



VILNIAUS UNIVERSITETAS
FILOSOFIJOS FAKULTETAS
UGDYMO MOKSLŲ INSTITUTAS

ŠVIETIMO POLITIKOS IR LYDERYSTĖS MOKYKLŲ VADOVAMS STUDIJŲ PROGRAMA

Gabrielė Kaupaitė

Mokytojų narcisizmo, perfekcionizmo, veiksmingumo ir perdegimo mokykloje sąsajos

Magistro darbas

Darbo vadovas (-ė): doc. dr. Simona Kontrimienė

Vilnius

2026

SANTRAUKA

Mokytojo profesija pasižymi aukštais profesiniais reikalavimais, emociniu įsitraukimu, atsakomybe už mokinių akademinę ir emocinę gerovę bei nuolatiniu poreikiu prisitaikyti prie kintančių ugdymo aplinkos sąlygų. Dėl šių priežasčių vis daugiau dėmesio skiriama mokytojų psichologiniams ištekliams ir asmenybės bruožams, kurie gali būti susiję su profesiniu veiksmingumu ir profesinio perdegimo rizika. Šiame darbe analizuojamos mokytojų narcisizmo, perfekcionizmo, veiksmingumo ir profesinio perdegimo sąsajos.

Darbo tikslas – nustatyti sąsajas tarp mokytojų narcisizmo, perfekcionizmo, saviveiksmingumo ir patiriamo profesinio perdegimo. Tyrime siekiama išanalizuoti, kaip skirtingos narcisizmo bei perfekcionizmo dimensijos siejasi su mokytojų (savi)veiksmingumu ir profesinio perdegimo raiška bei kurie iš šių kintamųjų gali prognozuoti didesnę profesinio perdegimo riziką.

Teorinėje darbo dalyje aptariamos narcisizmo, perfekcionizmo, saviveiksmingumo ir profesinio perdegimo sampratos, jų raiška ugdymo kontekste bei tarpusavio sąsajos. Analizuojami grandiozinio ir pažeidžiamo narcisizmo skirtumai, adaptyvaus ir neadaptyvaus perfekcionizmo dimensijos, Banduros saviveiksmingumo teorija bei profesinio perdegimo samprata, paremta emocinio išsekimo, cinizmo ir sumažėjusio profesinio veiksmingumo dimensijomis. Darbe remiamasi tokių autorių kaip Bandura (1977, 1997), Hewitt ir Flett (1991, 2006), Maslach et al. (2001), Pincus ir Lukowitsky (2010), Smith et al. (2016), Tschannen-Moran ir Woolfolk Hoy (2001) bei kitų mokslininkų darbais.

Tyrime naudoti klausimynai, skirti vertinti mokytojų narcisizmo, perfekcionizmo, veiksmingumo ir profesinio perdegimo raišką bei sąsajas. Tyrimo rezultatai atskleidžia, kad tam tikros perfekcionizmo ir narcisizmo dimensijos gali būti susijusios su didesniu emociniu išsekimu, žemesniu veiksmingumu bei stipresniu profesinio perdegimo pasireiškimu. Tuo tarpu aukštesnis veiksmingumo lygis gali veikti kaip apsauginis veiksnys, padedantis mokytojams efektyviau įveikti profesinius sunkumus ir mažinantis profesinio perdegimo riziką. Tyrimo rezultatai taip pat leidžia geriau suprasti mokytojų emocinę savijautą ir psichologinius veiksnius, svarbius profesinei gerovei bei ugdymo proceso kokybei.

Raktiniai žodžiai: narcisizmas, perfekcionizmas, (savi)veiksmingumas, profesinis perdegimas, mokytojai.

SUMMARY

The teaching profession is characterized by high professional demands, emotional involvement, responsibility for students' academic and emotional well-being, and a constant need to adapt to changing educational environments. For these reasons, increasing attention is being paid to teachers' psychological resources and personality traits that may be related to professional effectiveness and the risk of burnout. This thesis analyses the relationships between teachers' narcissism, perfectionism, self-efficacy, and professional burnout.

The aim of this study is to determine the relationships between teachers' narcissism, perfectionism, efficacy, and professional burnout. The study seeks to analyse how different dimensions of narcissism and perfectionism are related to teachers' efficacy and manifestations of professional burnout, as well as which of these variables may predict a higher risk of professional burnout.

The theoretical part of the thesis discusses the concepts of narcissism, perfectionism, self-efficacy, and professional burnout, their manifestation in the educational context, and their interrelationships. The differences between grandiose and vulnerable narcissism, the dimensions of adaptive and maladaptive perfectionism, Bandura's theory of self-efficacy, and the concept of professional burnout based on the dimensions of emotional exhaustion, cynicism, and reduced professional efficacy are analysed. The thesis is based on the works of Bandura (1977, 1997), Hewitt and Flett (1991, 2006), Maslach et al. (2001), Pincus and Lukowitsky (2010), Smith et al. (2016), Tschannen-Moran and Woolfolk Hoy (2001), and other researchers.

The study use standardized questionnaires to assess the manifestations of teachers' narcissism, perfectionism, self-efficacy, and professional burnout. The findings of the study indicate that certain dimensions of perfectionism and narcissism may be associated with higher emotional exhaustion, lower efficacy, and stronger manifestations of professional burnout. In contrast, a higher level of efficacy may function as a protective factor, helping teachers cope more effectively with professional challenges and reducing the risk of burnout. The results of the study also contribute to a better understanding of teachers' emotional well-being and the psychological factors important for professional well-being and the quality of the educational process.

Keywords: narcissism, perfectionism, efficacy, self-efficacy, professional burnout, teachers.

Turinys

Įvadas	5
Narcisizmo samprata	11
Narcisizmas ugdymo kontekste.....	13
Narcisizmo sąsajos su perfekcionizmu	15
Narcisizmo sąsajos su veiksmingumu.....	16
Narcisizmo sąsajos su perdegimu	17
Perfekcionizmo samprata.....	18
Perfekcionizmas ugdymo kontekste	20
Perfekcionizmas ir (savi)veiksmingumas mokytojo darbe	21
(Savi)veiksmingumo samprata.....	22
(Savi)veiksmingumas mokytojo kontekste.....	24
Perdegimo samprata ir raiška mokytojo darbe.....	25
TYRIMO METODIKA	27
Tyrimo dalyviai	27
Tyrimo instrumentai	28
Tyrimo rezultatai	30
Diskusija.....	37
Literatūra:	41
Priedai	47

Ivadas

Temos aktualumas ir problema. Mokytojo profesija reikalauja ne tik dalykinių žinių, bet ir emocinio atsparumo, gebėjimo susitvarkyti su stresu, adaptuotis prie nuolat kintančių ugdymo reikalavimų bei visuomenės lūkesčių. Dėl to vis dažniau ugdymo moksluose nagrinėjamos mokytojo psichologinės savybės, susijusios su profesine gerove. Ypač reikšmingi tokie asmenybės bruožai kaip narcisizmas, perfekcionizmas, saviveiksmingumas, bei šie bruožai kaip galimi perdegimo veiksniai.

Mokytojo profesija yra viena iš tų profesijų, kuriose nuolat susiduria aukšti profesiniai lūkesčiai, emocinis įsitraukimas, atsakomybė už kitus žmones ir aplinka skatinant kurti kokybiškus tarpasmeninius santykius. Mokytojas ne tik perteikia žinias, bet ir kasdien reaguoja į mokinių emocinius poreikius, palaiko santykį su tėvais, bendradarbiauja su kolegomis bei prisitaiko prie nuolatinių švietimo sistemos pokyčių. Dėl šių priežasčių mokytojų profesinis perdegimas tampa itin aktualia problema, turinčia reikšmės ne tik pačių pedagogų emocinei savijautai, bet ir ugdymo proceso kokybei, mokinių pasiekimams bei visos mokyklos bendruomenės klimatui (Maslach et al., 2001; Madigan & Kim, 2021).

Profesinis perdegimas apibūdinamas kaip ilgalaikio darbo aplinkoje patiriamo streso pasekmė, pasireiškianti emociniu išsekimu, cinizmu bei sumažėjusiu profesinio veiksmingumo jausmu (Maslach et al., 2001). Tyrimai rodo, kad mokytojai įvairiose šalyse priklauso vienai didžiausią stresą ir profesinį perdegimą patiriančių profesinių grupių (Farber, 1991; Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006). Švietimo kontekste profesinis perdegimas siejamas ne tik su emociniu nuovargiu, bet ir su sumažėjusiu motyvacijos lygiu, atsiribojimu nuo darbo prasmės, nepasitikėjimu savo profesinėmis kompetencijomis bei suprastėjusiais santykiais organizacijoje (Chang, 2009). Tyrimai taip pat atskleidžia, kad mokytojų profesinis perdegimas gali neigiamai paveikti mokinių akademinius pasiekimus, mokymosi motyvaciją bei emocinę gerovę (Madigan & Kim, 2021).

Nors ilgą laiką daugiausia dėmesio buvo skiriama organizaciniams veiksniams, tokiems kaip darbo krūvis, mokinių elgesio problemos, nuolatiniai pokyčiai švietimo sistemoje ar administraciniai reikalavimai, šiandien vis daugiau dėmesio skiriama ir asmenybės ypatumams, kurie gali didinti arba mažinti profesinio perdegimo riziką (Chang, 2009). Vienas iš tokių asmenybės bruožų yra perfekcionizmas. Mokslinėje literatūroje perfekcionizmas apibrėžiamas kaip polinkis kelti sau ar kitiems itin aukštus standartus bei pernelyg kritiškai vertinti savo veiklą ir klaidas (Hewitt & Flett, 2006). Ilgą laiką perfekcionizmas buvo suvokiamas tik kaip neigiamas asmenybės bruožas, tačiau vėlesni tyrimai atskleidė jo kompleksiskumą ir skirtingas raiškos formas (Hamachek, 1978; Stoeber & Otto, 2006).

Šiuolaikiniai tyrimai rodo, kad perfekcionizmas nėra vienmatis konstruktas – tam tikros jo formos gali būti adaptyvios ir skatinti motyvaciją, atsakingumą bei aukštesnius pasiekimus, tuo tarpu kitos yra glaudžiai susijusios su emociniu išsekimu, nerimu ir profesiniu perdegimu (Robinson et al., 2022). Ypač svarbus tampa savikritiškas perfekcionizmas, apimantis jautrumą klaidoms, baimę neatitikti lūkesčių ir nuolatinę savikritiką (Smith et al., 2016). Tyrimai rodo, kad būtent perfekcionistinis nerimastavimas stipriausiai siejasi su profesiniu perdegimu mokytojo darbe (Stoeber & Rennert, 2008; Childs & Stoeber, 2010). Tokie mokytojai gali būti linkę nuolat abejoti savo kompetencija, stipriai išgyventi nesėkmes ar kritiką bei jausti nuolatinį spaudimą būti nepriekaištingais.

Kitas šiame darbe nagrinėjamas asmenybės konstruktas – narcisizmas. Nors kasdienėje kalboje narcisizmas dažnai suprantamas kaip savęs sureikšminimas ar dėmesio siekis, mokslinėje literatūroje jis apibūdinamas daug kompleksiškiau. Tyrėjai išskiria dvi pagrindines patologinio narcisizmo dimensijas – grandioziškumą ir pažeidžiamumą (Cain, Pincus, & Ansell, 2008; Pincus & Lukowitsky, 2010). Grandiozinis narcisizmas siejamas su dominavimu, pranašumo jausmu, poreikiu būti vertinamam bei savo išskirtinumo demonstravimu, tuo tarpu pažeidžiamam narcisizmui būdingas jautrumas kritikai, nesaugumas, gėdos išgyvenimai ir stiprus išorinio pripažinimo poreikis (Pincus, 2009).

Pastaraisiais metais vis daugiau tyrimų analizuoja narcisizmo sąsajas su perfekcionizmu, emociniu jautrumu bei profesiniu funkcionavimu (Smith et al., 2016; Flett et al., 2014). Tyrimai rodo, kad grandioziniu narcisizmu pasižymintys asmenys dažniau siekia kurti tobulumo įvaizdį ir kelia itin aukštus reikalavimus tiek sau, tiek aplinkiniams, o pažeidžiamu narcisizmu pasižymintys asmenys yra jautresni vertinimui, stipriau išgyvena netobulumą bei dažniau siekia slėpti savo trūkumus (Smith et al., 2016). Šios savybės mokytojo profesijoje tampa itin reikšmingos, nes pedagoginis darbas reikalauja nuolatinio bendravimo, gebėjimo priimti grįžtamąjį ryšį, konstruktyviai reaguoti į nesėkmes bei kurti saugius tarpasmeninius santykius.

Mokytojo profesijoje ypatingą reikšmę įgauna ir saviveiksmingumas. Banduros (1977, 1997) socialinė kognityvinė teorija pabrėžia, kad žmogaus elgesį stipriai veikia jo tikėjimas savo gebėjimu sėkmingai atlikti tam tikras užduotis. Mokytojų saviveiksmingumas apibrėžiamas kaip mokytojo tikėjimas savo gebėjimu įtraukti mokinius į ugdymo procesą, taikyti veiksmingas mokymo strategijas bei valdyti klasę (Tschannen-Moran & Woolfolk Hoy, 2001). Tyrimai rodo, kad aukštesniu saviveiksmingumu pasižymintys mokytojai dažniau kuria pozityvius santykius su mokiniais, lengviau įveikia profesinius sunkumus bei patiria mažesnę profesinio perdegimo riziką (Schwarzer & Hallum,

2008). Kita vertus, žemesnis saviveiksmingumo lygis gali būti susijęs su stipresniu emociniu išsekimu, abejonėmis savo kompetencija ir sunkumais susiduriant su profesiniais iššūkiais.

Saviveiksmingumas ir veiksmingumas nėra tapačios sąvokos. Saviveiksmingumas apibūdina žmogaus subjektyvų tikėjimą savo gebėjimais veikti, tuo tarpu veiksmingumas siejamas su realiu veiklos atlikimu ir pasiektais rezultatais. Asmuo gali pasižymėti aukštu saviveiksmingumu, tačiau jo veiksmingumas nebūtinai bus aukštas, ir atvirkščiai. Šiame darbe vartojamos abi sąvokos: saviveiksmingumas analizuojamas kaip mokytojų įsitikinimas savo profesiniais gebėjimais, o veiksmingumas vartojamas kalbant apie platesnį profesinio funkcionavimo ir veiklos atlikimo kontekstą.

Svarbu pastebėti, kad mokytojų profesinis perdegimas negali būti aiškinamas vien tik organizaciniais sunkumais ar vienu asmenybės bruožu. Tyrimai rodo, kad perfekcionizmas, narcisizmas ir saviveiksmingumas tarpusavyje sąveikauja bei gali skirtingai veikti mokytojų emocinę savijautą ir profesinį funkcionavimą (Yin et al., 2024; Samfira & Paloos, 2021). Nepaisant augančio dėmesio šiems konstrukts, vis dar trūksta tyrimų, kurie viename modelyje analizuotų mokytojų narcisizmo, perfekcionizmo, saviveiksmingumo ir profesinio perdegimo sąsajas, ypatingą dėmesį skiriant atskiroms šių konstrukto dimensijoms.

Todėl šiame darbe siekiama ištirti mokytojų narcisizmo, perfekcionizmo, saviveiksmingumo ir profesinio perdegimo sąsajas bei nustatyti, kurie iš šių kintamųjų reikšmingiausiai prognozuoja profesinį perdegimą. Tyrime taip pat siekiama atskleisti, kaip skirtingos narcisizmo ir perfekcionizmo dimensijos siejasi su mokytojų saviveiksmingumu bei profesinio perdegimo raiška.

Temos ištirtumas. Nepaisant augančio dėmesio mokytojų profesiniam perdegimui, vis dar trūksta tyrimų, kurie viename modelyje analizuotų narcisizmo, perfekcionizmo, saviveiksmingumo ir profesinio perdegimo sąsajas. Dauguma ankstesnių tyrimų dažniausiai nagrinėjo atskirus konstruktus – pavyzdžiui, perfekcionizmo ryšį su emociniu išsekimu (Stoeber & Rennert, 2008; Childs & Stoeber, 2010), saviveiksmingumo reikšmę mokytojų profesinei savijautai (Tschannen-Moran & Woolfolk Hoy, 2001; Schwarzer & Hallum, 2008) arba narcisizmo sąsajas su tarpasmeniniais santykiais bei profesiniu funkcionavimu (Yin et al., 2024). Tačiau tyrimų, kurie kartu vertintų skirtingas narcisizmo formas, perfekcionizmo dimensijas bei jų ryšį su mokytojų profesiniu perdegimu, vis dar yra nedaug. Ypač trūksta tyrimų švietimo kontekste, analizuojančių pažeidžiamo narcisizmo ir savikritiško perfekcionizmo sąsajas su profesiniu perdegimu. Lietuvos moksliniame kontekste ši tema taip pat dar

mažai tyrinėta, todėl šis darbas gali prisidėti prie gilesnio mokytojų emocinės savijautos ir profesinį perdegimą lemiančių psichologinių veiksnių supratimo.

Darbo objektas: mokytojų narcisizmo, perfekcionizmo, saviveiksmingumo ir patiriamo profesinio perdegimo ryšys.

Tyrimo tikslas: Šio tyrimo tikslas yra nustatyti sąsajas tarp mokytojų narcisizmo, perfekcionizmo, ir veiksmingumo bei patiriamo profesinio perdegimo.

