veiklos sėkmingumo ar nesėkmingumo suvokimu. Perfekcionistai yra linkę kaltinti save dėl suvokiamos nesėkmės ir mano, kad kiti žmonės pervertina jų tikruosius gebėjimus, jie bijo, kad nebūtų atskleista, jog iš tikrųjų jie nėra tokie protingi ir talentingi (Thompson ir kt., 1998).

Ilgą laiką perfekcionizmas buvo suprantamas ir tyrinėjamas kaip vienalypis konstruktas. Ilgainiui moksliniuose tyrimuose aptinkama multidimensinio perfekcionizmo sąvoka. Šiame magistriniame darbe perfekcionizmas taip pat bus suprantamas kaip daugiamačis konstruktas todėl svarbu išsamiau išnagrinėti daugiamačio, dar kitaip vadinamo multidimensinio perfekcionizmo sampratą. Aptarsime kelis modelius, kurie aiškina multidimensinio perfekcionizmo sąvoką.

Tyrimuose aptinkama taip vadinama humanistinė arba Rogers pasekėjų multidimensinio perfekcionizmo samprata. Iš pirmo žvilgsnio ji gali pasirodyti panaši į jau anksčiau aprašytą perfekcionizmo skirstymą į adaptyvųjį ir neadaptyvųjį. Tačiau šioje sampratoje yra įvedama keletas naujų reiškinių, kurie padeda dar geriau suprasti nagrinėjamą objektą. Humanistinės pakraipos atstovų Raskin, Rogers teigimu, neadaptyvūs perfekcionistai laikosi nekintančių vidinių vertybių sistemos, dažnai šie žmonės siekdami nusistatytų tikslų vartoja tokius žodžius kaip „privalau“, „turiu“. Rogers šioje sampratoje vartojo sąvoką „pasitikėjimo savo organizmu trūkumas“. Neadaptyviems perfekcionistams yra itin svarbi kitų žmonių nuomonė. (Geicenaitė, 2009). Ashby ir kt. (2006) savo tyrime šią kitų žmonių nuomonę vadina „reikšmingųjų kitų nuomonė“. Ilgainiui tokie žmonės susiformuoja tokį pasitikėjimą savimi, kuris siekia kitų žmonių pritarimo, tokie žmonės linkę savo elgesį derinti prie kitų žmonių standartų, reikalavimų. Kalbant apie adaptyviuosius perfekcionistus teigiama, kad šie taip pat turi aukštus standartus, tačiau šie yra konstruktyviai pasiekiami, žmogus siekia tobulėjimo, savęs aktualizavimo. Tyrimuose teigiama, kad adaptyvūs perfekcionistai turi aiškesnę savęs vaizdą, stipresnę pasitikėjimą savimi bei savo gebėjimais (Stoltz, Ashby, 2007). Tokia multidimensinio perfekcionizmo samprata gerokai skiriasi nuo Hewitt ir Flett sampratos apie kurią toliau ir kalbėsime.

Autoriai Hewitt ir Flett pristato savo multidimensinio perfekcionizmo sampratą. Būtent šių autorių perfekcionizmo sampratos aiškinimu bus remiamasi toliau kalbant apie perfekcionizmą bei organizuojant šio darbo tyrimą, todėl labai svarbu plačiai išanalizuoti autorių požiūrį. Taigi, vienas esminių autorių Hewitt ir Flett (1991) multidimensinio perfekcionizmo sampratos postulatų yra toks – perfekcionizmas nėra vienalytis, o priešingai,

jis yra multidimensinis ir susideda iš trijų dimensijų: 1. Į save orientuotas perfekcionizmas; 2. Į kitus orientuotas perfekcionizmas; 3. Socialiai priskirtas perfekcionizmas. Autoriai pabrėžia, kad skirtumas tarp šių perfekcionizmo dimensijų nėra pats individo elgesys. Skirtumas yra objektas į kurį savo perfekcionistinį elgesį individas nukreipia (į save, į kitus, socialiai priskiria). Manoma, kad šios trys dimensijos yra būtinos ir esminės perfekcionistinio elgesio sąlygos. Aptarsime kiekvieną perfekcionizmo dimensiją atskirai:

- Į save orientuotas perfekcionizmas. Ši perfekcionizmo dimensija iš esmės yra tai, ką kiti autoriai vadina perfekcionizmu bendrai. Į save orientuotas perfekcionizmas yra intrapersonalinė perfekcionizmo dimensija. Šią dimensiją apibūdina stipri motyvacija būti tobulam, nerealistinių standartų sau išsikėlimas ir jų siekimas bei koncentracija ties trūkumais (Hewitt, Flett, 1990). Individas išsikelia griežtus standartus savo paties atžvilgiu, taip pat itin griežtai vertina savo elgesį griežtų standartų kontekste, tokiu būdu dažnai pasmerkdamas save. Labai svarbus į save orientuoto perfekcionizmo aspektas yra motyvacija. Jis visų pirma pasireiškia kaip tikslas pasiekti tobulumą, išvengti nesėkmės. Taip pat manoma, kad į save orientuotas perfekcionizmas yra susijęs su tokiu į save nukreiptu elgesiu kaip savęs kaltinimas, neprisitaikymu prie gyvenimo sąlygų, nerimu, nervine anoreksija, depresija (Hewitt, Flett, 1991). Kalbant apie į save orientuotą perfekcionizmą yra išskiriamas vienas svarbus aspektas – neatitikimas tarp tikrojo ir idealiojo aš, kuris yra siejamas su depresiškumu ir žema savigarba (Hewitt, Flett, 1991).
- Į kitus orientuotas perfekcionizmas. Ši perfekcionizmo dimensija kalba apie žmogaus tikėjimą ir lūkesčius kitų individų atžvilgiu, jų pajėgumu. Į kitus nukreiptas perfekcionizmas pasireiškia, kaip nerealistiškų standartų kitiems žmonėms priskyrimu. Į kitus orientuotiems perfekcionistams yra svarbu, kad kiti žmonės būtų tobuli, šie perfekcionistai griežtai vertina kitų individų elgesį, darbo rezultatus, pastangas. Galime pastebėti, kad šis perfekcionistiškas elgesys nežymiai skiriasi nuo aptarto prieš tai. Tačiau čia atsiskleidžia esminis skirtumas – objektas į kurį perfekcionistinis elgesys yra nukreipiamas. Į save orientuoti perfekcionistai kritikuoja ir baudžia save, tuo tarpu į kitus orientuoti perfekcionistai kaltina kitus individus, nepasitiki jais, elgiasi su šiais priešiška. Autoriai kalba ir apie pozityvią į kitus orientuoto perfekcionizmo pusę. Tokie žmonės gali turėti reikiamas savybes, kad galėtų tapti gerais vadovais, šie žmonės gali turėti puikų sugebėjimą pakelti kitų žmonių motyvaciją veiklai arba siekiamiems rezultatams (Hewitt, Flett, 1991).
- Socialiai priskirtas perfekcionizmas. Tai trečioji dimensija, kuri pasireiškia kaip suvokiama, primesta reikiamybė pasiekti aukštų standartų ir pateisinti priskiriamus

kitų žmonių lūkesčius. Socialiai priskirtas perfekcionizmas individui sukelia įsitikinimą, jog kiti žmonės turi nerealistinių lūkesčių individo atžvilgiu, kad vertina jį itin griežtai ir reikalauja tobulumo. Teigiama, kad socialiniai priskirtas perfekcionizmas turi labai daug ir įvairių neigiamų pasekmių. Taip yra todėl, kad žmonių suvokiami standartai individo atžvilgiu yra pernelyg dideli ir nekontroliuojami. Nesėkmės patirtys, pyktis, depresiškumas, nerimas yra būdingi pasireiškiant socialiai priskirtam perfekcionizmui. Teigiama, kad šie neigiami išgyvenimai kyla iš nesugebėjimo atitikti aukštų standartų. Individai, kuriems būdingas socialiai priskirtas perfekcionizmas turi didesnę neigiamo įvertinimo baimę, tikisi norimo dėmesio, vengia kitų nepritario. Moksliniuose tyrimuose teigiama, kad socialiai priskirto perfekcionizmo atžvilgiu pastebėtas pacientų, sergančių depresija atkrytis, kuris buvo susijęs su jų antrosios pusės kritišku ir griežtu požiūriu. Taip pat pastebimas neatitikimas tarp tikrojo savęs ir savęs, kokio tikisi aplinkiniai, šie išgyvenimai susiję su neigiamomis reakcijomis ir depresiškumu (Hewitt, Flett, 1991; Geicenaitė, 2009).

Kaip priešingą Hewitt ir Flett pateiktam multideimensinio perfekcionizmo suvokimui trumpai aptarsime kito perfekcionizmo konstrukta nagrinėjusio autoriaus sampratą. Perfekcionizmo tyrinėtojas ir įvertinimo įrankio kūrėjas Frost pateikia šešias multidimensinio perfekcionizmo dimensijas: asmeniniai standartai; struktūra; susirūpinimas klaidomis; abejonės dėl veiksmų; tėvų lūkesčiai; tėvų kritika. Nors literatūroje šie du modeliai dažnai supriešinami ir įvardijami kaip kontrastingi, tačiau esama sąlyčio taškų. Iš esmės šie du modeliai išskiria panašius svarbiausius aspektus: itin aukštus asmeninius standartus, išorinį perfekcionizmą (Hewitt ir Flett kalba apie į save orientuota perfekcionizmą; Frost – asmeniniai standartai, susirūpinimas klaidomis; Hewitt ir Flett kalba apie socialiai priskirtą perfekcionizmą, Frost – tėvų lūkesčiai, tėvų kritika) (Ashby ir kt., 2006).

Taigi, išanalizavus šiuos požiūrius pastebima, kad autoriai kalba panašius dalykus, tačiau deda skirtingus akcentus apibrėždami perfekcionizmo sąvoką bei kalbėdami apie savo teoriją. Nesuklysim sakydami, kad šie požiūriai yra labiau papildantys vienas kitą negu paneigiantys ir leidžia dar plačiau suprasti sąvokos kompleksiskumą ir prasmę.

## 1.5. PERDEGIMO DARBE RYŠYS SU PENKIAIS ASMENYBĖS BRUOŽAIS IR PERFEKCIONIZMU

Perdegimas darbe moksliniuose tyrimuose siejamas su įvairiais aspektais: sociodemografiniais rodikliais, amžiumi, lytimi, šeimine padėtimi, išsilavinimu ir pan. Maslach (2003) nustatė, kad labiau linkę perdegti jaunesni darbuotojai (19 – 25m.), arba vidutinio amžiaus darbuotojai (40 – 50m.). Perdegimo ryšys su lytimi nėra vienareikšmis. Nustatyta, kad perdegusių vyrų aukštesni depersonalizacijos balai, moterų – emocinio išsekimo. Tai susiję su tuo, kad vyrams būdingesnės instrumentinės vertybės, tuo tarpu moterys emocingesnės, labiau išgyvena dėl savo klientų, pacientų. Moterų perdegimo problema yra dažniau pasitaikanti ir dėl to, kad moterys turi suderinti darbo ir namų bei šeimos pareigas.

Pastebima, kad vienas iš aspektu su kuriuo siejamas perdegimas darbe – asmenybės bruožai. Langelan ir kt. (2007) savo tyrime analizavo ekstraversijos ir perdegimo darbe ryšį. Langelan (2006) tyrė asmenybės skirtumus perdegimo sindromo kontekste. Minėti autoriai nustatė, kad didesne ekstraversija ir mažesnių neurotizmu pasižymintys žmonės susiję su įsitraukimu į darbą, kas autorių nuomone yra priešinga perdegimo sindromui. Tyrėjai nurodo, kad galima pastebėti sąsajų tarp didesnės ekstraversijos ir mažesnių perdegimo sindromo įverčių.

Analizuojant sutariamumo ir perdegimo darbe ryšį tyrimų duomenys nėra vienareikšmiai. Kim su bendraautoriais (2007) teigia, kad yra neigiamas ryšys tarp sutariamumo asmenybės bruožo ir emocinio išsekimo bei depersonalizacijos. Taip pat autoriai teigia, kad sutariamumas yra reikšminga asmenybės charakteristika ir kalbant apie aptarnavimo sferos darbuotojus, ji skatina ilgalaikius pozityvius santykius su klientais, tokie darbuotojai empatiškiau reaguoja į klientų poreikius. Taigi, galima teikti, kad kalbant apie profesinį perdegimą sutariamumas yra reikšmingas asmenybės bruožas, kuris gali apibūdinti žmogaus elgesį darbo vietoje bei bendravimą su kolegomis. Minėti autoriai taip pat pateikė reikšmingas išvadas kalbant apie kitą asmenybės bruožą – sąmoningumą. Nustatyta, kad šis asmenybės bruožas labiausiai susijęs su efektyvaus darbo atlikimo komponentais (Rice, 2007).

Kuniejūtė (2016) teigia, jog asmenybės bruožai ekstraversija ir sutariamumas teigiamai susiję su įsitraukimu į darbą. Tuo tarpu su viena iš profesinio perdegimo dimensijų – emociniu išsekimu teigiamai susijęs yra neurotizmas, o neigiamai – ekstraversija ir sutariamumas. Autorė nurodo, kad prognozuojant darbuotojų emocinį išsekimą galima remtis neurotizmo ir ekstraversijos asmenybės bruožais.

Bačinina (2014) savo tyrime atskleidžia, kad perdegimas darbe reikšmingai susijęs su asmeninėmis slaugytojų savybėmis tokiomis kaip neurotizmas ir nuoširdumas. Išreikštas neurotizmo asmenybės bruožas gali reikšmingai prognozuoti perdegimo sindromą, kadangi numato pagrindinę perdegimo sindromo dimensiją – emocinį išsekimą.

David (2012) tyrinėdamas mokytojų perdegimo darbe ryšį su asmenybės bruožais teigia, kad mokytojai, pasižymintys aukštesniu neurotizmo lygiu išgyvena stipresnį perdegimą darbe. Rezultatai parodė, kad didesnis pasitenkinimas gyvenimu yra susijęs su aukštesniais invidido pasiekimais ir ekstraversija bei mažiau išgyvenamu perdegimu darbe.

Kokkinos (2007) teigia, kad asmenybės bruožas sąžiningumas turi neigiamą ryšį su depersonalizacija, neurotizmas teigiamai koreliuoja su emociniu išsekimu ir depersonalizacija, o asmenybės atvirumas patyrimui neigiamai su depersonalizacija.

Hurt su bendraautoriais (2013) teigia, kad neurotizmas yra susijęs su visomis perdegimo darbe dimensijomis: emociniu išsekimu, depersonalizacija, sumažėjusiais pasiekimais.

Swider, Zimmerman (2010) savo metaanalizėje pateikia plataus tyrimo apibendrinimą. Autoriai nurodo, kad emocinis išsekimas yra neigiamai susijęs su ekstraversija ir emociniu stabilumu bei teigiamai susijęs su atvirumu patirčiai. Depersonalizacija yra neigiamai susijusi su sutariamumu ir emociniu stabilumu. Asmeniniai pasiekimai yra teigiamai susiję su ekstraversija, sąžiningumu, sutariamumu ir emociniu stabilumu.

Taigi, apibendrinus tyrimų duomenis, galima teigti, kad perdegimas darbe tampriai siejasi su įvairiais asmenybės bruožais ir matomas akivaizdus perdegimo darbe ryšys su Didžiojo penketo asmenybės bruožais: neurotizmu, sutariamumu, sąžiningumu, atvirumu patyrimui ir ekstraversija.

Kalbant apie perdegimo darbe ryšį su perfekcionizmu galima paminėti taip pat eilę tyrimų, kurių autoriai tyrinėjo ir siekė atskleisti šį ryšį (Ghorbanzadeh, Rezaie , 2016). Chen su bendraautoriais (2008) teigia, kad neadaptyvus perfekcionizmas, kalbant apie sportininkus yra susijęs su perdegimu bei išsekimu.

Joachim ir Dirk (2008) teigia, kad mokytojai išgyvena perdegimą darbe ir pabrėžia, kad mokytojams būdingas socialiai priskirto perfekcionizmo išgyvenimas. Mokytojai iš visuomenės, mokinių tėvų jaučia didelį spaudimą atlikti savo darbą geriausiai, pasiekti aukščiausių rezultatų, neklysti. Tad būtent todėl mokytojai išgyvena socialiai priskirtą perfekcionizmą, kuris ilgainiui veda prie perdegimo darbe.

Andrew ir Paul (2011) kalbėdami apie perdegimą ir perfekcionizmo tarp sportininkų svarsto šių konstruktyvų pasireiškimą. Autoriai teigia, kad dažnais atvejais sportininkai yra

linkę į tam tikros rūšies perfekcionizmą, kuris priverčia šiuos vienaip ar kitaip elgtis. Perfekcionistinis sportininkų elgesys ilginiui gali turėti įtakos sportininkų išsekimui, sumažėjusiems pasiekimams, taigi, kitaip tariant perfekcionistinis elgesys gali turėti įtakos profesinio perdegimo išgyvenimui.

