

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
PEDAGOĢIJAS, PSIHOLÓĢIJAS UN MĀKSLAS FAKULTĀTE
PSIHOLÓĢIJAS NODAĻA

**VIENTULĪBAS UN PERFEKCIONISMA SAISTĪBA AR APMIERINĀTĪBU
AR DARBU VISPĀRIZGLĪTOJOŠO IESTĀŽU SKOLOTĀJIEM**

BAKALaura DARBS

Autors: **Zane Klauča**

Studentu apliecības Nr: zk11025

Darba vadītāja: docente, Dr. psych. Ilze Damberga.

RĪGA 2015

Anotācija

Pētījuma mērķis bija noskaidrot kāda ir sakarība starp apmierinātību ar darbu, perfekcionismu un vientulību vispārizglītojošo iestāžu skolotājiem. Pētījuma piedalījās 61 dalībnieks no divām Rīgas vispārizglītojošām skolām (55 sievietes, 6 vīrieši) vecumā no 22 līdz 64 gadiem, vidējais vecums grupā ir 43 gadi ($M=42,62$; $SD=11,39$). Pētījumā tika izmantota Skolotāju apmierinātības ar darbu aptauja, Perfekcionisma skala, Vientulības skala un šim darbam izveidota sociāli - demogrāfisko datu aptauja par respondenta vecumu, dzimumu, profesijā nostrādāto laiku un konkrētajā skolā nostrādāto laiku. Pēc iegūtajiem rezultātiem tika secināts, jo izteiktāki ir perfekcionisma Standartu un Kārtības rādītāji, jo lielāka ir apmierinātība ar darbu, kā arī zemāka vientulības izjūta ir saistīta ar izteiktāku apmierinātību ar darbu skolotājiem.

Atslēgas vārdi: apmierinātība ar darbu, perfekcionisms, vientulība, skolotāji.

Abstract

This paper examines relationships between job satisfaction, perfectionism and loneliness among teachers. There were 61 participants (55 women and 6 men) aged 22 to 64 years ($M=42,62$; $SD=11,39$) from two Secondary schools in Riga. The study used Teacher Job Satisfaction Questionnaire, The Almost Perfect Scale – Revised, Revised UCLA Loneliness Scale and Socially - demographic data survey for the respondent's age, sex, time worked in profession and time worked in particular school. It was concluded that the greater results in perfectionism's Standards and Order Scales, the greater overall job satisfaction. The lower results in loneliness, the greater overall job.

Key words: job satisfaction, perfectionism, loneliness, teachers.

SATURS

Anotācija.....	1
Abstract.....	2
Ievads.....	4
Skolotāju apmierinātība ar darbu.....	7
Perfekcionisms	9
Vientulība	14
Saistība starp apmierinātību ar darbu, perfekcionismu un vientulību	18
Metode	20
Pētījuma dalībnieki	20
Instrumentārijs	20
Procedūra	21
Rezultāti.....	22
Diskusija	27
Secinājumi	31
Izmantotās literatūras un avotu saraksts	33
1.pielikums. Skolotāju apmierinātības ar darbu aptauja.....	40
2.pielikums. Perfekcionisma skala	42
3.pielikums. Vientulības skala.....	43
4.pielikums. Sociāli demogrāfisko datu aptauja.....	44
5.pielikums. Teacher Job Satisfaction Questionnaire.....	45

IEVADS

Latvijā jau kādu laiku aktuāla tēma ir izglītības sistēmas vājās puses – it īpaši mācību darba kvalitāte, profesionāļu nepietiekamība skolās, ko ietekmē tādi ārējie faktori kā atalgojums, darba vide, darba slodze, kas ir daudz pētītas dimensijas apmierinātībai ar darbu. Skolotāju darbam raksturīgas ilgas darba stundas un paaugstināts stresa līmenis. Šie nelabvēlīgie faktori rada papildus trauksmi un frustrāciju, kas lielākoties noved pie pavājinātām darba spējām, arī izdegšanas sindroma, kas Latvijā ir bieži sastopama problēma (Austers, Golubeva & Strode, 2007), kā arī pie problēmām starppersonu attiecībās gan darbā, gan mājās (Kyriacou, 2001). Valsts līmenī reti tiek runāts par iekšējiem apmierinātības ar darbu faktoriem, kas ietekmē profesionāļus. Būtiska loma ir tādām personības iezīmēm kā, piemēram, perfekcionismam, emocionālajai labklājībai, kvalitatīvām starppersonu attiecībām, kā arī uztvertajam atbalstam.

Literatūrā aprakstīts, ka apmierināts darbinieks ir daudz efektīvāks un produktīvāks par neapmierinātu darbinieku (Tesfaw, 2014), tādēļ ir tik svarīgi uzlabot skolotāju apmierinātību ar profesiju, kas nestu pozitīvas izmaiņas arī izglītības sistēmā kopumā. Jaunākie pētījumi pierāda, ka skolotāju profesionālais statuss Latvijā pēdējos gados tiešām krities (ESF, 2007, kā minēts Pipere & Lepik, 2013). Pat ja nav iespējams tuvākajā laikā panākt pozitīvas izmaiņas atalgojumā, būtu ieteicams strādāt ar Latvijā maz pētītajiem apmierinātības iekšējiem faktoriem – nodrošināt skolotājiem atbalsta sistēmu, izaugsmes iespējas.

Pētījumos pierādīts, ka personības iezīmes, šajā gadījumā perfekcionisms, nozīmīgi ietekmē apmierinātību ar darbu, darba kvalitāti, kā arī profesionālo distresu (Flett, Hewitt & Hallet, 1995, kā minēts Wittenberg & Norcross, 2001; Fry, 1995, kā minēts Wittenberg & Norcross, 2001). Tādēļ šajā pētījumā tiks runāts par būtiskākajām teorijām (Hewitt, Flett & Ediger, 1995; Frost et al., 1997; Hewitt, Flett Turnbull-Donovan 1991; Hewitt, Flett & de Rosa, 1996; Hewitt et al., 2002), kas atklāj perfekcionisma iedalījumu un izpausmes.

Pierādīts, ka perfekcionisms cieši saistīts ar tādām negatīvām sekām kā depresiju, trauksmi, stresu, kā arī zemāku kopējo apmierinātību ar dzīvi (Akhunlar, 2010; Bovornusvakool et al., 2012; Chang et al., 2008; Chang et al., 2011; Hasnain & Fatima, 2011; Mellor et al., 2011; Salimi, 2011), bet šajā pētījumā tiks izcelta perfekcionisma saistība ar vientulību (Chang et al., 2008), kas pastiprina visus iepriekš minētos negatīvos emocionālos stāvokļus (Chang et al., 2008; Chang et al., 2011; Heinrich & Gullone, 2006; McWhirter, 1990; Park, 2004; Russell, 1996; Vanhalst et al., 2012a; Vanhalst et al.,

2012b). Bieži darbinieks vientulību cenšas kompensēt ar nodošanos darbam, kas var būt par cēloni izdegšanai, kā rezultātā cilvēkam būtiski samazinās apmierinātība ar darbu un viņš vēlas vai ir spiests aiziet no profesijas (Russell, 1996).

Pētījuma mērķis ir noskaidrot, kāda ir sakarība starp apmierinātību ar darbu, perfekcionismu un vientulību vispārizglītojošo iestāžu skolotājiem.

Pētījuma jautājums:

Kādas saistības pastāv starp apmierinātību ar darbu, perfekcionismu un vientulību vispārizglītojošo iestāžu skolotājiem?

Tika izvirzīti divi papildus jautājumi:

Kāda saistība pastāv starp darba stāžu, vecumu un apmierinātību ar darbu vispārizglītojošo iestāžu skolotājiem?

Kuras no apmierinātības ar darbu apakšskalām ir visciešāk saistītas ar kopējo apmierinātības ar darbu rādītāju vispārizglītojošo iestāžu skolotājiem?

Pētījuma mainīgie lielumi. Apmierinātības ar darbu rādītāji, perfekcionisma rādītāji, vientulības rādītāji.

Pētījuma grupa sastāv no 61 dalībnieka, no kuriem 55 ir sievietes un 6 – vīrieši. Dalībnieku vecums ir no 22 līdz 64 gadiem un darba stāžs no nepilna gada līdz 40 gadiem ($M=42,62$; $SD=11,39$).

Pētījuma dizains ir korelatīvi aprakstošs pētījums.

Datu ievākšana metodes – apmierinātība ar darbu tika mērīta izmantojot Skolotāju apmierinātības ar darbu aptauja (Teacher Job Satisfaction Questionnaire, Lester, 1982), kas tika adaptēta darba ietvaros. Tā sastāv no 66 apgalvojumiem. Apgalvojumi formulēti 5 baļļu Likerta skalā no „pilnība nepiekrītu” līdz „pilnībā piekrītu”. Šī aptauja pievienota 1. Pielikumā, aptaujas jautājumi oriģinālvalodā pievienoti 5.pielikumā.

Perfekcionisma rādītāji tika mērīti ar Perfekcionisma skalu (The Almost Perfect Scale – Revised, APS-R; Slaney et al., 2001), kas sastāv no 23 apgalvojumiem. Atbildes jāsniedz 7 baļļu Likerta skalā no „nemaz nepiekrītu” līdz „pilnībā piekrītu”. Latvijā adaptējusi R. Buliņa (Buliņa, 2009). Šī aptauja pievienota 2.pielikumā.

Vientulības rādītāji tika mērīti ar Vientulības skalu (Revised UCLA Loneliness Scale, Russell, Peplau & Cutrona, Version 3, 1996), kas sastāv no 20 jautājumiem 4 baļļu Likerta skalā gradācijā no „Nekad” līdz „Vienmēr”. Latvijā metodi adaptējusi I.Freivalde (Freivalde, 2004). Šī aptauja pievienota 3. pielikumā.

Sociāli demogrāfiskie dati tika mērīti ar šim darbam izveidotu Sociāli - demogrāfisko datu aptauju, kas sastāv no 4 jautājumiem par respondenta vecumu, dzimumu, profesijā nostrādāto laiku, konkrētajā skolā nostrādāto laiku. Šī aptauja pievienota 4. pielikumā.

Dati tika ievākti frontāli divās Rīgas vispārizglītojošās skolās.

Bakalaura darbs sastāv no teorētiskās un empīriskās daļas. Teorētisko daļu veido 4 daļas – apmierinātība ar darbu, perfekcionisms, vientulība, saistības starp apmierinātību ar darbu, perfekcionismu un vientulību. Empīriskā daļa sastāv no rezultātu un diskusijas daļas. Literatūras sarakstu veido 75 avoti. Darba apjoms ir 45 lapaspuses.

SKOLOTĀJU APMIERINĀTĪBA AR DARBU

Loke (Locke, 1976, kā minēts Tesfaw, 2014) apmierinātību ar darbu definējis kā darba pieredzi vai darba novērtējumu, kas rada patīkamu vai pozitīvu emocionālu stāvokli. Tā tiek definēta arī kā indivīda jūtas par savu darbu un tā ir atkarīga no individuālām attieksmēm un motivācijas līmeņa attiecībā uz savu darbu (Gilmer & Deci, 1977, kā minēts Kitchel et.al., 2012). Boglers (Bogler, 2001) definējis apmierinātību ar darbu izmantojot divus faktoros. Pirmais no tiem tiek dēvēts par iekšējo faktoru (*intrinsic factors*), kas tiek saistīts ar sasniegumiem, neatkarību darbā, profesionālo prestižu un attīstību. Otrais faktors ir ārējais faktors (*extrinsic dimension*), kas ir saistīts ar darba apstākļiem, atalgojumu un citiem ieguvumiem darbā.

Vispārzināms ir fakts, ka apmierināts darbinieks ir daudz efektīvāks un produktīvāks par neapmierinātu (Martin, 2002, kā minēts Kitchel et.al., 2012; Tesfaw, 2014).

Apmierināts darbinieks ir daudz vairāk ieinteresēts savas karjeras izaugsmē (Kitchel et.al., 2012). Pastāv pretrunīga informācija par to, vai demogrāfiskie dati prognozē darbinieka apmierinātību ar darbu. Pētījumos pierādīts, ka skolotāju izlasē dzimums ietekmē kopējo apmierinātību ar darbu, savukārt vecums, darba stāžs un izglītības līmenis neietekmē kopājo apmierinātību ar darbu (Cano & Miller, 1992; Castillo & Cano, 2004). Toties citā pētījumā noskaidrots, ka gados vecāki darbinieki vairāk fokusējas uz darba pozitīvajiem aspektiem, tādējādi kopumā ir vairāk apmierināti ar darbu par gados jaunākiem darbiniekiem (Löckenhoff & Carstensen, 2004).

Skolotāju apmierinātība ar darbu visbiežāk tiek pētīta saistībā ar mācību darbu, darba apstākļiem un sabiedrības līmeņa faktoriem, kas ir ārpus skolas un skolotāju ietekmes, piemēram, izglītības sistēma valstī un medijos publicētā informācija, kas ietekmē sabiedrības attieksmi pret skolotājiem, tātad ietekmē skolotāju statusu sabiedrībā (Dinham & Scott, 2000). Piperes un Lepika veiktajā pētījumā noskaidrots, ka skolotāju profesionālais statuss Latvijā pēdējos 15 gados ievērojami krities (ESF, 2007, kā minēts Pipere & Lepik, 2013). Zemā atalgojuma un mazo karjeras iespēju dēļ labākie profesionāļi pārgājuši uz privāto sektoru (Bebriša, Ieviņa & Krastiņa, 2007, kā minēts Pipere & Lepik, 2013).