Tyrimo uždaviniai:

1. Atlikti narcisizmo, perfekcionizmo, veiksmingumo ir perdegimo sampratų apžvalgą ir analizę turinio komponentų aspektu.
2. Atlikti teorinę narcisizmo, perfekcionizmo ir veiksmingumo kaip galimų perdegimo etiologijos veiksnių analizę jų sąryšingumo aspektu.
3. Nustatyti koreliacinius ryšius tarp mokytojų narcisizmo, perfekcionizmo, veiksmingumo ir perdegimo mokykloje.
4. Sudaryti prognostinį modelį ir nustatyti mokytojų perdegimą prognozuojančius veiksnius.

Darbo naujumas. Tyrimas yra naujas tuo, kad iki šiol nebuvo tirta visi keturi konstruktai (narcisizmas, perfekcionizmas, veiksmingumas, perdegimas) kartu.

Darbo struktūra. Darbą sudaro įvadas, teorinė ir tyrimo dalys, diskusija, išvados, tolimesnių tyrimų galimybės bei literatūros sąrašas ir priedai. Teorinėje darbo dalyje analizuojamos narcisizmo, perfekcionizmo, saviveiksmingumo ir profesinio perdegimo sampratos, jų raiška ugdymo kontekste bei tarpusavio sąsajos. Empirinėje darbo dalyje pristatoma tyrimo metodika, tyrimo dalyviai, naudoti instrumentai ir atliktos statistinės analizės rezultatai. Diskusijoje aptariami gauti tyrimo rezultatai, jų sąsajos su ankstesniais tyrimais, praktinė reikšmė bei tyrimo ribotumai. Darbo pabaigoje pateikiamos išvados ir rekomendacijos tolimesniems tyrimams.

Sąvokų žodynas

Cinizmas - neigiamas, atsiribojantis požiūris į darbą, jo prasmę ar organizacijos procesus.

Emocinis išsekimas - profesinio perdegimo dimensija, pasireiškianti emocinių resursų stoka, nuovargiu ir energijos sumažėjimu.

Grandiozinis (atviras) narcisizmas - narcisizmo forma, pasižyminti dominavimu, pranašumo jausmu, dėmesio siekimu ir savęs idealizavimu.

Mokytojo saviveiksmingumas - mokytojo įsitikinimas savo gebėjimu veiksmingai organizuoti ugdymo procesą, įtraukti mokinius ir valdyti klasę.

Narcisistinis perfekcionizmas - perfekcionizmo forma, pasižyminti aukštų standartų kėlimu kitiems, hiperkritiškumu bei išskirtinumo siekiu.

Narcisizmas - asmenybės bruožas, susijęs su savęs sureikšminimu, pripažinimo poreikiu ir jautrumu vertinimui.

Pažeidžiamas (slaptas) narcisizmas - narcisizmo forma, pasižyminti jautrumu kritikai, nesaugumu, gėdos išgyvenimais ir stipriu išorinio pripažinimo poreikiu.

Perfekcionizmas - asmenybės bruožas, pasireiškiantis aukštų standartų kėlimu sau ar kitiems bei polinkiu pernelyg kritiškai vertinti klaidas ir savo veiklą.

Profesinis perdegimas - ilgalaikio darbo streso sukeltas sindromas, pasireiškiantis emociniu išsekimu, cinizmu ir sumažėjusiu profesinio veiksmingumo jausmu.

Rigidiškas perfekcionizmas - perfekcionizmo dimensija, susijusi su aukštų standartų sau kėlimu ir siekiu atlikti veiklą nepriekaištingai.

Savikritiškas perfekcionizmas - perfekcionizmo dimensija, apimanti savikritiką, klaidų baimę, jautrumą vertinimui ir nuolatinį abejojimą savo veikla.

Saviveiksmingumas - tai asmens tikėjimas savo gebėjimu sėkmingai atlikti veiksmus ir pasiekti norimus rezultatus konkrečioje situacijoje (Bandura, 1977). Saviveiksmingumas apima vidinį žmogaus įsitikinimą savo kompetencija, gebėjimu spręsti problemas bei įveikti sunkumus.

Tamsioji triada - tai trijų socialiai nepageidaujamų asmenybės bruožų visuma: narcisizmo, makiavelizmo ir psichopatijos (Paulhus & Williams, 2002). Šie bruožai siejami su manipuliatyviu elgesiu, empatijos stoka, savanaudiškumu bei sunkumais kuriant pozityvius tarpasmeninius santykius.

Veiksmingumas – tai gebėjimas sėkmingai atlikti veiklą ir pasiekti norimus rezultatus profesinėje ar kitoje veiklos srityje.

Narcisizmo samprata

Tikriausiai nėra nei vieno žmogaus, kuris nebūtų girdėjęs legendos apie Narcizą, graikų mitologijos gražuolį, kuris buvo dievų nubaustas ir įsimylėjo savo atvaizdą, o negalėdamas nuo jo atsitraukti, mirė. Kyla natūralus klausimas, ar tokios istorijos gyvavo tik graikų mitologijos laikais, ar jos aktualios ir šiandien.

Narcisizmas – tai šiuolaikinėje psichologinėje ir ne tik literatūroje vis dažniau analizuojamas individualus asmenybės bruožas. Būdingiausios šio bruožo apraiškos yra pernelyg stiprus savęs sureikšminimas, stiprus noras būti pripažintam bei dažnai pasireiškiantys sunkumai empatiškai reaguoti į kitų žmonių emocinius poreikius (Jones, 1913; Waelder, 1925). Narcisizmas taip pat pasižymi ypatingu jautrumu kritikai, noru išsiskirti ir ypatingai sureikšminti savo turimas savybes, jis analizuojamas ne tik kaip individualus būdo bruožas, bet ir kaip pasireiškia socialiniuose santykiuose. Labai svarbu pastebėti, kad narcisizmas gali reikštis labai skirtingai ir vieniems tai gali būti tik keli būdingi savumai, o kitiems gali pasireikšti visapusiškas narcisistinis asmenybės sutrikimas (NAS). Apie patologinį narcisizmą sklando daug gandų, pavyzdžiui, jog narcizai pasirenka būti narcizais, ar kad narcizai neturi jausmų bei galiausiai, kad mes visi esame narcizai. Tačiau yra daug tiesos ir tame, kad narciziški žmonės turi poreikį jaustis ypatingi ir privilegijuoti. Julie L. Hall savo knygoje „Narcizas tavo gyvenime“ (Hall, 2020, p. 51) pateikia tokį pavyzdį:

„Travisas su savo šeima dažnai valgydavo ne namuose ir daug keliavo. Jo žmona Angie pasakoja, kad jis visada reikalaudavo apsistoti geriausiose vietose, pavyzdžiui, viešbutyje „Ritz“ lankantis Čikagoje. „Jis laukė, kad su juo elgtųsi kaip su karaliumi, - prisipažįsta Angie. - Visi turėdavo prieš jį lankstytis, kitaip jis keldavo scenas ir imdavo šaukti.“ Travisas taip pat nepakentė triukšmo ir kvapų, todėl jį siutindavo elektriniai ventiliatoriai, kūdikių verksmas ar iš virtuvės sklindantis maisto aromatas. „Restoranuose Travisas visada tikėjosi gauti geriausią staliuką ir tol persėdindavo, kol pasiekdavo savo tikslą, - sako Angie. - Tas pats būdavo ir viešbučiuose. Kad ir kur apsistodavome, jis reikalaudavo bent kartą pakeisti kambarį, taigi turėdavome susipakuoti visus daiktus ir persikraustyti.“

Ilgą laiką narcisizmo konstruktas psichologijoje, socialinėje psichologijoje ir psichiatrijoje buvo apibrėžiamas fragmentiškai. Tam buvo dvi pagrindinės priežastys: nepakankamas aiškumas vertinant adaptyvų ir patologinį narcisizmą bei nepakankamas narcisizmo matų skaičius (Pincus & Lukowitsky, 2010). Konceptualiai narcisizmas apibrėžiamas kaip asmens noras formuoti ir išsaugoti savo įvaizdį per įvairius savireguliacinius mechanizmus, tačiau patologinė forma pasireiškia tada, kai šie mechanizmai

išsikreipia. Narcisizmą tiriantys autoriai (Cain, Pincus, & Ansell, 2008; Miller & Campbell, 2008) įvardina, kad mokslinėje literatūroje išryškėja dvi esminės patologinio narcisizmo dimensijos – grandioziškumas ir pažeidžiamumas.

Narcisistinio grandioziškumo (dar vadinamo atviru narcisizmu) dimensija įprastai apibūdinama kaip sureikšmintas savęs matymas, arogancija, išpuikimas ir dominuojantis požiūris bei elgesys (Buss & Chiodo, 1991). Klinikiniai narcisistinio grandioziškumo aprašymai apima tokius žmogaus minčių ir asmenybinius procesus, kaip asmeninių neigiamų aspektų slopinimas bei išorinės informacijos, nepatvirtinančios teigiamo įvaizdžio, iškraipymas. Tai lemia nepagrįstą įsitikinimą savo privilegijuotumu ir išpūstą savęs įvaizdį, kuris neturi nieko bendro su realiais pasiekimais ar laimėjimais. Tai taip pat pasireiškia neribotos galios, pranašumo, tobulumo ar liaupsinimo fantazijomis apie save. Kai kalbame apie elgesį ir konkrečius veiksmus, narcisistinis grandioziškumas reiškiasi tarpasmeniniu išnaudojimu, empatijos stoka, stipriu pavydu, agresija ar savęs demonstravimu (Pincus, 2009). Kartais tai gali pasireikšti ir užslėpta, klaidinančia forma, kuomet išoriškai siekiama suteikti pagalbą kitam, tačiau tuo pat metu jaučiama panika tam, kuriam padedama ir situacija išgyvenama kaip savo ypatingumo, pranašumo ar gerumo patvirtinimas (Nurse, 1998).

Narcisistinis pažeidžiamumas (dar vadinamas slaptu narcisizmu) apima sunkiau pastebimą narcisizmo aspektą, kuris kontrastuoja su dažniau atpažįstamomis grandiozinio narcisizmo apraiškomis. Ši narcisizmo forma pasižymi subtiliomis vidinėmis savybėmis, pvz., padidėjęs jautrumas kritikai ar emocinis jautrumas ir gali reikšti apgaulingai. Žmogus išoriškai gali atrodyti drovus, nepasitikintis savimi, tačiau viduje išgyventi baimę būti atstumtam, neįvertinam ir išgyventi menkavertiškumo jausmą (Pincus & Lukowitsky, 2010). Narcisistinis pažeidžiamumas pasižymi sąmoningai išgyvenamu bejėgiškumu, tuštumos jausmu, žema saviverte ir gėdos išgyvenimais (Pincus, 2009). Kalbant apie pagrindinius šio tipo narcisizmo komponentus, jų yra trys: sąlyginė savivertė, slėpimasis ir nuvertinimas. Asmenys, turintys sąlyginės savivertės bruožą, patiria, kad jų savivertė priklauso nuo kitų žavėjimosi ir pritarimo arba atitinkamai nepatvirtinimo. Antrasis slėpimosi aspektas atspindi socialinį vengimą, kai saugiau nerizikuoti parodant savo suvokiamus trūkumus. O trečiasis, nuvertinimas, pasireiškia tuo, jog asmenys turi tendenciją nuvertinti kitus, kad patys liktų aukštesnėje pozicijoje (Pincus, 2009).

Narcisizmas ugdymo kontekste

Mokytojo profesija pasižymi tuo, kad joje gausu tarpasmeninių santykių, mokytojai turi didelę atsakomybę užtikrinti mokinių akademinį progresą bei emocinę gerovę, kas pareikalauja ne tik racionalaus, apgalvoto ir strateginio veikimo, bet ir emocinio įsitraukimo. Todėl pedagogo asmenybės bruožai gali turėti itin stiprų poveikį ne tik ugdymo(si) procesui, bet ir visos mokyklos kultūrai. Tikriausiai sutiksime, kad mokytojo darbe itin svarbu empatija, emocinis stabilumas, atidumas detalėms, budrumas, rūpestingumas, gebėjimas kurti pozityvius santykius. Pastaraisiais metais mokslinėje literatūroje vis daugiau dėmesio skiriama kalbėti ne tik apie tai, kokiomis savybėmis turėtų pasižymėti pedagogas, bet ir apie tai, kokios savybės gali trukdyti kurti profesinius santykius bei neigiamai veikti bendruomenėje susiformavusį klimatą. Vienas tokių bruožų yra narcisizmas, kuris pasižymi poreikiu būti vertinamam, savęs sureikšminimu, menku empatijos lygiu, stipriu noru būti pripažintam.

Pedagogai nebūtinai yra suvokiami kaip narcisizmo bruožų turinčios asmenybės, tačiau tyrimai atskleidžia reikšmingus skirtumus, kaip narcisizmo savybės reiškiasi įvairiose švietimo srityse. J. D. Miller (2015) nustatė, kad Amerikos pradinį klasių mokytojai yra suvokiami kaip mažai narciziški. Tyrimai rodo, kad pradinį klasių mokytojai įprastai yra suvokiami kaip mažiau narciziški nei universitetų dėstytojai, kadangi jų vaidmuo švietimo lauke yra labiau siejamas su empatija, rūpestingumu, pasiaukojimu, o dėstytojų – su statusu, pasiekimais, savęs sureikšminimu (Wallace et al., 2005). Atitinkamai aukštųjų mokyklų dėstytojų profesinis vaidmuo mažiau akcentuojamas kaip siekiantis bendruomeniškumo, šilumos, nuoširdumo (Campbell et al., 2002; Paulhus et al., 2003; Grijalva & Zhang, 2016), bet orientuotas į galią, statusą ir dominavimą (Imhoff & Koch, 2017), o būtent šios savybės literatūroje ir yra siejamos su narcisizmu (Jones & Paulhus, 2017; Macenczak et al., 2016; Tracy et al., 2009). Taigi nors dėstytojai dažniau suvokiami kaip narciziški, negalime daryti vienareikšmiškų išvadų apie realų paplitimą tarp įvairių pedagoginių grupių, kadangi dar trūksta tyrimų ir profesijų suvokimas gali skirtis nuo realių asmenybės bruožų (Wallace et al., 2005).

Dauguma atliktų tyrimų dėmesį skiria narciziškumo sąsajoms su tokiais aspektais kaip akademiniai besimokančiųjų pasiekimai, akademinis privilegijuotumo jausmas, kai žmogus turi įsitikinimą, jog jam priklauso daugiau nei kitiems, ir akademinis nesąžiningumas (Brunell et al., 2011; Curtis et al., 2022; Esteves et al., 2021; McManus et al., 2022). Tačiau naujausi tyrimai rodo, kad šis asmenybės bruožas gali turėti ir įvairesnių pasekmių akademinėje kultūrai (Curtis et al., 2022; Esteves et al., 2021). Nustatyta, kad narcisizmo savybėmis pasižymintys studentai, ypač išsiskiriantys grandioziniu narciziškumu, dažniau patys pradeda flirtuoti su dėstytojais arba mano, kad dėstytojai flirtuoja su jais

(Hall et al., 2025). Nors toks elgesys nepasitaiko dažnai, tačiau nutikus tokiai situacijai jis gali komplikuoti profesinių santykių ribas, ypač esant galios disbalansui, ir gali neigiamai paveikti mokymosi aplinką. Tokie santykiai gali taip pat neigiamai paveikti ugdymo įstaigos etikos standartus, kas gali vėliau skatinti amoralių elgesį (O'Fallon & Butterfield, 2011; Robinson & O'Leary-Kelly, 1998). Taigi narciziškumas gali paveikti ir tarpasmeninius santykius bei bendrą organizacijos kultūrą.

Švietimo kontekste mokytojo asmeninės savybės ir gebėjimas kurti tarpasmeninius santykius atlieka labai svarbų vaidmenį visame ugdymo procese. Tačiau kiek svarbus gebėjimas juos kurti, tiek pat svarbūs ir su tuo kylantys iššūkiai. Darbuotojo toksiškas elgesys¹ ypač švietimo aplinkoje gali turėti neigiamų pasekmių, nes trikdo mokytojų bendradarbiavimą, silpnina organizacinį klimatą ir neigiamai veikia mokymosi aplinką (Reio & Reio, 2018; Mannix-McNamara et al., 2021). Viename iš nedaugelio atliktų tyrimų, kuriame nagrinėjamas toksiško mokytojų elgesio mokykloje poveikis, Mannix-McNamara su kolegomis (2021) nustatė, kad tokie elgesio modeliai kaip apkalbos, priešinimasis organizacijoje vykstantiems pokyčiams, sąmoningas trukdymas kolegų darbui reikšmingai veikia organizacijos kultūrą, kuri veda į konfliktus tarp darbuotojų, silpnina pasitikėjimą vieni kitais organizacijos viduje bei apskritai smukdo ugdymo kokybę. Toks destruktivus elgesys kaip manipuliacijos, nekonstruktivi kritika, siekis dominuoti, savanaudiškumas, mokyklos vadovų identifikuotas kaip toksiškas, dažniausiai turėjo sąsajų su tamsiosios triados² bruožais (Jonason et al., 2012). Pasak mokyklų vadovų, toksiškas mokytojų elgesys trukdo bendradarbiavimui ir pozityvios aplinkos kūrimui, pasitikėjimui ir kultūrai. Taip pat toksiškas elgesys didina patiriamą stresą darbe ir mažina aplinkinių pasitenkinimą darbu bei atsidavimą jam (Padilla et al., 2007; Schmidt, 2014). Be to, toks elgesys kenkia mokyklos įvaizdžiui, mokytojų motyvacijai ir darbui komandoje, didina nerimo jausmą, dėl jo gali blogėti tėvų ir mokyklos santykis. Taigi siekiant eliminuoti ar sumažinti toksišką elgesį, svarbu suprasti tokį elgesį, jo struktūras ir galimas pasekmes (Celik et al., 2025).