Apibendrinant mokslinius tyrimus akivaizdu, kad perdegimas darbe mokslinėje erdvėje siejamas su įvairiais konstruktais ir ypatumais, tarp jų ir su asmenybės bruožais bei perfekcionizmu.

## 2. TYRIMO METODIKA IR REZULTATAI

### 2.1. TYRIMO METODIKA

**Tyrimo objektas** – perdegimas darbe, asmenybės bruožai ir perfekcionizmas.

**Tyrimo tikslas** – ištirti mokytojų perdegimo darbe sąsajas su penkiais asmenybės bruožais ir perfekcionizmu.

**Tyrimo uždaviniai:**

- Nustatyti mokytojų perdegimą darbe, asmenybės bruožų išreikštumą ir perfekcionizmą.
- Išanalizuoti mokytojų perdegimo darbe, penkių asmenybės bruožų ir perfekcionizmo sąsajas.
- Išanalizuoti mokytojų, dirbančių bendro ugdymo mokyklose ir specialiojo ugdymo įstaigose, perdegimo darbe skirtumus.

**Tyrimo hipotezės:**

1. Mokytojų emocinis išsekimas darbe teigiamai koreliuoja su perfekcionizmu.
2. Mokytojų depersonalizacija darbe teigiamai koreliuoja su asmenybės bruožu neurotiškumu.
3. Mokytojų asmeniniai laimėjimai darbe teigiamai koreliuoja su jų asmenybės bruožu atvirumu patyrimui.
4. Mokytojų į kitus orientuotas perfekcionizmas neigiamai koreliuoja su asmenybės bruožu – sutariamumu.
5. Mokytojų, dirbančių bendro ugdymo mokyklose, ir mokytojų, dirbančių specialiojo ugdymo įstaigose, emocinis išsekimas darbe skiriasi.

Tyrimo dalyvavo penkios bendrojo ugdymo mokyklos ir keturios specialiojo ugdymo įstaigos

Šiame tyrime naudojama kiekybinio tyrimo strategija. Kiekybinis tyrimas – tai struktūrizuotas, besiremiantis iš mokslinės problemos kylančia hipoteze tyrimas, taikant matematinius analizės metodus tyrimo duomenims apdoroti bei nagrinėjamam reiškiniui aprašyti. Ieškoma išorinių požymių, kurie matuojami, skaičiuojami, siekiant vienintelio paaiškinimo, dėsnių universalumo. Kiekybinio tyrimo metodas leidžia išskirti tam tikrus kokybės rodiklius: statistiškai nustatomas validumas ir patikimumas, leidžiantys pritaikyti

išvadas platesnei populiacijai. Tyrėjo pozicija tampa nešališka, objektyvi, jis tarytum „atsitraukęs“, pateikia tik duomenis, kuriuos gavo iš dalyvių. Kiekybinio tyrimo strategija leidžia tyrėjui nuo pat pradžių aiškiai žinoti ką šis nori išsiaiškinti, pasirinkti tinkamus tyrimo metodus (Žukauskienė, 2008). Taigi, pasirinkus kiekybinį tyrimo metodą buvo ieškoma patikimų ir validžių tyrimo instrumentų.

Tyrimo anketą sudarė demografinė dalis su klausimais apie lytį, amžių, pedagoginio darbo stažą ir trys klausimynai.

Pasirinktos šios įvertinimo priemonės:

- NEO – FF – I Asmenybės savybių klausimynas, autoriai P.T. Costa ir R.R. McCrae.
- C. Maslach ir S. E. Jackson perdegimo sindromo klausimynu (angl. Maslach Burnout Inventory – MBI)
- Multidimensinio perfekcionizmo skalė (angl. Multidimensional Perfectionism Scale, MPS). Sudaryta mokslininkų P. Hewitt ir G. Feltt

Asmenybės savybėms tirti pasirinkta naudoti NEO – FF – I metodika ( NEO Five Factor Inventory), kuri yra NEO – PI – R klausimyno, sukurto P.T. Costa ir R.R. McCrae, sutrumpinta versija. NEO – FF – I sudaro 5 subskalės po 12 teiginių, kurie yra vertinami nuo 1 – „visiškai nesutinku“ iki 5 – „visiškai sutinku“. Kiekviena skalė yra išsamiai aprašyta R. Žukauskienės ir R. Barkauskienės (2006) straipsnyje „Lietuviškosios NEO PI – R versijos psichometriniai rodikliai.“ Klausimynas ir leidimas jį naudoti buvo suteiktas Vilniaus universiteto Specialiosios psichologijos laboratorijos.

Perdegimo sindromas bus vertinamas C. Maslach ir S. E. Jackson perdegimo sindromo klausimynu (angl. Maslach Burnout Inventory-educators survey – MBI-educators survey), kurį sudaro 22 teiginiai, matuojantys tris perdegimo sindromo dimensijas: emocinį išsekimą (skalę sudaro devyni teiginiai, pavyzdžiui, „Jaučiu, kad darbas mane išsekina“, „Jaučiuosi priėjęs liepto galą“), depersonalizaciją (skalę sudaro penki teiginiai, pavyzdžiui, „Iš tikrųjų man nerūpi kas vyksta su kai kuriais mano mokiniais“, „Nerimauju, kad šis darbas daro mane kietaširde(džiu)“ bei asmeninius laimėjimus (skalę sudaro aštuoni teiginiai, pavyzdžiui, „Šiame darbe atlikau daug naudingų dalykų“, „Jaučiu, kad savo darbu darau teigiamą įtaką kitų žmonių gyvenimams“). Kiekvienas klausimyno teiginys vertinamas dažnumo skale (nuo 1 (keletą kartų per metus) iki 6 (kiekvieną dieną)). Dažnumo skalė parodo, kaip dažnai, yra patiriamas perdegimo sindromo komponentas. Emocinio išsekimo ir depersonalizacijos skalių didesni įverčiai reiškia didesnę perdegimo sindromą. Priešingai nei pirmųjų dviejų skalių, asmeninių laimėjimų skalės mažesni įverčiai reiškia didesnę perdegimą (Maslach, 196). Elektroniniu paštu buvo gautas klausimyno autorės atstovės leidimas įsigyti klausimyną ir



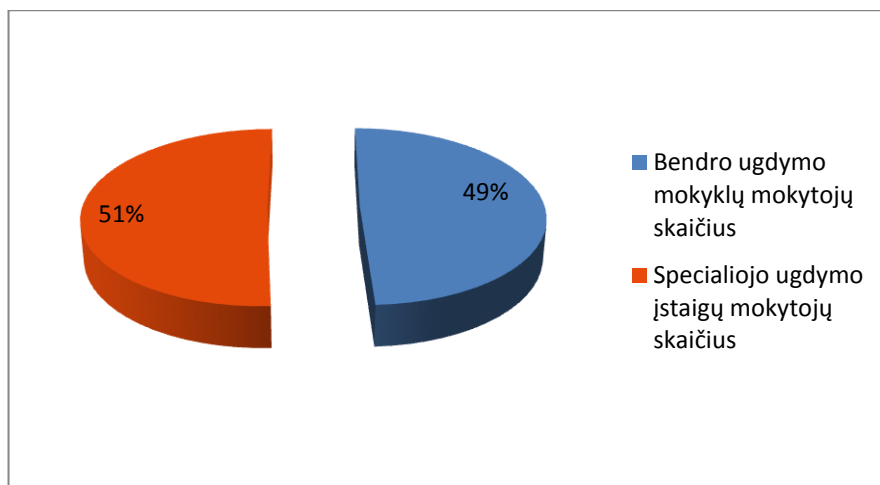
naudoti moksliniais tikslais, apie tai informuota pati klausimyno autorė - Dr. Christina Maslach. Klausimyno vertimas į lietuvių kalbą atliktas Trakų švietimo pagalbos tarnybos psichologės Rasos Ragažinskienės, atgalinis vertimas į anglų kalbą atliktas žurnalisto Vitalijaus Danilovo. Atliktas dvigubas vertimas parodė, kad klausimynas išverstas į lietuvių kalbą kokybiškai.

Multidimensinio perfekcionizmo skalė (angl. *Multidimensional Perfectionism Scale, MPS*). Sudaryta mokslininkų P. Hewitt ir G. Feltt (1989). Metodiką sudaro 45 teiginiai, matuojantys vieną hierarchiškai aukščiausią faktorių – bendrą perfekcionizmą, o taip pat 3 subskalių, matuojančių atskiras perfekcionizmo dimensijas: į save orientuoto perfekcionizmo (pvz: „Vienas iš mano tikslų yra būti tobulam (-ai) visame tame, ką aš darau“) dimensija, į kitus orientuoto perfekcionizmo (pvz: „Viskas, ką atlieka kiti asmenys, turi būti geriausios kokybės“) ir socialiai priskirto perfekcionizmo (pvz: „Kuo geriau aš pasirodau, tuo labiau tikimasi, kad aš pasirodysiu dar geriau“) dimensijos. Respondentams reikalinga kiekvieną teiginį įvertinti 7-ių balų Likerto skale, kurioje 1 – „visiškai nesutinku“, 4 – „neturiu nuomonės“, o 7 – „visiškai sutinku“. Elektroniniu paštu buvo gautas leidimas naudoti klausimyną moksliniais tikslais iš vieno tyrimo autorių - Dr. Paul L. Hewitt. Klausimyno vertimas į lietuvių kalbą atliktas Trakų švietimo pagalbos tarnybos psichologės Rasos Ragažinskienės, atgalinis vertimas į anglų kalbą atliktas žurnalisto Vitalijaus Danilovo. Atliktas dvigubas vertimas parodė, kad klausimynas išverstas į lietuvių kalbą kokybiškai.

Pasirinkti metodai yra plačiai naudojami pasaulio tyrėjų atitinkamose srityse. Tyrinėdami asmenybės bruožus mokslininkai naudoja NEO – PI – R klausimyną arba sutrumpintą klausimyno versiją – NEO – FF – I, kuri ir buvo pasirinkta kaip optimaliausia šiam tyrimui. Multidimensinio perfekcionizmo skalę tyrėjai plačiai naudoja perfekcionizmo tyrimams. Perdegimui darbe tirti tiek užsienio tyrimuose, tiek tyrimuose atliktuose Lietuvoje yra pasirenkamas naudoti C. Maslach ir S. E. Jackson sukurtas perdegimo sindromo klausimynas.

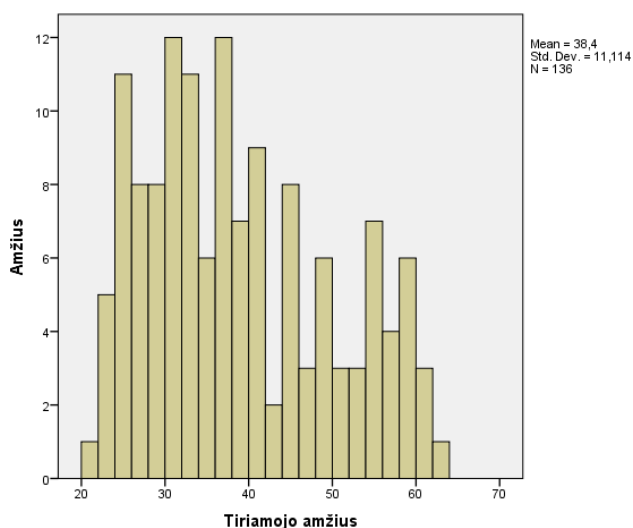
### **Tiriamieji**

Tyrimo dalyvavo penkios bendrojo ugdymo mokyklos ir keturios specialiojo ugdymo įstaigos, kuriose 150 tiriamųjų buvo prašoma užpildyti tyrimo anketą. 14 anketų buvo atmestos kaip sugadintos, statistinė analizė atlikta su 136 anketomis. Tyrimo dalyvavo (žr. 1 paveikslėlį) 67 (49 proc.) bendrojo ugdymo mokyklų mokytojai ir 69 (51 proc.) specialiojo ugdymo įstaigų mokytojai.



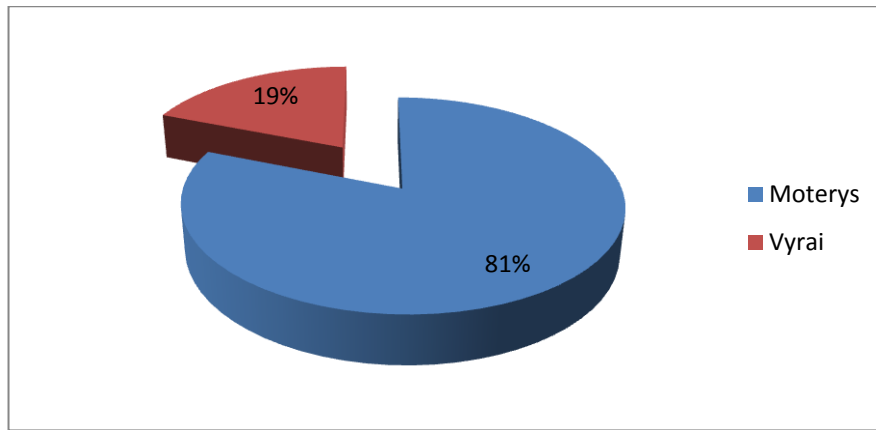
**1 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal įstaigos tipą**

Tiriamųjų amžiaus vidurkis 38,4 metai, jauniausias tyrimo dalyvis – 21 metų, vyriausias – 62 metų.



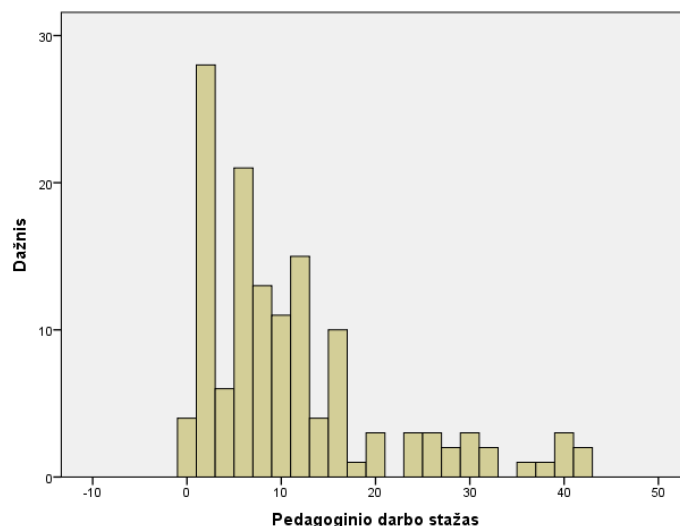
**2 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal amžių**

Tiriamųjų pasiskirstymas pagal lytį yra nevienodas: 80,9 proc. moterų ir 19,1 proc. vyrų (žr. Paveikslėlį 3). Lyties pasiskirstymą paaiškinti galima remiantis tiriamųjų profesija, Lietuvoje mokytojo profesija vyrų tarpe nėra itin populiari ir daugeliu atveju švietimo įstaigų personalą sudaro moterys.



**3 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal lytį**

Mokytojų pedagoginio stažo vidurkis – 10,9 metų. Tiriamųjų tarpe buvo ir tik pradedančių mokytojo karjerą dalyvių ir jau turinčių didelę darbo patirtį. Didžiausias darbo stažas – 41 metai. Didžiausia dalis tiriamųjų – 12,5 proc. turėjo 2 metų pedagoginio darbo stažą. Paveikslėlyje 4 galima matyti visų tiriamųjų pasiskirstymą pagal pedagoginio darbo stažo dydį.



**4 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal darbo stažą**

## 2.2 ĮVERTINIMO PRIEMONIŲ PATIKIMUMO ANALIZĖ

### NEO-FF-I klausimyno patikimumo analizė

Skalių patikimumo analizė (žr. 2 lentelė) atskleidė, kad skalių patikimumas varijuoja nuo gana mažo ( $0,63 < \alpha > 0,69$ ) iki pakankamo, kai Kronbacho alfa reikšmė siekia daugiau kaip 0,75. Mažiausia yra sutariamumo skalės Kronbacho alfa reikšmė – 0,637, o didžiausia Kronbacho alfa reikšmė matoma ekstraversiškumo skalės – 0,754. Atlikta šio klausimyno

skalių patikimumo analizė rodo, kad nors tam tikrose skalėse pageidautina didesnio patikimumo, tačiau klausimynas yra tinkamas naudoti tolimesniems statistiniams skaičiavimams.