Pētījumos pierādīts, ka skolotāju apmierinātību ar darbu uzlabo skolas vide, kas nodrošina iespēju attīstīties (Conley et al., 1998, kā minēts Tesfaw, 2014); demokrātisks skolas vadības stils (Hallinger and Heck, 1998, kā minēts Tesfaw, 2014; Bogler, 2001), un , iespēja piedalīties svarīgu lēmumu pieņemšanā (Perie & Baker, 1997; Rice & Schneider,

1994; Tesfaw, 2014; Zembylas & Papanastasiou, 2006). Skolotāju apmierinātību ar darbu uzlabo arī tādi skolas iekšējie faktori kā atbalsts no skolas vadības (Perie & Baker, 1997; Tesfaw, 2014; Whitener, 1997), atgriezeniskās saites sniegšana par paveikto darbu (Perie & Baker, 1997; Pipere & Lepik, 2013), labas attiecības ar kolēģiem (Zembylas & Papanastasiou, 2006). Tesfavs (Tefaw, 2014) izpētījis, ka mācību darba kvalitāte paaugstina kopējo apmierinātību ar darbu. Ne mazāk svarīgs ir kopējais skolas mērķis un nākotnes redzējums.

Dažos pētījumos atklāts, ka skolotāji ar mazāku darba pieredzi ir apmierinātāki ar darbu kā viņu vairāk pieredzējušie kolēģi (Perie & Baker, 1997; Sari, 2004, kā minēts Pipere & Lepik, 2013), kas varētu būt skaidrojams ar lielo darba slodzi kā rezultātā parādās izdegšanas sindroma simptomi (Austers, Golubeva & Strode, 2007; Troman & Woods, 2001, kā minēts Kitchel et.al., 2012; Straquadine, 1990, kā minēts Kitchel et.al., 2012; Vaughn, 1990, kā minēts Kitchel et.al., 2012). Tomēr jāmin, ka, uzsākot strādāt skolotāja darbā, jaunažiem speciālistiem nereti ir idealizēts redzējums par darbu klasē – ka vairums skolēni būs čakli un zinātkāri. Nonākot reālajā skolas vidē, nākas saskarties ar vilšanos. It īpaši, kamēr vēl trūkst pieredzes kā noturēt disciplīnu klasē, šis darbs var sagādāt vairāk vilšanos nekā prieku (Chandler, 1983).

Pētījumos pierādīts, ka skolotāju apmierinātība ar darbu ir saistīta ar palikšanu darba vietā (*retention*) (Houchins, Shippen & Cattret, 2004, kā minēts Huges, 2006; Protheroe, Lewis & Paik, 2002, kā minēts Huges, 2006; Shann, 1991, kā minēts Huges, 2006; Stockard & Lehman, 2004, kā minēts Huges, 2006). Minēts, ka vidēji ceturtdaļa skolotāju pamet skolotāja profesiju tuvākā laikā pēc darba uzsākšanas (Ellis & Bernhardt, 1992, kā minēts Huges, 2006). Lielākoties tas notiek tādēļ, ka skolotāji vēlas lielākus izaicinājumus karjerā un intelektuālajā jomā (Colgan, 2004, kā minēts Huges, 2006; Ellis & Bernhardt, 1992, kā minēts Huges, 2006).

PERFEKCIONISMS

Visbiežāk psihologi perfekcionismu definē kā pārmērīgas bažas par apkārtējo gaidām un prasībām, tiekšanos uz pilnību, pārmērīgi augstu standartu ievērošanu, sava un citu veikuma kritizēšanu (Burns, 1980, kā minēts Hasnain & Fatima, 2012; Frost, Marten, Lahart, & Rosenblate, 1990, kā minēts Chang et.al., 2011; Hollender, 1978, kā minēts Hasnain & Fatima, 2012). Perfekcionisms tiek raksturots arī kā irracionāla pārliecība, kam perfekcionisti pakļauj gan sevi, gan apkārtējo vidi (Biase, 1999, kā minēts Hasnain & Fatima, 2012; Ellis, 2002, kā minēts Hasnain & Fatima, 2012).

Galvenais perfekcionisma komponents ir pakāpe, kādā tiek uzverts apkārtējo cilvēku kritiskums (Hewitt, Flett & Turnbull-Donovan, 1991). Perfekcionisms ietekmē to, cik bieži un cik stipri cilvēks izjūt stresu ikdienas situācijās. Jo izteiktāks perfekcionisms, jo vairāk cilvēks pakļauts jebkurai apkārtējās vides notikumam tādēļ, ka ir tendēts katru neveiksmi uzskatīt par apliecinājumu saviem trūkumiem (Hewitt, Flett & Ediger, 1995).

Perfekcionistiem raksturīga tā sauktā melnbaltā domāšana – jebkurš sasniegums, kas nav padarīts perfekti, tiek uzskatīts kā neveiksme (Hewitt, Flett & Ediger, 1995). Frosts ar kolēģiem (Frost et.al, 1997) uzskata, ka perfekcionisti baidās saņemt atgriezenisko saiti, tādējādi izvairoties apzināties savas pieļautās kļūdas. Šī iemesla dēļ viņu veikums nekļūst labāks.

Vairāki autori uzskata, ka perfekcionistiem raksturīga pavēlēšana sev, tas ir, ko vajadzēja darīt savādāk un kā jārikojas nākamreiz, lai izdarītu visu apmierinoši (Burns, 1980, kā minēts Frost et.al., 1995; Hamachek, 1978, kā minēts Frost et.al., 1995; Pacht, 1984, kā minēts Frost et.al., 1995). Šo fenomenu aprakstījusi arī Hornija (Horney, 1950, kā minēts Hewitt et.al., 2002), kura to nodēvēja par „„Man jābūt, man jāizdara” tirāniju” (the tyranny of the should). Autore to skaidroja kā neirotisku personību mēģinājumus sasniegt pilnību, izveidojot ko līdzīgu sarakstam ar obligāti veicamajiem pienākumiem. Frosts un Martens (Frost & Marten, 1990, kā minēts Frost et.al., 1995) šo fenomenu pētījuši sīkāk. Autori noskaidroja, ka perfekcionisti turas pie pārliecības, ka viņiem vajadzēja tikt ar pienākumu galā labāk neskatoties uz reālo veikumu. Šīs izjūtas atspoguļo spēcīgās paškritiskās domas, kas mēdz novest līdz depresijai (Burns, 1980, kā minēts Hasnain & Fatima, 2012; Pacht, 1984, kā minēts Frost et.al., 1995).

Tomēr var teikt, ka perfekcionisms līdz zināmai robežai ir sociāli pieņemama iezīme, jo nodrošina sasniegumus tādās jomās kā izglītība, sports, karjera, zinātne un daudzās citās,

kā arī tikai retos gadījumos tas ir tik izteikts, ka būtu uzskatāms par traucējumiem (Slade & Owens, 1998, kā minēts Hasnain & Fatima, 2012).

Sākotnēji perfekcionisms tika uzskatīts par viendimensionālu konstruktu (Burns, 1980, kā minēts Hasnain & Fatima, 2012). Daži pētnieki piekrīt šim pieņēmumam joprojām (Shafran, Cooper & Fairburn, 2002). Tomēr kopumā šobrīd valda uzskats, ka perfekcionisms ir daudzdimensionāls konstrukts (Hewitt, Flett & Turnbull-Donovan, 1991; Hewitt, Flett & Ediger, 1995; Frost et.al, 1997). Atkarībā no autoru viedokļa, tas sevī ietver gan adaptīvas, gan neadaptīvas pazīmes (Bieling, Israeli, & Antony, 2004; Blatt, 1995, kā minēts Park, 2004) un skatāms gan individuālajā, gan starppersonu sfērā (Hewitt, Flett & Ediger, 1995).

Vienu no biežāk citētajiem perfekcionisma modeļiem (Childs & Stoeber, 2010) raksturo Hevits un Flets kopā ar kolēģiem (Flett, Hewitt, Flett & Ediger, 1995; Hewitt, Flett & Turnbull-Donovan, 1991; Hewitt, Flett & de Rosa, 1996; Hewitt et.al., 2002). Viņu izpratnē perfekcionisms ir daudzdimensionāls fenomens, ko var iedalīt trīs atšķirīgos veidos. Pirmais no tiem ir uz sevi orientētais perfekcionisms, kad cilvēks tiecas pēc pilnības savā darbā, ārienē, sevis pasniegšanas stilā. Otrais perfekcionisma veids - uz citiem orientētais - liek cilvēkam sagaidīt, ka citi ir vai citiem vajadzētu būt perfektiem. Un trešais veids - sabiedrības noteiktais – liek turēties pie pārliecības, ka citi no cilvēka sagaida pilnību visās dzīves jomās. Balstoties savā teorijā, Hevits un Flets ar kolēģiem veikuši vairākus atkārtotus pētījumus, cenšoties noskaidrot, kas raksturīgs katra perfekcionisma veida pārstāvjiem.

Pastāv pretrunīga informācija par to, vai uz sevi orientētais perfekcionisms ir uzskatāms par adaptīvu (Chang et.al, 2008). Paši teorijas autori to uzskata par ambivalentu konstruktu (Hewitt, Flett & Hallet, 1994, kā minēts Wittenberg & Norcross, 2001), kopumā tomēr uzskatot, ka uz sevi orientētais perfekcionisms ir adaptīvs (Chang et.al, 2008; Hewitt & Flett, 2004, kā minēts Hasnain & Fatima, 2012). Citi autori secinājuši, ka uz sevi orientētie perfekcionisti gūst apmierinājumu, kad sasniedz gaidīto mērķi, bet jūtas slikti, kad tas neizdodas, kas kopumā veicina pašizaugsmi (Yang & Stoeber, 2010). Vairākos pētījumos uz sevi orientētais perfekcionisms tiek saistīts ar pozitīvu attieksmi pret dzīvi un lielāku kopējo apmierinātību ar dzīvi (Ashby & Rice, 2002; Capan, 2010; Hasnain & Fatima, 2011; Stoeber & Stoeber, 2009; Yang & Stoeber, 2010).

Tomēr jāmin, ka ne tikai uz sevi vērstajam perfekcionismam ir sava pozitīvā puse. sabiedrības noteiktais un uz citiem orientētais perfekcionisms korelē ar pozitīvu sociālo spēju novērtējumu dažādās sfērās. Piemēram, uz citiem orientētais perfekcionisms tiek

saistīts ar paaugstinātu pašapziņu, lielāku vēlmi dominēt (Flett, Hewitt & de Rosa, 1996). Čailds un Storbera (Childs & Stoerber, 2010) pētījumā tika izvirzīts pieņēmums, ka perfekcionisti, kas ir orientēti uz citiem, jūtas enerģiskāki, jo, liekot strādāt citiem, ietaupa savus spēkus. Savukārt sabiedrības noteiktie perfekcionisti lielākoties labi kontrolē savas emocijas (Flett, Hewitt & de Rosa, 1996).

Tomēr biežāk literatūrā sastopams uzskats, ka sabiedrības noteiktais perfekcionisms vērtējams kā neadaptīvs (Bieling et al., 2004; Wittenberg & Norcross, 2001), jo šie cilvēki savu augsto prasību dēļ biežāk ir neapmierināti neatkarīgi no tā, vai sasniedz gaidīto rezultātu (Yang & Stoerber, 2010). Viņi arī ir ļoti jūtīgi pret jebkāda veida atgriezenisko saiti, tādēļ mēdz būt noslēgtāki un kautrīgāki par citiem cilvēkiem. Sociāli noteiktajiem perfekcionistiem ir ne tikai pārmērīgi augsti standarti pret sevi, bet šie standarti veido viņu identitāti un pašvērtējumu, tādēļ, ka, viņuprāt, pieņemšana no apkārtējo cilvēku puses ir atkarīga no šo standartu sasniegšanas (Hill, Hall, & Appleton, 2011). Pastāv arī saistība starp sabiedrības noteikto perfekcionismu un vājāku psihosociālo piemērošanos (*psychosocial adjustment*) (Flett, Hewitt & de Rosa, 1996).

Citos pētījumos atklāta sakarība starp uz sevi orientēto perfekcionismu un negatīviem emocionāliem stāvokļiem, piemēram, depresiju un trauksmi, kas var attīstīties no smagas paškritikas, bezvērtības izjūta un nespējas sasniegt paša uzstādītos augstos standartus. Arī sabiedrības noteiktais perfekcionisms pārliecinoši tiek saistīts ar depresijas un trauksmes simptomiem (Hewitt, Flett & Turnbull-Donovan, 1991; Park, 2004). Abi šie perfekcionisma veidi tiek saistīti arī ar ēšanas traucējumiem (Hewitt, Flett & Ediger, 1995). Savukārt uz citiem orientētais perfekcionisms korelē ar fobijas un paranojas simptomiem (Shafran & Mansell, 2001, kā minēts Chang et.al, 2008).

Cits skatījums uz perfekcionismu ir Frostam un kolēģiem (Frost, Marten, Lahart, & Rosenblate, 1990, kā minēts Park, 2004), uz kuriem autori atsaucas joprojām. Perfekcionisms tiek definēts kā mainīgais, kas ietver pārspīlētu paškritismu, augstus personiskos standartus, bažas par sociālo gaidu īstenošanu, pārmērīgu fokusēšanos uz kārtību un šaubas par savu darbību efektivitāti. Autori uzskata, ka perfekcionisms sastāv no 6 empīriski noteiktām dimensijām. Pirmā no tām - kļūdu uztvere - atbild, vai cilvēks uztver kļūdas kā neveiksmes vai kā daļu no izaugsmes. Otrā - personīgie standarti - nosaka cik augstu cilvēks tos sev uzstādījis un cik liela ir iekšējā vajadzība tos sasniegt. Trešā dimensija - vecāku kritika - attiecas uz izjūtu, ka paša vecāki ir pārmērīgi kritiski, ceturta dimensija - vecāku gaidas - attiecās uz izjūtu, ka tās ir pārāk augstas. Piektā - organizētība - attiecas uz vēlmi pēc kārtības. Un sestā dimensija - šaubas par savu veikumu - attiecas uz

pastāvīgu izjūtu, ka vajadzēja izdarīt labāk (Frost, Marten, Lahart, & Rosenblate, 1990, kā minēts Chang et.al., 2011). Jāmin, ka jaunākā Frosta un kolēģu pētījumā (Frost et.al, 1997) tiek minētas tikai piecas dimensijas - kļūdu uztvere, personīgie standarti, vecāku kritika, vecāku gaidas un šaubas par savu veikumu.