Reikia pripažinti, kad mokytojo profesijoje labai svarbios turimos lydersytės savybės. Nors lyderystė buvo tyrinėjama dar tokių filosofų kaip Platonas, T. Hobsas, B. Raselas, socialinių mokslų srityje analizuojant šią temą dažnai būdavo žvelgiama vienpusiškai, daugiau dėmesio skiriant teigiamoms ir konstruktyvioms šios savybės pusėms, nepaisant negatyviųjų (Kaiser & Hogan, 2005; Kellerman, 2004; Yukl, 1999). Nors tikėtina, jog kiekvienas savo gyvenime turime mus įkvėpiančių

¹ Toksiškas elgesys – žmogaus veiksmai darbo vietoje, kurie kenkia kitų žmonių gerovei, produktyvumui ir moralei (Celik et al., 2025).

² Tamsioji triada – tai trijų tarpusavyje nesusijusių, socialiai atstumiančių subklinikinių savybių visuma – psichopatijos, makiavelizmo ir narcisizmo (Brdic et al., 2025).

lyderių, deja, istorija kalba ir apie tuos lyderius, kurių tamsioji lyderystės pusė, arba toksiška lyderystė, sukėlė žalingas pasekmes. Toksiškas lyderis (Metcalf & Daniel, 2015) apibrėžiamas kaip asmuo, kuris yra nusiteikęs elgtis priešišškai, neetiškai, linkęs manipuliuoti bei grasinti aplinkiniams. Tikėtina, kad tokio mokytojo klasėje nebūtų itin jauku būti, nekalbant apie poveikį ugdymo(si) procesui.

Čia atsiskleidžia ryšys tarp toksiškos lyderystės ir narcisizmo, kuris yra įvardijamas kaip viena iš savybių, galinčių skatinti toksišką lyderio elegsį. Back su kolegomis (2013) analizavo šviesiąją ir tamsiąją narcisizmo puses bei narcisistinį konkuravimą. Narcisistinis konkuravimas pasižymi arogancija, konfliktišku elgesiu, siekiu dominuoti, tuo tarpu narcisistinis žavėjimasis savimi sukuria pasitikinčio savimi, charizmatiško, itin ekspresyvaus žmogaus įvaizdį. Dėl pastarųjų priežasčių narcisizmo bruožų turintys asmenys gali sudaryti labai stiprių ir net norimų sekti lyderių įvaizdį, tačiau būtent narcisistinio konkuravimo savybė ilgainiui sumažina asmens populiarumą socialinėje grupėje (Back et al., 2013). Susitelkimas tik į savęs tobulinimą, empatijos trūkumas ir pasitikėjimo stoka ir tampa pagrindinėmis kliūtimis kuriant tarpasmeninius santykius (Ames et al., 2016). Remiantis į vaiką orientuota paradigma (Catalano et al., 2025), žvilgsnis nuo mokytojo kaip pagrindinio žinių teikėjo krypta į vaiką, kuris tampa centrine ugdymo(si) proceso figūra, kurį svarbu gerai pažinti, domėtis juo ir sukurti stimuliuojančią aplinką. Taigi susitelkimas tik į save ir sunkumai kuriant tarpasmeninį santykį su mokiniais gali tapti dideliu iššūkiu, siekiant ugdymo procesą orientuoti į mokinį.

Narcisizmo sąsajos su perfekcionizmu

Pastaraisiais dešimtmečiais mokslininkai vis daugiau dėmesio skiria narcisizmo ir perfekcionizmo sąsajoms, siekiant suprasti šių asmenybės bruožų ryšį bei jų poveikį žmogaus elgesiui. Daugiau nei šimtmetį trunkančios atvejų analizės ir teoriniai paaiškinimai rodo, kad perfekcionizmas yra vienas iš svarbiausių tiek grandiozinio, tiek pažeidžiamo narcisizmo aspektų, turinčių įtakos žmonių mąstymui, elgesiui ir santykiams (Beck, Freeman, & Davis, 2004; Freud, 1957; Horney, 1950; Ronningstam, 2010, 2011; Rothstein, 1999; Sorotzkin, 1985). Vis dėlto, perfekcionizmo ir narcisizmo ryšys ilgą laiką išliko ne iki galo aiškus. Naujausia metaanalizė (Smith et al., 2016) parodė, kad tiek į save, tiek į kitus orientuotas perfekcionizmas daugiausia siejasi su grandioziniu narcisizmu, tuo tarpu socialiai primestas perfekcionizmas ir netobulumo nedemonstravimas labiau būdingi pažeidžiamam narcisizmui. Grandioziniu narcisizmu pasižymintys asmenys dažnai kelia nerealius reikalavimus tiek sau, tiek kitiems, siekia sudaryti tobulumo įvaizdį ir gali būti mažiau jautrūs savo netobulumams, kadangi yra linkę manyti, kad netobulumų išvis neturi (Smith et al., 2016). Tuo tarpu pažeidžiamu narcisizmu

pasižymintys asmenys aktyviai kuria neklystamumo įvaizdį, tuo pačiu slėpdami savo netobulumus, nes kiti žmonės yra suvokiami kaip vertinantys ir reikalaujantys (Smith et al., 2016). Pincus, Cain ir Wright (2014) pažymėjo, jog perfekcionizmas narcisizmo kontekste tampa itin probleminiu, kadangi lemia pozityvaus pastiprinimo stoką profesinėse, socialinėse ar laisvalaikio veiklose bei skatina atsiribojimą kaip būdą „paslėpti netobulą save“ (p. 4). Flett ir kt. (2014) teigia, kad grandioziniu narcisizmu pasižymintys asmenys susitelkę į perfekcionistines mintis, kurios sukasi apie tobulybės siekimą, tuo tarpu pažeidžiamo narcisizmo bruožų turintys asmenys dažniausiai perfekcionistines mintis nukreipia į apmąstymus, o kas nutiktų nepavykus būti tobuliems. Ir atitinkamai pažeidžiamu narcisizmu pasižymintys asmenys remiasi išoriniu grįžtamoju ryšiu, taip išlaikant savivertę (Besser & Priel, 2010) bei patiria gėdą, kai šis grįžtamasis ryšys leidžia suprasti, kad jie nėra tobuli (Pincus et al., 2009). Taigi šie tyrimai leidžia teigti, jog perfekcionizmas yra viena esminių narciziškos asmenybės bruožų, tačiau skirtingi perfekcionizmo tipai skirtingai pasireiškia grandiozinio ir pažeidžiamo narcisizmo atvejais.

Narcisizmo sąsajos su veiksmingumu

Ankstyvojo ugdymo lauke daug svarbiau mokytojo požiūris nei žinios. Mokytojų profesinis veiksmingumas, gebėjimas kurti pozityvius santykius su mokiniais yra susijęs ne tik su profesinėmis kompetencijomis, bet ir su asmeninėmis savybėmis. Čia ypatingai svarbūs tokie asmeniniai bruožai, kurie turi įtakos emocijų reguliavimui, reagavimui į sunkumus ir stresą bei tarpasmeninių santykių kūrimui ugdymo aplinkoje. Mokytojų gebėjimas lanksčiai taikyti streso įveikos strategijas, saviveiksmingumas ir mokinių – mokytojų santykis yra teigiamai susiję, tuo tarpu slaptas (pažeidžiamas) narcisizmas neigiamai koreliuoja su mokytojų saviveiksmingumu ir mokinių – mokytojų santykiais (Yin et al, 2024). Šie duomenys pagrindžia anksčiau atliktų tyrimų išvadas apie teigiamas sąsajas tarp įveikos lankstumo bei saviveiksmingumo (Freire et al, 2020) ir tarp įveikos lankstumo bei pozityvių santykių kūrimo (Gan & Liu, 2012). Tai patvirtina ir Banduros saviveiksmingumo teoriją, leidžiančią teigti, kad mokytojų asmeninės savybės, tokios kaip narcisizmas, įveikos lankstumas, yra susijusios su profesiniu veiksmingumu (Bandura, 2006). Įdomu tai, kad mokytojų pažeidžiamas narcisizmas neigiamai susijęs su saviveiksmingumu bei mokinio ir mokytojo santykiais, o mokytojų grandiozinis narcisizmas su mokinio ir mokytojo santykiais susijęs teigiamai, ir tą sąsają medijuoja mokytojų saviveiksmingumas (Yin, 2024). Be to, nors mokytojų saviveiksmingumas yra laikoma itin svarbia savybe ir veiksnium mokytojo ir mokinio santykiuose, minėtas tyrimas atskleidė, kad ryšys su juo buvo silpnas nei ryšys su

įveikos lankstumu ir slaptu narcisizmu. Atrodo, kad mokytojų atveju svarbu palaikyti tinkamą labiau pozityvaus (atviro, kitaip – grandiozinio) narcisizmo lygį.

Raskin and Novacek (1989) nustatė, kad atviru narcisizmu pasižymintys asmenys dažnai yra aktyvūs, ekstravertiški, pasitikintys savimi, eksperimentuojantys ir turinys lyderio savybių. Negalime paneigti, jog dalis šių savybių gali būti vertinamos teigiamai. Taigi tai tik patvirtinta, kad nepakanka itin stiprių dalykinių ir vadybinių kompetencijų – mokytojo asmenybės bruožai ugdymo kontekste tampa vienu iš svarbiausių veiksnių, kurie formuoja mokytojo elgesį, reakcijas ir santykius su mokiniais.

Narcisizmo sąsajos su perdegimu

Profesinis perdegimas šiuo metu laikoma viena aktualiausių temų mokytojų profesijos lauke. Aukšti lūkesčiai, atsakomybės našta, reikalavimai glaudžiai susiję su emociniu išsekimu bei sumažėjusiu darbo efektyvumu. Nors buvo laikoma, kad tai daugiausiai sąlygoja neadekvatus darbo krūvis, vis tik šiandien vis daugiau dėmesio skiriama ir asmenybės ypatumams. Manoma, kad anksčiau minėti tamsiosios triados bruožai psichopatija, makiavelizmas ir narcisizmas turi skirtingą poveikį mokytojų gerovei (Bradic et al., 2025). Nustatyta, kad psichopatija teigiamai koreliuoja su emociniu išsekimu, tuo tarpu narcisizmas su emociniu išsekimu susijęs neigiamai, tačiau teigiamai su profesiniu efektyvumu, kas leidžia manyti, jog narcisizmas gali pasitarnauti kaip nuo emocinio perdegimo saugantis veiksnys, o psichopatija – kaip rizikos veiksnys (Bradic et al., 2025). Dar detalesnis tyrimas atskleidė, kad svarbiausias su emociniu išsekimu susijęs psichopatijos komponentas yra antisocialus elgesys, makiavelizmo – ciniškas požiūris į žmogų, ir abu šie komponentai gali veikti kaip perdegimo veiksniai. Kol tuo tarpu narcisizmo komponentas, siejamas su galia ir autoritetu, sąlygoja didesnę profesinę veiksmingumą, ypač esant aukštam streso lygiui. Tačiau nors narcisizmo bruožai gali pagelbėti tvarkantis su stresu, svarbu prisiminti, kad jis taip pat gali turėti ir neigiamą poveikį, veikiantį per ne itin gerus tarpasmeninius santykius ir autoritarinį vadovavimą. Empatijos trūkumas taip pat gali sąlygoti mažesnę emocinį palaikymą mokiniams, kas gali turėti įtakos jų akademiniams pasiekimams ir gerovei (Peng & Huang, 2024; Tiwari & Jha, 2022). Tad tampa itin svarbu pastebėti ne tik profesinius pasiekimus ar stresą keliančius veiksnius, bet ypatingai skirti dėmesį siekiant atpažinti konkrečius asmenybės bruožus.

Perfekcionizmo samprata

Analizuojant asmenybės ypatumus, aktualius profesiniam veiksmingumui, taip pat svarbus ir dar vienas veiksnys. Perfekcionizmas yra vienas iš bruožų, sulaukiantis vis daugiau tiek psichologų, tiek edukologų dėmesio dėl jo įtakos emocinei gerovei, tarpasameninių santykių kūrimui bei profesiniam veiksmingumui. Mokslinėje literatūroje perfekcionizmu laikomas asmenybės bruožas, pasižymintis keliamais griežtais ir aukštais veiklos atlikimo standartais, lydimais pernelyg kritiško savęs vertinimo ir susirūpinimo dėl neigiamų kitų žmonių vertinimų (Hewitt & Flett, 2006). Ilgą laiką perfekcionizmas buvo siejamas tik su neigiamomis šio bruožo elgesio pasekmėmis (Burns, 1980; Hollender, 1965), tačiau vėlesni tyrimai atskleidė jo kompleksiskumą (Hamachek, 1978) ir buvo išskirti du pagrindiniai perfekcionizmo aspektai: adaptyvus (normalus), kai asmuo mėgaujasi perfekcionistiniais siekiais, ir neadaptyvus (neurotiškas), kuomet perfekcionistiniai siekiai tampa nuolatinės savikritikos šaltiniu. Nors šis skirstymas buvo kritikuojamas, tačiau išliko svarbiu pagrindu tolimesniems tyrimams. Nuo XX a. paskutinio dešimtmečio perfekcionizmas buvo nagrinėjamas kaip multidimesninis bruožas, apimantis daug ir įvairių aspektų.

Frost ir kt. (1990) išskyrė dar 6 neadaptyvaus (neurotiško) perfekcionizmo dimensijas: aukšti sau taikomi standartai, pernelyg didelis nerimastavimas dėl klaidų, abejonės dėl veiksmų, tėvų keliami lūkesčiai, tėvų kritika bei perdėtas dėmesys organizuotumui ir tvarkai. Kiek vėliau Frost ir kt. (1993) perfekcionizmo poskales padalino į dvi dimensijas – perfekcionistinių siekių ir perfekcionistinio nerimo.

Hewitt ir Flett (1991) pasiūlytame multidimensiniame perfekcionizmo modelyje atsispindėjo trys perfekcionizmo komponentai - į save orientuotas perfekcionizmas (griežtų standartų sau kėlimas, griežtas savo elgesio vertinimas ir stipri savikritika), į kitus orientuotas perfekcionizmas (nerealistiškų standartų kėlimas kitiems ir griežtas kitų elgesio vertinimas) bei socialiai priskirtas perfekcionizmas (subjektyvus asmens suvokimas apie aplinkinių jam keliamus nerealistiškus standartus ir spaudimą būti tobulu).

Tačiau perfekcionizmo konstruktas ir toliau kėlė diskusijas, kodėl sau keliami aukšti standartai ne visuomet atsispindi tokiu pat aukštu rezultatu, ypač akademinėje aplinkoje (Stanley et al., 2001) bei kodėl vieniems tai tampa motyvacija, o kitiems nuolatinis nusivylimas savimi. Todėl buvo pristatytas dar vienas perfekcionizmo modelis - Beveik tobulumo skalė (pataisyta) (angl. Almost Perfect Scale – Revised (APS-R)) (Slaney, Rice, Mobley, Trippi, & Ashby, 2001). Šis modelis parodė, jog keliami aukšti lūkesčiai ar aukšti standartai savaime nėra blogai ir netgi priešingai, tai yra teigiamas perfekcionizmo

aspektas, tačiau problema atsiranda tada, kai neatitinka tai, ko žmogus iš savęs tikisi ir tai, ką realiai pasiekia. Tad nerimą labiausiai kelia jausmas, kai žmogus supranta, jog niekaip negali pasiekti tų lūkesčių (Slaney et al., 2001; Robinson et al., 2022).

Siekiant dar labiau išskleisti dvi perfekcionizmo dimensijas – perfekcionistinius siekius ir perfekcionistinį nerimastavimą (Stoeber & Otto, 2006), buvo sukurtas 2x2 modelis (Gaudreau & Thompson, 2010). Šis modelis buvo sukurtas vertinant aukštą ir žemą perfekcionistinių siekių lygį bei aukštą ir žemą perfekcionistinio nerimastavimo lygį, taip suskirstant perfekcionizmą į keturis profilius – neperfekcionizmą, adaptyvų (normalų, sveiką) perfekcionizmą, neadaptyvų (neurotišką, nesveiką) perfekcionizmą ir mišrų perfekcionizmą (Gaudreau & Thompson, 2010; Stoeber et al., 2020). Perfekcionistiniai siekiai apima aukštų standartų sau kėlimą ir tobulumo siekį, o perfekcionistinis nerimastavimas apima klaidų baimę, susirūpinimą dėl kitų vertinimo, susirūpinimą dėl aukštų standartų ir realių pasiekimų (Robinson et al., 2022). Nors šios dvi dimensijos skirstomos į teigiamą ir neigiamą perfekcionizmą, tačiau šis modelis atskleidė, kad daug svarbesnė yra jų tarpusavio sąveika, nes kaip minėta anksčiau, perfekcionizmo poveikis asmeniui nebūtinai priklauso tik nuo aukštų standartų sau kėlimo, bet ir nuo jų sąsajos su baime klysti ir savikritika (Robinson ir kt., 2022; Stoeber et al. 2020).