### 2 lentelė. NEO-FF-I klausimyno skalių patikimumo rodikliai

Skalė	Klausimų skaičius	Kronbacho alfa
Neurotiškumas	11	0,696
Atvirumas	10	0,653
Ekstravertiškumas	11	0,754
Sutariamumas	10	0,637
Sąmoningumas	11	0,659

### Multidimensinio perfekcionizmo skalės patikimumo analizė

Skalių patikimumo analizė (žr. 3 lentelė) atskleidė, kad skalių patikimumas yra gana mažas ( $0,613 < \alpha > 0,661$ ). Mažiausia yra į save orientotos perfekcionizmo skalės Kronbacho alfa reikšmė – 0,613, o didžiausia Kronbacho alfa reikšmė matoma socialiai priskirto perfekcionizmo skalėje – 0,661. Atlikta šio klausimyno skalių patikimumo analizė rodo, kad nors skalių patikimumas yra gana mažas, tačiau klausimynas yra tinkamas naudoti tolimesniems statistiniams skaičiavimams.

### 3 lentelė. Multidimensinio perfekcionizmo klausimyno skalių patikimumo rodikliai

Skalė	Klausimų skaičius	Kronbacho alfa
Į save orientuotas	16	0,613
Į kitus nukreiptas	16	0,641
Socialiai priskirtas	16	0,661

### Perdegimo darbe klausimyno patikimumo analizė

Skalių patikimumo analizė (žr. 4 lentelė) atskleidė, kad skalių patikimumas yra pakankamas ( $0,762 < \alpha > 0,792$ ). Mažiausia yra emocinio išsekimo skalės Kronbacho alfa reikšmė – 0,762, o didžiausia Kronbacho alfa reikšmė matoma asmeninių laimėjimų skalėje – 0,792. Atlikta šio klausimyno skalių patikimumo analizė rodo, kad skalių patikimumas yra pakankamas ir klausimynas yra tinkamas naudoti tolimesniems statistiniams skaičiavimams.

4 lentelė. Perdegimo darbe klausimyno skalių patikimumo rodikliai

Skalė	Klausimų skaičius	Kronbacho alfa
<b>Depersonalizacija</b>	8	0,766
<b>Asmeniniai laimėjimai</b>	9	0,792
<b>Emocinis išsekimas</b>	8	0,762

### 2.3 TYRIMO REZULTATŲ NORMALUMO TESTAS

Atliktas kintamųjų normalumo testas (žr. 5 lentelė, priedas nr.1) parodė, kad tik dalis kintamųjų tenkina normalumo sąlygas. Kintamieji, kurie netenkina normalumo sąlygos negali būti naudojami atliekant skaičiavimus pagal tam tikrus statistinius metodus. Kai  $p$  reikšmė yra mažesnė už nustatytą reikšmingumo lygmenį (šiam tyrime pasirinktas statistinis reikšmingumo lygmuo – 0,05) kintamasis laikomas neatitinkančiu normalumo sąlygos. Normalumo sąlygas atitinka šie kintamieji: sutariamumas, sąmoningumas, socialiai priskirtas perfekcionizmas. Normalumo sąlygos neatitinka šie kintamieji: neurotiškumas, ekstravertiškumas, atvirumas, į save nukreiptas perfekcionizmas, į kitus nukreiptas perfekcionizmas, emocinis išsekimas, depersonalizacija, asmeniniai laimėjimai.

5 lentelė. Kintamųjų normalumo sąlygų tikrinimas

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistinė reikšmė	df	p reikšmė	Statistinė reikšmė	df	p reikšmė
Į save nukreiptas perfekcionizmas	0,149	136	0,000	0,951	136	0,000
Į kitus nukreiptas perfekcionizmas	0,196	136	0,000	0,896	136	0,000
Socialiai priskirtas perfekcionizmas	0,103	136	0,001	0,984	136	<b>0,115</b>
Emocinis išsekimas	0,178	136	0,000	0,914	136	0,000
Depersonalizacija	0,182	136	0,000	0,887	136	0,000
Asmeniniai laimėjimai	0,238	136	0,000	0,808	136	0,000
Neurotiškumas	0,108	136	0,001	0,980	136	0,044
Ekstravertiškumas	0,065	136	0,200*	0,979	136	0,032
Atvirumas	0,094	136	0,005	0,976	136	0,018
Sutariamumas	0,065	136	0,200*	0,990	136	<b>0,440</b>
Samoningumas	0,078	136	0,041	0,984	136	<b>0,101</b>

Kadangi tyrimo rezultatai netenkina normalumo sąlygų, todėl jų analizei buvo pasirinkti neparametriniai kriterijai.

### **Tyrimo eiga**

Tyrimo dalyvavo penkios bendrojo ugdymo mokyklos ir keturios specialiojo ugdymo įstaigos, kuriose 150 tiriamųjų buvo prašoma užpildyti tyrimo anketą. Pasirinkus mokyklas ir specialiojo ugdymo įstaigas vyko pokalbiai su įstaigų vadovais dėl leidimų atlikti tyrimą jų vadovaujamosiose įstaigose. Gavus leidimus iš vadovų, buvo tariamasi su mokytojais dėl tyrimo atlikimo datos ir laiko.

Atvykus atlikti tyrimo mokytojams trumpai buvo pristatoma tyrimo problema, tikslas, taip pat supažindinama su anketos pildymo instrukcijomis. Tyrimas buvo atliekamas laikantis etinių principų, mokytojams buvo užtikrinamas konfidencialumas, galimybė laisvai apsispręsti dėl dalyvavimo tyrimo ir galimybė bet kada tyrimą nutraukti. Taip pat buvo suteikti tyrėjo kontaktiniai duomenys, jei mokytojai pageidautų susipažinti su apibendrintais tyrimo rezultatais.

### **Tyrimo duomenų apdorojimas**

Tyrimo duomenys buvo apdorojami naudojant SPSS (angl. *Statistical Package of Social Science*) paketą (23 versiją). Statistinei analizei buvo panaudoti šie metodai:

- Patikimumo analizė (Cronbacho alfa).
- Normalumo sąlygų tikrinimas (Kolmogorov-Smirnov, Shapiro-Wilk)
- Spearman'o koreliacijos koeficientas skalių tarpusavio koreliacijoms analizuoti. Spearman'o koreliacijos koeficientas buvo pasirinktas naudoti atsižvelgus į kintamųjų atitikimą normaliajam pasiskirstymui. Kadangi itin maža dalis kintamųjų tenkino normalumo sąlygą, buvo pasirinktas naudoti Spearman'o koreliacijos koeficientas. Šiuo atveju matuojamiems kintamiesiems suteikiami rangai ir tolesni skaičiavimai atliekami tik su rangais.
- Siekiant palyginti dviejų nepriklausomų imčių vidurkių lygybę, neparametriniams kintamiesiems matuoti buvo naudotas Mann-Whitney U kriterijus.
- Regresinė analizė.

Pasirinktas statistinis reikšmingumo lygmuo - 0,05, tai reiškia, kad rodiklių skirtumai laikomi statistiškai reikšmingais, kai  $p < 0,05$ .

### 3. TYRIMO REZULTATAI

#### 3.1. Mokytojų perdegimo darbe, penkių asmenybės bruožų ir perfekcionizmo raiška

Magistro darbe buvo siekiama ištirti mokytojų perdegimo darbe, penkių asmenybės bruožų ir perfekcionizmo raišką.

##### 3.1.1. Mokytojų perdegimas darbe

Analizuojant mokytojų perdegimą darbe galima teigti, kad mokytojai savo darbe išgyvena šį reiškinį. Analizuojant atskiras perdegimo darbe dimensijas matoma (žr. 6 lentelė), kad mokytojai išgyvena vidutinį (rezultatas tarp 18 – 29) emocinį išsekimą. O asmeninių laimėjimų ir depersonalizacijos dimensijų įverčiai rodo aukštą perdegimo darbe lygį. Asmeninių laimėjimų skalėje vidutinis mokytojų įvertis 32,6, kas rodo esant aukštą perdegimo darbe lygį, o depersonalizacijos skalėje vidutinis mokytojų įvertis yra 21,9, kas taip pat rodo aukštą perdegimo darbe lygį. Taigi, galima teigti, kad mokytojams yra būdinga patirti perdegimą darbe.

6 lentelė. Mokytojų atsakymų vidurkis perdegimo darbe dimensijų skalėse

	Emocinis išsekimas	Depersonalizacija	Asmeniniai laimėjimai
<b>N (tiriamųjų skaičius)</b>	136	136	136
<b>Vidurkis</b>	22,955	21,977	32,617
<b>Mediana</b>	20,000	18,000	39,000
<b>Moda</b>	17,000	34,000	41,000
<b>Standartinis nuokrypis</b>	8,173	9,2155	11,5956
<b>Minimali reikšmė</b>	8,000	7,000	8,000
<b>Maksimali reikšmė</b>	36,000	38,000	44,000

##### 3.1.2. Mokytojų asmenybės bruožų išreikštumas

Analizuojant mokytojų asmenybės bruožų išreikštumą (žr. 7 lentelė) matoma, kad tirtiems mokytojams būdingi stipriau išreikšti asmenybės bruožai ekstraversija ir neurotiškumas, bei silpniau išreikšti asmenybės bruožai atvirumas patyrimui, sutariamumas ir sąmoningumas.

7 lentelė. Mokytojų asmenybės bruožų išreikštumas

	Neurotiškumas	Ekstravertiškumas	Atvirumas	Sutariamumas	Sąmoningumas
<b>N (tiriamųjų skaičius)</b>	136	136	136	136	136
<b>Vidurkis</b>	52,007	52,023	46,276	44,932	42,871
<b>Mediana</b>	49,965	52,632	44,770	44,907	44,032
<b>Moda</b>	49,970	60,340	42,760	38,440	53,170
<b>Standartinis nuokrypis</b>	9,401	9,440	9,9470	11,350	10,238
<b>Minimali reikšmė</b>	29,500	23,150	22,630	19,060	16,610
<b>Maksimali reikšmė</b>	74,820	71,120	74,960	77,220	64,140

### 3.1.3. Mokytojų perfekcionizmas

Analizuojant mokytojų perfekcionizmą 3 lentelėje matome apskaičiuotus įverčių vidurkius atskirose perfekcionizmo skalėse. Į save nukreipto perfekcionizmo skalės įverčių vidurkis – 62,55, į kitus nukreipto perfekcionizmo – 60,83, socialiai priskiro perfekcionizmo – 60,02. Maksimalus galimas įvertis kiekvienoje skalėje yra 105. Atsižvelgus į šiuos rezultatus galima teigti, kad mokytojam labiau nei vidutiniškai būdingas į save nukreiptas, į kitus nukreiptas bei socialiai priskirtas perfekcionizmas. Būdingiausias mokytojams į save nukreiptas perfekcionizmas, šioje skalėje apskaičiuotas įverčių vidurkis yra aukščiausias – 62,5588, mažiau būdingas į kitus nukreiptas ir socialiai priskirtas perfekcionizmas. Taigi, galima teigti, kad tirtiems mokytojams yra būdingas polinkis į perfekcionizmą.

8 lentelė. Mokytojų perfekcionizmas

	Į save nukreiptas	Į kitus nukreiptas	Socialiai priskirtas
<b>N (tiriamųjų skaičius)</b>	136	136	136
<b>Vidurkis</b>	62,550	60,830	60,020
<b>Mediana</b>	64,000	62,000	60,500
<b>Moda</b>	69,000	62,000	62,000
<b>Standartinis</b>	8,890	7,390	6,630



<b>nuokrypis</b>			
<b>Minimali reikšmė</b>	39,000	23,000	42,000
<b>Maksimali reikšmė</b>	82,000	76,000	76,000

### 3.2. Mokytojų, dirbančių bendro ugdymo mokyklose ir mokytojų, dirbančių specialiojo ugdymo įstaigose lyginamoji analizė

Norint palyginti mokytojų perdegimą darbe pagal tai, kokio tipo ugdymo įstaigoje šie dirba buvo naudotas Mann – Whitney U kriterijus. Kaip matoma 5 lentelėje mokytojų, dirbančių bendrojo ugdymo mokyklose ir specialiojo ugdymo įstaigose perdegimas darbe skiriasi. Galima matyti, kad specialiojo ugdymo įstaigose dirbančių mokytojų asmeninių laimėjimų, depersonalizacijos ir emocinio išsekimo skalių įverčiai yra aukštesni, nei mokytojų, dirbančių bendrojo ugdymo mokyklose. Galime teigti, kad mokytojai, dirbantys specialiojo ugdymo įstaigose, yra labiau linkę išvyventi perdegimą darbe nei bendrojo ugdymo įstaigose dirbantys mokytojai.

**9 lentelė. Mokytojų, dirbančių bendrojo ugdymo mokyklose ir mokytojų, dirbančių specialiojo ugdymo įstaigose perdegimo darbe skirtumų analizė (N=136)**

	Ugdymo įstaigos tipas	N	Kintamojo reikšmių rangų vidurkiai	Mann-Whitney U kriterijus	Z reikšmė	p reikšmė
<b>Asmeniniai laimėjimai</b>	Bendro ugdymo mokykla	67	60,230	1757,500	-2,420	<b>0,015</b>
	Specialiojo ugdymo įstaiga	69	76,530			
<b>Depersonalizacija</b>	Bendro ugdymo mokykla	67	62,300	1896,000	-1,810	0,069
	Specialiojo ugdymo įstaiga	69	74,520			
<b>Emocinis išsekimas</b>	Bendro ugdymo mokykla	67	59,510	1709,500	-2,620	<b>0,009</b>
	Specialiojo ugdymo įstaiga	69	77,220			

Tačiau analizuojant 4 lentelėje pateiktus duomenis reiktų pabrėžti, kad skirtumai depersonalizacijos skalėje nėra statistiškai reikšmingi. Šioje skalėje  $p$  reikšmė yra didesnė už pasirinktą reikšmingumo lygmenį ( $p > 0,05$ ). Taigi,  $p$  reikšmei esant didesnei už reikšmingumo lygmenį (0,05) daroma išvada, kad depersonalizacijos skalėje mokytojai, dirbantys specialiojo ugdymo įstaigose ir mokytojai, dirbantys bendrojo ugdymo mokyklose nesiskiria. Emocinio išsekimo ir asmeninių laimėjimų skalėse gautas statistiškai reikšmingas skirtumas,  $p$  reikšmė yra mažesnė už reikšmingumo lygmenį ( $p < 0,05$ ), todėl daroma išvada, kad emocinio išsekimo ir asmeninių laimėjimų skalėse mokytojai, dirbantys specialiojo ugdymo įstaigose ir mokytojai, dirbantys bendrojo ugdymo mokyklose skiriasi. Galima teigti, kad specialiojo ugdymo įstaigose dirbantiems mokytojams labiau būdingas emocinio išsekimo išgyvenimas ir asmeninių laimėjimų siekis.

5 lentelėje pateikiama mokytojų, dirbančių bendrojo ugdymo mokyklose ir mokytojų, dirbančių specialiojo ugdymo įstaigose asmenybės bruožų skirtumų analizė. Šiai analizei atlikti buvo naudotas Mann – Whitney U kriterijus, kurio rezultatai ir yra pateikti 10 lentelėje.

**10 lentelė. Mokytojų, dirbančių bendrojo ugdymo mokyklose ir mokytojų, dirbančių specialiojo ugdymo įstaigose penkių asmenybės bruožų skirtumų analizė (N=136)**

	Ugdymo įstaigos tipas	N	Kintamojo reikšmių rangų vidurkiai	Mann-Whitney U kriterijus	Z reikšmė	$p$ reikšmė
<b>Neurotiškumas</b>	Bendro ugdymo mokykla	67	64,170	2021,500	-1,260	0,206
	Specialiojo ugdymo įstaiga	69	72,700			
<b>Ekstravertiškumas</b>	Bendro ugdymo mokykla	67	70,770	2159,500	-0,660	0,508
	Specialiojo ugdymo įstaiga	69	66,300			
<b>Atvirumas</b>	Bendro ugdymo mokykla	67	70,780	2158,500	-0,660	0,505
	Specialiojo ugdymo įstaiga	69	66,280			

<b>Sutariamumas</b>	Bendro ugdymo mokykla	67	73,280	1991,500	-1,390	0,163
	Specialiojo ugdymo įstaiga	69	63,860			
<b>Sąmoningumas</b>	Bendro ugdymo mokykla	67	72,280	2058,000	-1,105	0,269
	Specialiojo ugdymo įstaiga	69	64,830			

Matome, kad asmenybės bruožų raiška tarp mokytojų, dirbančių bendrojo ugdymo mokyklose ir mokytojų, dirbančių specialiojo ugdymo įstaigose skiriasi. Tačiau, 5 lentelėje visos gautos  $p$  reikšmės yra didesnės už pasirinktą reikšmingumo lygmenį ( $p > 0,05$ ), todėl šie skirtumai nėra statistiškai reikšmingi. Apibendrinant galime teigti, kad mokytojų, dirbančių bendrojo ugdymo mokyklose ir mokytojų, dirbančių specialiojo ugdymo įstaigose asmenybės bruožų raiška nesiskiria.