Veikti vairāki pētījumi, balsoties uz šīm sešām dimensijām. Piemēram, Frosts ar kolēģiem atklājuši, ka visas dimensijas izņemot organizētību norāda uz disfunkcionālu uzvedību (Frost, Marten, Lahart, & Rosenblate, 1990, kā minēts Frost et.al., 1995). Citā pētījumā atklāts, ka kļūdu uztvere un šaubas par savu veikumu ir spēcīgi saistītas ar negatīviem afekta stāvokļiem (Shafran & Mansell, 2001 kā minēts Chang et.al., 2011).

Jāmin, ka svarīga Frosta un kolēģu perfekcionisma koncepcijas sastāvdaļa ir bažas par pieļautajām kļūdām (Frost, Marten, Lahart, & Rosenblate, 1990, kā minēts Frost et.al., 1995). Bažas par pieļautajām kļūdām ir apakšskala autoru Multidimensionālajai Perfekcionisma skalai (Multidimensional Perfectionism Scale, Frost et al., 1990, kā minēts Frost et.al., 1995). Tā atspoguļo negatīvu kļūdu uztveri, tendenci tās interpretēt kā neveiksmes. Tā ir arī pārliecība, ka citi pēc pieļautās kļūdas vērtēs cilvēku zemāk. Cilvēkiem ar augstākām bažām par savām pieļautajām kļūdām ir raksturīga zemāka pārliecība par savam spējām; viņi lielākoties uztver kļūdas sociālā kontekstā, piemēram, raizējas, ko citi par viņiem padomās, kā pieļautā kļūda ietekmē apkārtējos cilvēkus. Šiem cilvēkiem arī grūtāk aizmirst pieļautās kļūdas, jo viņi uz tām reagē negatīvāk, kā arī grūtāk tolerē stresu kopumā. Viņiem ir spēcīga pārliecība, ka citi viņus vērtē bargāk nekā tas patiesība ir (Frost & Marten, 1990, kā minēts Frost et.al., 1995; Frost et.al., 1995)

Perfekcionisms saistīts ar tādām negatīvām psiholoģiskām sekām kā zems pašvērtējums, zemāka apmierinātība ar dzīvi, depresija, obsesīvi kompulsīvi simptomi, prokrastinācija, stress, trauksme (Hasnain & Fatima, 2012), darbaholisms (Bovornusvakool et al., 2012), depresīvi simptomi, biežāks negatīvs emocionālais stāvoklis (*greater negative affectivity*), zemāka pašefektivitāte, augstāka sociālā trauksme (*greater social anxiety*) (Park, 2004), izdegšanas sindroms (Chenevey, et al., 2009; Straquadine, 1990, kā minēts Kitchel et.al., 2012; Troman & Woods, 2001, kā minēts Kitchel et.al., 2012; Vaughn, 1990, kā minēts Kitchel et.al., 2012).

Skolotāju populācijā veikti vairāki pētījumi, balstoties uz Hevita un Fleta teoriju. Kā zināms skolotāja darbs ir saspīlēts, tā ir profesija, kuras pārstāvji bieži piedzīvo fizisku un emocionālu izdegšanu (Stoeber & Rennert, 2008), kas savukārt var novest pie profesijas pamešanas (Leung & Lee, 2006) vai pāragras pensionēšanās (Cano-García, Padilla-Muñoz, & Carrasco-Ortiz, 2005; Demetriou & Wilson, 2012; Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006).

Šajos pētījumos atklāts, ka jo īpaši uz sevi vērsta un sociāli noteiktais perfekcionisms atstāj ietekmi gan uz skolotājiem kā profesijas pārstāvjiem, gan ietekmē personisko dzīvi.

Skolotāji, kam ir augsti uz sevi orientētā perfekcionisma rādītāji salīdzinājumā ar tiem, kas nav perfekcionisti, piedzīvo biežāku profesionālo distresu, kas saistīts ar tiešo darbu skolā (Flett et al., 1995, kā minēts Stoeber & Rennert, 2008). Savukārt Storbera un Rennerta pētījumā atklāt, ka šis perfekcionisma veids veicina izaugsmi karjerā, ar nosacījumu, ka skolotājs uzstāda sev augstus standartus, bet nebaidās pieļaut kļūdas (Stoeber & Rennert, 2008).

Savukārt par sociāli noteikto perfekcionismu autori ir vienisprātis, ka skolotāja profesijai tas nāk par ļaunu. Čaildsa un Storbera pētījumā novērots, ka sociāli noteiktie perfekcionisti skolotāji pētījuma veikšanas periodā 3 mēnešu garumā jutās vairāk noguruši nekā viņu kolēģi, kas liek domāt, ka tas ir veicinošais faktors stresam un izdegšanai (Childs & Stoeber, 2012). Fleta un kolēģu pētījumā (Flett et al., 1995, kā minēts Stoeber & Rennert, 2008) sociāli noteiktais perfekcionisms skolotājiem tiek saistīts ar biežāku un intensīvāku profesionālo distresu (par maz atzinības, par maz kontroles pār skolas lietām u.c.), biežākām un intensīvākām stresa izpausmēm, kā arī izteiktāku fizisko nogurumu. Storbers un Rennerts uzsver, ka jo īpaši izjūta par nerasniedzamajām skolēnu vecāku gaidām ir viens no būtiskākajiem cēloņiem izdegšanas sindromam (Stoeber & Rennert, 2008).

VIENTULĪBA

Lielākoties visi cilvēki kādreiz izjūt vientulību (Heinrich & Gullone, 2006; Peplau 1985). Svarīgi saprast atšķirību starp vientulību un vienatni. Īsumā vientulība ir distresu izraisošs stāvoklis (Peplau & Perlman, 1982; Russell, Peplau, & Cutrona, 1980), no kura cilvēki cenšas izvairīties, savukārt vienatne ir patīkams stāvoklis (Buchholz & Catton, 1999). Būtisks vientulības raksturotājs ir subjektivitāte – vientulības izjūta nav atkarīga no reālo sociālo kontaktu daudzuma (Hawkey, Burleson, Berntson & Cacioppo, 2003; Park, 2004), kaut gan autoru viedokļi šajā sakarā dalās (Houtjes et.al., 2014)

Vairāki autori uzsver to, ka cilvēkiem kā sociālām būtnēm viens no svarīgākajiem motivātoriem ir vajadzība pēc piederības, kas savukārt rada bailes no vientulības, ietekmējot domas, emocijas un rīcību (Baumeister & Leary, 1995; Horney, 1945, kā minēts Izgar, 2009; Mijuskovic, 1988, kā minēts Heinrich & Gullone, 2006). Baumeisters un Lerijs (1995) apstiprina, ka vajadzība pēc piederības nodrošina tiešanos pēc sabiedrības ar mērķi radīt un saglabāt vismaz minimālu skaitu kvalitatīvu attiecību. Nerodot apmierinājumu vajadzībai pēc piederības, cilvēks var izjust vientulību. Hornija (1945) uzskata, ka cilvēki sniedz atbalstu un mīlestību citiem galvenokārt tāpēc, lai pasargātu sevi no vientulības.

Vairāki pētījumi atklāj, ka vientulība mūsdienās ir izplatīta: ceturtdaļa no gados vecāko Amerikas Savienotajās Valstīs dzīvojošo ķīniešu jūtas vientuļi (Simon, Chang, Zhang, Ruan & Dong, 2014); agrākajās Padomju Savienības valstīs vientulības rādītāji variē no 4% Azerbaidžānā līdz 18% populācijas Moldovā, pie kam visās valstīs vientulība bija visvairāk izplatīta starp gados vecākiem cilvēkiem (Stickley, Koyanagi, Roberts, Richardson, Abbott, Tumanov & McKee, 2013); Apvienotajā Karalistē vientulība visvairāk izplatīta cilvēkiem, kas jaunāki par 25 un vecāki par 65 gadiem, un vīriešiem vairāk kā sievietēm (Victor & Yang, 2012). Savukārt citā pētījumā atklāts, ka sievietes biežāk atzīst, ka jūtas vientuļas - aptaujas, kurās izmantots apgalvojums „es esmu vientuļš”, sievietes atbild apstiprinoši biežāk nekā vīrieši. Savukārt aptaujas, kas neliek cilvēkiem sevi novērtēt kā vientuļi, bet atbildes tiek iegūtas no aplinkus jautājumiem, atšķirības starp dzimumiem neuzrāda (Heinrich & Gullone, 2006).

Peplava un Perlmana (Peplau & Perlman, 1982) – psihologi, kuri daudz pētījuši vientulību, izdala trīs vientulības skaidrojumus:

Pirmkārt, vientulība var tikt skaidrota kā evolucionāri svarīgs mehānisms, kas sekmējis mūsu izdzīvošanu. Tā kā cilvēks pēc dabas ir sociāla būtne, tad, neapmierinot

vajadzību pēc tuvības, cilvēks izjūt vientulību, kuras mērķis ir motivēt viņu ātrāk pārvarēt šo stāvokli, meklējot sabiedrību (Sullivan, 1953, kā minēts Peplau & Perlman, 1982; Weiss, 1973, kā minēts Peplau & Perlman, 1982). Šo pieeju pārstāv Sullivans, kurš ir viens no pirmajiem vientulības pētniekiem, un definē to kā nepatīkamu pieredzi, kas saistīta ar spēcīgu vajadzību pēc tuvības ar citiem cilvēkiem (Sullivan, 1953, kā minēts Peplau & Perlman, 1982). Tā sekmējusi izdzīvošanu, jo evolucionāri lielāka iespēja izdzīvot bija cilvēku grupām, nevis indivīdam, jo tas atviegloja pārtikas iegūšanu, patvērumu būvi un sugas turpināšanu (Baumeister & Leary, 1995). Tādejādi dabiskā izlase afektīvi apbalvoja pozitīvus sociālos kontaktus, bet sodīja sociālo kontaktu trūkumu.

Otrkārt, Jangs vientulību skaidro ar pastiprinājumiem (Young, 1982). Cilvēcisks kontakts tiek uzskatīts par sociālu pastiprinājumu (*social reinforcement*) un vientulība tiek izjūta tad, kad tā ir par maz. Cilvēka iepriekšējā pieredze nosaka, kādas attiecības un cik daudz sociālo kontaktu radīs apmierinātību. Šo pieeju pārstāv Jangs, kurš vientulību definē kā iedomātu vai reālu kvalitatīvu attiecību trūkumu, kas rada distresu (Young, 1982, 380 lpp).

Treškārt, vientulību skaidro no kognitīvā viedokļa – vientulības izjūta atkarīga no esošo attiecību uztveres un novērtēšanas, kamēr pirmās divas pieejas uzsver vientulības afektīvos aspektus. Vairāki psihologi, arī Peplava un Perlman, vientulību definē kā nesaskaņu starp vēlmēm un realitāti attiecībās, kas radusies balstoties uz reālu pieredzi vai iedomātu ideālu (Lopata, 1969, kā minēts Peplau & Perlman, 1982; Peplau & Perlman, 1982; Russell, Peplau, & Cutrona, 1980; Sermat, 1978, kā minēts Peplau & Perlman, 1982; Switaj, Grygiel, Anczewska & Wciórka, 2014).

Papildinot iepriekšējo vientulības skaidrojumu, Vaiss (Weiss, 1974, kā minēts Heinrich & Gullone, 2006) uzsvēris, ka pastāv vairāki starppersonu attiecību veidi, kurus apmierinot cilvēks neizjutīs vientulību, piemēram, tā sauktā sociālā integrācija (*social integration*), ko iegūst no kopības izjūtas ar cilvēku grupu; pieķeršanās (*attachment*), ko iegūst attiecībās, kas sniedz drošību un saistības; pašvērtējuma celšana (*reassurance of worth*), ko iegūst no apkārtējo cilvēku novērtējuma, un citi veidi. Cilvēks var būt tikai daļēji neapmierināts ar saviem sociālajiem kontaktiem, kuru dēļ izjūt vientulību, tādēļ tai ir atšķirīgas izpausmes (Weiss, 1974, kā minēts Heinrich & Gullone, 2006). Ja trūkst tuvu, intīmu attiecību, cilvēks jūtās iekšēji tukšs un trauksmais, bet ja trūkst piederības izjūtas kādai grupai, ar ko dalīt kopīgas intereses, cilvēks izjūt garlaicību un bezmērķīgumu, kā arī trauksmi (Russell, Cutrona, Rose, & Yurko, 1984, kā minēts Heinrich & Gullone, 2006; DiTommaso & Spinner, 1997, kā minēts Heinrich & Gullone, 2006).

Balstoties uz Vaisa (1974) dažādo starppersonu attiecību skaidrojumu, salīdzinoši jauns pētījums pierādījis, ka vientulība ir multidimensionāls fenomens (Hoza, Bukowski, & Beery, 2000) tādēļ, ka cēlonis ietekmē vientulības izpausmes. Tomēr vairums pētnieku vientulību uzskata par viendimensionālu konstrukt, tādēļ darba autore savā pētījumā pielietos Rasela vientulības skalu, balstoties uz to, ka to savos pētījumos izmantojuši daudzi autori (Bovornusvakool et al., 2012; Chang et.al., 2008; Chang et.al., 2011; Hasnain & Fatima, 2011; Izgar 2009; Johnson, Lavoie & Mahoney, 2001; Russell, Peplau & Cutrona, 1980; Russell, 1996; Wei, Shaffer, Young & Zakalik, 2005).