Atlikę išsamią literatūros apie perfekcionizmą analizę, M. M. Smith su kolegimais (2016) nusprendė į šiuolaikinį modelį ir vertinimo instrumentą įtraukti 10 dimensijų: į save orientuotas perfekcionizmas, savivertės sąlygotumas (abu kartu sudaro rigidišką perfekcionizmą); nerimastavimas dėl klaidų, abejonės dėl veiksmų, savikritiškumas, socialiai priskirtas perfekcionizmas (visi keturi kartu sudaro savikritišką perfekcionizmą); į kitus orientuotas perfekcionizmas, hiperkritiškumas, teisė į išskirtinumą ir grandioziškumas (visi keturi kartu sudaro narcisistinį perfekcionizmą). Viena svarbiausių pridėtų dimensijų buvo savikritiškumo dimensija, kadangi ji buvo laikoma vienu pagrindinių perfekcionizmo elementų (Blankstein & Dunkley, 2002; Dunkley, Zuroff, & Blankstein, 2003). Savivertės sąlygotumas buvo įtrauktas remiantis tyrimais, jog atskyrus į save orientuotą perfekcionizmą nuo savivertės sąlygotumo perfekcionizmo, gautume detalesnį ir informatyvesnį asmeninių sau keliamų standartų vertinimą (DiBartolo, Frost, Chang, LaSota, & Grills, 2004). Taip pat siekiant įvertinti trečią veiksnį - narcisistinį perfekcionizmą (Nealis, Sherry, Sherry, Stewart, & Macneil, 2015) – buvo pridėtos dar keturios papildomos skalės: į kitus orientuotas perfekcionizmas, hiperkritiškumas, teisė į išskirtinumą ir grandioziškumas. Šis naujasis instrumentas, pavadintas Didžiojo trejeto perfekcionizmo skale (angl. *Big Three Perfectionism Scale*), yra vienintelis, galintis įvertinti asmeninių sau keliamų standartų perfekcionizmą (rigidišką perfekcionizmą), nerimastavimo dėl vertinimo perfekcionizmą (savikritišką

perfekcionizmą) bei narcisistinį perfekcionizmą viena vertinimo skale. Todėl šis modelis ir buvo pasirinktas naudoti šiame darbe.

Perfekcionizmas ugdymo kontekste

Mokytojo darbe gausu atsakomybių, įsipareigojimų, ypatingo budrumo. Be to, tai profesija, kur už gaunamą paslaugą moka ne tiesioginis naudos gavėjas, ir tai dažnu atveju padidina mokytojo darbu suinteresuotų asmenų skaičių. Turbūt niekas nepaprieštaraus, kad mokytojai dėl anksčiau minėtų ir visų kitų priežasčių savo darbe dažnai patiria stresą. Ir tai nėra vien tik Lietuvos statistika. Įvairiose šalyse mokytojai yra tarp tų profesijų atstovų, kurių darbas pasižymi aukščiausiu patiriamu stresu ir profesiniu perdegimu, kas tampa priežastimi to, jog daug mokytojų anksti palieka šią profesiją (Cano-García, Padilla-Munoz, & Carrasco-Ortiz, 2005; Enzmann & Kleiber, 1989; Farber, 1991; Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006; Tang, Au, Schwarzer, & Schmitz, 2001). Ir perfekcionizmo asmenybės bruožas užima itin svarbų vaidmenį šioje mokytojų patiriamo streso ir perdegimo situacijoje (Flett, Hewitt, & Hallett, 1995; Friedman, 2000). Juk perfekcionizmas – tai asmenybės bruožas, kuriam būdingas siekis būti nepriekaištingu ir pernelyg aukštų veiklos standartų nustatymas, kartu su polinkiu pernelyg kritiškai vertinti savo elgesį (Flett ir Hewitt, 2002; Frost, Marten, Lahart ir Rosenblate, 1990). Be to, perfekcionistai dažnai teikia didelę reikšmę kitų vertinimui (Frost et al., 1990; Hewitt & Flett, 1991). Todėl šiuo asmenybės ypatumu pasižymintys asmenys gali jausti didelį spaudimą siekti tobulumo, nes mano, kad turi atitikti tiek savo pačių, tiek kitų nustatytus aukštus standartus. Taigi nenuostabu, kad perfekcionizmas siejamas su didesniu streso lygiu ir išsekimu (Gould, Udry, Tuffey, & Loehr, 1996; Mitchelson & Burns, 1998).

Lyginant su tyrimais apie perfekcionizmą, stresą ar įveikos strategijas, egzistuoja vos keletas tyrimų, kurie atskleidžia mokytojų į save orientuoto perfekcionizmo ir socialiai priskirto perfekcionizmo sąsajas su nuovargiu, sąlygotu streso sąlygų (Flett et al., 1995; Stoeber ir Rennert, 2008). Tyrimai atskleidžia, kad tik perfekcionistinis nerimastavimas yra susijęs su skirtingais perdegimo lygiais, tuo tarpu perfekcionistiniai siekiai arba nėra susiję su perdegimu, arba netgi veikia priešingai (Stoeber ir kt, 2008). Šis ryšys buvo nustatytas atliekant tyrimą su teniso žaidėjais. Buvo lyginama aukštu perdegimo lygiu pasižymėjusi jaunųjų tenisininkų grupė su kontroline grupe, kurios perdegimo lygis buvo normalus (Gould et al., 1996). Rezultatai parodė, kad perdegimą patiriantys sportininkai pasižymi aukštesniu perfekcionistinio nerimastavimo lygiu (susirūpinimu dėl klaidų) ir žemesniu perfekcionistinių siekių lygiu (standartais sau) nei kontrolinė grupė. Be to, perdegimą patiriantys sportininkai jautė didesnę tėvų

spaudimą būti tobuliems (tėvų lūkesčius ir kritiką), o tai rodo, kad suvokiamas spaudimas būti tobulam gali būti svarbus veiksnys tiriant perfekcionizmo ir perdegimo sąsajas.

Taigi perfekcionizmas mokytojo profesijoje siejamas ne tik su aukštais standartais ar siekiu atlikti darbą nepriekaištingai, bet ir su tuo, kaip asmuo vertina savo kompetenciją, gebėjimą susidoroti su profesiniais iššūkiais bei reaguoja į nesėkmes. Tyrimai rodo, kad perfekcionistiniai siekiai ir perfekcionistinis nerimastavimas gali skirtingai veikti mokytojų emocinę savijautą, motyvaciją ir profesinį funkcionavimą (Stoeber & Rennert, 2008; Childs & Stoeber, 2010). Net ir po daugelio atliktų tyrimų atrodo, kad perfekcionizmo konstruktas vis dar kelia daug klausimų ir skatina gilintis į mokytojų ir mokinių bei ugdymo įstaigų bendruomenių procesus.

Perfekcionizmas ir (savi)veiksmingumas mokytojo darbe

Ankstesnių tyimų nustatyta, kad tokie socialiniai konstruktai kaip žmogaus asmenybės bruožai, adaptyvus perfekcionizmas ir saviveiksmingumas³ yra reikšmingi veiksniai mokytojo taikomų streso įveikos strategijų veiksmingumui (Samfira & Paloos, 2021). Kadangi stresinių situacijų įveikos strategijos yra išmokstamos, labai vertinga žinoti, kurie mokytojo turimi asmeniniai ištekliai gali padėti tvarkytis su stresu ir atitinkamai planuoti mokytojų profesinį tobulėjimą. Vienas iš plačiausiai naudojamų asmenybės modelių – Didžiojo penketo asmenybės modelis (angl. Five-Factor Model of Personality (FFM)) – apibūdina penkis pagrindinius asmenybės bruožus: sąmoningumą (stipri orientacija į tikslą, aukšti lūkesčiai ir siekiai), atvirumą naujovėms (siejama su asmens smalsumu, įvairovės ir pokyčių siekiu), ekstraversiją (pirmenybė teikiama buvimui su žmonėmis, bendravimui ir buvimui aktyviai socialiam), sutariamumą (noras bendradarbiauti, kitų supratimas, užjautimas) ir neurotiškumą (tendencija jaustis liūdnei, baimintis, jausti kaltę, būti neviltyje) (Samfira et al., 2001). Atviri patirčiai mokytojai yra labiau linkę ieškoti kūrybiškų problemų sprendimo būdų, o pasižymintys sutariamumu, susidūrę su pokyčiais daugiau dėmesio skiria situacijos supratimui ir sprendimų paieškoms drauge su kolegomis. Ekstraversija ir emociniu stabilumu pasižymintys mokytojai turi daugiau energijos spręsti kasdienes iššūkius mokykloje, geba išlaikyti pozityvų požiūrį (Samfira et al., 2021). Įdomu tai, kad pernelyg didelis mokytojo perfekcionizmas (ypač organizuotumas) gali riboti lankstumą bei norą ieškoti alternatyvų, kaip ir planavimas, kuris gali stabdyti spontaniškumą. Vis dėl to saviveiksmingumas neprognozuoja prevencinės streso įveikos, nors pažymima, kad šiuos įgūdžius turintys mokytojai

³ Šiame darbe sąvokos „veiksmingumas“ ir „saviveiksmingumas“ suprantamos ir naudojamos kaip tapачios (žr. Tschannen-Moran & Woolfolk Hoy (2001)).

efektyviau tvarkosi su situacijomis (Samfira et al., 2001). Banduros socialinė pažinimo teorija (2001) teigia, kad pastarieji asmenys stresines situacijas vertina labiau kaip iššūkius, kuriuos imasi spręsti, nei grėsmes.

Taigi mokytojų tobulumo siekis turėtų būti nukreiptas tik į norą tobulėti ir tobulinti savo profesinę veiklą, o ne į nuolatinį norą viską atlikti nepriekaištingai. Mokytojo darbe neužtenka turėti tik aukšto saviveiksmingumo lygio, labai svarbu ir asmeninės savybės bei jų sąveika su kitų organizacijoje dirbančių pedagogų savybėmis.

(Savi)veiksmingumo samprata

Labai svarbu analizuoti ne tik anksčiau aptartus asmenybės bruožus, bet ir tai, kaip asmuo suvokia savo gebėjimą veikti, atlikti pasvestas užduotis bei valdyti profesinius procesus. Šiame kontekste itin aktuali tampa Banduros (1977) socialinė kognityvinė teorija, kuri akcentuoja paties žmogaus įsitikinimų apie savo gebėjimus įtaką elgesiui, motyvacijai bei emocinėms reakcijoms. Pasak Banduros (1997), žmogus nėra pasyvus impulsų iš aplinkos gavėjas, priešingai, jis aktyviai vertina situacijas, reflektuoja savo patirtis ir remiantis šiais vertinimais, atitinkamai reguliuoja ir savo elgesį. Mokslininkas išskyrė keturis socialinės teorijos etapus: 1. Žmogus pastebi ir sutelkia dėmesį į stebimą elgesį. 2. Įsimena tai, ką stebėjo, kadangi norint panaudoti vėliau, svarbu tai prisiminti. 3. Žmogus kopijuoja matytą elgesį, jei turi tam gebėjimų. 4. Nori dar kartą kartoti tokį elgesį, kadangi sulaukia įvertinimo.

Vienas svarbiausių socialinės kognityvinės teorijos konstrukto yra saviveiksmingumas (angl. *self-efficacy*), apibrėžiamas kaip asmens tikėjimas savo gebėjimu planuoti ir atlikti veiksmus, reikalingus siekiant tam tikrų rezultatų (Bandura, 1977). Saviveiksmingumas yra į ateitį orientuotas įsitikinimas apie kompetencijos lygį, kurį žmogus tikisi parodyti konkrečioje situacijoje. Saviveiksmingumo įsitikinimai veikia mąstymo modelius ir emocijas, kurios skatina veiksmus, kai žmonės deda daug pastangų siekdami tikslų, išlieka atkaklūs susidūrę su sunkumais, atsitiesia po laikinų nesėkmių ir tam tikru mastu kontroliuoja įvykius, darančius įtaką jų gyvenimui (Bandura, 1986, 1993, 1997). Nagrinėjamas akivaizdus elgesio pokyčių prieštaravimas – ar pokyčiai įvyksta dėl sprendimų (kognityvinių procesų), ar dėl veiksmų kartojimo (procedūrų). Bandura (1977) teigia, kad šie du metodai yra bendro mechanizmo dalis – kognityviniai procesai veda prie pokyčių, tačiau veiksmas yra būtini, kad tie kognityviniai procesai prasidėtų. Asmens saviveiksmingumas gali neatspindėti jo tikrųjų gebėjimų konkrečioje srityje.

Saviveiksmingumas yra labiau sutelktas nei savigarba ar pasitikėjimas savimi, kurie yra platesni terminai, atitinkamai reiškiantys įsitikinimus apie savivertę ir įsitikinimo stiprumą. Viena tyrime (Bandura, 1997) buvo tikrinamas žmonių, turinčių fobiją gyvatėms, gebėjimas įveikti savo baimę gyvatėms taikant du skirtingus terapinius metodus: vieną, kai tiriamasis atliko vis grėsmingesnes sąveikas su smaugliais, ir kitą, kai tiriamasis stebėjo, kaip terapeutas atlieka tas užduotis. Taip pat buvo kontrolinė grupė, kuriai nebuvo taikomas joks terapinis gydymas. Tiriamieji, kurie užduotis atliko patys, turėjo didesnę saviveiksmingumą susidūrę su gyvatėmis pakartotiniame teste. Jie taip pat sugebėjo šį saviveiksmingumą pritaikyti kitoms gyvačių rūšims ir kitoms situacijoms, kurios nebuvo terapijos dalis.

Išskiriami keturi svarbūs saviveiksmingumo lūkesčių šaltiniai:

1. Sėkmingos veiklos patirtis (angl. *performance accomplishments*) – tai žmogaus saviveiksmingumas, remiantis asmenine patirtimi. Atitinkamai buvusios sėkmingos patirtys didina saviveiksmingumą, o nesėkmės natūraliai jį mažina.
2. Mokymosi stebint patirtis (angl. *vicarious experience*) – saviveiksmingumas formuojamas stebint kitus, galbūt panašius į save žmones. Saviveiksmingumas stiprėja arba silpnėja, stebimiems žmonėms patiriant (ne)sėkmes.
3. Socialinis įtikinėjimas (angl. *social persuasion*) – saviveiksmingumas formuojamas gaunant grįžtamąjį ryšį iš kitų žmonių. Jei grįžtamasis ryšys konstruktyvus ir suteikiami padrąsinimo žodžiai, tai didina motyvaciją veikti toliau.
4. Psichologinis sužadėjimas (angl. *emotional arousal*) – saviveiksmingumas vertinamas pagal įvairiose aplinkybėse patiriamą emocinį sužadėjimą. Ši būseną padeda įvertinti juntamą nerimą ir padeda įveikti patiriamą streso būseną. Nerimas ir stresas gali tapti teigiamu saviveiksmingumo šaltiniu, tačiau per didelis stresas saviveiksmingumą mažina.

Taigi saviveiksmingumas socialinėje kognityvinėje teorijoje yra suvokiamas kaip labai svarbus veiksnys, turintis poveikį žmogaus motyvacijai, gebėjimams įveikti sunkumus, elgesiui bei apskritai veikimui. Saviveiksmingumo šaltiniai tik dar kartą įrodo, kokie svarbūs yra suformuoti įsitikinimai ir kaip jie gali keisti procesus į vieną ar kitą pusę. Dėl šių priežasčių saviveiksmingumas yra laikomas vienu svarbiausiu veiksnium socialinėje kognityvinėje teorijoje.

(Savi)veiksmingumas mokytojo kontekste

Analizuojant veiksmingumo ištakas akivaizdu, kad mokytojo saviveiksmingumo veiksniai formuojasi ne tik klasėje, bet ir stebint kolegas, gaunant grįžtamąjį ryšį iš vadovų ar kolegų bei reaguojant į vykstančias situacijas. Todėl švietimo kontekste saviveiksmingumas įgyja ypatingą reikšmę, kadangi šiame lauke labai retai nutinka situacijos, kai mokytojas nesusiduria su iššūkiais, nesprenžia klausimų, neplanuoja veiklų su kolegomis ar nesikalba su mokinių tėvais, o galiausiai sugrįžus namo su savo šeima. Mokytojų (ar profesinės elgsenos) saviveiksmingumas remiasi asmeniniu įsitikinimu apie savo gebėjimą padėti mokiniams mokytis (Tschannen-Moran et al., 2001; Woolfolk Hoy et al., 2009). Mokytojų veiksmingumas yra itin reikšmingai susijęs su daugeliu ugdymo proceso rezultatų, tokių kaip atkaklumas, įsipareigojimas ir profesinė elgsena, taip pat su mokinių rezultatais, tokiais kaip pasiekimai, motyvacija ir įsitikinimai saviveiksmingumu. Mokytojai, turintys žemą saviveiksmingumo lygį, vengia planuoti užduotis, kurios, jų nuomone, viršija jų galimybes, neatsideda sunkumų patiriantiems mokiniams, skiria mažai pastangų medžiagos paieškai ir neperdaro medžiagos taip, kad mokiniai ją geriau suprastų (Meijer & Foster, 1988; Podell & Soodak, 1993; Soodak & Podell, 1993). Mokytojai, turintys aukštą saviveiksmingumą, yra labiau linkę kurti sudėtingas užduotis, padėti mokiniams pasiekti sėkmę ir nepasiduoti dirbdami su mokiniiais, turinčiais mokymosi sunkumų (Berman, McLaughlin, Bass, Pauly, & Zellman, 1977; Guskey, 1988; Stein & Wang, 1988). Toks mokytojų elgesys gerina mokinių mokymąsi ir patvirtina mokytojų saviveiksmingumą padedant mokiniams mokytis.