### 3.3. Mokytojų perdegimo darbe, penkių asmenybės bruožų ir perfekcionizmo lyginamoji analizė pagal demografinius duomenis

Buvo atlikta mokytojų, dirbančių bendrojo ugdymo mokyklose ir mokytojų, dirbančių specialiojo ugdymo įstaigose perfekcionizmo skirtumų analizė. Šiai analizei atlikti buvo naudotas Mann – Whitney U kriterijus, kurio rezultatai ir yra pateikti 11 lentelėje.

**11 lentelė. Mokytojų, dirbančių bendrojo ugdymo mokyklose ir mokytojų, dirbančių specialiojo ugdymo įstaigose perfekcionizmo skirtumų analizė (N=136)**

	Ugdymo įstaigos tipas	N	Kintamojo reikšmių rangų vidurkiai	Mann-Whitney U kriterijus	Z reikšmė	$p$ reikšmė
<b>Į save nukreiptas</b>	Bendro ugdymo mokykla	67	62,530	1911,500	-1,740	0,081
	Specialiojo ugdymo įstaiga	69	74,300			
<b>Į kitus nukreiptas</b>	Bendro ugdymo mokykla	67	70,600	4586,000	-0,616	0,538
	Specialiojo ugdymo įstaiga	69	66,460			

<b>Socialiai priskirtas</b>	Bendro ugdymo mokykla	67	71,390	4533,000	-0,846	0,398
	Specialiojo ugdymo įstaiga	69	65,700			

11 lentelėje matome, kad perfekcionizmo raiška tarp mokytojų, dirbančių bendrojo ugdymo mokyklose ir mokytojų, dirbančių specialiojo ugdymo įstaigose skiriasi. Tačiau, lentelėje visos gautos  $p$  reikšmės yra didesnės už pasirinktą reikšmingumo lygmenį ( $p > 0,05$ ), todėl šie skirtumai nėra statistiškai reikšmingi. Apibendrinant galime teigti, kad mokytojų, dirbančių bendrojo ugdymo mokyklose ir mokytojų, dirbančių specialiojo ugdymo įstaigose perfekcionizmo raiška nesiskiria.

Atlikta mokytojų perdegimo darbe, penkių asmenybės bruožų ir perfekcionizmo lyginamoji analizė pagal lytį. Šiai analizei atlikti buvo naudotas Mann – Whitney U kriterijus. Gauti rezultatai pateikti 12 lentelėje.

**12 lentelė. Mokytojų perdegimo darbe, penkių asmenybės bruožų ir perfekcionizmo lyginamoji analizė pagal lytį**

	Lytis	N	Kintamojo reikšmių rangų vidurkiai	Mann-Whitney U kriterijus	Z reikšmė	$p$ reikšmė
<b>Neurotiškumas</b>	Vyras	26	77,440	1197,500	-1,288	0,198
	Moteris	110	66,390			
<b>Ekstravertiškumas</b>	Vyras	26	67,380	1401,000	-0,161	0,872
	Moteris	110	68,760			
<b>Atvirumas</b>	Vyras	26	77,040	1208,000	-1,230	0,219
	Moteris	110	66,480			
<b>Sutariamumas</b>	Vyras	26	75,380	1251,000	-0,992	0,321
	Moteris	110	66,870			
<b>Sąmoningumas</b>	Vyras	26	73,540	1299,000	-0,726	0,468
	Moteris	110	67,310			
<b>Į save nukreiptas</b>	Vyras	26	67,830	1412,500	-0,097	0,923
	Moteris	110	68,660			
<b>Į kitus nukreiptas</b>	Vyras	26	57,670	1148,500	-1,568	0,117
	Moteris	110	71,060			
<b>Socialiai priskirtas</b>	Vyras	26	63,540	1301,000	-0,717	0,473
	Moteris	110	69,550			
<b>Asmeniniai laimėjimai</b>	Vyras	26	57,190	1136,000	-1,639	0,101
	Moteris	110	71,170			
<b>Depersonalizacija</b>	Vyras	26	63,480	1299,500	-0,725	0,468

	Moteris	110	69,690			
<b>Emocinis išsekimas</b>	Vyras	26	64,060	1314,500	-0,640	0,522
	Moteris	110	69,550			

Taigi, 12 lentelėje matome, kad yra skirtumų tarp mokytojų moterų ir mokytojų vyrų analizuojant jų perdegimą darbe, asmenybės bruožus ir perfekcionizmą. Tačiau, lentelėje visos gautos *p* reikšmės yra didesnės už pasirinktą reikšmingumo lygmenį ( $p > 0,05$ ), todėl šie skirtumai nėra statistiškai reikšmingi. Apibendrinant galime teigti, kad tiriamiesiems mokytojams vyrams ir tiriamoms mokytojoms moterims yra būdinga panašų perdegimo darbe, perfekcionizmo ir asmenybės bruožų raiška.

Buvo siekiama analizuoti mokytojų perdegimo darbe, asmenybės bruožų ir perfekcionizmo skirtumus pagal tiriamųjų amžiaus intervalus. Buvo išskirti du mokytojų amžiaus intervalai: 21 – 36m. amžiaus mokytojai ir 37 – 62m. amžiaus mokytojai. Rezultatai pateikiami 13 lentelėje.

**13 lentelė. Mokytojų asmenybės bruožų, perfekcionizmo ir perdegimo darbe skirtumų analizė pagal tiriamųjų amžiaus intervalus (21-36m.; 37-62m.)**

	Tiriamųjų amžiaus intervalas	N	Kintamojo reikšmių rangų vidurkiai	Mann-Whitney U kriterijus	Z reikšmė	<i>p</i> reikšmė
<b>Neurotiškumas</b>	21 – 36m.	73	68,710	2284,500	-0,066	0,948
	37 – 62m.	63	68,260			
<b>Ekstravertiškumas</b>	21 – 36m.	73	64,740	2042,000	-1,125	0,261
	37 – 62m.	63	72,590			
<b>Atvirumas</b>	21 – 36m.	73	69,430	2231,500	-0,297	0,766
	37 – 62m.	63	67,420			
<b>Sutariamumas</b>	21 – 36m.	73	68,220	2279,000	-0,090	0,929
	37 – 62m.	63	68,830			
<b>Sąmoningumas</b>	21 – 36m.	73	68,420	2294,000	-0,024	0,981
	37 – 62m.	63	68,590			
<b>Į save nukreiptas</b>	21 – 36m.	73	62,860	1887,500	-1,804	,071
	37 – 62m.	63	75,040			
<b>Į kitus nukreiptas</b>	21 – 36m.	73	63,340	1922,500	-1,656	0,098
	37 – 62m.	63	74,480			
<b>Socialiai priskirtas</b>	21 – 36m.	73	63,990	1970,500	-1,442	0,149
	37 – 62m.	63	73,720			
<b>Asmeniniai laimėjimai</b>	21 – 36m.	73	61,540	1791,500	-2,230	<b>0,026</b>
	37 – 62m.	63	76,560			
<b>Depersonalizacija</b>	21 – 36m.	73	57,120	1469,000	-3,630	<b>0,001</b>
	37 – 62m.	63	81,680			
<b>Emocinis išsekimas</b>	21 – 36m.	73	58,790	1590,500	-3,090	<b>0,002</b>
	37 – 62m.	63	79,75			

Matome, kad jaunesnio amžiaus mokytojų (21 – 36m.) ir vyresnio amžiaus mokytojų (37 – 62m.) perdegimas darbe, perfekcionizmas ir asmenybės bruožų raiška skiriasi. Tačiau skirtumai ne visose skalėse yra statistiškai reikšmingi. Matome, kad  $p$  reikšmė yra didesnė už nustatytą reikšmingumo lygmenį ( $p > 0,05$ ) neurotizmo, ekstraversijos, atvirumo, sutariamumo, sąmoningumo, į save nukreipto, į kitus nukreipto ir socialiai priskirto perfekcionizmo. Statistiškai reikšmingų skirtumų rasta ( $p < 0,05$ ) asmeninių laimėjimų, depersonalizacijos ir emocinio išsekimo skalėse. Kaip matome 13 lentelėje, asmeninių laimėjimų svarba, depersonalizacija ir emocinio išsekimo išgyvenimas yra labiau būdingas vyresniems (37 – 62m.) mokytojams. Apibendrinus galima teigti, kad vyresniems mokytojams (37 – 62m.) yra labiau būdinga išgyventi perdegimą darbe.

Buvo siekiama analizuoti mokytojų perdegimo darbe, asmenybės bruožų ir perfekcionizmo skirtumus pagal tiriamųjų pedagoginio darbo stažo intervalus. Buvo išskirti du mokytojų pedagoginio darbo stažo intervalai: 0 – 8m. pedagoginio darbo stažą turintys mokytojai ir 9 – 41m. pedagoginio darbo stažą turintys mokytojai. Rezultatai pateikiami 14 lentelėje.

**14 lentelė. Mokytojų asmenybės bruožų, perfekcionizmo ir perdegimo darbe skirtumų analizė pagal tiriamųjų pedagoginio darbo stažo intervalus (0 – 8m. ; 9- 41m..)**

	Tiriamųjų pedagoginio stažo intervalas	N	Kintamojo reikšmių rangų vidurkiai	Mann-Whitney U kriterijus	Z reikšmė	$p$ reikšmė
<b>Neurotiškumas</b>	0 – 8m.	72	67,550	2235,500	-0,299	0,765
	9 – 41m.	64	69,570			
<b>Ekstravertiškumas</b>	0 – 8m.	72	65,470	2085,500	-0,954	0,340
	9 – 41m.	64	71,910			
<b>Atvirumas</b>	0 – 8m.	72	69,480	2233,500	-0,308	0,758
	9 – 41m.	64	67,400			
<b>Sutariamumas</b>	0 – 8m.	72	69,380	2241,000	-0,275	0,783
	9 – 41m.	64	67,520			
<b>Sąmoningumas</b>	0 – 8m.	72	68,380	2295,500	-0,037	0,970
	9 – 41m.	64	68,630			
<b>Į save nukreiptas</b>	0 – 8m.	72	64,090	1986,500	-1,389	0,165
	9 – 41m.	64	73,460			
<b>Į kitus nukreiptas</b>	0 – 8m.	72	67,930	2263,000	-0,180	0,857
	9 – 41m.	64	69,140			
<b>Socialiai priskirtas</b>	0 – 8m.	72	59,090	1626,500	-2,966	<b>0,003</b>
	9 – 41m.	64	79,090			
<b>Asmeniniai laimėjimai</b>	0 – 8m.	72	61,440	1795,500	-2,233	<b>0,026</b>
	9 – 41m.	64	76,450			
<b>Depersonalizacija</b>	0 – 8m.	72	55,960	1401,000	-3,952	<b>0,001</b>

	9 – 41m.	64	82,610			
<b>Emocinis išsekimas</b>	0 – 8m.	72	58,960	1617,000	-3,000	<b>0,003</b>
	9 – 41m.	64	79,230			

Matome, kad trumpiau pedagoginį darbą dirbančių mokytojų ( 0 – 8m.) ir ilgesnį pedagoginio darbo stažą turintys mokytojai (9 – 41m.) perdegimas darbe, perfekcionizmas ir asmenybės bruožų raiška skiriasi. Tačiau skirtumai ne visose skalėse yra statistiškai reikšmingi. Matome, kad  $p$  reikšmė yra didesnė už nustatytą reikšmingumo lygmenį (  $p > 0,05$  ) neurotizmo, ekstraversijos, atvirumo, sutariamumo, sąmoningumo, į save nukreipto, į kitus nukreipto perfekcionizmo skalėse. Statistiškai reikšmingų skirtumų rasta (  $p < 0,05$  ) asmeninių laimėjimų, depersonalizacijos, emocinio išsekimo ir socialiai priskirto perfekcionizmo skalėse. Kaip matome 14 lentelėje, asmeninių laimėjimų svarba, depersonalizacija ir emocinio išsekimo išgyvenimas yra labiau būdingas ilgesnį pedagoginio darbo stažą turintiems mokytojams ( 9 – 41m.). Taip pat ilgesnį pedagoginio darbo stažą turintiems mokytojams būdingas socialiai priskirtas perfekcionizmas. Apibendrinus galima teigti, kad ilgesnį ( 9 – 41m.) pedagoginio darbo stažą turintiems mokytojams yra labiau būdinga išgyventi perdegimą darbe bei socialiai priskirtą perfekcionizmą.

#### **3.4. Mokytojų perdegimo darbe, penkių asmenybės bruožų ir perfekcionizmo sąsajų analizė**

Analizuojant mokytojų perdegimo darbe, penkių asmenybės bruožų ir perfekcionizmo sąsajas buvo skaičiuojama koreliacija tarp penkių asmenybės bruožų (neurotizmo, ekstraversijos, atvirumo, sutariamumo, sąmoningumo), perdegimo darbe (asmeninių laimėjimų, depersonalizacijos, emocinio išsekimo) ir perfekcionizmo dimensijų (socialiai priskirtas, į save nukreiptas, į kitus nukreiptas) (žr. 4 priedą).

15 lentelėje pateikiamos koreliacijos tarp penkių asmenybės bruožų, perdegimo darbe ir perfekcionizmo.

15 lentelė. Penkių asmenybės bruožų, perdegimo darbe ir perfekcionizmo sąsajos

			I save nukreiptas	I kitus nukreiptas	Socialiai priskirtas	Emocinis išsekimas	Depersona- zacija	Asmeniniai laimėjimai
Spearman koreliacijos koeficientas	<b>Neurotizmas</b>	Koreliacijos koeficientas	0,095	0,047	0,049	0,064	0,086	0,096
		<i>p</i> reikšmė	0,273	0,589	0,571	0,458	0,322	0,268
		N (tiriamųjų skaičius)	136	136	136	136	136	136
	<b>Ekstraversija</b>	Koreliacijos koeficientas	-0,018	0,113	-0,028	0,083	0,038	-0,002
		<i>p</i> reikšmė	0,831	0,191	0,746	0,340	0,657	0,980
		N (tiriamųjų skaičius)	136	136	136	136	136	136
	<b>Atvirumas</b>	Koreliacijos koeficientas	-0,033	-0,108	-0,006	0,018	0,025	-0,024
		<i>p</i> reikšmė	0,707	0,210	0,942	0,839	0,772	0,780
		N (tiriamųjų skaičius)	136	136	136	136	136	136
	<b>Sutariamumas</b>	Koreliacijos koeficientas	-0,020	-0,063	0,087	0,020	0,048	-0,033
		<i>p</i> reikšmė	0,819	0,463	0,313	0,815	0,577	0,701
		N (tiriamųjų skaičius)	136	136	136	136	136	136
	<b>Sąmoningumas</b>	Koreliacijos koeficientas	-0,118	0,020	0,090	-0,017	-0,028	-0,112
		<i>p</i> reikšmė	0,173	0,816	0,296	0,847	0,749	0,193
		N (tiriamųjų skaičius)	136	136	136	136	136	136

Kaip matoma 15 lentelėje atlikus koreliacinę analizę statistiškai reikšmingų skirtumų nėra rasta, todėl galima teigti, kad sąsajų tarp penkių asmenybės bruožų, perfekcionizmo ir perdegimo darbe nėra.



Atlikus koreliacinę analizę tarp perdegimo darbe ir perfekcionizmo rasta statistiškai reikmingų skirtumų atskirose kintamųjų skalėse (žr. 16 lentelę).

**16 lentelė. perfekcionizmo ir perdegimo darbe sąsajos**

			Emocinis išsekimas	Depersonalizacija	Asmeniniai laimėjimai
Spearman koreliacijos koeficientas	Į save nukreiptas	Koreliacijos koeficientas	0,594	0,580	0,597
		<i>p</i> reikšmė	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>
		N (tiriamųjų skaičius)	136	136	136
	Į kitus nukreiptas	Koreliacijos koeficientas	0,130	-0,122	0,009
		<i>p</i> reikšmė	0,231	0,157	0,914
		N (tiriamųjų skaičius)	136	136	136
	Socialiai priskirtas	Koreliacijos koeficientas	0,155	0,218	0,189
		<i>p</i> reikšmė	0,072	<b>0,011</b>	<b>0,027</b>
		N (tiriamųjų skaičius)	136	136	136

16 lentelėje matome, kad į save nukreiptas perfekcionizmas koreliuoja su visomis perdegimo darbe skalėmis (emociniu išsekimu, depersonalizacija ir asmeniniais laimėjimais). Apskaičiuoti koreliacijos koeficientai (emocinis išsekimas  $r = 0,594$ , depersonalizacija  $r = 0,580$ , asmeniniai laimėjimai  $r = 0,597$ ) rodo esant teigiamą vidutinio stiprumo koreliaciją. Apibendrinant galima teigti, kad kuo mokytojams labiau būgingas į save nukreiptas perfekcionizmas, tuo labiau tikėtina, kad mokytojai išgyvens perdegimą darbe.