Tā kā nav tādas sabiedrības grupas, kas būtu pasargāta no vientulības, svarīgi noskaidrot, kas rada šo izjūtu (Neto & Barros, 2000). Peplava un Perlman (Peplau & Perlman, 1982) uzskata, ka vientulībai iespējami dažādi cēloņi. Tie var būt reāli notikumi, piemēram, tuvinieka nāve, vai tuvu attiecību pārtraukšana. Pētnieki uzskata, ka katram ir savs optimālais sociālās mijiedarbības līmenis – ja tas ir nepietiekams, cilvēks izjūt vientulību (Peplau & Perlman, 1979, kā minēts Peplau & Perlman, 1982). Vientulība var rasties arī no dabīgām pārmaiņām personas vēlmēs un vajadzībās, piemēram, sasniedzot pusaudžu gadus, parādās līdz šim nebijusi vēlme pēc romantiskām attiecībām (Sullivan, 1953, kā minēts Peplau & Perlman, 1982), tātad to trūkums radīs vientulības izjūtu.

Pētījumos noskaidrotas arī vairākas personības iezīmes, kas, kopā ar nelabvēlīgiem apstākļiem, var provocēt vientulības rašanos, piemēram, kautrīgums (Hojat 1982; Jones, Freemon & Goswick, 1981), intravertums (Hojat 1982; Jones, Freemon & Goswick, 1981; Russell, 1996), neirotisms (Russell, 1996) naidīgums, (McWhirter, 1990) vāji attīstītas sociālās spējas (Peplau & Perlman, 1982), nevēlēšanās riskēt sociālās situācijās, zema pašcieņa, jo pārāk sevi analizē un nosoda (Jones, Freemon & Goswick, 1981). Kā arī Veiss noskaidrojis, ka vientuļiem cilvēkiem raksturīga kļūdaina citu cilvēku interpretēšana, viņi bez iemesla saskata pret sevi vērstu negatīvu attieksmi (Weiss, 1973, kā minēts Peplau & Perlman, 1982). Atklāts, ka vientuļi cilvēki visbiežāk jūtas negribēti, nemīlēti, nevērtīgi, atraidīti un depresīvi (Paloutzian & Ellison, 1982, kā minēts Heinrich & Gullone, 2006), kā arī skumji, viņi izjūt žēlumu pret sevi (Rubenstein & Shaver, 1982, kā minēts Heinrich & Gullone, 2006). Havklijs ir atklājis, ka vientulības ietekmē cilvēks pat sociālā kontakta laikā mazāk izjūt tādas pozitīvas emocijas kā intimitāte, komforts, sapratne, bet vairāk piedzīvo neuzticēšanos, piesardzību un konfliktēšanu (Hawkley et al., 2003).

Rokačs ir izdalījis sešas vientulības fāzes: sāpes un problēmas apzināšanās; noliegums; trauksme un problēmas izpratne; iemeslu meklēšana un šaubas par sevi; problēmas pieņemšana; pielāgošanās situācijai vai problēmas atrisināšana (Rokach, 1998,

kā minēts Heinrich & Gullone, 2006). Rubenšteins un Šeivers izdalījuši četrus veidus kā cilvēki mēdz tikt galā ar vientulību: aktīvi pavadot laiku vienatnē – strādājot, mācoties vai patīkami pavadot laiku; tērējot naudu; meklējot veidus kā socializēties – piezvanot draugam, ejot ciemos un pasīvi pārdzīvojot skumjas – raudot, pārēdoties, guļot, domājot, lietojot apreibinošas vielas utt. (Rubenstein & Shaver, 1982, kā minēts Heinrich & Gullone, 2006). Vientuļi cilvēki lielākoties izvēlas pēdējo veidu, kas ne tikai padziļina pašu problēmu, bet arī pazemina cilvēka kopējo emocionālo stāvokli un pašvērtējumu.

Vientulība visbiežāk tiek saistīta ar psihiskajām saslimšanām kopumā (Peplau & Perlman, 1982; Switaj, Grygiel, Anczewska & Wciórka, 2014), jo slimnieki sastopas ar lielu stigmatizāciju. Jo īpaši vientulība saistīta ar depresiju (Chang et.al, 2008; Chang et.al., 2011; Heinrich & Gullone, 2006; McWhirter, 1990; Park, 2004; Russell, 1996; Vanhalst et al., 2012a; Vanhalst et al., 2012b), stresu (Chang et.al, 2008; Chang et.al., 2011), trauksmi (Chang et.al, 2008; Chang et.al., 2011), pašnāvībām, (McWhirter, 1990; Peplau & Perlman, 1982). Vientuļiem cilvēkiem kopumā ir sliktāka fiziskā veselība (McWhirter, 1990; Peplau & Perlman, 1982; Russell, 1996), starp viņiem biežāk ir pastiprināta atkarību izraisošo vielu, piemēram, alkohola lietošana (McWhirter, 1990; Peplau & Perlman, 1982). Pētījumā atklāts, ka sievietēm vientulību prognozē zema ģimenes vienotība un starppersonu konflikti (Johnson, Lavoie & Mahoney, 2001). Nereti vientulību kompensē ar pastiprinātu pievēršanos darba pienākumiem, kas var novest pie izdegšanas sindroma (Russell, 1996).

Konkrēti skolotāju profesijai raksturīgs tas, ka lielākā laika daļa tiek pavadīta darbā ar bērniem klasē, veicot skolēnu darbu labošanu vai formalitāšu aizpildīšanu. Tādēļ skolotāji mēdz justies vientuļi, jo darba dienas laikā ir maz iespēju komunicēt ar kolēģiem, pārrunāt grūtības, jo starpbrīžos jāgatavojas nākamajai stundai, un, it īpaši jaunākajās klasēs, jāatbild uz bērnu jautājumiem, bet klases audzinātājiem jāuztur kārtība klasē (Chandler, 1983).

SAISTĪBA STARP APMIERINĀTĪBU AR DARBU, PERFEKCIONISMU UN VIENTULĪBU

Perfekcionisms kopumā prognozē vientulību (Chang et.al, 2008). Atklāta saistība starp perfekcionismu, vientulību un tādiem negatīvā afekta stāvokļiem un sekām kā depresiju, trauksmi, stresu (Chang et.al, 2008; Chang et.al., 2011) , kā arī zemāku apmierinātību ar dzīvi (Akhunlar, 2010; Bovornusvakool et al., 2012; Hasnain & Fatima, 2011; Mellor et al., 2011; Salimi, 2011). Tiem, kam ir augsti gan perfekcionisma, gan vientulības rādītāji, ir sevišķi liela iespēja piedzīvot depresiju vai trauksmi salīdzinājumā ar tiem, kuriem ir tikai augsti perfekcionisma rādītāji (Chang et.al, 2008).

Ir vairāki pierādījumi tam, ka vientulība un perfekcionisms ir saistīti. Viens no skaidrojumiem tam varētu būt, ka uz mērķi tendētiem cilvēkiem nav laika uzturēt sociālus kontaktus. Iespējams vientulība paspilgtina perfekcionismu, jo trūkst apkārtējo atgriezeniskās saites par pārāk augstiem mērķiem, pēc kuru neizdošanās cilvēks izjūt distresu un vilšanos, kam var sekot depresija (Hewitt, Flett & Turnbull-Donovan, 1991). Jāmin, ka cilvēki ar augstiem perfekcionisma un vientulības rādītājiem mēdz būt ar vājāk attīstītām saskarsmes spējām, tādēļ apkārtējie var kļūt noraidoši, kas tikai pastiprinās vientulības izjūtu (Chang et.al, 2008). Kā arī otrādi – cilvēki ar vājāk attīstītām saskarsmes spējām mēdz uztvert saasināti citu kritiku – kā norādījumu kļūt ideālākam – tādēļ pamazām sāk izvairīties no sabiedrības un kļūst vientuļi (Chang et.al, 2008).

Pētījumos apstiprināts, ka no visiem perfekcionisma veidiem sociāli noteiktais perfekcionisms ir visciešāk saistīts ar vientulību, kā arī ar kautrību, bailēm no negatīva novērtējuma un zemāku pašcieņu (Chang et.al, 2008; Flett, Hewitt & de Rosa, 1996). Šie cilvēki bieži izjūt trauksmi jebkurā saskarsmē ar cilvēkiem, jo uzskata, ka no viņiem tiek sagaidīts ideāls, kā dēļ grūti veidot attiecības, kā rezultāts ir vientulība. Šis mehānisms strādā arī otrā virzienā – vientuļi cilvēki domā, ka viņus novērtēs vairāk, kad viņi kļūs izcilāki, tādējādi rodas ilūzija, ka izcilība ir sabiedrības, nevis pašu uzlikta, prasība (Chang et.al, 2008).

Vientulība tiek saistīta ar uz citiem orientēto perfekcionismu, kā arī ar neuzticību citiem. Piemēram, cilvēks, kuram ir augsti standarti pret apkārtējiem un kuš vienlaikus izjūt neuzticību pret tiem, visticamāk izjutīs trauksmi (Jones, Rose, & Russell, 1990, kā minēts Chang et.al, 2008).

Ir empīriski pierādīts, ka perfekcionisms ir saistīts ar destruktīvam sekām darbā. Fraja (Fry, 1995, kā minēts Wittenberg & Norcross, 2001) pētījusi kā perfekcionisms ietekmē

veselību sievietēm –pieaugot stresam darba vietā, sievietēm ar augstākiem standartiem vairāk pasliktinājās fiziskā veselība, viņas biežāk piedzīvoja izdegšanas sindromu un viņu pašcieņa kritās vairāk nekā sievietēm ar zemākiem perfekcionisma rādītājiem.

Pētījumā atklāts, ka tikai sociāli noteiktais perfekcionisms ir nozīmīgi saistīts ar zemu apmierinātību ar darbu, stresu un profesionālo distresu (Flett, Hewitt & Hallet, 1995, kā minēts Wittenberg & Norcross, 2001). Atklāta saistība starp sociāli noteikto perfekcionismu un zemu apmierinātību ar darbu psihoterapeitiem (Wittenberg & Norcross, 2001), kā arī vairākos pētījumos atklāta cieša saistība starp sabiedrības noteikto perfekcionismu un izdegšanas sindromu atlētiem (Hill, Hall & Appleton, 2009) un strādājošam mātēm (Mitchelson & Burns, 1998, kā minēts Childs & Stoeber, 2010).

Čandlers savā publikācijā uzsvēris, ka skolotāju apmierinātību ar savu profesiju būtiski pazemina apstākļi, ka dienas lielāko daļu skolotājs pavada trokšņainā vidē starp bērniem, nesaņemot atgriezenisko saiti no vadības un maz kontaktējoties ar kolēģiem. Šāda vide ikdienā nenes gandarījumu (Chandler, 1983).

Balstoties uz līdzšinējiem pētījumiem, darba autore izvirza pētījuma jautājumu: Kādas saistības pastāv starp apmierinātību ar darbu, perfekcionismu un vientulību vispārizglītojošo iestāžu skolotājiem?

Papildus tika izvirzīti šādi jautājumi:

Kāda saistība pastāv starp apmierinātību ar darbu, respondentu vecumu un darba stāžu skolotājiem?

Kuras no apmierinātības ar darbu apakšskalām visciešāk ir saistītas ar kopējo apmierinātību ar darbu?

METODE

Pētījuma dalībnieki

Pētījumā piedalījās 64 respondenti, no kuriem 57 – sievietes, 6 – vīrieši un 1 nezināms. 3 no ievāktajām aptaujām tika anulētas, jo divi respondenti nebija atbildējuši uz visiem aptauju jautājumiem un viens respondents nebija aizpildījis sociāli demogrāfisko aptauju. Rezultātā tika apstrādātas 61 respondenta atbildes, no kurām 55 bija sieviešu un 6 – vīriešu. Respondenti vecumā no 22 līdz 64 gadiem, vidējais vecums grupā ir 43 gadi ($M=42,62$; $SD=11,39$), darba stāžs no nepilna gada līdz 40 gadiem, vidējais darba stāžs 18 gadi ($M=18,25$; $SD=10,50$).

Instrumentārijs

Vientulības skala (Revised UCLA Loneliness Scale, Russell, Peplau & Cutrona, Version 3, 1996) ir viendimensionāla aptauja, kas nosaka respondenta vientulības līmeni un sastāv no 20 jautājumiem 4 baļļu Likerta skalā gradācijā no „nekad” līdz „vienmēr”. 11 negatīvi formulētie apgalvojumi norāda uz augstu vientulības izjūtu (piemēram, „Cik bieži Jūs jūtat, ka nav neviena pie kā vērsties?”), bet pārējie 9 formulēti pozitīvi (piemēram, „Cik bieži Jūs jūtaties komunikabls un draudzīgs”), tādēļ tie tiek pārkodēti uz pretējo pusi. Rezultātu iegūst summējot nepārkodējamās un pārkodētās rezultātus (Park, 2004). Augstāki rezultāti norāda uz lielāku vientulības izjūtu. Ja iegūti 20 punkti – zems vientulības rādītājs, ja 80 – ļoti augsts vientulības rādītājs (Johnson, Lavoie & Mahoney, 2001). Latvijā metodi adaptējusi I.Freivalde (Freivalde, 2004). Iekšējā saskaņotība skolotāju izlasē ir 0,89 (Russell, 1996)

Perfekcionisma skala (The Almost Perfect Scale – Revised, APS-R; Slaney et al., 2001) sastāv no 23 apgalvojumiem un 3 apakšskalām – Standartu apakšskalā („Man ir augstas prasības pret savu sniegumu darbā vai skolā”), Kārtības apakšskalā („Es esmu akurāts cilvēks”) un Pretrunu apakšskalā („Es reti kad sasniedzu savus augstos standartus”). Atbildes jāsniedz 7 baļļu Likerta skalā no „nemaz nepiekrītu” līdz „pilnībā piekrītu”. Latvijā adaptējusi R. Buliņa (Buliņa, 2009). Iekšējā saskaņotība Latvijas izlasē standartu skalai ir 0,81, kārtības skalai – 0,30, pretrunu skalai – 0,92 (Buliņa, 2009).