Šiame darbe mokytojų saviveiksmingumui vertinti buvo naudojama socialine pažintine teorija paremta Tschannen-Moran ir Woolfolk Hoy (2001) sukurta Mokytojų veiksmingumo skalė (angl. Teachers Sense of Efficacy Scale (TSES)), trumpoji skalės versija. Skalė apima tris dimensijas: mokytojų klasės valdymo veiksmingumą, mokytojų mokymo strategijų veiksmingumą bei taikomų mokinių įtraukimo metodų veiksmingumą. Čia mokytojo saviveiksmingumas buvo paremtas tuo, kaip mokytojui sekasi į ugdymo(si) procesą įtraukti visus mokinius – tiek tuos, kurie patys įsitraukia, tiek tuos, kuriems sekasi sunkiau. Autorės pabrėžė, kad aukštesniu saviveiksmingumo lygiu pasižymintys mokytojai labiau atsižvelgia į visų mokinių poreikius, mato tai kaip iššūkius, kuriems reikia sprendimo, o ne grėsmes, skatinančias pasimesti (Tschannen-Moran & Woolfolk Hoy, 2001). Nors aukštesnis saviveiksmingumo lygis dažniausiai siejamas su didesniu atsparumu stresui, mažesniu mažesniu emociniu išsekimu bei mažesne profesinio perdegimo rizika, tačiau akivaizdu, kad tai nėra savaime nuo profesinio perdegimo apsaugantis veiksnys. Saviveiksmingumo ir perdegimo ryšys taip pat priklauso nuo asmeninių ir aplinkos veiksnių, kas tik dar kartą patvirtina, kokios svarbios yra mokytojo asmeninės savybės bei jų sąveika.

Perdegimo samprata ir raiška mokytojo darbe

Perdegimas yra sindromas, apibūdinamas kaip neefektyvus gebėjimas susitvarkyti su užsitęsusiu, darbo aplinkoje patiriamu stresu, kurį sąlygoja trys dimensijos: emocinis išsekimas, depersonalizacija ir sumažėjęs profesinis efektyvumas (Maslach et al., 2001). Emocinis išsekimas pasireiškia emocinių resursų išsekimo jausmu, nuovargiu, energijos trūkumu, depersonalizacija – realybės idealizavimo pradimu darbe, atsispindinčiu neigiamu požiūriu į žmones darbo aplinkoje, o sumažėjęs profesinis veiksmingumas pastebimas iš jaučiamo savo kompetencijų bei asmeninių pasiekimų profesinėje aplinkoje sumažėjimo (ibid.). Itin svarbūs neigiami mokytojų perdegimo veiksniai yra statuso praradimo jausmas (Buunk et al., 2007), neigiamas savęs lyginimas su kitais (Carmona et al., 2006), mokinių elgesio problemos ir nuolatiniai trukdžiai klasėje (Burke et al., 1996), taip pat suvokiamas neteisingumas santykiuose su mokiniais, kolegomis ar organizacija (Taris et al., 2001).

Švietimo kontekste mokytojų profesinio perdegimo pasekmės apima ne tik sumažėjusį profesinį veiksmingumą ir neigiamą požiūrį į savo gebėjimus, tačiau ilgainiui tai atsiliepia ir mokinių rezultatams (Madigan & Kim, 2021; Pas et al., 2010). Svarbu pastebėti, kad ne pats mokytojo darbas kaip vienetas, tačiau atskiri komponentai iššaukia profesinį perdegimą. Pastebima, kad statuso praradimas (Buunk et al., 2007), neigiamas savęs vertinimas lyginant su kitais (Carmona et al., 2006), mokinių elgesio iššūkiai ar kiti trukdžiai klasėje (Burke et al., 1996), taip pat išgyvenamas neteisingumo jausmas santykiuose su mokiniais, kolegomis ar organizacija (Taris et al., 2001) yra itin svarbūs žalingi veiksniai, kurie veda į profesinį perdegimą. Darbuotojai, organizacijoje pasižymintys cinizmo (dar kitaip vadinamo depersonalizacijos) bruožais, pradeda matyti organizacijos procesus per abejonės spektrą, įtarinėdami visur paslėptus motyvus ir savanaudiškus ketinimus (Abraham, 2000). Tuo tarpu mokyklos klimatas, paties mokytojo suvokiamas jo veiksmingumas (Schwarzer & Hallum, 2008) ir kolegų palaikymas (Beausaert et al., 2026) gali tapti priemonėmis profesiniam perdegimui mažinti ar jį išvis atitolinti. Tačiau visuomet įvardijami trys pagrindiniai šaltiniai: asmeniniai, organizaciniai ir kylantys iš asmens sąveikos su kitais organizacijos nariais (Chang, 2009). Prie profesinio perdegimo dar prisideda ir tokie veiksniai kaip sumažėjęs saviveiksmingumas, atsparumas (Daniilidou et al., 2020), sumenkusi savivertė (Khezerlou, 2017), sumažėjusi ištvermė ar įsitikinimas, kad gyvenimo įvykius lemia kitų žmonių ar aplinkos veiksniai (Maslach et al., 2001).

Akivaizdu, kad perdegimas yra labai daugialypis reiškiny, kurio negalima vertinti vienpusiškai. Todėl šiam tyrimui atlikti buvo naudojama Perdegimo mokykloje skalė (angl. *School Burnout Inventory*

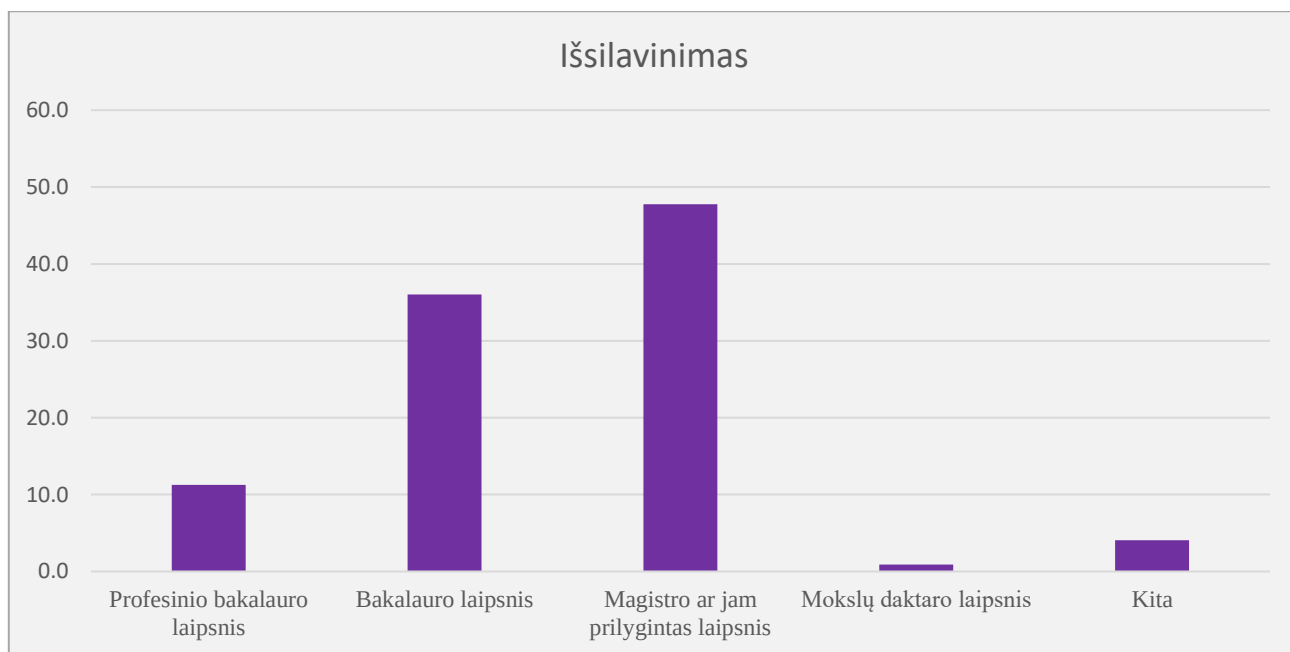
(SBI)) (Salmela-Aro et al., 2009), kuri remiasi trijų dimensijų vertinimu: a) nuovargiu dėl reikalavimų mokykloje, b) cinizmu ar atsiribojimu, c) neadekvatumo jausmu mokykloje. Šis metodas tiksliausiai atskleidžia platų profesinio perdegimo vaizdą, matuojamą ne tik kaip ilgalaikio streso ar nuovargio rezultata.

Apžvelgus daugelį iki šiol atliktų tyrimų galime pastebėti, kad skirtingi konstruktai turi skirtingų sąsajų su mokytojų patiriamu profesiniu perdegimu. Kaip jau buvo minėta ankstesniuose poskyriuose, tyrimai rodo, kad perfekcionistinis nerimas ar tam tikri narcisizmo bruožai gali turėti įtakos emociniam išsekimui, tačiau adaptyvus perfekcionizmas ir aukštas svaiveiksmingumo lygis gali tapti nuo profesinio perdegimo apsaugančiu veiksnio. Profesinio mokytojų perdegimo negalime analizuoti kaip vieno atskiro reiškinių, kadangi jis formuojasi dėl įvairių asmeninių savybių, aplinkos sąlygotų veiksnių bei profesinių lūkesčių. Todėl šiame tyrime siekiama ištirti mokytojų narcisizmo, perfekcionizmo, veiksmingumo ir perdegimo mokykloje sąsajas.

TYRIMO METODIKA

Tyrimo dalyviai

Tyrimas buvo atliekamas su skirtingų Lietuvos ugdymo įstaigų ir skirtingų sričių mokytojais. Imtį sudarė 222 mokytojai, iš kurių 211 (95 proc.) buvo moterys ir 10 (5 proc.) vyrai. Dalyvių amžius varijavo nuo 20 iki 68 metų ($M = 41$, $SD = 11,2$). Tyrime dalyvavo mokytojai daugiausiai iš Vilniaus, tačiau taip pat ir iš kitų miestų – Kauno, Telšių, Klaipėdos, Šiaulių, Plungės, Mažeikių, Panevėžio, Visagino, Lentvario, Alytaus, Zarasų, Kaišiadorių, Širvintų, Kretingos, Ramygalos, Kėdainių, Ukmergės, Radviliškio, Utenos, Vievio, Elektrėnų, Trakų, Žiežmarių, Marijampolės, Druskininkų. Tiriamųjų charakteristikos taip pat buvo papildytos išsilavinimo (žr. 1 pav.) ir kitais rodikliais:

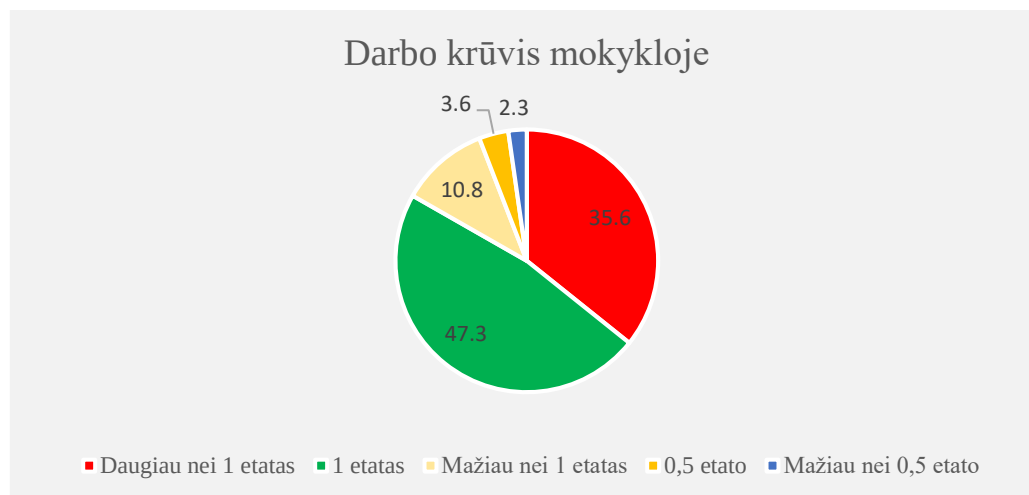


1 pav. Tyrimo dalyvių išsilavinimas (procentais).

2 (0,9 proc.) dalyviai įvardino turinys mokslų daktaro laipsnį, 106 (48 proc.) – magistro ar jam prilygintų studijų, 80 (36 proc.) – bakalauro laipsnį. 25 (11 proc.) mokytojai nurodė turintys profesinį išsilavinimą, o 9 (4 proc.) rinkosi atsakymą „Kita“.

Tyrimo dalyvavę asmenys mokyklose dirba mokytojais nuo 1 iki 45 metų, vidutinis visų imtį sudarančių mokytojų darbo stažas 15 metų ($SD = 11,3$).

105 (47 proc.) dalyviai mokykloje dirba pilnu etatu, net 79 (36 proc.) dalyviai dirba daugiau nei vienu etatu, o like 37 (17 proc.) – mažiau nei pilnu etatu (2 pav.).



2 pav. Dalyvių darbo krūvis mokykloje (procentais).

Tyrimo instrumentai

Atliekant šį tyrimą buvo naudoti keturi instrumentai.

Narcisizmui įvertinti buvo naudojamas Patologinio narcisizmo aprašas (angl. Pathological Narcissism Inventory (PNI)) (Pincus et al., 2009). Šis instrumentas matuoja narcisizmo raišką, remiantis septyniomis dimensijomis: sąlyginė savivertė (angl. Contingent Self-Esteem), pvz., „Kai būnu viena(s), man būna sunku gerai apie save galvoti...“; išnaudojimas (angl. exploitativeness), pvz., „Galiu bet ką įtikinti, kuo tik panorėsiu“; savęs iškėlimas per pasiaukojimą (angl. Self-Sacrificing Self-Enhancement), pvz., „Rūpindamasi(s) kitais, galiu pasijusti geriau“; slėpimasis (angl. Hiding the Self), pvz., „Negaliu pakęsti, kai reikia pasikliauti kitais žmonėmis, nes tada jaučiuosi silpna(s)“; fantazijos apie grandioziškumą (angl. Grandiose Fantasy), pvz., „Dažnai fantazuuju, kad esu apdovanojama(s) už savo pastangas“; nuvertinimas (angl. Devaluing), pvz., „Kai kiti mane nuvilia, kartais susigėstu dėl savo lūkesčių jiems“; pyktis dėl išskirtinumo nepaisymo (Entitlement Rage), pvz., „Kai darau ką nors gero kitiems, tikiuosi, kad ir jie man atsakys tuo pačiu“. Autoriai išskiria ir dvi sumines grandiozinio ir pažeidžiamo narcisizmo skales. Grandiozinį narcisizmą sudaro išnaudojimas, fantazijos apie grandioziškumą ir savęs iškėlimas per pasiaukojimą, o pažeidžiamą - sąlyginė savivertė, slėpimasis ir

nuvertinimas. Pyktis dėl išskirtinumo nepaisymo yra atskira skalė, kuri gali būti priskirta tiek vienam, tiek kitam narcizizmo tipui.

Klausimyną sudaro 52 teiginiai, kurie vertinami pagal 6 balų Likerto skalę nuo 0 („visai man netinka“) iki 5 („man labai tinka“). Aukštesni balai žymi didesnę narcizizmo raišką.

Perfekcionizmui vertinti buvo naudojama Didžiojo trejeto perfekcionizmo skalė (angl. The Big Three Perfectionism Scale (BTPS) (Smith et al., 2016). Skalė matuoja tris pagrindines perfekcionizmo dimensijas: rigidišką perfekcionizmą (į save orientuoto perfekcionizmo ir savivertės sąlygotumo suminis balas), savikritišką perfekcionizmą (nerimo dėl klaidų, abejonių dėl veiksmų, savikritiškumo ir socialiai priskirto perfekcionizmo suminis balas) ir narcisistinį perfekcionizmą (į kitus orientuoto perfekcionizmo, hiperkritiškumo, teisės į išskirtinumą ir grandioziškumo suminis balas). Teiginių pavyzdžiai: „Man svarbu, kad viską, ko imuosi, atlikčiau tobulai“ (į save orientuoto perfekcionizmas); „Mano, kaip asmens, vertė priklauso nuo to, kiek esu tobula(s)“ (savivertės sąlygotumas); „Kai pastebiu, kad padariau klaidą, man būna gėda“ (nerimas dėl klaidų); „Niekada nesu tikra(s), ar viską darau teisingai“ (abejonės dėl veiksmų); „Kai ką nors atlieku netobulai, labai ant savęs supykstu“ (savikritiškumas); „Žmonės iš manęs per daug tikisi“ (socialiai priskirtas perfekcionizmas); „Iš savo šeimos narių ir draugų reikalauju tobulumo“ (į kitus orientuotas perfekcionizmas); „Nebūnu patenkintas kitais žmonėmis net jei žinau, kad jie stengiasi kiek tik gali“ (hiperkritiškumas); „Aš nusipelniau, kad viskas klostytųsi taip, kaip man reikia“ (teisė į išskirtinumą); „Kiti žmonės pripažįsta mano ypatingus gebėjimus“ (grandioziškumas).