Taip pat rasta statistiškai reikšmingų skirtumų tarp socialiai priskirto perfekcionizmo ir perdegimo darbe dimensijų depersonalizacijos ir asmeninių laimėjimų. Apskaičiuoti koreliacijos koeficientai (depersonalizacija  $r = 0,218$ , asmeniniai laimėjimai  $r = 0,189$ ) rodo esant silpną arba labai silpną teigiamą koreliaciją. Apibendrinus galime daryti prielaidą, kad

kuo labiau mokytojams būdingas socialiai priskirtas perfekcionizmas tuo labiau tikėtina, kad mokytojai išgyvens depersonalizaciją bei asmeninių laimėjimų svarbą.

### 3.5. Perdegimo darbe prognozavimas pagal perfekcionizmą ir amžių

Moksliniuose tyrimuose dažnai siekiama išskirti veiksnius, leidžiančius numatyti ar prognozuoti vieną ar kitą reiškinį. Perdegimo darbe tyrimai nėra išimtis, siekiama ne tik nustatyti veiksnius, kurie yra susiję su perdegimu darbe, tačiau ir galinčius jį prognozuoti. Šiame tyrime gauti rezultatai parodė, kad perfekcionizmas yra svarbus veiksnys, galintis padėti identifikuoti perdegimą darbe. Į save nukreiptas perfekcionizmas teigiamai koreliuoja su emociniu išsekimu. Siekiant nustatyti ar perfekcionizmas iš tiesų gali prognozuoti perdegimą darbe buvo atlikta daugialypė regresinė analizė.

Priklausomas kintamasis šiame tyrime yra perdegimo sindromo dimensija emocinis išsekimas. Nepriklausomi kintamieji – amžius, pedagoginio darbo stažas, perfekcionizmo dimensijos: į save nukreiptas, į kitus nukreiptas ir socialiai priskirtas perfekcionizmas.

Atlikus daugialypę regresinę analizę, paaiškėjo, kad ne visi regresijos modeliai buvo statistiškai reikšmingi. 15 lentelėje pateikiamos Stjudento kriterijau p reikšmės, kurias palyginus su nustatytu reikšmingumo lygmeniu, galime daryti išvadą, kad modelio kintamieji į kitus nukreiptas perfekcionizmas, socialiai priskirtas perfekcionizmas ir pedagoginio darbo stažas nėra svarbūs ir reikalingi šiame regresijos modelyje.

**17 lentelė. Daugialypės regresinės analizės rezultatai**

Nepriklausomi kintamieji:	Priklausomas kintamasis: emocinis išsekimas						
	Koeficientai			t	p	R <sup>2</sup>	Durbin-Watson
	B	Standartinis nuokrypis	Beta				
Į save nukreiptas	0,500	8,545	0,544	7,736	<b>0,000</b>	0,567	1,784
Į kitus nukreiptas	0,034	0,080	0,031	0,426	0,426		
Socialiai priskirtas	0,142	0,089	0,116	1,600	0,112		
Tiriamųjų amžius	0,223	0,092	0,303	2,410	<b>0,017</b>		
Pedagoginio darbo stažas	-0,111	0,102	-0,138	-1,088	0,279		

Kintamieji į save nukreiptas perfekcionizmas ir amžius yra svarbūs ir reikalingi regresijos modelyje, todėl regresijos modelis bus tikslinamas ir atliekama analizė tik su šiais kintamaisiais (į save nukreiptas perfekcionizmas ir amžius).

Atsisakius nereikšmingų kintamųjų pagerėjo ir kiti regresijos modelio parametrai (žr. 16 lentelę). Vienas esminių skirtumų determinacijos koeficiento  $R^2$  padidėjimas, tai leidžia teigti, kad daugialypės tiesinės regresijos modelis duomenims tinka. Determinacijos koeficientas yra 0,603, tai reiškia, kad šis regresijos modelis paaiškina 60,3 proc. visos variacijos.

**18 lentelė. Daugialypės regresinės analizės rezultatai po nereikšmingų kintamųjų atsisakymo**

Nepriklausomi kintamieji:	Priklausomas kintamasis: emocinis išsekimas						
	Koeficientai			t	p	$R^2$	Durbin-Watson
	B	Standartinis nuokrypis	Beta				
Į save nukreiptas	0,511	0,064	0,556	8,023	<b>0,000</b>	0,603	1,876
Tiriamųjų amžius	0,150	0,051	0,204	2,949	0,004		

Apibendrinat galima teigti, kad kintamieji į save nukreiptas perfekcionizmas ir tiriamųjų amžius prognozuoja 60,3 proc. emocinio išsekimo variacijos.

#### 4. REZULTATŲ APTARIMAS

Šiuo tyrimu buvo siekiama iširti mokytojų perdegimo darbe sąsajas su penkiais asmenybės bruožais ir perfekcionizmu. Tai buvo daroma pasitelkiant statistinius kriterijus.

Trumpai apibendrinant bendrąsias konstrukto charakteristikas tirtoje imtyje, galima paminėti, kad mokytojams savo darbe būdinga išgyventi perdegimą. Labiausiai tarp tiriamųjų išreikšti asmenybės bruožai yra ekstraversija ir neurotiškumas. Būdingiausias mokytojams yra į save nukreiptas perfekcionizmas, mažiau būdingas į kitus nukreiptas ir socialiai priskirtas perfekcionizmas. Gauti rezultatai patvirtina kitų tyrimų rezultatus: kalbant apie mokytojų asmenybės bruožus Šedžiuvienė (2005) išskiria tokius svarbiausius mokytojui asmenybės bruožus kaip gebėjimas bendrauti, komunikacinė energija, gebėjimas greitai užmegzti kontaktus su aplinkiniais, laisvė reikšti mintis ir jausmus. Visi išvardinti bruožai apibendrina šiame tyrime nagrinėtą ekstraversijos bruožą, kuris ir yra labiausiai būdingas tirtoje imtyje.

Išsiaiškinus bendrąsias konstrukto charakteristikas tirtoje imtyje buvo analizuojami mokytojų, dirbančių bendrojo ugdymo mokyklose ir mokytojų, dirbančių specialiojo ugdymo įstaigose perdegimo darbe, penkių asmenybės bruožų ir perfekcionizmo skirtumai. Gauti rezultatai atskleidė, kad mokytojų, dirbančių bendrojo ugdymo mokyklose ir mokytojų, dirbančių specialiojo ugdymo įstaigose perdegimas darbe skiriasi: specialiojo ugdymo įstaigose dirbantiems mokytojams labiau būdingas emocinio išsekimo išgyvenimas ir asmeninių laimėjimų svarba. Gauti rezultatai siejasi su Nasvytienės ir Balčiatytės (2009) atlikta mokytojų patirties analize, kuri parodė, kad mokytojai, kurie ugdo emocijų ir elgesio sutrikimų turinčius vaikus išgyvena sudėtingus ir sekinančius vidinius išgyvenimus, kurie artimi kitų autorių įvardijamam perdegimui darbe. Analizuojant mokytojų, dirbančių bendrojo ugdymo mokyklose ir mokytojų, dirbančių specialiojo ugdymo įstaigose penkių asmenybės bruožų skirtumus statistiškai reikšmingų skirtumų nebuvo rasta, tad galima teigti, kad mokytojai, dirbantys bendrojo ugdymo mokyklose ir mokytojai, dirbantys specialiojo ugdymo įstaigose nesiskiria asmenybės bruožų išreiktumu. Taip pat nebuvo rasta statistiškai reikšmingų skirtumų tarp minėtų grupių ir perfekcionizmo raiškoje.

Buvo analizuojami mokytojų perdegimo darbe, penkių asmenybės bruožų ir perfekcionizmo skirtumai pagal lytį, pedagoginio darbo stažą ir amžių. Statistiškai reikšmingų skirtumų rasta asmeninių laimėjimų, depersonalizacijos ir emocinio išsekimo skalėse. Asmeninių laimėjimų svarba, depersonalizacija ir emocinio išsekimo išgyvenimas yra labiau būdingas vyresniems (37 – 62m.) mokytojams nei jaunesniems (21 – 36m.). Mokslininkai, tyrinėjantys perdegimo sindromą, teigia, jog amžius – vienas iš pagrindinių veiksnių, turinčių

reikšmės perdegimui darbe patirti. Pasak Maslach ir kolegų (2001), jaunesni specialistai (tarp 30 – 40 metų) yra linkę greičiau perdegti nei vyresnio amžiaus darbuotojai. Šiuo atveju gauti prieštaringi tyrimų rezultatai, tai įtakoti galėjo kita svarbi minėtų autorių pastaba kalbant apie perdegimą darbe. Autoriai teigia, kad perdegimui darbe itin didelę reikšmę turi nuolatinis ir ilgai trunkantis stresas darbe, autoriai itin pabrėžia trukmės svarbą. Pasiremdami tokiomis autorių išvalgomis galime paaiškinti, kodėl tyrimo rezultatai rodo, jog perdegimas darbe labiau būdingas vyresnio amžiaus (37 – 61m.) mokytojams.

Literatūroje perdegimo darbe tyrėjai analizuoja perdegimo darbe dimensijų skirtumus tarp lyčių (Maslach, 2003). Tyrimų duomenys nėra vienareikšmiški: yra tyrimų, kuriuose teigiama, kad moterys yra labiau linkusios emociškai išsekti negu vyrai, o vyrai – labiau tapti šalti, išgyventi depersonalizaciją. Mokytojų perdegimo darbe, penkių asmenybės bruožų ir perfekcionizmo lyginamoji analizė pagal lytį tirimoje imtyje neparodė statistiškai reikmingų skirtumų. Apibendrinant galime teigti, kad tiriamiesiems mokytojams vyrams ir tiriamoms mokytojoms moterims yra būdinga panašų perdegimo darbe, perfekcionizmo ir asmenybės bruožų raiška.

Tiriant mokytojus ir jų psichologinius ypatumus dažnai į atliekamas analizes yra įtraukiamas mokytojo pedagoginio darbo stažas. Pacevičius (2008) savo tyrime teigia, kad perdegimą darbe labiausiai išgyvena 3 – 10 metų pedagoginio darbo stažą turintys mokytojai. Tirtoje imtyje gauta, kad ilgesnį (9 – 41m.) pedagoginio darbo stažą turintiems mokytojams yra labiau būdinga išgyventi perdegimą. Šių rezultatų nevienareikšmiškumą galima paaiškinti jau ankčiau minėtomis perdegimo darbe tyrėjo Maslach (2003) išvalgomis apie neigiamų dirgiklių darbą trukmės svarbą. Galime kelti prielaidą, kad kuo ilgesnį pedagoginio darbo stažą turi mokytojas, tuo labiau tikėtina, kad ilgesnį laiką savo darbe mokytojas galėjo patirti stresą, kuris ilgainiui peraugo į perdegimą darbe.

Nors literatūroje pabrėžiama, kad mokytojams labiausiai būdingas socialiai priskirto perfekcionizmo išgyvenimas, kas aiškinama visuomenės ir mokinių tėvų spaudimu mokytojo atžvilgiu (Joachim ir Dirk, 2008) šiame tyrime gauti prieštaringi rezultatai. Analizuojant rezultatus būdingiausias mokytojams yra į save nukreiptas perfekcionizmas, mažiau būdingas į kitus nukreiptas ir socialiai priskirtas perfekcionizmas.

Nors daugelyje tyrimų (Kokkinos, 2007; David, 2012; Bačinina, 2014; Hurt ir kt., 2013; Chomorro – Premuzic, Furnaham 2003) kalbama apie perdegimo darbe sąsajas su penkiais asmenybės bruožais, šiame tyrime statistiškai reikšmingų sąsajų tarp perdegimo darbe ir penkių asmenybės bruožų rasta nebuvo. Tačiau tirtoje imtyje rasta statistiškai reikšmingų koreliacijų tarp perfekcionizmo ir perdegimo darbe. Į save nukreiptas perfekcionizmas koreliuoja su visomis perdegimo darbe skalėmis (emociniu išsekimu,

depersonalizacija ir asmeniniais laimėjimais). Apskaičiuoti koreliacijos koeficientai (emocinis išsekimas  $r = 0,594$ , depersonalizacija  $r = 0,580$ , asmeniniai laimėjimai  $r = 0,597$ ) rodo esant teigiamą vidutinio stiprumo koreliaciją. Apibendrinant galima teigti, kad kuo mokytojams labiau būgindas į save nukreiptas perfekcionizmas, tuo labiau tikėtina, kad mokytojai išgyvens perdegimą darbe. Taip pat rasta statistiškai reikšmingų skirtumų tarp socialiai priskirto perfekcionizmo ir perdegimo darbe dimensijų depersonalizacijos ir asmeninių laimėjimų. Apskaičiuoti koreliacijos koeficientai depersonalizacija  $r = 0,218$ , asmeniniai laimėjimai  $r = 0,189$ ) rodo esant silpną arba labai silpną teigiamą koreliaciją. Apibendrinus galime daryti prielaidą, kad kuo labiau mokytojams būdingas socialiai priskirtas perfekcionizmas tuo labiau tikėtina, kad mokytojai išgyvens depersonalizaciją bei asmeninių laimėjimų svarbą.

Moksliniuose tyrimuose dažnai siekiama išskirti veiksnius, leidžiančius numatyti ar prognozuoti vieną ar kitą reiškinį. Perdegimo darbe tyrimai nėra išimtis, siekiama ne tik nustatyti veiksnius, kurie yra susiję su perdegimu darbe, tačiau ir galinčius jį prognozuoti. Šiame tyrime gauti rezultatai parodė, kad perfekcionizmas yra svarbus veiksnys, galintis padėti identifikuoti perdegimą darbe. Atlikta daugialypė regresinė analizė parodė, kad kintamieji į save nukreiptas perfekcionizmas ir tiriamųjų amžius prognozuoja 60,3 proc. emocinio išsekimo variacijos.

Taigi perdegimo sindromo paplitimu neabejoja nei užsienio, nei lietuvių autoriai. Jis laikomas rimtu, aktuali, plačiai tyrinėjamu psichologiniu konstruktu, kuris susiformuoja per ilgesnį laiką susikaupus neigiamoms emocijoms.

### **Tyrimo ribotumai**

Vieną iš tyrimo ribotumų galima įvardinti nedidelę imtį ( $N=150$ ) ir netikimybinę imties sudarymo būdą. Netikimybinio būdu sudarant imtį, rezultatų negalima taikyti visai populiacijai, nes imtis jos nereprezentuoja. Maža imtis ne tik gali būti nereprezentatyvi bet joje gali būti neišreikšti arba skirtingai nei visoje populiacijoje išreikšti tiriami konstruktai. Dėl to gali būti sudėtinga rasti ieškomų sąsajų, o jų neradus, negalima vienareikšmiškai teigti, kad jų nėra.

Taip pat, atsižvelgiant į tai, kad konkretūs situaciniai veiksniai gali turėti įtakos tirtiems konstrukts (perdegimui darbe, perfekcionizmui), reiktų labiau atkreipti dėmesį į aplinkos veiksnius, galinčius turėti reikšmę tiriamiems konstrukts. Mokytojo darbas vyksta cikliška (mokslo metų pradžia, mokslo metų vidurys, mokslo metų pabaiga), todėl mokytojas gali skirtingai jaustis atsižvelgiant į ciklo dalį. Mokslo metų pradžioje mokytojas gali jaustis

daug energingesnis ir perdegimas darbe gali būti jaučiamas minimaliai, savo ruožtu mokslo metų pabaigoje perdegimo darbe raiška gali sustipėti. Tačiau gali būti ir atvirkščiai kaip mokslo metų pradžioje mokytojas yra itin aktyvus, užsibrėžęs daug tikslų ir patiriamas stresas ar spaudimas iš kolegų ar mokinių bei jų tėvų gali inicijuoti perdegimo darbe išgyvenimą. Taigi, atliekant tyrimą svarbu apsvarstyti ir turėti omenyje kuo daugiau situacinių ar aplinkos veiksnių galinčių turėti įtakos tyrimo rezultatams.