Skolotāju apmierinātības ar darbu aptauja (Teacher Job Satisfaction Questionnaire, Lester, 1982) tika adaptēta darba ietvaros. Tā sastāv no 66 apgalvojumiem un 9 apakšskalām, tādām kā – Skolas vadība (apgalvojumi nr. 5, 10, 12, 17, 24, 31, 40, 43, 47, 53, 56, 59, 60, 62), Kolēģi (apgalvojumi nr. 15, 20, 32, 37, 39, 41, 48, 51, 54, 66), Darba

apstākļi (apgalvojumi nr. 6, 9, 16, 18, 26, 35, 55), Alga (apgalvojumi nr. 2, 4, 36, 44, 57, 61, 65), Atbildība (apgalvojumi nr. 11, 28, 30, 34, 38, 52, 58, 63), Darba saturs (apgalvojumi nr. 3, 7, 19, 25, 27, 42, 45, 46, 64), Izaugsme (apgalvojumi nr. 1, 8, 21, 33, 50), Drošība (apgalvojumi nr. 13, 23, 29), Atzinība (apgalvojumi nr. 14, 22, 49). Apgalvojumi jānovērtē 5 baļļu Likerta skalā no „pilnība nepiekrītu” līdz „pilnībā piekrītu”. 37 apgalvojumi formulēti demonstrējot apmierinātību ar darbu („Skolotāja darbs sniedz man iespēju profesionāli attīstīties”) un 29 – demonstrējot neapmierinātību ar darbu („Skolotāja darbs ir vienveidīgs”) – atbildes uz šiem jautājumiem tiek pārkodētas (apgalvojumi nr. 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 16, 21, 23, 24, 26, 27, 29, 30, 35, 37, 41, 43, 44, 45, 47, 48, 49, 52, 56, 57, 63, 66). Apmierinātības ar darbu kopējie rādītāji tiek noteikti summējot visus pēc pārkodēšanas iegūtos apakšskalu rezultātus. Iekšējā saskaņotība ir 0,93 (Hughes, 2006).

Tika ievākti arī sociāli – demogrāfiskie dati par vecumu, dzimumu, profesijā nostrādāto laiku un konkrētajā skolā nostrādāto laiku.

Procedūra

Aptaujas tika dotas frontāli divās Rīgas vispārīgglītojošas skolās, kuras ir līdzīgas pēc to skolēnu skaita. Aptauja bija anonīma. Izpildes laiks netika ierobežots, tas bija no dažām minūtēm līdz vairākām dienām. Dati tika ievākti laikā no 2015.gada 24. marta līdz 21. aprīlim.

REZULTĀTI

Vispirms tika aprēķināti aptauju ticamības rādītāji Apmierinātības ar dabu aptaujai, Perfekcionisma skalai un Vientulības skalai, kas redzami 1. tabulā. Tā kā ticamība Apmierinātības ar darbu Drošības apakšskalai bija zemāka par 0,60, un to nebija iespējams paaugstināt izdzēšot kādu no apgalvojumiem, šī apakšskala tālāk analīzē netiek izmantota.

1.tabula

Apmierinātības ar dabu aptaujas, Perfekcionisma skalas un Vientulības skalas
Kronbaha alfas koeficienti ($N=61$)

	Kronbaha alfa koeficients
Apmierinātība ar darbu	0,93
Skolas vadība	0,83
Kolēģi	0,76
Darba apstākļi	0,70
Alga	0,63
Atbildība	0,69
Darba saturs	0,80
Izaugsme	0,73
Drošība	0,40
Atzinība	0,63
Standarti	0,81
Perfekcionisms	
Kārtība	0,77
Pretrunas	0,93
Vientulība	0,84

Izmantojot asimetrijas un ekscesa koeficientu, tika noteikta skalu atbilstība normālam sadalījumam. Tā kā apmierinātības ar darbu, perfekcionisma un vientulības skalas atbilst normālam sadalījumam, tika izmantotas parametriskās metodes. Ievāktie dati apstrādāti SPSS 17. un 20. versijas programmā.

2. tabulā redzami apmierinātības ar darbu, perfekcionisma un vientulības aprakstošās statistikas rādītāji – aritmētiskais vidējais (M) un standartnovirze (SD).

2.tabula

Apmierinātības ar darbu, perfekcionisma un vientulības aprakstošās statistikas rādītāji
($N=61$)

Mainīgie lielumi	Respondenti ($N=61$)	
	<i>M</i>	<i>SD</i>
Apmierinātība ar darbu	3,77	21,82
Skolas vadība	3,83	0,44
Kolēģi	4,01	0,39
Darba apstākļi	4,07	0,48
Alga	2,38	0,51
Atbildība	4,12	0,48
Darba saturs	4,22	0,44
Izaugsme	3,36	0,65
Atzinība	3,80	0,58
Perfekcionisms		
Standarti	5,30	0,85
Kārtība	5,84	0,78
Pretrunas	3,37	1,19
Vientulība	1,71	0,34

Lai atbildētu uz pirmo pētījuma jautājumu, kādas saistības pastāv starp apmierinātību ar darbu, perfekcionismu un vientulību, tika aprēķināti Pīrsona korelācijas koeficienti (r).

3.tabula

Apmierinātības ar darbu, perfekcionisma un vientulības Pīrsona korelācijas koeficienti ($N=61$)

	Perfekcionisma apakšskalas			Vientulība
	Standarti	Kārtība	Pretrunas	
Kopējā apmierinātība ar darbu	0,27*	0,37**	-0,23	-0,46**
Skolas vadība	0,20	0,31*	-0,23	-0,40**
Kolēģi	0,15	0,34**	-0,21	-0,44**
Darba apstākļi	0,20	0,39**	-0,29*	-0,53**
Alga	0,11	-0,04	0,21	0,15
Atbildība	0,18	0,36**	-0,26*	-0,47**
Darba saturs	0,34**	0,38**	-0,25	-0,46**
Izaugsme	0,09	0,07	-0,07	-0,13
Atzinība	0,46**	0,31*	-0,21	-0,31*
Vientulība	-0,01	-0,28*	0,36**	-

** $p < 0,01$

* $p < 0,05$

3.tabula parāda, ka pastāv pozitīvas, statistiski nozīmīgas saistības starp kopējo Apmierinātību ar darbu un Perfekcionisma Standartu apakšskalu ($r=0,27$, $*p < 0,05$) un

Kārtības apakšskalu ($r=0,37$, $**p < 0,01$). Pastāv statistiski nozīmīga, negatīva saistība starp kopējo apmierinātību ar darbu un vientulību ($r=-0,46$, $**p < 0,01$).

Redzama pozitīva, statistiski nozīmīga korelācija starp Apmierinātības ar darbu Skolas vadības apakšskalu un Perfekcionisma Kārtības apakšskalu ($r=0,31$, $*p < 0,05$), kā arī negatīva korelācija starp Skolas vadības apakšskalu un ar vientulību ($r=-0,40$, $**p < 0,01$).

Pastāv pozitīva, statistiski nozīmīga korelācija starp Apmierinātības ar darbu Kolēģu apakšskalu un Perfekcionisma Kārtības skalu ($r=0,34$, $**p < 0,01$), kā arī negatīva korelācija starp Kolēģu apakšskalu un vientulību ($r=-0,44$, $**p < 0,01$).

Novērojama pozitīva, statistiski nozīmīga korelācija starp Apmierinātības ar darbu Darba apstākļu apakšskalu un Perfekcionisma Kārtības skalu ($r=0,31$, $**p < 0,01$), Pretrunu skalu ($r=-0,29$, $*p < 0,05$), kā arī negatīva korelācija starp Darba apstākļu apakšskalu un ar vientulību ($r=-0,53$, $**p < 0,01$).

Pastāv pozitīva, statistiski nozīmīga saistība starp Apmierinātības ar darbu Atbildības apakšskalu un Perfekcionisma Kārtības skalu ($r=0,36$, $**p < 0,01$), negatīva saistība ar Pretrunu skalu ($r=-0,26$, $**p < 0,01$), kā arī negatīva korelācija starp Atbildības apakšskalu un ar vientulību ($r=-0,47$, $**p < 0,01$).

Atrodama pozitīva, statistiski nozīmīga saistība starp Apmierinātības ar Darba satura apakšskalu un Perfekcionisma Standartu apakšskalu ($r=0,34$, $**p < 0,01$), Kārtības apakšskalu ($r=0,38$, $**p < 0,01$), un negatīva korelācija starp Darba satura apakšskalu un vientulību ($r=-0,46$, $**p < 0,01$).

Redzama pozitīva, statistiski nozīmīga saistība starp Apmierinātības ar darbu Atzinības apakšskalu un Perfekcionisma Standartu apakšskalu ($r=0,46$, $**p < 0,01$), negatīva, korelācija ar Kārtības apakšskalu ($r=0,31$, $*p < 0,05$), un negatīva korelācija starp Atpazīstamības apakšskalu un vientulību ($r=-0,31$, $**p < 0,01$).

No rezultātiem redzams, ka pastāv arī negatīva korelācija starp vientulību un Perfekcionisma Kārtības apakšskalu ($r=-0,28$, $*p < 0,05$) un pozitīva, vidēji cieša korelācija starp vientulību un Perfekcionisma pretrunu apakšskalu ($r=0,36$, $**p < 0,01$).

No rezultātiem redzams, ka vienīgās Apmierinātības ar darbu apakšskalas, kas nekorelēja ne ar vienu no Perfekcionisma apakšskalām un vientulību, bija Algas apakšskala un Izaugsmes apakšskala.

Lai atbildētu uz pirmo pētījuma papildjautājumu, kāda saistība pastāv starp apmierinātību ar darbu, respondentu vecumu un darba stāžu skolotājiem, tika veikti korelācijas koeficientu aprēķini. Tā kā vecuma un profesijā nostrādātā laika skalas atbilst normālam sadalījumam, tika izmantots Pīrsona korelācijas koeficients (r).

4.tabula

Apmierinātības ar darbu, vecuma un profesijā nostrādātā laika Pīrsona korelācijas koeficienti ($N=61$)

	Vecums	Darba stāžs
Apmierinātība ar darbu	0,23	0,29*
Skolas vadība	0,21	0,27*
Kolēģi	0,33**	0,39**
Darba apstākļi	0,24	0,33**
Alga	-0,22	-0,22
Atbildība	0,21	0,23
Darba saturs	0,18	0,22
Izaugsme	0,25	0,29*
Atzinība	-0,01	0,08

** $p < 0,01$

* $p < 0,05$

4. tabulā redzams, ka starp respondentu vecumu un apmierinātības ar darbu kolēģu apakšskalu pastāv pozitīva, statistiski nozīmīga korelācija ($r=0,33$, ** $p < 0,01$).

Pastāv pozitīva, statistiski nozīmīga saistība starp profesijā nostrādāto laiku un apmierinātību ar darbu ($r=0,29$, * $p < 0,05$), apmierinātības ar darbu skolas vadības apakšskalu ($r=0,27$, * $p < 0,05$) un izaugsmes apakšskalu ($r=0,29$, * $p < 0,05$).

Novērojama pozitīva, statistiski nozīmīga korelācija starp profesijā nostrādāto laiku un apmierinātības ar darbu kolēģu apakšskalu ($r=0,39$, ** $p < 0,01$) un darba apstākļu apakšskalu ($r=0,33$, ** $p < 0,01$).

Lai atbildētu uz otro pētījuma papildjautājumu, kuras no apmierinātības ar darbu apakšskalām visciešāk ir saistītas ar kopējo apmierinātības ar darbu rādītāju, tika veikti korelācijas koeficientu aprēķini, izmantojot Pīrsona korelācijas koeficientu (r).

Apmierinātības ar darbu un tās apakšskalu Pīrsona korelācijas koeficienti ($N=61$)

Apmierinātības ar darbu apakšskalas	Kopējā apmierinātība ar darbu
Skolas vadība	0,91**
Kolēģi	0,78**
Darba apstākļi	0,81**
Alga	0,32*
Atbildība	0,76**
Darba saturs	0,82**
Izaugsme	0,61**
Atzinība	0,67**

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

5.tabulā redzams, ka visciešākā saistība kopējai Apmierinātībai ar darbu ir ar Skolas vadības apakšskalu ($r=0,91$, ** $p < 0,01$), Apmierinātības ar darba saturu apakšskalu ($r=0,82$, ** $p < 0,01$), Darba apstākļu apakšskalu ($r=0,81$, ** $p < 0,01$), kā arī ar Kolēģu apakšskalu ($r=0,78$, ** $p < 0,01$), Atbildības apakšskalu ($r=0,76$, ** $p < 0,01$), Atzinības apakšskalu ($r=0,67$, ** $p < 0,01$) un Izaugsmes apakšskalu ($r=0,61$, ** $p < 0,01$). Pozitīva, statistiski nozīmīga, bet salīdzinoši mazāk izteikta korelācija kopējai Apmierinātībai ar darbu ir ar algu ($r=0,32$, * $p < 0,05$).