Klausimyną sudaro 45 teiginiai, kurie vertiname 6 balų Likerto skale nuo 0 („man visai netinka“) iki 5 („man labai tinka“). Kuo aukštesnis įvertis tuo aukštesnė vienos iš perfekcionizmo dimensijų raiška.

Siekiant įvertinti mokytojų veiksmingumą buvo naudojama Mokytojų veiksmingumo jausmo skalės (angl. Teachers' Sense of Efficacy Scale (short form)) (Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy, 2001) trumpoji forma. Ją sudaro 12 klausimų, kurie vertinami 9 balų Likerto skale nuo 1 („Nė kiek“) iki 9 („Labai daug“), atitinkamai kuo aukštesni skaičiai, tuo didesnė veiksmingumo raiška. Skalę sudaro trys poskalės: Mokinių įtraukimo veiksmingumas (angl. Efficacy in Student Engagement), pvz., „Kiek savo veiksmais galite motyvuoti mokinius, kurie mažai domisi mokslais?“; Mokymo strategijų veiksmingumas (angl. Efficacy in Instructional Strategies): pvz., „Kiek jums norisi pateikti alternatyvių paaiškinimų ar pavyzdžių, kai mokiniai kažko nesupranta?“ ir Klasės valdymo veiksmingumas (angl. Efficacy in Classroom Management), pvz., „Kiek pasiseka su kiekviena mokinių grupe susikurti darbo klasėje sistemą?“.

Perdegimui vertinti buvo naudojama Perdegimo mokykloje aprašas (angl. School Burnout Inventory (SBI) (Salmela-Aro & Näätänen, 2005). Ši skalė matuoja mokytojų emocinį išsekimą dėl krūvio mokykloje, pvz., „Spaudimas, kurį patiriu dėl darbo mokykloje, man kelia problemų santykiuose su artimais žmonėmis“; cinizmą dėl darbo mokykloje prasmės, pvz., „Jaučiu, kad man trūksta motyvacijos atlikti mokykloje numatytus darbus ir dažnai norisi viską mesti“ bei nevisavertiškumo jausmą mokykloje, pvz., „Anksčiau turėjau didesnių lūkesčių dėl darbo mokykloje nei dabar“. Klausimyną sudarė 9 teiginiai, vertinami 6 balų Likerto skalėje nuo 1 („Visiškai nesutinku“) iki 6 („Visiškai sutinku“). Kuo aukštesnis balas, tuo tikėtina didesnė profesinio perdegimo rizika.

Instrumentų vertimą į lietuvių kalbą atliko ir vertimus suderino du profesionalūs vertėjai. Dėl autorių teisių suvaržymų nei instrumentai, nei jų vertimai darbe nepateikiami.

Statistiniam tyrimo duomenų apdorojimui buvo naudojama programa „IBM SPSS Statistics“ bei Excel programa. Buvo skaičiuojami bendri (išvestiniai) įverčiai, vidurkiai, standartiniai nuokrypiai, patikimumo (instrumentų teiginių vidinio suderintumo) koeficientai (Cronbacho α), tikrinamas skirstinių normalumas (Kolmogorovo-Smirnov testas), skaičiuojamos koreliacijos (Spearmano koreliacijos koeficientai), atliktos tiesinės regresinės analizės. Rezultatai vertinti statistiškai reikšmingais, kai reikšmingumo lygmuo $p < 0,05$.

Tyrimo rezultatai

Pirmajame analizės etape pagal šio tyrimo imties duomenis buvo apskaičiuoti visų tyrime naudotų instrumentų teiginių vidinio suderintumo (Cronbacho α) koeficientai (žr. 1-ą lentelę). Beveik visų koeficientų reikšmės pakankamai aukštos (viršija 0,7 reikšmę), todėl galima teigti, kad tyrimo duomenys patikimi ir nė vienos skalės įverčių iš tolesnės analizės šalinti nereikėjo. Vienintelė grandioziškumo dimensija Didžiojo trejeto perfekcionizmo skalėje buvo nepakankamai aukšta (sieki 0,647 reikšmę), todėl šios dimensijos rezultatus reikėtų vertinti kiek atsargiau. Taip galėjo nutikti dėl to, kad šią poskalę sudaro tik 4 teiginiai, arba tai galėjo lemti dalyvių reakcijos į sąvoką „tobulumas“ šios poskalės teiginiuose.

Siekiant apibūdinti tyrimo kintamuosius buvo apskaičiuoti vidurkiai, standartiniai nuokrypiai bei skalių vidinio suderintumo (Cronbach α) koeficientai (žr. 1 lentelę). Visų narcisizmo poskalių vidinio suderintumo patikimumas buvo nuo pakankamai gero ($\alpha = 0,65$) iki labai gero ($\alpha = 0,89$). Perfekcionizmo

poskalių patikimumas buvo labai geras ($\alpha = 0,83 - 0,89$), taip pat ir veiksmingumo skalių ($\alpha = 0,90 - 0,92$). Perdegimo vidinio suderintumo patikimumo koeficientai taip pat geri arba labai geri ($\alpha = 0,71 - 0,88$).

1 lentelė. Vidurkiai, standartiniai nuokrypiai bei skalių vidinio suderintumo reikšmės.

	Kintamieji	Vidurkis	SD	α
1.0	Lytis	1,06	0,29	
2.0	Amžius	41,06	11,18	
3.0	Darbo stažas	14,59	11,34	
4.0	Darbo krūvis	1,88	0,91	
5.0	Grandiozinis narcisizmas	49,83	14,30	0,65
5.1	Pažeidžiamas narcisizmas	87,64	30,54	0,89
5.2	Pyktis dėl išskirtinumo nepaisymo	20,50	7,85	0,87
5.3	Narcisizmas	137,48	42,07	0,72
6.0	Rigidiškas perfekcionizmas	23,74	9,03	0,89
6.1	Savikritiškas perfekcionizmas	43,66	15,92	0,89
6.2	Narcisistinis perfekcionizmas	36,79	11,80	0,83
6.3	Perfekcionizmas	104,19	32,62	0,83
7.0	Mokinių įtraukimo veiksmingumas	25,70	6,02	0,90
7.1	Mokymo strategijų veiksmingumas	26,79	5,87	0,90
7.2	Klasės valdymo veiksmingumas	27,43	6,04	0,90
7.3	Veiksmingumas	79,93	16,67	0,92
8.0	Išsekimas dėl krūvio mokykloje	14,60	5,01	0,78
8.1	Cinizmas dėl darbo mokykloje prasmės	9,96	4,62	0,88
8.2	Nevisavertiškumo jausmas mokykloje	6,68	2,91	0,71
8.3	Perdegimas	31,23	11,38	0,86

Mokytojų narcisizmo, perfekcionizmo, veiksmingumo ir perdegimo mokykloje sąsajos. Kitame analizės etape buvo skaičiuojamos koreliacijos (žr. 3 lentelę) tarp nagrinėjamų kintamųjų. Kadangi patikrinus visų kintamųjų normalumą nustatyta, kad daugumos kintamųjų skirstiniai netenkina normalumo sąlygos, analizuojant ryšius tarp demografinių kintamųjų, narcisizmo, perfekcionizmo, veiksmingumo ir perdegimo buvo atlikta Spearman koreliacinė analizė. Narcisizmas, perfekcionizmas, veiksmingumas ir perdegimas buvo vertinami tiek kaip bendri konstruktai, naudojant jų suminius įverčius, tiek pagal atskirus komponentus. Apskaičiuoti koreliacijos koeficientai rodo statistiškai reikšmingas sąsajas tarp tyrime analizuotų kintamųjų. Spearman koreliacijos analizės

duomenys atskleidė, jog stipriausi statistiškai reikšmingi ryšiai buvo tarp mokytojų narcisizmo, perfekcionizmo ir perdegimo (žr. 2 lentelę).

Pažeidžiamas narcisizmas statistiškai reikšmingai teigiamai ir stipriai siejasi tiek su savikritišku perfekcionizmu ($r = 0,72$, $p < 0,01$), tiek su bendru perfekcionizmu ($r = 0,67$, $p < 0,01$). Šie analizės rezultatai leidžia manyti, jog emociniu jautrumu, stipresniu išorinio pripažinimo poreikiu pasižymintys, nesaugiai besijaučiantys mokytojai yra daug labiau linkę vertinti tiek save, tiek savo darbą kritiškai, išgyventi didesnę perfekcionistinę spaudimą, iš jaučiamo vidinio nesaugumo bijoti suklysti. Tokie analizės rezultatai patvirtina prielaidas, jog perfekcionistinis nerimastavimas yra labai glaudžiai susijęs su pažeidžiamam (slaptam) narcisizmui būdingu itin stipriu jautrumu kitų vertinimui ir kritikai.

Grandiozinis narcisizmas taip pat statistiškai reikšmingai teigiamai siejosi tiek su bendru perfekcionizmo rodikliu ($r = 0,56$, $p < 0,01$), tiek su narcisistiniu perfekcionizmu ($r = 0,50$, $p < 0,01$). Vadinasi aukštesniu grandiozinio narcisizmo rodikliu pasižymintys asmenys yra daug labiau linkę kelti aukštus lūkesčius ne tik sau, bet orientuoti juos ir į kitus ir taip pat siekdami savo išskirtinumo yra linkę kritiškai vertinti aplinkinius.

Veiksmingumas statistiškai reikšmingai neigiamai koreliavo su narcisizmu ($r = -0,17$, $p < 0,01$) bei savikritišku perfekcionizmu ($r = -0,18$, $p < 0,01$). Tai rodo, kad stipresnė narcisizmo ir savikritiško perfekcionizmo raiška gali sąlygoti mažesnę mokytojų saviveiksmingumą, tačiau statistiškai reikšmingo ryšio tarp veiksmingumo ir perdegimo nenustatyta. Šie ryšiai rodo, kad stipresnė narcisistinių asmenybės bruožų raiška siejasi su stipresnėmis perfekcionizmo tendencijomis.

Vienas svarbiausių šio tyrimo tikslų buvo suprasti, kas labiausiai sąlygoja profesinį perdegimą. Visos perfekcionizmo dimensijos statistiškai reikšmingai teigiamai siejosi su perdegimu. Tačiau tyrimo rezultatai atskleidė stiprius ryšius tarp savikritiško perfekcionizmo ir profesinio perdegimo dimensijų. Savikritiškas perfekcionizmas statistiškai reikšmingai teigiamai siejosi su išsekimu dėl darbo mokykloje ($r = 0,38$, $p < 0,01$), nevisavertiškumo jausmu mokykloje ($r = 0,41$, $p < 0,01$), taip pat cinizmu dėl darbo prasmės mokykloje ($r = 0,42$, $p < 0,01$) bei su bendru profesinio perdegimo rodikliu ($r = 0,45$, $p < 0,01$). Galime teigi, kad mokytojai, kurie turi aukštesnį savikritiško perfekcionizmo lygį, ypač pasižymi stipriu savikritiškumu ir dažniau išgyvena emocinį išsekimą darbe ar jaučia nepasitenkinimą darbu dėl nuolatinio abejojimo savo gebėjimais, vertinimo baimės ar jautrumo kritikai. Tai leidžia manyti, jog aukštesnis savikritiškumo lygis gali turėti įtakos didesniai emociniam išsekimui ar profesinio perdegimo rizikai.

Pastebima, kad taip pat atspindi teigiami ryšiai tarp narcisistinio perfekcionizmo bei profesinio perdegimo ($r = 0,27$, $p < 0,01$), taip pat rigidiško perfekcionizmo bei profesinio perdegimo ($r = 0,23$, $p < 0,01$), tačiau šie rodikliai nors yra statistiškai reikšmingi, tačiau silpnėsni. Taigi galime teigti, kad reikalavimas iš savęs atlikti darbą nepriekaištingai, išlaikant aukštus standartus taip pat kažkuriame etape gali sąlygoti profesinį perdegimą, tačiau sąsajos nebuvo tokios stiprios kaip profesinio perdegimo bei savikritiško perfekcionizmo.

Rezultatai taip pat atskleidė reikšmingus neigiamus ryšius tarp veiksmingumo ir profesinio perdegimo. Bendras veiksmingumas statistiškai reikšmingai, nors ir nestipriai koreliuoja su cinizmu dėl darbo mokykloje prasmės ($r = -0,16$, $p < 0,05$) bei nevisavertiškumo jausmu mokykloje ($r = -0,15$, $p < 0,05$). Vadinasi, aukštesniais veiksmingumo duomenimis pasižymintys mokytojai yra kiek mažiau linkę išgyventi nevisavertiškumo jausmą mokykloje ar elgtis ciniškai.

Dar viena silpna, bet statistiškai reikšminga neigiama koreliacija nustatyta tarp mokytojų amžiaus ir perdegimo vienos iš dimensijų - išsekimo dėl krūvio mokykloje ($r = -0,14$, $p < 0,05$). Galime manyti, jog vyresnio amžiaus mokytojai yra kiek mažiau linkę patirti profesinį perdegimą.

Taip pat nustatyti statistiškai reikšmingi, tačiau silpni visų veiksmingumo dimensijų ryšiai su cinizmu dėl darbo mokykloje prasmės. Tai leidžia manyti, kad aukštesniu veiksmingumu pasižymintys mokytojai yra mažiau linkę elgtis ciniškai, atsiriboti nuo darbo praradus prasmę ar kitaip komunikuojant išaugusį nepasitikėjimą.

Tyrimas taip pat atskleidė statistiškai reikšmingą neigiamą koreliaciją tarp mokinių įtraukimo veiksmingumo ir nevisavertiškumo jausmo mokykloje ($r = -0,11$, $p < 0,05$). Nors koreliacija silpna, tačiau galima teigti, kad mokytojas, kuris jaučia geriau gebantis įtraukti visus mokinius į ugdymo procesą yra mažiau linkęs išgyventi nevisavertiškumo jausmą.

Įdomu tai, kad mokytojų lytis statistiškai reikšmingai nekoreliavo su profesiniu perdegimu, o kitos sąsajos irgi nereikšmingos arba (trys iš jų) reikšmingos, bet silpnės: mokytojai vyrai kiek labiau linkę į bendrą perfekcionizmą ($r = -0,14$, $p < 0,05$), rigidišką perfekcionizmą ($r = -0,16$, $p < 0,05$) ir narcizišką perfekcionizmą ($r = -0,13$, $p < 0,05$).

2 lentelė. Mokytojų narcisizmo, perfekcionizmo, veiksmingumo ir perdegimo mokykloje sąsajos.

	Kintamieji	1.0	2.0	3.0	4.0	5.0	5.1	5.2	5.3	6.0	6.1	6.2	6.3	7.0	7.1	7.2	7.3	8.0	8.1	8.2	8.3
1.0	Lytis		-0.06	-0.01	0.08	-0.02	-0.03	-0.01	-0.03	-0.16*	-0.09	-0.13*	-0.14*	-0.03	-0.09	-0.13	-0.07	-0.01	0.01	-0.01	0.00
2.0	Amžius			0.81**	-0.21**	-0.17*	-0.09	0.00	-0.11	-0.02	-0.08	0.10	-0.01	-0.05	-0.06	-0.03	-0.04	-0.14*	-0.09	-0.07	-0.11
3.0	Darbo stažas				-0.28**	-0.18**	-0.13	-0.04	-0.14*	-0.04	-0.13	0.11	-0.04	0.04	0.02	0.02	0.05	-0.12	-0.05	-0.05	-0.08
4.0	Darbo krūvis					-0.03	0.04	0.05	0.03	0.00	0.05	0.02	0.03	-0.04	-0.09	-0.04	-0.06	-0.04	0.11	0.12	0.05
5.0	Grandiozinis narcisizmas						0.07	0.68	0.85	0.49**	0.48**	0.50**	0.56**	-0.05	-0.03	-0.05	-0.05	0.20**	0.22**	0.20**	0.23**
5.1	Pažeidžiamas narcisizmas							0.80	0.95	0.52**	0.72**	0.48**	0.67**	-0.17*	-0.20**	-0.19**	-0.22**	0.29**	0.39**	0.39**	0.39**
5.2	Pyktis dėl išskirtinumo nepaisymo								0.87	0.52**	0.62**	0.62**	0.67**	-0.14*	-0.13*	-0.16*	-0.18**	0.23**	0.33**	0.33**	0.32**
5.3	Narcisizmas									0.56**	0.69**	0.56**	0.70**	-0.14*	-0.14*	-0.15*	-0.17**	0.27**	0.36**	0.35**	0.36**
6.0	Rigidiškas perfekcionizmas										0.73	0.71	0.90	0.03	-0.01	-0.02	-0.01	0.22**	0.19**	0.20**	0.23**
6.1	Savikritiškas perfekcionizmas											0.58	0.90	-0.12	-0.15*	-0.18**	-0.18**	0.38**	0.42**	0.41**	0.45**
6.2	Narcistinis perfekcionizmas												0.84	-0.01	0.03	0.02	0.00	0.20**	0.27**	0.27**	0.27**
6.3	Perfekcionizmas													-0.07	-0.07	-0.09	-0.10	0.31**	0.35**	0.34**	0.37**
7.0	Mokinių įtraukimo veiksmingumas														0.66	0.66	0.88	0.01	-0.14*	-0.14*	-0.10
7.1	Mokymo strategijų veiksmingumas															0.68	0.87	-0.01	-0.14*	-0.11	-0.09
7.2	Klasės valdymo veiksmingumas																0.87	-0.02	-0.14*	-0.11	-0.10
7.3	Veiksmingumas																	-0.02	-0.16*	-0.15*	-0.12
8.0	Išsekimas dėl krūvio mokykloje																		0.69	0.67	0.89
8.1	Cinizmas dėl darbo mokykloje																			0.79	0.92
8.2	Nevisavertiškumo jausmas																				0.88
8.3	Perdegimas																				

Pastaba. $p < 0,05^*$; $p < 0,01^{**}$

Mokytojų perdegimą prognozuojančių veiksnių analizė. Kitame rezultatų analizės etape buvo siekiama atskleisti, kaip tyrimui svarbūs kintamieji prognozuoja perdegimą. Tuo tikslu atlikta tiesinė regresijos analizė, kurios metu sudarytas perdegimo prognozavimo modelis (žr. 3-ią lentelę). Rezultatai atskleidė, kad tyrimo duomenys regresinei analizei tinka, nes jų ANOVA $p < 0,05$, visų kintamųjų $VIF < 4$, o Kuko mato reikšmės < 1 . Modelyje į regresijos lygtį buvo įtraukti šeši nepriklausomi kintamieji – suminiai narcisizmo, perfekcionizmo ir veiksmingumo įverčiai bei amžius, lytis ir darbo stažas.