## IŠVADOS

1. Pasitvirtino pirmoji tyrimo hipotezė: mokytojų emocinis išsekimas darbe teigiamai koreliuoja su į save nukreiptu perfekcionizmu.
2. Nepasitvirtino 2, 3 ir 4 tyrimo hipotezės: nerasta statistiškai reikšmingo ryšio tarp mokytojo asmenybės bruožų ir perfekcionizmo bei perdegimo darbe.
3. Mokytojams yra būdingas perdegimo darbe išgyvenimas, stipriau išreikšti asmenybės bruožai ekstraversija ir neurotiškumas bei į save nukreiptas perfekcionizmas.
4. 9 – 41 metų pedagoginio darbo stažą turintiems mokytojams būdinga išgyventi perdegimą darbe bei socialiai priskirtą perfekcionizmą.
5. Specialiojo ugdymo įstaigose dirbantiems mokytojams būdingas emocinio išsekimo ir asmeninių laimėjimų svarbos išgyvenimas.
6. Pasitvirtino penktoji tyrimo hipotezė: emocinis išsekimas darbe skiriasi tarp mokytojų, dirbančių bendrojo ugdymo mokyklose ir mokytojų, dirbančių specialiojo ugdymo įstaigose.



## LITERATŪRA

1. Adler A. (1956) *Striving for superiority*. In H. L. Ansbacher, R. Ansbacher (Eds.). The individual psychology of Alfred Adler: A systematic presentation in selections from his writings. New York: Harper & Row.
2. Ahola K., Honkonen T., Pirkola S., Isometsa E., Kalimo R., Nykyri E., Aromaa A., Lonnqvist. (2006). Alcohol dependence in relation to burnout among the Finnish working population, *Journal compilation. Society for the Study of Addiction* 101(10): 1438 – 1443 [žiūrėta: 2016 10 15] Prieiga per internetą: <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1360-0443.2006.01539.x/abstract>>
3. Andrew H., Paul A. (2011). The predictive ability of the frequency of perfectionistic cognitions, self-oriented perfectionism, and socially prescribed perfectionism in relation to symptoms of burnout in youth rugby players, *Journal of Sports Sciences*, 29(7): 9, [žiūrėta: 2016 09 09] Prieiga per internetą: <<http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.vpu.lt/ehost/detail/detail?sid=d6d80ad6-dc42-44188fee054738446304%40sessionmgr4008&vid=0&hid=4201&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#AN=59836120&db=s3h>>
4. Arlauskas S. (2009). Prigimtinės teisės samprata. Mykolo Romerio universitetas.[žiūrėta: 2016 09 04] Prieiga per internetą: <[saular1.home.mruni.eu/wpcontent/uploads/2009/03/nuotol-stud-pask.doc](http://saular1.home.mruni.eu/wpcontent/uploads/2009/03/nuotol-stud-pask.doc)>
5. Ashby, J. S., Rice, K. G., Martin, J. L. (2006). Perfectionism, Shame and Depressive Symptoms, *Journal of Counseling & Development* 84: 146 – 156 [žiūrėta: 2016 10 18]. Prieiga per internetą: <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/j.1556-6678.2006.tb00390.x/pdf>>
6. Bačinina D. (2014). Slaugytojų perdegimo sindromas ir jo ryšys su asmeninėmis savybėmis universiteto ligoninės vaikų skyriuose. Magistro darbas.[žiūrėta: 2017 01 05] Prieiga per internetą: <http://gs.elaba.lt/object/elaba:2206664/>
7. Bagdonas A. (2004). Mokyklos stresas ir mokyklos baimė: mokytojų nuomonių tyrimas, *Pedagogika* 70: 26-31 .
8. Baigytė I. (2012). Muzikos mokytojų asmenybės bruožų reikšmė faktiniam ir suvokiamam suderinamumui su savo profesija. Magistro darbas.[žiūrėta: 2016 09 12] Prieiga per internetą: <<http://gs.elaba.lt/object/elaba:1917254/>>

9. Barrow J. C., Moore, C. A. (1983). Group interventions with perfectionistic thinking, *Personnel and Guidance Journal*. 61: 612-615. [žiūrėta: 2016 10 10] Prieiga per internetą: <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.2164-4918.1983.tb00008.x/full>>
10. Brusting C.N., Sreckovic A.M., Lane L.K. (2014). Special Education Teacher Burnout: A Synthesis of Research from 1979 to 2013, *Educational and treatment of children* 37(4): 681-712.
11. Bukšnytė – Marmienė L., Kovalčikienė K., Ciūnytė A. (2012). Didžiojo penketo asmenybės bruožų ir kognityvinio stiliaus sąsajos, *Tarptautinis psichologijos žurnalas: biopsichosocialinis požiūris* 127(10):125–143 [žiūrėta: 2016 10 19] Prieiga per internetą: <[http://www.psyjournal.vdu.lt/wp/wp-content/uploads/2012/07/2012\\_10\\_7.pdf](http://www.psyjournal.vdu.lt/wp/wp-content/uploads/2012/07/2012_10_7.pdf)>
12. Burns D. D. (1980). The perfectionists script for self-defeat, *Psychology Today*, p. 34-52. [žiūrėta: 2016 11 02] Prieiga per internetą: <<http://citeseerx.ist.psu.edu/showciting?cid=18439514>>
13. Caldwell S. D., Herold D. M., Fedor D. B. (2004). Toward an understanding of the relationships among organizational change, individual differences and changes in person-environment fit: a cross-level study. *Journal of Applied Psychology*, 5 (89), 868-882.
14. Chang, M. L. (2009). An Appraisal Perspective of Teacher Burnout: Examining the Emotional Work of Teachers, *Educational Psychology Review*, 21: 193—218.
15. Cheek J., Bradley L., Parr G., Lan W.(2003). Using music therapy to treat teacher burnout, *Journal of Mental Health and Counselling*, 25(3): 204–217.[žiūrėta: 2016 10 12] Prieiga per internetą: <<http://amhcjournal.org/doi/abs/10.17744/mehc.25.3.ghneva55qw5xa3wm?code=amhc-site>>
16. Chen H.L., Kee H.Y., Chen M., Tsai Y. (2008). Relation of perfectionism with athletes burnout: further examination. *Perceptual & Motor Skills*, 106(3):10.[žiūrėta: 2016 08 09] Prieiga per internetą: <<http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.vpu.lt/ehost/detail/detail?sid=c41f4365-e4f4-4e7e-9709ad5ddecd8af1%40sessionmgr4009&vid=0&hid=4201&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#AN=33921032&db=s3h>>
17. Cherniss C. (1992). Long – term consequences of burnout: an exploratory study, *Journal of organizational behavior* 03(1):1-11.

18. Chomorro – Premuzic T., Furnaham A. (2003). Personality traits and academic examination performance, *European Journal of Personality* 17(3): 237 – 250.
19. Costa P. T., McCrae R. R. (1995). Domains and facets: Hierarchical personality assessment using the revised NEO personality inventory, *Journal of Personality Assessment* 64: 21–51.
20. Costa P. T., McCrae R.R. (2008). The Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R), In G.J. Boyle, G. Matthews, D.H. Saklofshe (eds.), *The Sage Handbook of Personality Theory and Assesemen*, p.179 - 199
21. Daukilas S. (2016). Profesijos pedagogų asmenybės bruožų ir mokymo kokybės komponentų sąsajos, *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development* 38(4): 341–350. [žiūrėta: 2016 09 16] Prieiga per internetą:  
<<http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.vpu.lt/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=0e5d90d3-991b-48c7-8923-91ac067cdd83%40sessionmgr4008&vid=1&hid=4112>>
22. David I. (2012). Burnout in teachers: its relationship with personality, coping strategies and life satisfaction, *Acta Medica Portuguesa* , 25(3): 145 - 55 [žiūrėta: 2017 01 05] Prieiga per internetą  
<<http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.vpu.lt/ehost/detail/detail?sid=86800f69-4e2b-4cf1893c4f0a9dd33a1b%40sessionmgr4008&vid=0&hid=4201&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#AN=23069234&db=cmedm>>
23. Flett G. L., Besser A., Davis R. A., Hewitt P. L. (2003). Dimensions of perfectionism, unconditional self-acceptance, and depression, *Journal of Rational-Emotive and Cognitive-Behavior Therapy* 21:119–138.
24. Flett G. L., Hewitt P. L. (eds.). (2002). *Perfectionism. Theory, Research and Treatment*. American Psychological Association: Washington D.
25. Flett, G. L., Hewitt, P. L. (2004). The Cognitive and Treatment Aspects of Perfectionism: Introduction to The Special Issue, *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy* 22(4), 233 – 240 [žiūrėta: 2016 12 09] Prieigaper internetą:  
<<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.513.125&rep=rep1&type=pdf>>
26. Frost R.O., Marten P., Lahart C., Rosenblate R. (1990). The dimensions of perfectionism, *Cognitive therapy and research* 14(5): 449-468 [žiūrėta: 2016 10 15] Prieiga per internet:  
<<https://www.psych2go.net/wp-content/uploads/2014/09/perfectionism1.pdf>>

27. Geicenaitė G. (2009). Priklausomų nuo alkoholio asmenų perfekcionizmo dimensijų sąsajos su depresiškumu. Vytauto Didžiojo universitetas. Magistro baigiamasis darbas [žiūrėta: 2016 12 05] Prieiga per internetą: <<http://gs.elaba.lt/object/elaba:1755616/index.html>>
28. Ghorbanzadeh A., Rezaie G. (2016). The relationship between English Language Teacher perfectionism, efficacy and burnout, *International Journal of Foreign Language Teaching and Research* 4:14. [žiūrėta 2016 12 12] Prieiga per internetą:
29. Gninka P.B., Ashby J.S., Noble C.M. (2013). Adaptive and Maladaptive Perfectionism as Mediators of Adult Attachment Styles and Depression, Hopelessness, and Life Satisfaction, *Journal of counseling and development* 91(1):78-86
30. Hewitt P. L., Flett G. L. (1991). Perfection in the self and social contexts: Conceptualization, assessment, and association with psychopathology, *Journal of Personality and Social Psychology* 60 (3): 456-470.
31. Hewitt P. L., Mittelstaedt W. M., Flett G. L. (1990). Self-Oriented Perfectionism and Generalized Performance Importance in Depression, *Individual Psychology*, 46(1):67 – 75
32. Hewitt, P. L., Mittelstaedt, W. M., Flett, G. L. (1990). Self-Oriented Perfectionism and Generalized Performance Importance in Depression, *Individual Psychology* 46(1):67 – 75 [žiūrėta: 2016 09 25] Prieiga per internetą:
33. Hinkle R. K., Choi N. (2009). Measuring person-environment fit: a further validation of the perceived fit scale. *International Journal Of Selection And Assessment*, 3 (17), 324-328.
34. Hurt A. A., Grist C. L., Malesky L.A. Jr., McCord D. M. (2013). Personality Traits Associated with Occupational "Burnout" in ABA Therapists, *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 26(4):299 – 308. [žiūrėta:2016 10 12]. Prieiga per internetą: <<http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.vpu.lt/ehost/detail/detail?sid=6379b025-ca88-46e1-80ba-e7e51734a4a4%40sessionmgr4009&vid=0&hid=4201&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#AN=EJ1014837&db=eric>>
35. Hurting P.J., Blustein D. L. (2002). Reason, intuition and social justice: laboring an Parsons career decision – making model, *Journal of counseling and development* 80(1):41-42.
36. Ingersoll R., Merrill, E. (2011). The Status of Teaching as a Profession. In J. Ballantine and J. Spade (Eds.), *Schools and Society: A Sociological Approach to Education* 4:185-

- 189 [žiūrėta: 2016 05 23] Prieiga per internetą:  
<[http://repository.upenn.edu/gse\\_pubs/221](http://repository.upenn.edu/gse_pubs/221)>
37. Joachim S., Dirk R. (2008). Perfectionism in school teachers: Relations with stress appraisals, coping styles, and burnout, *Anxiety, Stress & Coping* 21(1):37 [žiūrėta: 2016 12 01]. Prieiga per internetą:  
<<http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.vpu.lt/ehost/detail/detail?sid=b06d5d0b-ef3d-4daa-b67d6971b175e739%40sessionmgr4006&vid=0&hid=4201&bdata=JnNpdGU9ZWZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=s3h&AN=27528905>>
38. Juodkūnė I. (2015). Pedagogų asmenybės bruožų įtaka savideterminacijai, *Pedagogika* 117 (1):46–63.
39. Kairys A. (2008). Didysis penketas: už ir prieš, *Psichologija* 37: 71 – 84.
40. Kalvaitis A. (2016). Ar Lietuvos mokytojams vis dar reikia tobulinti kvalifikaciją? [žiūrėta: 2016 10 05] Prieiga per internetą:  
<<http://web.b.ebscohost.com.ezproxy.vpu.lt/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=36282baa-0ebb-48a8-bac9-405da5006102%40sessionmgr103>>
41. Kavaliauskienė V., Balčiūnaitė R. (2014). Profesinis perdegimas ir jo raiška socialinio darbo profesionalizacijos kontekste, *Tiltai* 4:17-35.
42. Kilčiauskaitė G. (2008). Įmonės finansininkų perfekcionizmas bei jo sąsajos su savo efektyvumo suvokimu ir pasitenkinimu darbu. Magistro baigiamasis darbas. [žiūrėta: 2016 10 12] Prieiga per internetą:  
<[journals.ku.lt/index.php/RFDS/article/download/544/433](http://journals.ku.lt/index.php/RFDS/article/download/544/433)>
43. Kim H. J., Shin K. H., Umbreit W. T. (2007). Hotel job burnout: the role of personality characteristics, *International journal of hospitality management*, 26(2): 421 – 434. [žiūrėta: 2016 08 09 ] Prieiga per internetą:< <https://www.omicsgroup.org/journals/the-role-of-personality-in-understanding-job-stress-and-employee-selection-of-staff-in-hospitality-industry21670269.1000e107.pdf>>
44. Kokkinos C.M. (2007). Job Stressors, Personality and Burnout in Primary School Teachers, *British Journal of Educational Psychology*, 77(1): 229-243 [žiūrėta: 2016 10 12]
45. Kontrimienė S. (2014). Studentų adaptyvaus ir neadaptyvaus perfekcionizmo ir patirto auklėjimo stilių ryšys, *Acta pedagogica Vilnesia* 33: 96-115.
46. Kriščiūnas A. A. (2002). *Psichikos ligos ir mes*. Vilnius: Ciklonas.

47. Kuniejūtė I. (2016). Asmenybės bruožų, emocinio išsekimo ir įsitraukimo į darbą sąsajos. [žiūrėta: 2016 10 15] Prieiga per internetą: <<http://gs.elaba.lt/object/elaba:16045147/>>
48. Langelan S., Bakker B. A. Doormen van Lorenz J. P., Schaufeli W. B (2006). Personality and individual differences 40:521-532.
49. Langelan S. (2007). *Burnout and work engagement: Exploring individual and psychophysiological differences*, Printed by Riddeprint off setdrukkerij.
50. Lepeškieinė V. (1997). Kai darbas tampa kančia: perdegimo sindromas, jo padariniai ir profilaktika, *Vadovo pasaulis* 8: 47-51.
51. Lepeškieinė V. (1996). *Humanistinis ugdymas mokykloje*. Vilnius: Valstybinis leidybos centras.
52. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas. (2011). [žiūrėta 2016 12 12] Prieiga per internetą: <[http://www.sac.smm.lt/wp-content/uploads/2016/02/Lietuvos-Respublikos-svietimo-istatymas\\_svietstrat.pdf](http://www.sac.smm.lt/wp-content/uploads/2016/02/Lietuvos-Respublikos-svietimo-istatymas_svietstrat.pdf)>
53. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo pakeitimo įstatymas (2011) [žiūrėta: 2016 12 12] Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.E2EBE95E7723>>
54. Lukauskienė D., Gvildienė A. (2012). Mokytojo socialinio portreto bruožai profesinio įvaizdžio kontekste, *Studijos šiuolaikinėje visuomenėje* 3 (1): 152–161.
55. Malinauskas R. (2008). Sporto pedagogų perdegimo ypatumai, *Ugdymo psichologija* 19:68–73 [žiūrėta: 2016 11 12] Prieiga per internetą: <<http://web.b.ebscohost.com.ezproxy.vpu.lt/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=b3ea37a7-08fa-49c8-a05d-49251bbae715%40sessionmgr101>>
56. Marmienė – Bukšnytė L., Kovalčikienė K., Ciūnytė A. (2012). Didžiojo penketo asmenybės bruožų ir kognityviojo stiliaus sąsajos. *Tarptautinis psichologijos žurnalas: biopsichosocialinis požiūris* 10:125 – 143.
57. Martišauskienė E. (2016). Mokytojas kaip esminis mokymosi kokybės veiksnys: asmeninių priemonių plotmė. [žiūrėta: 2016 10 10] Prieiga per internetą: <<http://web.b.ebscohost.com.ezproxy.vpu.lt/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=5b0b161d-4f02-4f43-9ca4-c8cd5b29f9c4%40sessionmgr102>>
58. Maslach C., Schaufeli W. B., Leiter M. P (2001). Job burnout. *Annu, Review Psychology* 52: 397-422 [žiūrėta: 2016 09 28] Prieiga per internetą: <<http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/154.pdf>>
59. Maslach, C, Jackson, S. E., Leiter, M. P (1996). Maslach burnout inventory manual. Third edition. Consulting Psychologists Press.