DISKUSIJA

Šī pētījuma mērķis bija noskaidrot, kāda ir sakarība starp apmierinātību ar darbu, perfekcionismu un vientulību vispārizglītojošo iestāžu skolotājiem. Tika apskatītas šādas apmierinātības ar darbu apakšdimensijas: skolas vadība, kolēģi, darba apstākļi, alga, atbildība, darba saturs, izaugsme, atzinība. Tika apskatītas tādas perfekcionisms dimensijas kā vēlme pēc kārtības, augstu standartu uzstādīšana un nespēja sasniegt savas pārāk augstās prasības.

Pētījuma jautājums bija, kāda saistība pastāv starp apmierinātību ar darbu, perfekcionismu un vientulību skolotājiem. Pēc iegūtajiem rezultātiem redzams, ka pastāv vairākas nozīmīgas korelācijas. Jo augstāki standarti jeb izteiktākas prasības pašam pret sevi, jo lielāka apmierinātība ar darba saturu un atzinību. Skolotājs, kuram ir augstas prasības pret sevi, būs vairāk apmierināts ar skolotāja darba saturu un apmierinātāks ar saņemto atzinību par savu padarīto darbu, nekā tas, kuram ir mazākas prasības pret sevi un savu darbu. Var pieņemt, ka skolotāji ar augstākiem standartiem pret sevi vairāk gatavojas savām stundām, līdz ar to paveic savu darbu labāk, tādēļ arī saņem vairāk atzinības.

Jo izteiktāka kārtība, jo lielāka apmierinātība ar skolas vadību, kolēģiem, darba apstākļiem, atbildību, darba saturu un atzinību. Skolotājs, kuram ir svarīga kārtība un organizētība, jutīsies vairāk apmierināts ar skolas vadību, saviem kolēģiem, darba apstākļiem, paša atbildības apjomu, skolotāja darba saturu un izteiktajām atzinībām, nekā tas, kuram kārtība ir mazāk svarīga.

Jo izteiktākas pretrunas, jo zemāka apmierinātība ar darba apstākļiem un atbildību. Skolotājs, kuram ir tik izteikti augstas prasības pret sevi, ka tās visbiežāk neizdodas sasniegt, būs neapmierinātāks ar darba apstākļiem un uz sevi likto atbildību darba vidē, nekā skolotājs ar mazāk izteiktu perfekcionismu vai adaptīvāku perfekcionisma veidu, kas saskan ar jau esošo teoriju (Flett, Hewitt & Hallet, 1995, kā minēts Wittenberg & Norcross, 2001).

Skolotāji ar augstu vēlmi pēc kārtības ir mazāk vientuļi, nekā tie, kam kārtība nav tik svarīga. Iespējams, ka vēlme pēc kārtības ir attiecināma ne tikai uz darbu, bet arī uz sociālajām attiecībām – varētu pieņemt, ka sakārtotība attiecībās rezultējas zemākā vientulības izjūtā. Šajā pētījumā apstiprinājies agrākajos pētījumos atklātais, ka tie skolotāji, kuriem ir pārspīlēti augsts perfekcionisms, proti, augsti rādītāji Pretrunu skalā, izjūt vientulību biežāk par tiem, kuri sev uzstāda adekvāti augstas prasības vai ir mazāk prasīgi (Chang et.al, 2008; Flett, Hewitt & de Rosa, 1996). Tas varētu būt skaidrojams ar

bažām par apkārtējo cilvēku novērtējumu, kas ir tik izteiktas un traucējošas, ka vieglāk ir novērsties no sabiedrības.

Skolotāji, kas ir vairāk apmierināti ar savu darbu, ir mazākā mēra vientuļi, kā tie, kas ir neapmierināti, kas varētu būt skaidrojams ar vispārējām grūtībām veidot sociālās attiecības gan darba vidē, gan citur. Šis pieņēmums sakrīt ar Havklijā (Hawkley et al., 2003) pētījumu, kurā atklāts, ka vientuļi cilvēki ir vairāk neapmierināti, kontaktējoties ar apkārtējiem. Kā arī skolotāji, kas vairāk izjūt vientulību, ir vairāk neapmierināti tieši ar darba apstākļiem, kā arī ar skolas vadību, saviem kolēģiem, savu atbildības daudzumu, darba saturu un atzinību.

Pirmais pētījuma papildus jautājums bija noskaidrot, kāda saistība pastāv starp darba stāžu, vecumu un apmierinātību ar darbu skolotājiem. Rezultāti ir saskaņā ar esošo pētījumu (Löckenhoff & Carstensen, 2004), tātad gados vecākie skolotāji, kam ir arī lielāks darba stāžs, ir vairāk apmierināti ar saviem kolēģiem, nekā gados jaunākie. Tas varētu būt skaidrojams ar to, ka ilgāk strādājot kopā iespējams iepazīties tuvāk, vairāk satuvināties ar tīkamākajiem kolēģiem. Savukārt ilgāks profesijā nostrādātais laiks ir saistīts ar lielāku kopējo apmierinātību ar darbu, kas ir pretrunā līdzšinējiem pētījumiem par skolotāju apmierinātību ar darbu (Perie et.al., 1997; Sari, 2004, kā minēts Pipere & Lepik, 2013). Tas varētu būt skaidrojams ar to, ka ilgāk strādājošie skolotāji ir pašpārliecinātāki un pieredzējušāki par mazāk strādājušajiem skolotājiem, un prot pastāvēt par savām vajadzībām, ir paguvuši iejusties skolas vidē.

Otrs papildus pētījuma jautājums bija noskaidrot, kuras no apmierinātības ar darbu apakšskalām visciešāk korelē ar kopējo apmierinātības ar darbu rādītāju. Iegūtie rezultāti parāda, ka skolotājiem šajā izlasē kopējā apmierinātība ar darbu visciešāk korelē ar attiecībām ar skolas vadību, apmierinātību ar darba saturu, kā arī ar darba apstākļiem skolā, kas lielā mērā sakrīt ar līdz šim aprakstītajos pētījumos iegūtajiem rezultātiem (Bogler, 2001; Hallinger and Heck, 1998, kā minēts Tesfaw, 2014; Perie et.al, 1997; Tesfaw, 2014; Whitener, 1997). Svarīgi būtu uzsvērt, ka šajā pētījuma grupā atalgojums salīdzinoši mazāk nekā citas apakšskalas korelē ar kopējo apmierinātību ar darbu.

Rodžers un Babinskis atklājuši, ka skolotāju izlasē vientulība sevišķi raksturīga pirmajā darba gadā (Rogers & Babinski, 1999). Jaunais skolotājs ir nokļuvis reālajā skolas vidē, kur pieredzes trūkuma dēļ bieži jūtas nekompetents. Lībermana un Millera pētījumā atklāts, ka skolotājiem nav pieņemts pārrunāt savu mācību darbu ar kolēģiem, tāpēc it īpaši jaunie skolotāji ir pakļauti vientulības izjūtai atbalsta trūkuma dēļ (Lieberman & Miller, 1984, kā minēts Rogers & Babinski, 1999), kaut gan tas skar arī pieredzējušākos kolēģus.

Lielai daļai Latvijā strādājošo skolotāju ir uzskats, ka skolotāja profesijas zemais atalgojums ir galvenais neapmierinātības cēlonis ar darbu (kas gan ir pretrunā ar šī pētījuma rezultātiem) un būs jāpaiet vēl kādam laikam, lai šī joma valstī tiktu sakārtota. Tomēr šī pētījuma rezultāti parāda, ka, iespējams, par atalgojumu svarīgākas ir labas attiecības ar līdzcilvēkiem skolas vidē, kas noteikti ietver sapratni, cieņu un toleranci vienam pret otru, patīkama vide, kurā uzturēties, patika pret mācīšanu un darbu ar bērniem, uzslava par padarīto, kas motivē censties strādāt vēl labāk. Jebkurš skolotājs piekritīs, ka darba īstā balva ir absolventa pateicība par dzīves ceļa parādīšanu, skolēna prieks par savu pirmo izdošanos (Chandler, 1985). Savukārt apmierinātību ar darbu var pazemināt negatīvā komunikācija ar skolas vadību, kas bieži sastāv no informācijas par sapulcēm, kas apgrūtina jau tā nogurušo skolotāju, ziņas par to, ka laikā netiek izpildīts mācību plāns, vai, ka pārāk daudziem skolēniem ir zemi mācību rezultāti utt. Kā arī negatīva komunikācija ar vecākiem, kas parasti notiek vien tad, kad saasinājušas problēmas ar sekmēm vai disciplīnu, tātad nevienai no pusēm tā nav patīkama saruna, kas mēdz pārtapt strīdos (Chandler, 1985). Tātad ir jāmeklē veidi, kā uzlabot šīs sfēras un līdz ar to celt skolotāju apmierinātību.

Praksē pierādīts, ka skolotājiem, kuri tikko uzsākuši profesionālās gaitas, ar grūtībām tikt galā palīdz atbalsta grupas, kurās ar kolēģiem pārrunāt savas neveiksmes, rast tām risinājumus, palīdzēt citiem ar savām zināšanām un saņemt atzinību par progresu (Rogers & Babinski, 1999). Šādas grupas ir tik veiksmīgas tādēļ, ka tās dalībniekiem ir kopīgas intereses un mērķi. Lai celtu skolotāju apmierinātību ar darbu, līdzīga prakse būtu izmēģināma arī pieredzējušākiem skolotājiem – grupas, kurās saņemt atbalstu, apmainīties pieredzē ar kolēģiem. Jo ar grūtībām sastopās arī skolotāji ar ilgāku darba stāžu – kāds īpaši nemotivēts skolēns vai sevišķi nedisciplinēta klase, grūtības darbā ar jaunajām tehnoloģijām vai arī nespēja sadzīvot ar to trūkumu, pārgurums vai vēlme mainīt profesiju - šajos jautājumos varētu palīdzēt atbalsta saņemšana no cilvēkiem ar līdzīgu pieredzi, tomēr atšķirīgu dzīves skatījumu.

Kā vienu no šī pētījuma ierobežojumiem var minēt salīdzinoši mazo respondentu skaitu, kas varētu būt skaidrojams ar aptaujas apjomu – kopā 115 apgalvojumi. Tā kā skolotāji ir aizņemti un noguruši, atsaucība bija diezgan maza. Tas liedz pārlicinoši attiecināt iegūtos rezultātus uz plašāku populāciju. Kā otru var minēt nesabalansēto dzimumu sadalījumu, konkrētāk, sieviešu īpatsvaru šajā pētījuma grupā. Kā arī perfekcionisma noteikšanai būtu bijis labāk izmantot Hevita un Fleta aptauju.

Būtu svarīgi turpināt pētījumu lielākā izlasē, lai būtu iespējams izdarīt secinājumus par valstī valdošajām tendencēm skolotāju apmierinātības ar darbu jomā. Būtu

nepieciešams noskaidrot arī skolotāju attiecību statusu, jo tas ir cieši saistīts ar vientulību, tas padarītu rezultātus plašāk izmantojamus. Turpinot esošo pētījumu, būtu vērtīgi uzzināt, cik lielā mērā perfekcionisms un vientulība prognozē apmierinātību ar darbu.

SECINĀJUMI

Latvijā jau kādu laiku aktuāla tēma ir izglītības sistēmas vājās puses – it īpaši mācību darba kvalitāte, profesionāļu nepietiekamība skolās, ko ietekmē tādi ārējie faktori kā atalgojums, darba vide, darba slodze, kas ir daudz pētītas dimensijas apmierinātībai ar darbu.

Skolotāju apmierinātība ar darbu visbiežāk tiek pētīta saistībā ar mācību darbu, darba apstākļiem un sabiedrības līmeņa faktoriem (Dinham & Scott, 2000), par kuriem plaši tiek runāts Latvijā. Pētījumos pierādīts, ka skolotāju apmierinātību ar darbu ietekmē tādi faktori kā skolas vide (Conley et al., 1998, kā minēts Tesfaw, 2014), skolas vadības stils (Hallinger & Heck, 1998, kā minēts Tesfaw, 2014; Bogler, 2001), skolas vadības atsaucebe (Perie et.al, 1997; Tesfaw, 2014; Whitener, 1997), paveiktā darba vērtējums (Perie et.al, 1997; Pipere & Lepik, 2013), attiecības ar kolēģiem (Zembylas & Papanastasiou, 2006), mācību darba kvalitāte (Tesfaw, 2014). Dažos pētījumos atklāts, ka skolotāji ar mazāku darba pieredzi ir apmierinātāki ar darbu kā viņu vairāk pieredzējušie kolēģi (Perie et.al., 1997; Sari, 2004, kā minēts Pipere & Lepik, 2013), kas varētu būt skaidrojams ar lielo darba slodzi kā rezultātā parādās izdegšanas sindroma simptomi (Austers, Golubeva & Strode, 2007; Troman & Woods, 2001, kā minēts Kitchel et.al., 2012; Straquadine, 1990, kā minēts Kitchel et.al., 2012; Vaughn, 1990, kā minēts Kitchel et.al., 2012).

Valsts līmenī reti tiek runāts par iekšējiem apmierinātības ar darbu faktoriem, kas ietekmē profesionāļus. Būtiska loma ir tādām personības iezīmēm kā, piemēram, perfekcionismam, emocionālajai labklājībai, kvalitatīvām starppersonu attiecībām, kā arī uztvertajam atbalstam. Ir empīriski pierādīts, ka perfekcionisms ir saistīts ar destruktīvam sekām darbā, piemēram, sievietēm ar augstākiem standartiem, pieaugot stresam darba vietā, vairāk pasliktinās fiziskā veselība (Fry, 1995, kā minēts Wittenberg & Norcross, 2001). Konkrētāk, skolotāji, kuriem ir augstāki perfekcionisma rādītāji salīdzinājumā ar tiem, kuri nav perfekcionisti, piedzīvo biežāku profesionālo distresu, kas saistīts ar tiešo darbu skolā (Flett et al., 1995, kā minēts Stoeber & Rennert, 2008). Tomēr jāmin, ka perfekcionisms var veicināt izaugsmi karjerā, ar nosacījumu, ka skolotājs uzstāda sev augstus standartus, bet nebaidās kļūdīties (Stoeber & Rennert, 2008).