Rezultatai atskleidė, kad šis modelis buvo statistiškai labai reikšmingas ($R = 0,44$, $F = 4,45$, $p = 0,001$), jis paaiškina pakankamą perdegimo dispersijos dalį ($R^2 = 0,19$). Lentelėje matyti, kad iš visų į modelį įtrauktų kintamųjų tik perfekcionizmas statistiškai reikšmingai teigiamai prognozuoja perdegimą ($\beta = 0,31$, $t = 3,44$, $p < 0,001$).

Narcisizmas koreliacinėje analizėje taip pat buvo teigiamai susijęs su perdegimu, tačiau regresinė analizė parodė, kad jo poveikis perdegimui nepasiekė statistiškai reikšmingo lygio ($\beta = 0,14$, $t = 1,61$, $p = 0,10$).

Veiksmingumas yra neigiamai susijęs su perdegimu, tačiau ši sąsaja taip pat nėra statistiškai reikšminga ($\beta = -0,11$, $t = -1,86$, $p < 0,06$).

Demografiniai kintamieji – amžius, lytis, darbo stažas – reikšmingai perdegimo neprognozavo.

3 lentelė. Mokytojų profesinį perdegimą prognozuojantys veiksniai.

Kintamieji	B	SD	β	t	Sig.
Amžius	-0,12	0,11	-0,12	-1,10	0,27
Lytis	3,15	2,44	0,08	1,28	0,19
Darbo stažas	0,05	0,11	0,05	0,48	0,62
Narcisizmas	0,03	0,02	0,14	1,61	0,10
Perfekcionizmas	0,10	0,032	0,31	3,44	0,00
Veiksmingumas	-0,07	0,04	-0,11	-1,86	0,06
R = 0,44, F = 4,50, p = 0,001					

Kadangi iš visų tyrimo kintamųjų mokytojų perdegimą prognozuoja tik perfekcionizmas, kitame rezultatų analizės etape buvo siekiama atskleisti, kaip atskiri perfekcionizmo komponentai prognozuoja mokytojų profesinį perdegimą. Tuo tikslu atlikta dar viena tiesinės regresijos analizė, kurios metu sudarytas perdegimo prognozavimo, remiantis perfekcionizmo dimensijomis, modelis (žr. 4-ą lentelę). Modelis tinkamas – ANOVA $p < 0,05$, visų kintamųjų VIF < 4 , o Kuko mato reikšmės < 1 . Modelyje į regresijos lygtį buvo įtraukti penki nepriklausomi kintamieji – amžius, lytis ir rigidiškas, savikritiškas bei narcistiškas perfekcionizmo tipai.

4 lentelė. Trijų perfekcionizmo dimensijų sąsajos su profesiniu perdegimu.

Tiesinės regresijos modelis	B	SE	β	t	Sig.
Lytis	2,28	2,35	0,06	0,97	0,33
Amžius	-0,08	0,06	-0,08	-1,38	0,17
Rigidiškas perfekcionizmas	-0,42	0,13	-0,33	-3,29	0,001
Savikritiškas perfekcionizmas	0,41	0,06	0,57	6,38	0,00
Narcistinis perfekcionizmas	0,21	0,08	0,22	2,55	0,01

Stipriausias profesinio perdegimo prediktorius, remiantis duomenimis, yra savikritiškas perfekcionizmas ($\beta = 0,57$, $p < 0,00$), tačiau šioje tiesinėje regresinėje analizėje pasirodė svarbus ir rigidiško perfekcionizmo rodiklis. Rigidiškas perfekcionizmas ($\beta = -0,33$, $p < 0,001$) profesinį perdegimą prognozuoja statistiškai reikšmingai neigiamai. Galime teigti, kad siekis gerai atlikti veiklą, aukštų lūkesčių sau kėlimas nebūtinai yra blogai, jei savikritiško perfekcionizmo įtaka yra sąmoningai pastebima ir ties ją dirbama.

Apibendrinant, pasirinkta tyrimo metodika leido nustatyti mokytojų narcisizmo, perfekcionizmo, veiksmingumo ir perdegimo mokykloje sąsajas. Tyrime naudoti instrumentai pasižymėjo pakankamai aukštu arba labai aukštu patikimumu, todėl buvo laikomi tinkamais analizei. Apibendrinant šio tyrimo rezultatų dalį galima teigti, kad perfekcionizmas bendrai ir jo atskiros dimensijos, ypač savikritiškas perfekcionizmas, yra svarbiausias teigiamas perdegimo prediktorius.

Diskusija

Šiuo tyrimu buvo siekiama geriau suprasti narcisizmo, perfekcionizmo, veiksmingumo ir mokykloje patiriamo perdegimo sąsajas bei tai, kurie iš šių veiksnių (narcisizmas, perfekcionizmas, (savi)veiksmingumas) gali stipriausiai prognozuoti perdegimą. Gauti rezultatai parodė sąsajas tarp savikritiško perfekcionizmo, pažeidžiamo narcisizmo bei perdegimo dimensijų ir sutapo su ankstesniais tyrimais. Šis tyrimas patvirtino, jog keliami aukšti lūkesčiai ar aukšti standartai savaime nėra blogai ir netgi priešingai, tai yra teigiamas perfekcionizmo aspektas, tačiau problema atsiranda tada, kai neatitinka tai, ko žmogus iš savęs tikisi ir tai, ką realiai pasiekia. Tad nerimą labiausiai kelia jausmas, kai žmogus supranta, jog niekaip negali pasiekti tų lūkesčių (Slaney et al., 2001; Robinson et al., 2022).

Viena ryškiausių sąsajų šiame darbe buvo tarp savikritiško perfekcionizmo ir perdegimo mokykloje. Nustatyta, kad savikritiškas perfekcionizmas susijęs tiek su bendru perdegimu, tiek su atskiromis jo dimensijomis – emociniu išsekimu dėl krūvio mokykloje, cinizmu dėl darbo mokykloje prasmės bei nevisavertiškumo jausmu, patiriamu mokykloje. Atlikta regresinė analizė patvirtino, jog būtent ši perfekcionizmo dimensija – savikritiškas perfekcionizmas – stipriausiai sąlygoja mokytojų perdegimą. Perfekcionizmo poveikis asmeniui nebūtinai priklauso tik nuo aukštų standartų sau kėlimo, bet ir nuo jų sąsajos su baime klysti ir savikritika (Robinson et al., 2022; Stoeber et al., 2020). Ankstesni tyrimai atskleidė, kad tik perfekcionistinis nerimastavimas yra susijęs su skirtingais perdegimo lygiais, tuo tarpu perfekcionistiniai siekiai arba nėra susiję su perdegimu, arba netgi veikia priešingai (Stoeber et al., 2008). Šie analizės rezultatai leidžia manyti, jog emociniu jautrumu, stipresniu išorinio pripažinimo poreikiu pasižymintys, nesaugiai besijaučiantys mokytojai yra daug labiau linkę vertinti tiek save, tiek savo darbą kritiškai, išgyventi didesnę perfekcionistinę spaudimą, iš jaučiamo vidinio nesaugumo bijoti suklysti. Tokie analizės rodikliai patvirtina prielaidas, jog perfekcionistinis nerimastavimas yra labai glaudžiai susijęs su pažeidžiamam (slaptam) narcisizmui būdingu itin stipriu jautrumu kitų vertinimui ir kritikai. Galime teigti, kad didžiausią emocinį nerimą iššaukia ne aukšti lūkesčiai, aukšti standartai ar darbo reikalavimai, tačiau visi jie lydimi baimės klysti, baimės būti įvertintam kitų, nuolatinis nerimastingumas dėl savo gebėjimų, abejojimas savimi ir jausmas, kad nepavyksta atitikti keliamų lūkesčių.

Mokytojo profesijoje gausu neapibrėžtumo, neįmanoma kontroliuoti visų vykstančių procesų, nes jų paprasčiausiai yra per daug. Tai nuolatinės situacijos su mokiniiais ugdymo procese – ugdymo proceso diferencijavimas, siekis atliepti skirtingų mokinių poreikius, suspėti išmokyti vaikus pagal turimą

programą. O kur dar tėvų lūkesčiai ir aiškus žinojimas, kaip jie norėtų, kad būtų mokomi vaikai, kurių šeimos perduoda mokytojui ir neretai tampa didžiausiu galvos skausmu mokytojui. Reikėtų nepamiršti ir mokyklos administracijos, kuri mokytojams irgi nuolat kelia savo reikalavimus, siekiant įgyvendinti mokyklos tikslus. Taigi savikritišku perfekcionizmu pasižymintys mokytojai gali nuolat jausti, kad nėra pakankamai geri, kad niekuomet pilnai neatliepia poreikių, kad daro per mažai, kad ir kiek dirbų bei niekaip nepasiekia tobulumo ir baigdami darbo dieną žino, kad jau yra eilė darbų kitai dienai.

Mokytojo profesija apskritai yra plačiai aptariama visuomenėje, keliamas klausimas, kas yra geras mokytojas; mokytojai jaučia spaudimą visuomet būti emociškai stabilūs, kadangi turi sugebėti atliepti mokinių poreikius, bendradarbiauti su kolegomis, būti kantrūs ir be abejo visuomet darbus atlikti profesionaliai. Taigi šie veiksniai sąsajoje su savikritišku perfekcionizmu tampa itin svarbūs ir neretai sąlygoja profesinį perdegimą, kaip jau buvo aptarta anksčiau ne dėl realių keliamų aukštų lūkesčių, bet dažnai dėl mokytojo nuolatinio savęs vertinimo.

Nors kalbama, kad narcisizmas turi daug neigiamų savybių kaip empatijos trūkumas, didelis dėmesys sau, tačiau pats narcisizmas savaime nebūtinai yra tiesioginis perdegimo veiksnys, netgi priešingai. Tyrimai rodo, kad nors narcisizmas dažniausiai siejamas su tokiais neigiamomis savybėmis kaip empatijos stoka, savęs sureikšminimas ar išskirtinis dėmesys sau, pats narcisizmas nebūtinai savaime tampa tiesioginiu profesinio perdegimo veiksnium. Tyrimai rodo, kad tam tikri grandiozinio narcisizmo bruožai, tokie kaip pasitikėjimas savimi, lyderystė, aktyvumas ar gebėjimas išlaikyti pozityvesnį savęs vertinimą, kai kuriais atvejais gali net padėti mokytojui efektyviau susidoroti su profesiniais iššūkiais ir stresu (Brdic et al., 2025; Raskin & Novacek, 1989). Tokie asmenys dažniau pasižymi stipresniu profesinio veiksmingumo jausmu, didesniu užtikrintumu ir gebėjimu save pateikti kaip kompetentingus specialistus. Tačiau didžiausia profesinio perdegimo rizika atsiskleidžia tuomet, kai narcisistiniai bruožai susijungia su stipriu jautrumu vertinimui, nesaugumu ir savikritiškumu. Būtent pažeidžiamam narcisizmui būdingas emocinis jautrumas, baimė būti nepakankamai geru bei nuolatinis išorinio patvirtinimo poreikis gali būti glaudžiai susijęs su savikritišku perfekcionizmu, kuris savo ruožtu didina emocinio išsekimo ir profesinio perdegimo riziką. Nors perfekcionistinių siekių ir perfekcionistinio nerimastavimo dimensijos skirstomos į teigiamą ir neigiamą perfekcionizmą, tačiau šis tyrimas patvirtino, kad daug svarbesnė yra jų tarpusavio sąveika, nes kaip minėta anksčiau, perfekcionizmo poveikis asmeniui nebūtinai priklauso tik nuo aukštų standartų sau kėlimo, bet ir nuo jų sąsajos su baime klysti ir savikritika (Robinson et al., 2022; Stoeber et al., 2020). Rigidiškas perfekcionizmas taip pat pasirodė svarbus profesiniam perdegimui, nors ne toks reikšmingas kaip savikritiškas perfekcionizmas. Galime teigti, kad siekis gerai atlikti veiklą, aukštų lūkesčių sau kėlimas

nebūtinai yra blogai, jei savikritiško perfekcionizmo įtaka yra sąmoningai pastebima ir ties ją dirbama. Tad į save orientuotas perfekcionizmo rodiklis nors buvo laikoma, kad yra svarbus sąsajoje su perdegimo rizika, pasirodė, kad nėra svarbiausias veiksnys, daug svarbiau dėmesys asmeninėms savybėms, kadangi aukštų lūkesčių nusimatymas savaime nėra blogai.

Tyrimo rezultatai taip pat atskleidė stiprias sąsajas tarp pažeidžiamo narcisizmo ir savikritiško perfekcionizmo. Pažeidžiamas narcizmas stipriausiai koreliavo būtent su savikritišku perfekcionizmu, be to, buvo susijęs su didesniu profesiniu perdegimu bei mažesniu saviveiksmingumu. Šie rezultatai leidžia manyti, kad mokytojai, kurie yra jautresni aplinkinių vertinimui, dažniau jaučia vidinį nesaugumą ar stipresnį poreikį būti pripažinti, gali sunkiau išgyventi profesinius sunkumus, kritiką ar nesėkmes darbe. Tyrimo rezultatai taip pat atskleidė stiprias sąsajas tarp pažeidžiamo narcisizmo ir savikritiško perfekcionizmo. Pažeidžiamas narcizmas stipriausiai koreliavo būtent su savikritišku perfekcionizmu, be to, buvo susijęs su didesniu profesiniu perdegimu bei mažesniu saviveiksmingumu. Šie rezultatai leidžia manyti, kad mokytojai, kurie yra jautresni aplinkinių vertinimui, dažniau jaučia vidinį nesaugumą ar stipresnį poreikį būti pripažinti, gali sunkiau išgyventi profesinius sunkumus, kritiką ar nesėkmes darbe. Tokios tendencijos pastebimos ir ankstesniuose tyrimuose, kuriuose pažeidžiamas narcisizmas siejamas su didesniu emociniu pažeidžiamumu bei jautresniu reagavimu į neigiamą grįžtamąjį ryšį. Smith ir kt. (2016) nustatė, kad pažeidžiamas narcisizmas yra glaudžiai susijęs su socialiai priskirtu perfekcionizmu bei jautrumu netobulumui, o Pincus ir Lukowitsky (2010) pažymėjo, kad pažeidžiamu narcisizmu pasižymintys asmenys dažniau išgyvena gėdą, nesaugumą bei stipriau reagoja į neigiamą grįžtamąjį ryšį. Šie autoriai taip pat pabrėžia, kad pažeidžiamas narcisizmas dažnai susijęs su emociniu pažeidžiamumu ir didesniu jautrumu kitų vertinimui.

Šiame tyrime atsiskleidė dar viena įdomi sąsaja tarp saviveiksmingumo ir perdegimo. Nors buvo manoma, kad aukštesnis saviveiksmingumo lygis neigiamai susijęs su perdegimu, tačiau veiksmingumas statistiškai reikšmingai neigiamai koreliavo tik su narcisizmu bei savikritišku perfekcionizmu. Tai rodo, kad stipresnė narcisizmo ir savikritiško perfekcionizmo raiška gali sąlygoti mažesnę mokytojų saviveiksmingumą, tačiau statistiškai reikšmingo tiesioginio ryšio tarp veiksmingumo ir perdegimo nenustatyta. Galime teigti, kad mokytojo darbe neužtenka turėti tik aukšto saviveiksmingumo lygio, labai svarbu ir asmeninės savybės bei jų sąveika. Mokytojai, kurie pasitiki savimi ir savo kompetencijomis, turi gerus klasės valdymo įgūdžius, ieško būdų kaip įtraukti mokinius į veiklas, gali lengviau tvarkytis su patiriamu stresu, mažiau abejoja savimi ir tai dalinai mažina profesinio perdegimo riziką. Taigi veiksmingumas savaime nėra pagrindinis perdegimo veiksnys, daug didesnę reikšmę turi mokytojo

asmenybės bruožai, emocinis jautrumas ir perfekcionizmo lygis. Mokyklose dažnai daug dėmesio skiriama mokinių emocinei gerovei, tačiau tyrimas atskleidžia, kad labai svarbu kalbėti ir apie mokytojų emocinius sunkumus, kadangi tikėtina, jog atkreipus didesnę dėmesį į mokytojus, mokinių emocinė gerovė taip pat gali reikšmingai pasikeisti.