60. Maslach, Ch. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science* 12(5): 189-192 [žiūrėta: 2016 12 12] Prieiga per internetą: < <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1111/1467-8721.01258>>
61. McAdams D. P., Pals J. L. (2006). A new big five. Fundamental principles for an integrative science of personality, *American Psychologist*, 61 (3), 204–217. [žiūrėta: 2016 10 15] Prieiga per internetą: <<https://www.sesp.northwestern.edu/docs/publications/89090097490a0624369b9.pdf>>
62. McCrae R. R., Costa P. T., Jr. (1991). Tests and Assessment. The NEO Personality Inventory: Using the Five-Factor Model in Counseling, *Journal of Counseling and Development* 69(4), 367-372.
63. McCrae Robert R., Costa, Paul T. (2003). *Personality in adulthood : a five-factor theory perspective*. New York: Guilford Press.
64. McLaine J.(2005) An overview of burnout in athletic trainers, *Athletic Therapy Today* 10:11–13 [žiūrėta: 2016 10 12] Prieiga per internetą: <<http://web.b.ebscohost.com.ezproxy.vpu.lt/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=e2d80985-134d-4866-b731-dd0f8483adde%40sessionmgr104>>
65. Merkys G., Bubelienė D. (2013). Profesinio perdegimo įveika ir hobis, *Acta pedagogica Vilnesia* 31: 110-125.
66. Mihaela C.M. (2009). The forming of the vocational identity, *Buletin Stiintific* 14(2):74-79.
67. Nagar, K (2012). Organizational commitment and job satisfaction among teachers during times of burnout, *Vikalpa* 37(2): 43-60 [žiūrėta: 2016 10 10] Prieiga per internetą: <<http://www.vikalpa.com/pdf/articles/2012/Pages-from-Vikalpa37.2-43-60.pdf>>
68. Nasvytienė D., Balčiatytė I. (2009). Mokytojų, ugdančių elgesio ir emocinių problemų turinčius vaikus, patyrimo analizė, *Pedagogika* 96:22-27.
69. Nofle E.E., Robins R.W. (2007). Personality Predictors of Akadematical outcomes: Big five Correlates of GPA and SAT Scores, *Journal of Personality and Social Psychology* 93 (1): 116-130.
70. Pacevičius J. (2006). Profesinis perdegimas kaip organizacinės elgsenos problema, *Ekonomika ir vadyba, aktualijos ir perspektyvos* 2(7) : 125-129.
71. Pacevičius J. (2008). Profesinio „perdegimo“ sindromas ir jo raiška banko darbuotojų veikloje, *Ekonomika ir vadyba*: [žiūrėta: 2016 10 10] Prieiga per internetą:

- <<http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.vpu.lt/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=53cb326e-e39d-4b89-b4aa-5087b5a7c22b%40sessionmgr4009&vid=0&hid=4112>>
72. Pociūtė B. (2010). Leono Jovaišos indėlis į profesinio orientavimo tyrimus ir praktiką. *Acta pedagogica vilensia*, 25:43-56.
73. Pociūtė B., Isiūnaitė V. (2011). Profesijos pasirinkimo problemos ir asmenybės savybės, *Psichologija* 43:78-91.
- Prieiga per internetą:  
<<http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.vpu.lt/ehost/detail/detail?sid=a4c3a575-6d44-4eb3bcbbe585938927da%40sessionmgr4007&vid=0&hid=4201&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=eric&AN=EJ757598>>
74. *Psichologijos žodynas*. (1993). R. Augis (red.). Vilnius: mokslo ir enciklopedijų leidykla
75. Pukelis K., Navickienė L. (2006). Karjeros projektavimas: svarbi efektyvaus nacionalinės kvalifikacijų sistemos funkcionavimo sąlyga, *Profesinio rengimo tyrimai* 10: 36-53.
76. Raedeke D., Lunney, K., Venables K. (2002). Understanding Athlete Burnout: Coach Perspectives, *Journal of Sport Behavior* 25(2): 16-27 [žiūrėta: 2016 12 10] Prieiga per internetą:  
<[https://sdtheory.s3.amazonaws.com/SDT/documents/2009\\_LonsdaleHodgeRose\\_JSS.pdf](https://sdtheory.s3.amazonaws.com/SDT/documents/2009_LonsdaleHodgeRose_JSS.pdf)>
77. Rauluševičienė L. (2010). Vyrų asmenybės bruožų (pagal Eysenck'ą), agresyvumo ir priklausomybę sukeliančių medžiagų vartojimo sąsajos su agresijos apraiškomis nusikaltimo metu. Magistro tezės. Vytauto Didžiojo Universitetas, Kaunas.
78. Rice K. G., Ashby, J. S., Slaney, R. B. (2007). Perfectionism and the five-factor model of personality, *Sage Journal*, 14(4), 385-398.
79. Robbins S.P. (2003). *Organzacinės elgsenos pagrindai*. Kaunas: poligrafija ir informatika.
80. Ruggiero G.M., Levi D., Ciuna A., Sassaroli S. (2003). Stress situation reveals an association between perfectionism and drive for thinness, *Int J Eat Disord*. 34(2):220-6.
81. Saboonchi F., Lundh L., Ost L. (1999). Perfectionism and self-consciousness in social phobia and panic disorder with agoraphobia, *Behaviour Research and Therapy*. 37: 799-808.



82. Smith A.M., Ortiguera A.A., Laskowski E. R., (2001). A primary analysis of psychophysiological variables and nursing performance in situations of increasing critically [žiūrėta: 2016 10 15] Prieiga per internetą:
83. Smith, J. C. (2007). The New Psychology of Relaxation and Renewal, *Biofeedback* 35(3): 85-89 [žiūrėta: 2016 10 10] Prieiga per internetą: <<https://pdfs.semanticscholar.org/b1c5/d4e15a179ed6c414447934256a8077bd2fa5.pdf>>
84. Specialusis ugdymas, mokymosi ir švietimo pagalba. (2016). Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija [žiūrėta 2016 12 12] Prieiga per internetą: <<https://www.smm.lt/web/lt/smm-svietimas/specialusis-ugdymasis-mokymosi-ir-svietimo-pagalba>>
85. Stočkus A. (2014). Kūno kultūros mokytojų profesinio perdegimo prevencija ir redukavimas: ugdomojo projekto rezultatai, Tiltai [žiūrėta: 2016 10 10] Prieiga per internetą: <<http://web.b.ebscohost.com.ezproxy.vpu.lt/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=59d7356b-ecb9-477f-9845-87e15ab7c605%40sessionmgr104>>
86. Stoeber J., Rennert D., (2008). Perfectionism in school teacher: relation with stress appraisals, coping styles, and burnout [žiūrėta: 2016 12 02] Prieiga per internetą:
87. Stoltz, K., Ashby, J. S. (2007). Perfectionism and Lifestyle: Personality Differences among Adaptive Perfectionists, Maladaptive Perfectionists and Nonperfectionists, *The Journal of Individual Psychology* 63(4), 414 – 423 [žiūrėta: 2016 12 09] Prieiga per internetą: <[https://www.researchgate.net/publication/291301949\\_Perfectionism\\_and\\_lifestyle\\_Personality\\_differences\\_among\\_adaptive\\_perfectionists\\_maladaptive\\_perfectionists\\_and\\_nonperfectionists](https://www.researchgate.net/publication/291301949_Perfectionism_and_lifestyle_Personality_differences_among_adaptive_perfectionists_maladaptive_perfectionists_and_nonperfectionists)>
88. Stueck, M. (2010). The concept of systemrelated stress reduction (sysred) in educational fields, *Problems of education in the 21st century* 29:119-134 [žiūrėta: 2016 10 15] Prieiga per internetą: <<http://www.scientiasocialis.lt/pec/files/pdf/vol29/119>>
89. Suchodolska I. (2008). Perdegimo sindromas ir jo ryšys su asmenybės bruožais ir patiriama žodine agresija. Magistro darbas. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas [žiūrėta: 2016 10 12] Prieiga per internetą: <<http://journals.ku.lt/index.php/tiltai/article/viewFile/947/pdf>>
90. Sutherlend K., Palmer-Lewis T., Stichter J., Morgan L. P.(2008). Examining the Influence of Teacher Behavior and Classroom Context on the Behavioral and

- Academic Outcomes for Students With Emotional or Behavioral Disorders, *Tlje journal of Special Education* 41(4):223-233.
91. Swider B. W., Zimmerman R.D. (2010). Born to Burnout: A Meta-Analytic Path Model of Personality, Job Burnout, and Work Outcomes, *Journal of Vocational Behavior*, 76(3):487- 506. [žiūrėta: 2016 10 10] Prieiga per internetą: <<http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.vpu.lt/ehost/detail/detail?sid=5956d161-b6c5-422c-9602-13924fd943b8%40sessionmgr4006&vid=0&hid=4201&bdata=JnNpdGU9ZWwhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#AN=EJ878986&db=eric>>
  92. Šedžiuvienė N. (2005). Kolegijų pedagogų individualaus profesinio tapimo edukaciniai pagrindai. Daktaro disertacija, Šiaulių universitetas, Šiauliai.
  93. Tarptautinių žodžių žodynas. [žiūrėta: 2016 10 14]. Prieiga per internetą: <<http://www.zodynas.lt/tarptautinis-zodziu-zodynas>>
  94. Thijs J., Koomen H., van der Leij A. (2008) Teacher - Child Relationships and Pedagogical Practices: Considering the Teacher's Perspective, *School Psychology Review* 37(2): 244 - 260.
  95. Thompson T., Davis H., Davidson J. (1998). Attributional and Affective Responses of Imposters to Academic Success and Failure Outcomes, *Personality and Individual Differences*. 25:381-396.[žiūrėta: 2016 12 01] Prieiga per internetą: <[http://www.affektiv.hu/lib/exe/fetch.php?media=thompson\\_et\\_al\\_-\\_impostors.pdf](http://www.affektiv.hu/lib/exe/fetch.php?media=thompson_et_al_-_impostors.pdf)>
  96. Trakšalys K., Martišauskinė D. (2013). Pedagogo profesionalizacijos aspektai modernioje visuomenėje, *Tiltai* 2:145-161.
  97. Urnėžienė E. (2013). Meilė Lukšienė apie mokytojo asmenybę, *Pedagogika* 112.[žiūrėta: 2016 12 12] Prieiga per internetą: <<http://web.b.ebscohost.com.ezproxy.vpu.lt/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=e0f1fb20-fee4-49bd-b964-9ab147e65709%40sessionmgr102>>
  98. Vollmer, H. (1998). *Jaučiuosi visiškai išsekusi: „sudegimo“ sindromas*. Vilnius: Alma littera
  99. Želgienė J.(2015). Kauno miesto vidurinio ugdymo mokyklų mokytojų profesinis perdegimas ir sąsajos su psichosocialiniais veiksniais darbe. Magistro darbas. [žiūrėta: 2016 12 28] Prieiga per internetą:
  100. Žukauskienė R. (2008). Kokybiniai ir kiekybiniai metodai. Prieiga per internetą:
  101. Žukauskienė R., Barkauskienė R. (2006). Lietuviškosios NEO PI-R psichometriniai rodikliai, *Psichologija* 33: 7-21.

## SANTRAUKA

Viktorija Lekavičiūtė. Mokytojų perdegimo darbe sąsajos su penkiais asmenybės bruožais ir perfekcionizmu. Vystymosi psichologijos magistro darbas/ darbo vadovė doc. dr. Julita Navaitienė; Lietuvos edukologijos universitetas, Psichologijos didaktikos katedra. Vilnius, 2017.

**Tyrimo objektas** – perdegimas darbe, asmenybės bruožai ir perfekcionizmas.

**Tyrimo tikslas** – ištirti mokytojų perdegimo darbe sąsajas su penkiais asmenybės bruožais ir perfekcionizmu.

**Tyrimo uždaviniai:**

- Nustatyti mokytojų perdegimą darbe, asmenybės bruožų išreikštumą ir perfekcionizmą.
- Išanalizuoti mokytojų perdegimo darbe, penkių asmenybės bruožų ir perfekcionizmo sąsajas.
- Išanalizuoti mokytojų, dirbančių bendro ugdymo mokyklose ir specialiojo ugdymo įstaigose, perdegimo darbe skirtumus.

**Tyrimo hipotezės:**

6. Mokytojų emocinis išsekimas darbe teigiamai koreliuoja su perfekcionizmu.
7. Mokytojų depersonalizacija darbe teigiamai koreliuoja su asmenybės bruožu neurotiškumu.
8. Mokytojų asmeniniai laimėjimai darbe teigiamai koreliuoja su jų asmenybės bruožu atvirumu patyrimui.
9. Mokytojų į kitus orientuotas perfekcionizmas neigiamai koreliuoja su asmenybės bruožu – sutariamumu.
10. Mokytojų, dirbančių bendro ugdymo mokyklose, ir mokytojų, dirbančių specialiojo ugdymo įstaigose, emocinis išsekimas darbe skiriasi.

Tiriamieji – mokytojai, dirbantys bendro ugdymo mokyklose ir specialiojo ugdymo įstaigose.

Apibendrinus visus tyrimo rezultatus galima daryti tokias **išvadas:**

1. Pasitvirtino pirmoji tyrimo hipotezė: mokytojų emocinis išsekimas darbe teigiamai koreliuoja su į save nukreiptu perfekcionizmu.

2. Nepasitvirtino 2, 3 ir 4 tyrimo hipotezės: nerasta statistiškai reikšmingo ryšio tarp mokytojo asmenybės bruožų ir perfekcionizmo bei perdegimo darbe.
3. Mokytojams yra būdingas perdegimo darbe išgyvenimas, stipriau išreikšti asmenybės bruožai ekstraversija ir neurotiškumas bei į save nukreiptas perfekcionizmas.
4. 9 – 41 metų pedagoginio darbo stažą turintiems mokytojams būdinga išgyventi perdegimą darbe bei socialiai priskirtą perfekcionizmą.
5. Specialiojo ugdymo įstaigose dirbantiems mokytojams būdingas emocinio išsekimo ir asmeninių laimėjimų svarbos išgyvenimas.
6. Pasitvirtino penktoji tyrimo hipotezė: emocinis išsekimas darbe skiriasi tarp mokytojų, dirbančių bendrojo ugdymo mokyklose ir mokytojų, dirbančių specialiojo ugdymo įstaigose.

## SUMMARY

Viktorija Lekavičiūtė. The relationships between teacher burnout at work, five personality traits and perfectionism. Development psychology master thesis/ advisor doc. dr. Julita Navaitienė; Lithuanian university of education science. Vilnius, 2017.

**The object of the research** – burnout at work, five personality traits and perfectionism.

**The aim of the research** – to investigate correlation of burnout at work with five personality traits and perfectionism.

### **Objectives of the research:**

- Determine teacher burnout at work, personality traits and perfectionism.
- Analyze correlation of burnout at work with five personality traits and perfectionism.
- Analyze differences of Išanalizuoti teachers working in schools of general education and special education

### **Tyrimo hipotezės:**

1. Teachers emotional exhaustion at work is positively correlated with perfectionism.
2. Teachers depersonalization work positively correlated with the personality trait neuroticism.
3. Teachers personal achievements at work is positively correlated with the personality trait of openness experiences.
4. Teachers in other-oriented perfectionism is negatively correlated with personality traits - sutariamumu.
5. Teachers in general education schools and teachers working in special education, emotional exhaustion at work is different. Tiriamieji – mokytojai, dirbantys bendro ugdymo mokyklose ir specialiojo ugdymo įstaigose.

Summarizing all the results of the investigation lead to the following **conclusions:**

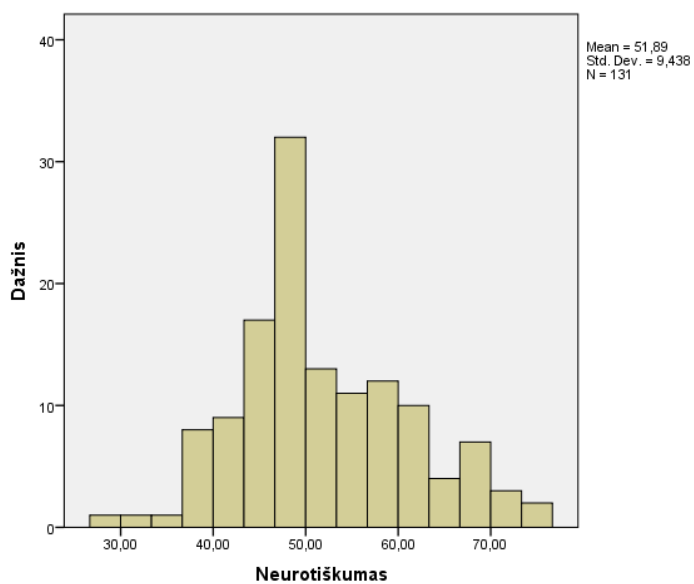
1. Proved the first hypothesis: teachers' emotional exhaustion at work is positively correlated with self-directed perfectionism.
2. Did not prove 2, 3 and 4 of the study hypothesis: no statistically significant relationship between the teacher's personality traits and perfectionism and burnout at work.