Ir vairāki skaidrojumi tam, kāpēc perfekcionisms ir saistīts ar vientulību. Viens no tiem: uz mērķi tendētiem cilvēkiem nav laika uzturēt sociālus kontaktus. Iespējams vientulība paspilgtina perfekcionismu, jo trūkst apkārtējo atgriezeniskās saites par pārāk augstiem mērķiem, pēc kuru neizdošanās cilvēks izjūt distresu un vilšanos, kam var sekot

depresija (Hewitt & Flett, 1991). Kā arī, cilvēki ar augstiem perfekcionisma un vientulības rādītājiem mēdz būt ar vājāk attīstītām saskarsmes spējām, tādēļ apkārtējie var kļūt noraidoši, kas tikai pastiprinā vientulības izjūtu. Kā arī otrādi – cilvēki ar vājāk attīstītām saskarsmes spējām mēdz saasināti uztvert kritiku – kā norādījumu kļūt perfektākam – tādēļ pamazām sāk izvairīties no sabiedrības un kļūst vientuļi (Chang et.al, 2008). Balstoties uz esošajiem atklājumiem, tika uzdots pētījuma jautājums - kādas saistības pastāv starp apmierinātību ar darbu, perfekcionismu un vientulību vispārizglītojošo iestāžu skolotājiem? Tika izvirzīti arī divi papildus jautājumi - kāda saistība pastāv starp darba stāžu, vecumu un apmierinātību ar darbu vispārizglītojošo iestāžu skolotājiem un kuras no apmierinātības ar darbu apakšskalām ir visciešāk saistītas ar kopējo apmierinātības ar darbu rādītāju vispārizglītojošo iestāžu skolotājiem? Pētījumā piedalījās 61 respondents, no kuriem 55 bija sievietes un 6 – vīrieši, vecumā no 22 līdz 64 gadiem ($M=42,62$; $SD=11,39$). Lai iegūtu nepieciešamos datus, tika izmantotas Skolotāju apmierinātības ar darbu aptauja, Perfekcionisma skala, Vientulības skala un šim darbam izveidota sociāli - demogrāfisko datu aptauja par respondenta vecumu, dzimumu, profesijā nostrādāto laiku un konkrētajā skolā nostrādāto laiku.

No iegūtajiem rezultātiem galvenokārt tika secināts, jo lielāka ir apmierinātība ar darbu, jo izteiktāki ir perfekcionisma standartu un kārtības rādītāji, kā arī zemāki vientulības rādītāji. Tātad skolotājs, kuram ir augsti standarti pret sevi un iekšēja vēlme pēc kārtības, būs apmierinātāks ar darbu par skolotāju ar zemākiem standartiem un mazāku vēlmi pēc kārtības. Sīkāk tika secinātas šādas sakarības: jo izteiktāka kārtība, jo lielāka apmierinātība ar skolas vadību, kolēģiem, darba apstākļiem, atbildību, darba saturu un atzinību. Jo izteiktākas pretrunas, jo zemāka apmierinātība ar darba apstākļiem un atbildību. Skolotāji ar augstu vēlmi pēc kārtības ir mazāk vientuļi, nekā tie, kam kārtība nav tik svarīga. Skolotāji ar izteiktākām pretrunām ir vairāk vientuļi, nekā tie, kam pretrunas ir mazāk izteiktas vai to nav. Kā arī skolotāji, kas vairāk izjūt vientulību, ir neapmierinātāki ar darba apstākļiem, kā arī ar skolas vadību, saviem kolēģiem, savu atbildības daudzumu, darba saturu un atzinību.

Papildus tika noskaidrots, ka konkrētajā pētījuma grupā gados vecākie skolotāji, kam ir arī lielāks darba stāžs, ir vairāk apmierināti ar saviem kolēģiem, nekā gados jaunākie.

Savukārt ilgāks profesijā nostrādātais laiks ir saistīts ar lielāku kopējo apmierinātību ar darbu. Skolotāju kopējā apmierinātība ar darbu visciešāk ir saistīta ar attiecībām ar skolas vadību, apmierinātību ar darba saturu, kā arī ar darba apstākļiem skolā, bet vismazāk saistīta ar atalgojumu.

IZMANTOTĀS LITERATŪRAS UN AVOTU SARAKSTS

- Akhunlar, M. N. (2010). An investigation about the relationship between life satisfaction and loneliness of nursing students in Usak University. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 5, 2409-2415.
- Ashby, J. S., & Rice, K. G. (2002). Perfectionism, dysfunctional attitudes, and self-esteem: A structural equation analysis. *Journal of Counseling and Development*, 80, 197-203.
- Austers I., Golubeva M., & Strode I. (2007). *Skolotāju tolerances barometrs*, Rīga: Providus.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological bulletin*, 117(3), 497.
- Bieling, P. J., Israeli, A., & Antony, M. M. (2004). Is perfectionism good, bad, or both? Examining models of the perfectionism construct. *Personality and Individual Differences*, 36, 1373-1385
- Bogler R (2001) The influence of leadership style on teacher job satisfaction. *Educational Administrative Quarterly* 37: 662–683.
- Bovornusvakool E., Vodanovich S.J., Ariyabuddhiphongs K., Ngamake S.T. (2012). Examining the Antecedents and Consequences of Workaholism. *The Psychologist-Manager Journal*, 15: 56–70
- Buchholz, E. S., & Catton, R. (1999). Adolescents' perceptions of aloneness and loneliness. *Adolescence*, 34, 203–213.
- Buliņa, R. (2009). Perfekcionisma, pašefektivitātes un subjektīvās labklājības saistība, Nepublicēts maģistra darbs, Latvijas Universitātes PPF psiholoģijas nodaļa, Rīga.
- Cano, J., & Miller, G. (1992). A gender analysis of job satisfaction, job satisfier factors, and job dissatisfier factors of agricultural education teachers. *Journal of Agricultural Education*, 33(3), 40–46.
- Cano-García, F. J., Padilla-Muñoz, E. M., & Carrasco-Ortiz, M. Á. (2005). Personality and contextual variables in teacher burnout. *Personality and Individual Differences*, 38(4), 929-940.
- Capan, B. E. (2010). Relationship among perfectionism, academic procrastination and life satisfaction of university students. *Procedia- Social and Behavioral Sciences # 5*, 1665–1671.

- Castillo, J. X., & Cano, J. (2004). Factors explaining job satisfaction among faculty. *Journal of Agricultural Education*, 45(3), 65–74.
- Chandler, H. N. (1983). The Loneliness of the Special Education Teacher. *Journal Of Learning Disabilities*, 16(2)
- Chang E.C., Sanna L.K., Chang R., Bodem M.R. (2008). A preliminary look at loneliness as a moderator of the link between perfectionism and depressive and anxious symptoms in college students: Does being lonely make perfectionistic strivings more distressing? *Behaviour Research and Therapy* 46 (2008) 877– 886
- Chang, E. C., Hirsch, J. K., Sanna, L. J., Jeglic, E. L., & Fabian, C. G. (2011). A Preliminary Study of Perfectionism and Loneliness as Predictors of Depressive and Anxious Symptoms in Latinas: A Top-Down Test of a Model. *Journal of Counseling Psychology*. Advance online publication.
- Chenevey, J. L., Ewing, J. C., & Whittington, M. S. (2008). Teacher burnout and job satisfaction among agricultural education teachers. *Journal of Agricultural Education*, 49(3), 12–22,
- Childs, J. H., & Stoeber, J. (2010). Self-oriented, other-oriented, and socially prescribed perfectionism in employees: Relationships with burnout and engagement. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 25(4), 269-281
- Childs, J. H., & Stoeber, J. (2012). Do you want me to be perfect? Two longitudinal studies on socially prescribed perfectionism, stress and burnout in the workplace. *Work & Stress*, 26(4), 347-364. doi:10.1080/02678373.2012.737547
- Demetriou, H., & Wilson, E. (2012). It's Bad to be too Good: The Perils of Striving for Perfection in Teaching. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*,46, 1801-1805.
- Dinham, S., & Scott, C. (2000). Teachers' Work and the Growing Influence of Societal Expectations and Pressures. *American Educational Research Association Annual Meeting 2000*
- Freivalde I. (2004). 25-35 g.v.pieaugušu cilveku vientulības līmeņa sasitība ar vecāku savstarpējo attiecību novērtējumu. Npublicēts maģistra darbs, Latvijas Universitātes PPF psiholoģijas nodaļa, Rīga.
- Frost R.O., Trepanier K.L., Brown L.J., Heimberg R.G., Juster H.R., Makris G.S., Leung A.W. (1997). Self-Monitoring of Mistakes Among Subjects High and Low in Perfectionistic Concern over Mistakes, *Cognitive Therapy and Research*, Vol. 21, No. 21,pp. 209-222

- Frost R.O., Turcotte T.A., Heimberg R.G., Mattia J.I., Holt C.S., Hope D.A. (1995). Reactions to mistakes among subjects high and low in perfectionistic concern over mistakes. *Cognitive therapy and Research*, Vol 19, No. 2, pp. 195-205.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology*, 43(6), 495-513.
- Hasnain S.F. and Fatima I. (2012). Perfectionism, Loneliness and Life Satisfaction in Engineering Students, *Journal of Behavioural Sciences*, Vol. 22, No. 3,
- Hawley, L. C., Bureson, M. H., Berntson, G. G., & Cacioppo, J. T. (2003). Loneliness in everyday life: cardiovascular activity, psychosocial context, and health behaviors. *Journal of personality and social psychology*, 85(1), 105.
- Heinrich, L. M., & Gullone, E. (2006). The clinical significance of loneliness: A literature review. *Clinical Psychology Review*, 26, 695–718.
- Hewitt P.L., Flett C.L. & Ediger E. (1995). Perfectionism Traits and Perfectionistic Self-Presentation in Eating Disorder Attitudes, Characteristics, and Symptoms, *International Journal of Eating Disorders*, Vol. 18, No. 4, 317-326;
- Hewitt P.L., Flett G.L. & de Rosa T. (1996). Dimensions of perfectionism, psychosocial Adjustment, and social skills. *Person. Individ. Diff.* Vol. 20, No. 2, pp. 143-150.
- Hewitt P.L., Flett G.L., Besser A., Sherry S.B., McGee B. (2002). Perfectionism Is Multidimensional: a reply to Shafran, Cooper and Fairburn, *Behaviour Research and Therapy* 41 (2003) 1221–1236
- Hewitt P.L., Flett G.L., Turnbull-Donovan W. (1991). The Multidimensional Perfectionism Scale: Reliability, validity, and psychometric properties in psychiatric samples. *Psychological Assessment: A Journal of Consulting and Clinical Psychology*, Vol 3(3), Sep, 464-468.
- Hill, A. P., Hall, H. K., & Appleton, P. R. (2011). The relationship between multidimensional perfectionism and contingencies of self-worth. *Personality and individual differences*, 50(2), 238-242.
- Hill, A. P., Hall, H. K., Appleton, P. R., & Kozub, S. A. (2009). The mediating influence of unconditional self-acceptance and labile self-esteem on the relationship between multidimensional perfectionism and exercise dependence. *Psychology of Sport and Exercise*, 10(1), 35-44.
- Hojat M. (1982) Loneliness as a function of selected personality variables. *Journal of Clinical Psychology*. 38:137–141.

- Houtjes, W., Meijel, B., Ven, P. M., Deeg, D., Tilburg, T., & Beekman, A. (2014). The impact of an unfavorable depression course on network size and loneliness in older people: a longitudinal study in the community. *International Journal Of Geriatric Psychiatry*, 29(10), 1010-1017. doi:10.1002/gps.4091
- Hoza, B., Bukowski, W. M., & Beery, S. (2000). Assessing Peer Network and Dyadic Loneliness. *Journal Of Clinical Child Psychology*, 29(1), 119.
- Hughes, V. M. (2006). Teacher evaluation practices and teacher job satisfaction (Doctoral dissertation, University of Missouri--Columbia).
- Izgar, H. (2009). An Investigation of Depression and Loneliness among School Principals. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 9(1), 247-258.
- Johnson H.D., Lavoie J.C. & Mahoney M. (2001). Interparental Conflict and Family Cohesion: Predictors of Loneliness, Social Anxiety, and Social Avoidance in Late Adolescence, *Journal of Adolescent Research* 16; 304
- Jones, W. H., Freemon, J. E., & Goswick, R. A. (1981). The persistence of loneliness: Self and other determinants. *Journal of personality*, 49(1), 27-48.
- Kitchel T., Smith A.R., Henry A.L., Robinson J.S., Lawver R.L, Schell A. (2012). Teacher Job Satisfaction and Burnout Viewed through Social Comparisons, *Journal of Agricultural Education* Volume 53, Number 1, pp 31–44
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 28–35.
- Leung, D. Y., & Lee, W. W. (2006). Predicting intention to quit among Chinese teachers: Differential predictability of the components of burnout. *Anxiety, stress, and coping*, 19(2), 129-141.
- Löckenhoff, C. E., & Carstensen, L. L. (2004). Socioemotional selectivity theory, aging, and health: The increasingly delicate balance between regulating emotions and making tough choices. *Journal of personality*, 72(6), 1395-1424.
- McWhirter BT. (1990) Loneliness: A review of current literature with implications for counseling and research. *Journal of Counseling and Development*. 68:417–423.
- Mellor, D., Stokes, M., Firth, L., Hayashi, Y., Cummins, R. (2008). Need for belonging, relationship satisfaction, loneliness, and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 45, 213-218.
- Neto, F., & Barros, J. (2000). Psychosocial Concomitants of Loneliness Among Students of Cape Verde and Portugal. *Journal Of Psychology*, 134(5), 503.