Viena iš šio tyrimo stiprybių yra tai, kad jame vienu metu buvo analizuojami keli tarpusavyje susiję konstruktai – narcizmas, perfekcionizmas, (savi)veiksmingumas ir profesinis perdegimas. Tyrime buvo vertinami ne tik bendri šių konstrukto rodikliai, bet ir atskiros jų dimensijos, kas leido giliau atskleisti skirtingų asmenybės bruožų sąsajas su mokytojų profesine savijauta. Ypač svarbu tai, kad buvo analizuojamos skirtingos perfekcionizmo formos, kurios leido atskirti adaptyviuosius aspektus nuo savikritiško perfekcionizmo, kuris pasirodė esantis reikšmingiausiai susijęs su profesiniu perdegimu. Tyrimo stiprybe taip pat galima laikyti naudotus validuotus, geru patikimumu pasižyminčius instrumentus bei taikytus skirtingus statistinės analizės metodus, kurie leido ne tik nustatyti kintamųjų tarpusavio koreliacinius ryšius, bet ir įvertinti jų gebėjimą prognozuoti mokytojų profesinį perdegimą.

Literatūra:

- Ashraf, F., Khan, M. A., & Mahmood, K. (2023). *Mediating role of toxic leadership in the relationship between perceived narcissism and work outcomes among higher education teachers*. *Journal of Educational Administration*, 61(5), 567–584. <https://doi.org/10.xxxx/xxxxx>
- Back, M. D., Küfner, A. C. P., Dufner, M., Gerlach, T. M., Rauthmann, J. F., & Denissen, J. J. A. (2013). Narcissistic admiration and rivalry: Disentangling the bright and dark sides of narcissism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 105(6), 1013–1037. <https://doi.org/10.1037/a0034431>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Macmillan.
- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. In F. Pajares & T. Urdan (Eds.), *Self-efficacy beliefs of adolescents* (pp. 307–337). Information Age Publishing.
- Bradić, A., Petrović, I. B., & Simić, N. (2025). *Dark triad and teacher burnout*. *Current Psychology*. Advance online publication. <https://doi.org/10.xxxx/xxxxx>
- Brunell, A. B., Staats, S., Barden, J., & Hupp, J. M. (2011). Narcissism and academic dishonesty: The exhibitionism dimension and the lack of guilt. *Personality and Individual Differences*, 50(3), 323–328. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.10.006>
- Cain, N. M., Pincus, A. L., & Ansell, E. B. (2008). *Narcissism at the crossroads: Phenotypic description of pathological narcissism across clinical theory, social/personality psychology, and psychiatric diagnosis*. *Clinical Psychology Review*, 28(4), 638–656. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2007.09.006>
- Campbell, W. K., Rudich, E. A., & Sedikides, C. (2002). Narcissism, self-esteem, and the positivity of self-views: Two portraits of self-love. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(3), 358–368. <https://doi.org/10.1177/0146167202286007>

- Childs, J. H., & Stoeber, J. (2010). *Self-oriented, socially prescribed, and other-oriented perfectionism in employees: Relationships with burnout and engagement*. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 25(4), 269–281. <https://doi.org/10.1080/15555240.2010.518486>
- Curtis, G. J., Correia, H. M., & Davis, M. C. (2022). Entitlement mediates the relationship between dark triad traits and academic misconduct. *Personality and Individual Differences*, 191, 111563. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111563>
- Esteves, G. G. L., Oliveira, L. S., de Andrade, J. M., & Menezes, M. P. (2021). Dark triad predicts academic cheating. *Personality and Individual Differences*, 171, 110513. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110513>
- Flett, G. L., & Hewitt, P. L. (2006). Positive versus negative perfectionism in psychopathology: A comment on Slade and Owens's dual process model. *Behavior Modification*, 30(4), 472–495. <https://doi.org/10.1177/0145445506288026>
- Freire, C., Ferradás, M. D. M., Regueiro, B., Rodríguez, S., Valle, A., & Núñez, J. C. (2020). Coping strategies and self-efficacy in university students: A person-centered approach. *Frontiers in Psychology*, 11, 841. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00841>
- Frost, R. O., Heimberg, R. G., Holt, C. S., Mattia, J. I., & Neubauer, A. L. (1993). A comparison of two measures of perfectionism. *Personality and Individual Differences*, 14, 119–126.
- Frost, R. O., & Marten, P. (1990). Perfectionism and evaluative threat. *Cognitive Therapy and Research*, 14, 559–572.
- Frost, R. O., Marten, P. A., Lahart, C., & Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research*, 14, 449–468.
- Gan, Y., & Liu, J. (2012). The mechanism by which interpersonal coping flexibility influences self-esteem. *The Psychological Record*, 62(4), 735–746. <https://doi.org/10.1007/BF03395728>
- Gentile, B., Miller, J. D., Hoffman, B. J., Reidy, D. E., Zeichner, A., & Campbell, W. K. (2013). A test of two brief measures of grandiose narcissism: The Narcissistic Personality Inventory–13 and the

- Narcissistic Personality Inventory–16. *Psychological Assessment*, 25(4), 1120–1136. <https://doi.org/10.1037/a0033192>
- Grijalva, E., & Zhang, L. (2016). Narcissism and self-insight: A review and meta-analysis of narcissists' self-enhancement tendencies. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 42(1), 3–24. <https://doi.org/10.1177/0146167215611636>
- Hall, J. L. (2020). *The narcissist in your life: Recognizing the patterns and learning to break free*. Adams Media.
- Hall, J. A., Davis, S., & Jones, A. C. (2025). *Student-professor flirting*. *Personality and Individual Differences*, 238, 112876. <https://doi.org/10.xxxx/xxxxx>
- Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (1991). Perfectionism in the self and social contexts: Conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 456–470.
- Imhoff, R., & Koch, A. (2017). How orthogonal are the big two of social perception? On the curvilinear relation between agency and communion. *Perspectives on Psychological Science*, 12(1), 122–137. <https://doi.org/10.1177/1745691616657334>
- Yin, H., Lee, J. C.-K., Zhang, Z., & Jin, Y. (2024). *Are early childhood teachers' coping flexibility and narcissism associated with the teacher–child relationship? The mediation of teacher efficacy*. *Teaching and Teacher Education*, 139, 104456. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104456>
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2017). Duplicity among the dark triad: Three faces of deceit. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113(2), 329–342. <https://doi.org/10.1037/pspp0000139>
- Jones, E. (1913). Freud's theory of dreams. In E. Jones (Ed.), *Papers on psycho-analysis* (pp. 312–345). Baillière, Tindall & Cox.
- Krizan, Z., & Herlache, A. D. (2018). *The narcissism spectrum model: A synthetic view of narcissistic personality*. *Personality and Social Psychology Review*, 22(1), 3–31. <https://doi.org/10.1177/1088868316685018>

- Macenczak, L. A., Campbell, S., Henley, A. B., & Campbell, W. K. (2016). Direct and interactive effects of narcissism and power on overconfidence. *Personality and Individual Differences*, 91, 113–122. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.11.053>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry*. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- McManus, K. C., Pillow, D. R., & Coyle, T. R. (2022). Narcissism and academic performance: A case of suppression. *Personality and Individual Differences*, 199, 111820. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111820>
- Miller, J. D., Maples, J. L., Buffardi, L., Cai, H., Gentile, B., Kisbu-Sakarya, Y., Kwan, V. S. Y., LoPilato, A., Pendry, L. F., Sedikides, C., Siedor, L., & Campbell, W. K. (2015). Narcissism and United States culture: The view from home and around the world. *Journal of Personality and Social Psychology*, 109(6), 1068–1089. <https://doi.org/10.1037/a0039543>
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). *The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy*. *Journal of Research in Personality*, 36(6), 556–563. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6)
- Paulhus, D. L., Harms, P. D., Bruce, M. N., & Lysy, D. C. (2003). The over-claiming technique: Measuring self-enhancement independent of ability. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 890–904. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.890>
- Peng, S., & Huang, Y. (2024). Teachers' authoritarian leadership and students' well-being: The role of emotional exhaustion and narcissism. *BMC Psychology*, 12(1), 590. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01148-0>
- Pincus, A. L., Ansell, E. B., Pimentel, C. A., Cain, N. M., Wright, A. G. C., & Levy, K. N. (2009). Initial construction and validation of the Pathological Narcissism Inventory. *Psychological Assessment*, 21(3), 365–379.
- Pincus, A. L., & Roche, M. J. (2011). Narcissistic grandiosity and narcissistic vulnerability. In W. K. Campbell & J. D. Miller (Eds.), *The handbook of narcissism and narcissistic personality disorder: Theoretical approaches, empirical findings, and treatment* (pp. 31–40). Wiley.

Raskin, R., & Novacek, J. (1989). An MMPI description of the narcissistic personality. *Journal of Personality Assessment*, 53(1), 66–80. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5301_8

ResearchGate. (n.d.). *Lietuviškosios NEO-PI-R versijos psichometriniai rodikliai*. https://www.researchgate.net/publication/292237621_Lietuviskosios_NEO_PI-R_versijos_psichometriniai_rodikliai

ResearchGate. (n.d.). *Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory*. https://www.researchgate.net/publication/232463584_Normal_Personality_Assessment_in_Clinical_Practice_The_NEO_Personality_Inventory

Rowland, D. L., Crisler, L. J., & Cox, D. J. (1982). Flirting between college students and faculty. *The Journal of Sex Research*, 18(4), 346–359. <https://doi.org/10.1080/00224498209551160>

ScienceDirect. (n.d.). *Personality and Individual Differences article page*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886920300362>

Smith, M. M., Sherry, S. B., Chen, S., Saklofske, D. H., Mushquash, A. R., Flett, G. L., & Hewitt, P. L. (2016). *Perfectionism and narcissism: A meta-analytic review*. *Journal of Research in Personality*, 64, 90–101. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2016.07.012>

Slaney, R. B., Rice, K. G., Mobley, M., Trippi, J., & Ashby, J. S. (2001). The revised Almost Perfect Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 34(3), 130–145.

Smith, M. M., Saklofske, D. H., Stoeber, J., & Sherry, S. B. (2016). The Big Three Perfectionism Scale: A new measure of perfectionism. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 34(7), 670–687. <https://doi.org/10.1177/0734282916651539>

Stoeber, J., & Otto, K. (2006). *Positive conceptions of perfectionism: Approaches, evidence, challenges*. *Personality and Social Psychology Review*, 10(4), 295–319. https://doi.org/10.1207/s15327957pspr1004_2

- Stoeber, J., & Rennert, D. (2008). *Perfectionism in school teachers: Relations with stress appraisals, coping styles, and burnout*. *Anxiety, Stress, & Coping*, 21(1), 37–53. <https://doi.org/10.1080/10615800701742461>
- Stoeber, J. (2018). The psychology of perfectionism: An introduction. In J. Stoeber (Ed.), *The psychology of perfectionism: Theory, research, applications* (pp. 3–16). Routledge.
- Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). *Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analyses*. *Applied Psychology*, 57, 152–171. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00359.x>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). *Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations*. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 1059–1069. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.11.001>
- Tiwari, M., & Jha, R. (2022). Narcissism, toxic work culture and abusive supervision: A double-edged sword escalating organizational deviance. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(1), 99–114. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2187>
- Tracy, J. L., Cheng, J. T., Robins, R. W., & Trzesniewski, K. H. (2009). Authentic and hubristic pride: The affective core of self-esteem and narcissism. *Self and Identity*, 8(2–3), 196–213. <https://doi.org/10.1080/15298860802505053>
- Tschannen-Moran, M., & Woolfolk Hoy, A. (2001). *Teacher efficacy: Capturing an elusive construct*. *Teaching and Teacher Education*, 17(7), 783–805. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(01\)00036-1](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(01)00036-1)
- Waelder, R. (1925). The psychoses: Their mechanisms and accessibility to influence. *International Journal of Psychoanalysis*, 6, 259–281.
- Wallace, H. M., Carrillo, A., & Kelley, J. (n.d.). *Perceptions of narcissism in college professors*.

Priedai

1 priedas. Sutikimo forma

Gerbiama(-s) respondente,

Esu Gabrielė Kaupaitė, VU magistrantūros studijų programos „Švietimo politika ir lyderystė“ studentė. Kviečiu Jus dalyvauti tyrime, kuriuo siekiama nustatyti sąsajas tarp mokytojų narcisizmo, perfekcionizmo, veiksmingumo bei perdegimo mokykloje.

Instrumentų pildymas Jums užtruks apie 30 min. Čia nėra teisingų ar klaidingų atsakymų, mane domina Jūsų nuomonė. Konfidencialumą garantuoju. Tyrimo duomenys bus naudojami tik moksliniais tikslais, nebus nagrinėjamos atskiros respondentų nuomonės.

Sutinku dalyvauti tyrime:

Ačiū!

el. paštas: gabriele.kaupaite@fsf.stud.vu.lt

2 priedas. Dirbtinio intelekto naudojimo deklaracija

Studentas (-ė): Gabrielė Kaupaitė

Baigiamojo darbo tema: Mokytojų narcisizmo, perfekcionizmo, veiksmingumo ir perdegimo mokykloje sąsajos

Vadovaudamasi/s „Dirbtinio intelekto naudojimo Vilniaus universitete gairėmis“, patvirtinu, kad rengdamas (-a) šį baigiamąjį darbą:

1. **Prisiimu atsakomybę** už viso darbe pateikto turinio kūrimą ir jo originalumą. Patvirtinu, kad generatyvinio DI įrankiai buvo naudojami tik kaip pagalbinių priemonė, o ne kaip darbo bendraautorius ar autorius.
2. **Atlikau turinio patikrą (validaciją).** Visi DI sugeneruoti faktai, nuorodos ir duomenys buvo patikrinti pirminiuose šaltiniuose.
3. **Užtikrinau duomenų saugą.** Į DI sistemas nekėliau konfidencialių tyrimo duomenų, asmens duomenų ar nepublikuotos medžiagos.
4. **Pateikiu įrodymus.** Tais atvejais, kai buvo generuojamas didesnės apimties tekstas ar turinys, visa generavimo išklotinė (transkripcija) pateikiama darbo prieduose (kaip nurodyta lentelėje žemiau).

DI įrankių naudojimo ataskaita (pildymo pavyzdys):

DI įrankis (nurodomas pavadinimas ir versija)	Naudojimo tikslas (trumpai identifikuojama, ką darėte?)	Taikymo vieta darbe (skyrus / puslapį)	Studento indėlis ir validacija (kaip pakeitėte ar patikrinote rezultatą?)	Ar pridėta išklotinė?* (Priedo Nr.)
ChatGPT-4o	Idejų generavimas, struktūros planavimas	Įvadas, teorinė darbo dalis, literatūra	Paprašiau pasiūlyti darbo struktūrą. Atmečiau 3 teorinės dalies punktus kaip netinkamus, likusius pritaikiau pagal pasirinktą darbo temą ir papildžiau savo siūlymais. Paprašiau pasiūlyti kaip dar galiau papildyti įvado dalį. Pabaigoje paprašiau peržiūrėti literatūros sąrašą ar	Netaikoma

			nepamiršau teorinėje dalyje paminėtų reikšmingų literatūros šaltinių.	
Grammarly / DeepL Write	Anglų k. stiliaus ir gramatikos korekcija	Visas tekstas (Santrauka)	Peržiūrėjau vertimo pasiūlymą, atmečiau tuos aspektus, kurie keitė teminių prasmių ar akademinių stilių.	Netaikoma

Papildoma informacija apie DI naudojimą (jei aktualu, galite pateikti kitą aktualią informaciją apie DI naudojimą):

* **Generavimo išskiotinės teikimas darbo prieduose.** Kaip nurodyta VU Dirbtinio intelekto gairėse, tais atvejais, kai darbe panaudojama dalis didesnės apimties DI generatyvinio modelio sugeneruoto atsakymo, visas sugeneruotas tekstas turi būti pateikiamas darbo prieduose. Išskiotinė teikiama tais atvejais, tarkime, kai DI sugeneruota didesnės apimties informacija buvo adaptuota ar iš dalies panaudota rengiamame darbe. Tarkime, DI pasiūlė visą baigiamojo darbo struktūrą, kurios dalis buvo pritaikyta arba DI sugeneravo pirmą 3 straipsnių apžvalgą, kuri vėliau buvo išplėsta, papildomai analizuota ar interpretuota (ar kitas reikšmingos apimties generuotas turinys, kuris buvo panaudotas darbo rengimui).

Jei DI įrankiai nebuvo naudojami, po baigiamojo darbo temos ir studento vardo pašalinkite atitinkamus teiginius bei lentelę ir įrašykite šį sakinį: „Patvirtinu, kad rengiant baigiamąjį darbą jokie generatyviniai DI įrankiai nebuvo naudojami.“ Deklaraciją pasirašykite.

Studento (-ės) parašas:

Data: 2026 – 05 - 19