3. Teacher burnout is characterized by work experience, strongly express the personality traits extraversion and neuroticism and self-directed perfectionism.
4. On 9 - 41 year old teaching experience teachers survive typical burnout at work and socially assigned perfectionism.
5. Special education teachers institutions characterized by emotional exhaustion and personal achievements critical survival.
6. Proved fifth hypothesis: emotional exhaustion at work is different between the teachers working in general education schools and teachers working in special education.

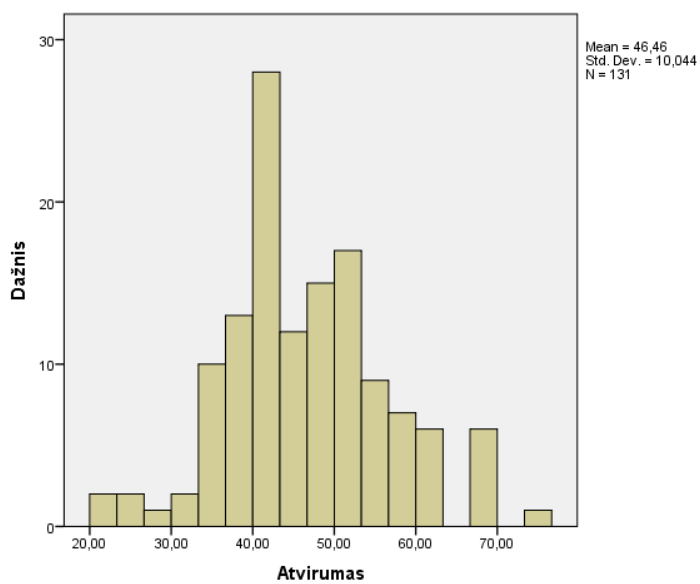
# PRIEDAI

## 1 PRIEDAS

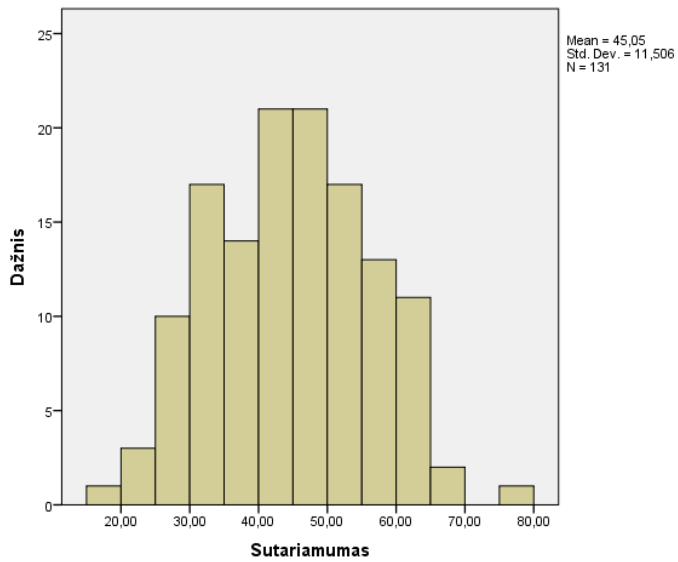
Tyrimo kintamųjų normaliojo pasiskirstymo histogramos



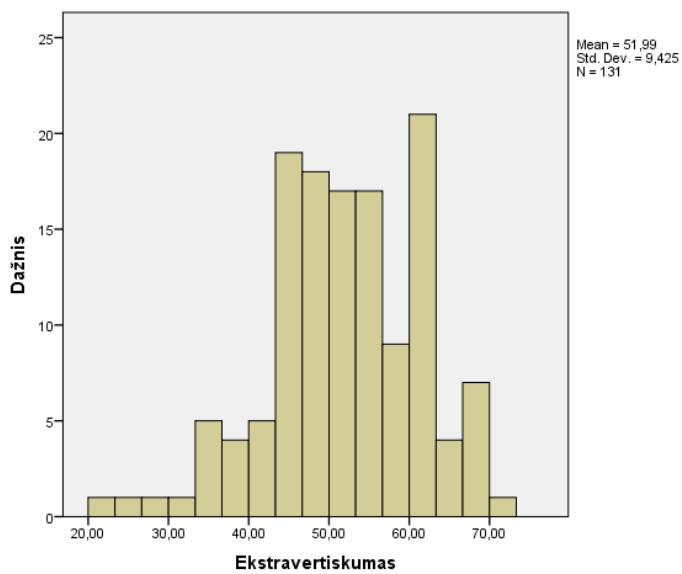
Pav. 5. Neurotiškumo normaliojo pasiskirstymo histograma



Pav. 6 Atvirumo normaliojo pasiskirstymo histograma

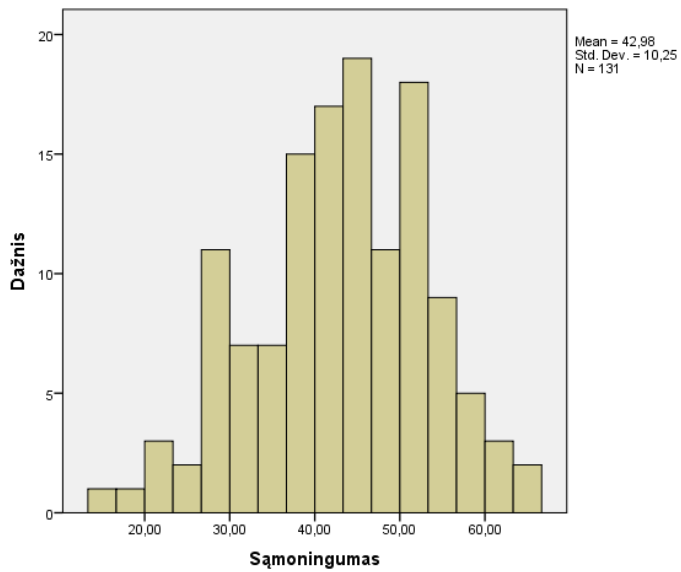


**Pav. 7. Sutariamumo normaliojo pasiskirstymo histograma**

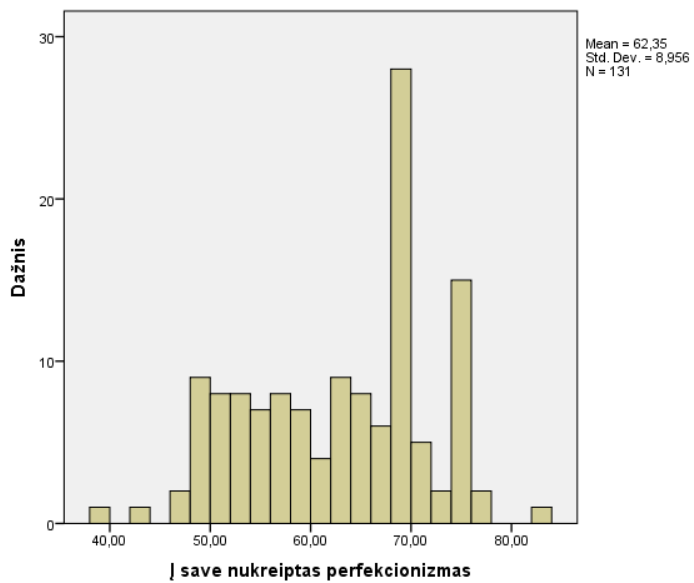


**Pav. 8. Ekstravertiškumo normaliojo pasiskirstymo histograma**

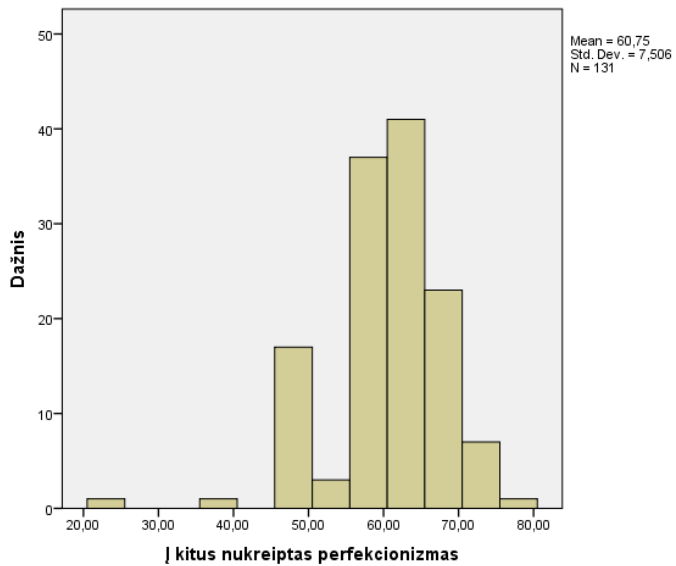




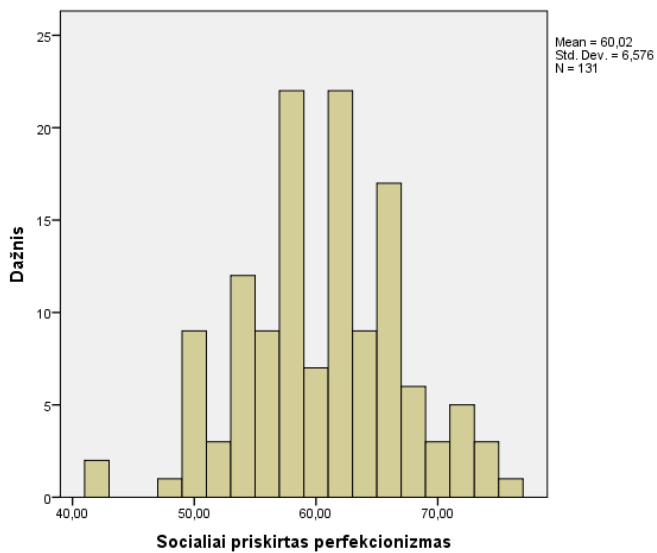
**Pav. 9. Sąmoningumo normaliojo pasiskirstymo histograma**



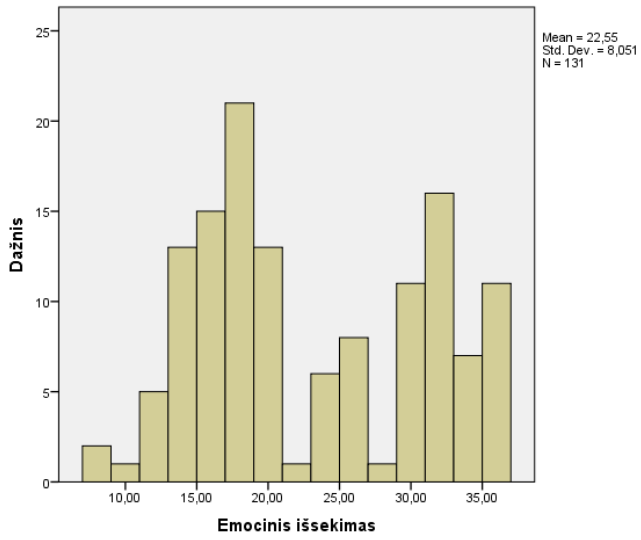
**Pav. 10. Į save nukreipto perfekcionizmo normaliojo pasiskirstymo histograma**



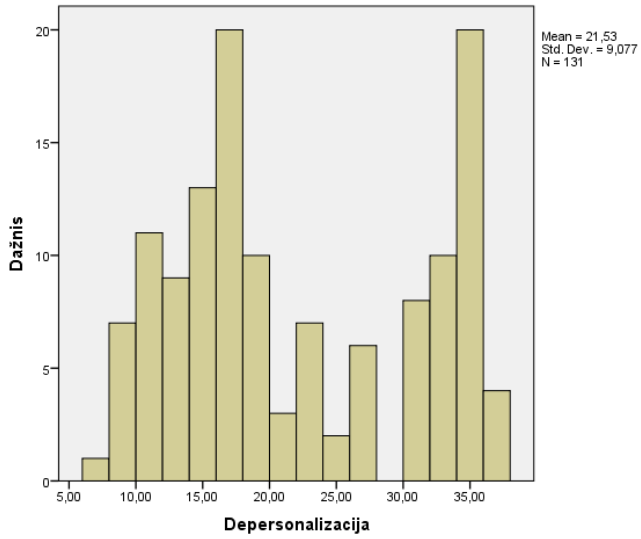
**Pav. 11. Į kitus nukreipto perfekcionizmo normaliojo pasiskirstymo histograma**



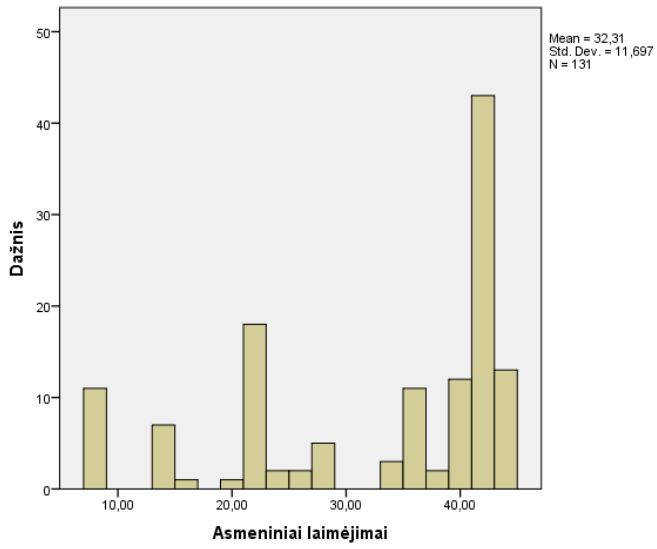
**Pav. 12. Socialiai priskirto perfekcionizmo normaliojo pasiskirstymo histograma**



**Pav. 13. Emocinio išsekimo normaliojo pasiskirstymo histograma**



**Pav. 14. Depersonalizacijos normaliojo pasiskirstymo histograma**



**Pav. 15. Asmeninių laimėjimų normaliojo pasiskirstymo histograma**

## 2 PRIEDAS

### PRISISTATYMAS

Esu Lietuvos edukologijos universiteto, Ugdymo mokslų fakulteto, vystymosi psichologijos II kurso studentė Viktorija Lekavičiūtė. Rašau savo magistro darbą apie mokytojų asmenybės bruožus, perfekcionizmą ir perdegimą darbe. Prašau prisidėti prie mano darbo ir užpildyti žemiau pateiktus klausimynus. Jūsų atsakymai bus naudojami apibendrinti ir tik tyrimo tikslams.

Jei nutiktų taip, kad tyrimo eigoje pasijustumėte nebenorintys tęsti, savo dalyvavimą tyrime galite bet kada nutraukti.

Nuoširdus ir atviras jūsų dalyvavimas tyrime man yra labai svarbūs.

Užtikrinu gautos informacijos konfidencialumą.

Jei pageidaujate susipažinti su tyrimo rezultatais  
ar kils klausimų, susijusių su tyrimu – rašykite

[viktorija.lekaviciute@gmail.com](mailto:viktorija.lekaviciute@gmail.com)

Dėkoju už skirtą laiką!

### **3 PRIEDAS**

#### **KREIPIMASIS Į GIMNAZIJAS DĖL LEIDIMO ATLIKTI TYRIMĄ**

Trakų raj. Lentvario Motiejaus

Šimelionio gimnazijos

Direktoriui

#### **DĖL LEIDIMO GIMNAZIJOJE ATLIKTI PSICHOLOGINĮ TYRIMĄ**

Prašau leisti man, Lietuvos edukologijos universiteto, ugdymo mokslų fakulteto, vystymosi psichologijos 2 kurso studentei Viktorijai Lekavičiūtei, rašančiai magistro darbą tema „Mokytojų asmenybės bruožai, perfekcionizmas ir perdegimas darbe“, atlikti tyrimą jūsų vadovaujamoje gimnazijoje. Darbo vadovė dr. Julita Navaitienė.

Jei pageidaujate susipažinti su tyrimo rezultatais ar kils klausimų, susijusių su tyrimu – rašykite [viktorija.lekaviciute@gmail.com](mailto:viktorija.lekaviciute@gmail.com)