- Park Y., Advisor: Chang E.C. (2004). Perfectionism and Loneliness as Predictors of Depressive Symptoms: A Test of an Integrative Model, *Psychological & Social Sciences Issue 1*, <http://legacy.jyi.org/volumes/volume10/issue1/articles/park.html>
- Peplau L.A. (1985). Loneliness Research: Basic Concepts And Findings. In Sarason, I. G., & Sarason, B. R. (Eds.). *Social support: Theory, research and applications*. M. Nihjoff Publishers
- Peplau, L. A., & Perlman, D. (1982). Perspectives on loneliness. In L. A. Peplau, & D. Perlman (Eds.), *Loneliness: A sourcebook of current theory, research and therapy* (pp. 1–18). New York: Wiley.
- Perie M. & Baker D.P. (1997) Job Satisfaction Among America's Teachers: Effects of Workplace Conditions, Background Characteristics, and Teacher Compensation, U.S. Department of Education. National Center for Education Statistics.
- Pipere A. & Lepik M. (2013). Job satisfaction, Beliefs and Instructional Practice: The Case of latvian and Estonian Mathematics Teacher, *Electronic Journal of Reaserch in Educational Psyshology*, 11(1), 167-192.
- Rice E.M., Schneider G.T. (1994). A Decade of Teacher Empowerment: An Empirical Analysis of Teacher Involvement in Decision Making, 1980-1991, *Journal of Educational Administration*, Vol. 32 Iss 1 pp. 43 – 58
- Rogers, D. L., & Babinski, L. (1999). Breaking through isolation with new teacher groups. *Educational Leadership*, 56, 38-40.
- Russel D.W. (1996). UCLA Loneliness Scale (Version 3): Reliability, Validity, and Factor Structure, *Journal of Personality assessment*, 66(1), 20-40.
- Russell, D., Peplau, L. A., & Cutrona, C. E. (1980). The revised UCLA loneliness scale: Concurrent and discriminant validity evidence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 472–480.
- Salimi, A. (2011). Social-Emotional Loneliness and Life Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29, 292-295.
- Shafran R., Cooper Z., Fairburn C.H. (2002). Clinical perfectionism: a cognitive–behavioural analysis, *Behaviour Research and Therapy* 40 773–791
- Simon, M. A., Chang, E., Zhang, M., Ruan, J., & Dong, X. (2014). The Prevalence of Loneliness Among U.S. Chinese Older Adults. *Journal Of Aging & Health*, 26(7), 1172-1188. doi:10.1177/0898264314533722

- Slaney, R. B., Rice, K. G., Mobley, M., Trippi, J., & Ashby, J. S. (2001). The Revised Almost Perfect Scale. *Measurement & Evaluation In Counseling & Development (American Counseling Association)*, 34(3), 130.
- Stickley, A., Koyanagi, A., Roberts, B., Richardson, E., Abbott, P., Tumanov, S., & McKee, M. (2013). Loneliness: Its Correlates and Association with Health Behaviours and Outcomes in Nine Countries of the Former Soviet Union. *Plos ONE*, 8(7), 1-9. doi:10.1371/journal.pone.0067978
- Stoeber, J., & Rennert, D. (2008). Perfectionism in school teachers: Relations with stress appraisals, coping styles, and burnout. *Anxiety, Stress, and Coping*, 21(1), 37-53.
- Stoeber, J., & Stoeber, F. S. (2009). Domains of perfectionism: Prevalence and relationships with perfectionism, gender, age, and satisfaction with life. *Personality and Individual Differences*, 46, 530–535.
- Switaj P., Grygiel P., Anczewska M. & Wciórka J. (2014). Loneliness mediates the relationship between internalised stigma and depression among patients with psychotic disorders, *International Journal of Social Psychiatry*, Vol. 60(8) 733–740
- Tesfaw T.A. (2014). The relationship between transformational leadership and job satisfaction: The case of government secondary school teachers in Ethiopia, *Educational Management Administration & Leadership*, Vol. 42(6) 903–918
- Vanhalst, J., Klimstra, T. A., Luyckx, K., Scholte, R. H. J., Engels, R. C. M. E., & Goossens, L. (2012a). The interplay of loneliness and depressive symptoms across adolescence: Exploring the role of personality traits. *Journal of Youth and Adolescence*, 41, 776–787.
- Vanhalst, J., Luyckx, K., Teppers, E., & Goossens, L. (2012b). Disentangling the longitudinal relation between loneliness and depressive symptoms: Prospective effects and the intervening role of coping. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 31, 810–834.
- Victor, C. R., & Yang, K. (2012). The Prevalence of Loneliness Among Adults: A Case Study of the United Kingdom. *Journal Of Psychology*, 146(1/2), 85-104. doi:10.1080/00223980.2011.613875
- Wei M., Shaffer P.A., Young S.K. and Zakalik R.A. (2005). Adult Attachment, Shame, Depression, and Loneliness: The Mediation Role of Basic Psychological Needs Satisfaction, *Journal of Counseling Psychology* Vol. 52, No. 4, 591–601
- Whitener, S.D. (1997) Characteristics of stayers, movers, and leavers: Results from the teacher follow up survey, 1994-95. Washington, DC: National Center for Education

Statistics, U.S. Dept. Of Education, Office of Educational Research and Improvement.

- Wittenberg, K. J., & Norcross, J. C. (2001). Practitioner perfectionism: Relationship to ambiguity tolerance and work satisfaction. *Journal of clinical psychology*, 57(12), 1543-1550.
- Yang, H., & Stoeber, J. (2010). Perfectionism and emotional reactions to perfect and flawed achievements: Satisfaction and pride only when perfect. *Personality and Individual Differences*, 49, 246–251.
- Young (1982). Chapter 22, In Peplau L.A & Perlman D. (Eds), *Loneliness. A Source Book of current theory, research and therapy* .A Wiley-Interscience Publication, John Wiley & Sons.
- Zembylas M. & Papanastasiou E. (2006). Sources of teacher job satisfaction and dissatisfaction in Cyprus, *A Journal of Comparative and International Education* Vol. 36, No. 2, June, pp. 229–247

1. PIELIKUMS

Skolotāju apmierinātības ar darbu aptauja (Teacher Job Satisfaction Questionnaire, Lester, 1982)

Lūdzu, atbildiet uz katru no apgalvojumiem, atzīmējot vienu no pieciem atbilžu variantiem: 1 – pilnībā nepiekrītu; 2 – nepiekrītu; 3 – neitrāli (ne piekrītu, ne nepiekrītu); 4 – piekrītu; 5 pilnībā piekrītu.	pilnībā nepiekrītu	nepiekrītu	neitrāli	piekrītu	pilnībā piekrītu
1. Skolotāja darbs sniedz man iespēju profesionāli attīstīties.	1	2	3	4	5
2. Skolotāja alga ir adekvāta pie vidējiem izdevumiem.	1	2	3	4	5
3. Skolotāja darbs sniedz iespēju pielietot dažādas prasmes.	1	2	3	4	5
4. Nepietiekama alga liedz man iespēju dzīvot tā kā es vēlētos.	1	2	3	4	5
5. Skolas administrācija (piemēram, mācību pārzinis, direktora vietnieks, direktors) noskaņo skolotājus citu pret citu.	1	2	3	4	5
6. Nevienš nesaka, ka esmu labs skolotājs.	1	2	3	4	5
7. Skolotāja darbs ir vienveidīgs.	1	2	3	4	5
8. Es netieku paaugstināts/-ta savā pašreizējā amatā.	1	2	3	4	5
9. Darba apstākļi manā skolā varētu būt labāki.	1	2	3	4	5
10. Es saņemu atzinību no skolas administrācijas.	1	2	3	4	5
11. Es nevaru brīvi pieņemt savus lēmumus.	1	2	3	4	5
12. Es saņemu ieteikumus no skolas administrācijas sava darba uzlabošanai.	1	2	3	4	5
13. Skolotāja darbs sniedz drošu nākotni.	1	2	3	4	5
14. Es saņemu atzinību par veiksmīgu mācību darbu.	1	2	3	4	5
15. Es labi saprotos ar saviem kolēģiem.	1	2	3	4	5
16. Skolas administrācija neskaidri pauž savus mērķus.	1	2	3	4	5
17. Skolas administrācija sniedz man palīdzību, kad tas ir nepieciešams.	1	2	3	4	5
18. Darba apstākļi manā skolā ir patīkami.	1	2	3	4	5
19. Skolotāja darbs man sniedz iespēju palīdzēt skolēniem mācīties.	1	2	3	4	5
20. Man patīk mani darba kolēģi.	1	2	3	4	5
21. Skolotāja darbam ir ierobežotas izaugsmes iespējas.	1	2	3	4	5
22. Skolēni mani ciena.	1	2	3	4	5
23. Man ir bail zaudēt savu skolotāja/-as darbu.	1	2	3	4	5
24. Skolas administrācija mani neatbalsta.	1	2	3	4	5
25. Skolotāja darbs ir ļoti interesants.	1	2	3	4	5
26. Darba apstākļi manā skolā ir ļoti slikti.	1	2	3	4	5
27. Skolotāja darbs atņem iedvesmu būt oriģinālam/-ai.	1	2	3	4	5
28. Skolas administrācija skaidri pauž savus mērķus/ uzskatus.	1	2	3	4	5
29. Es nejutos droši skolotāja amatā.	1	2	3	4	5
30. Skolotāja darbs man nedod iespēju attīstīt jaunas mācību metodes.	1	2	3	4	5
31. Skolas administrācija izturas pret visiem vienādi.	1	2	3	4	5
32. Mani kolēģi mani motivē darīt manu darbu labāk.	1	2	3	4	5
33. Skolotāja darbs sniedz izaugsmes iespējas.	1	2	3	4	5
34. Es esmu atbildīgs/-a par savu mācību stundu plānošanu.	1	2	3	4	5

35. Apkārtējā vide manā skolā ir nepatīkama.	1	2	3	4	5
36. Mans atalgojums ir atbilstošs manām spējām.	1	2	3	4	5
37. Mani kolēģi ir ļoti kritiski cits pret citu.	1	2	3	4	5
38. Esmu atbildīgs par to, ko mācu.	1	2	3	4	5
39. Mani kolēģi sniedz man padomus un atgriezenisko saiti par manām mācīšanas metodēm.	1	2	3	4	5
40. Skolas administrācija piedalās mācību programmas pilnveidošanā.	1	2	3	4	5
41. Cilvēki, ar kuriem kopā strādāju, ar mani nesadarbojas.	1	2	3	4	5
42. Skolotāja darbs mudina mani būt radošam/-ai.	1	2	3	4	5
43. Skolas administrācija neņem vērā ierosinājumus.	1	2	3	4	5
44. Ar skolotāja algu knapi pietiek izdzīvošanai.	1	2	3	4	5
45. Skolotāja darbs man ir vienaldzīgs.	1	2	3	4	5
46. Skolotāja darbs ir ļoti patīkams.	1	2	3	4	5
47. Es saņemu pārāk daudz nevajadzīgu norādījumu no skolas administrācijas.	1	2	3	4	5
48. Man nepatīk cilvēki, ar kuriem es strādāju kopā.	1	2	3	4	5
49. Es saņemu par maz atzinības.	1	2	3	4	5
50. Skolotāja darbs sniedz labas karjeras izaugsmes iespējas.	1	2	3	4	5
51. Manas un kolēģu intereses ir līdzīgas.	1	2	3	4	5
52. Es neesmu atbildīgs/-a par savām darbībām.	1	2	3	4	5
53. Skolas administrācija mani nodrošina ar nepieciešamajiem materiāliem, lai es spētu pilnvērtīgi veikt pienākumus.	1	2	3	4	5
54. Esmu ieguvis/-usi draugus no savu kolēģu vidus.	1	2	3	4	5
55. Darba apstākļi manā skolā ir labi.	1	2	3	4	5
56. Skolas administrācija liek man justies nedroši.	1	2	3	4	5
57. Skolotāja alga ir mazāka nekā esmu pelnījis/-usi.	1	2	3	4	5
58. Es cenšos izprast un sekot līdzi skolas politikai.	1	2	3	4	5
59. Ja labi pasniedzu stundu, skolas administrācija to novērtē.	1	2	3	4	5
60. Skolas administrācija paskaidro, kas no manis tiek sagaidīts.	1	2	3	4	5
61. Skolotāja darbs sniedz man finansiālu drošību.	1	2	3	4	5
62. Skolas administrācija uzslavē labi padarītu darbu.	1	2	3	4	5
63. Mani neinteresē manas skolas politika.	1	2	3	4	5
64. Es labi satieku ar saviem skolēniem.	1	2	3	4	5
65. Alga ir līdzīga kā citās pilsētu vai novadu skolās.	1	2	3	4	5
66. Mani kolēģi man šķiet neatsaucīgi.	1	2	3	4	5

2. PIELIKUMS

Perfekcionisma skala (The Almost Perfect Scale – Revised APS-R; Slaney et al., 2001)

Lūdzu, atbildiet uz katru no apgalvojumiem, atzīmējot vienu no septiņiem atbilžu variantiem: 1 – Nemaz nepiekrītu; 2 – Lielā mērā nepiekrītu; 3 – Mazliet nepiekrītu; 4 – Ne piekrītu, ne nepiekrītu; 5 – Mazliet piekrītu; 6 – Lielā mēra piekrītu; 7 – Pilnībā piekrītu.	Nemaz nepiekrītu	Lielā mērā nepiekrītu	Mazliet nepiekrītu	Ne piekrītu, ne nepiekrītu	Mazliet piekrītu	Lielā mēra piekrītu	Pilnībā piekrītu
1. Man ir augstas prasības pret saviem sasniegumiem darbā.	1	2	3	4	5	6	7
2. Es esmu akurāts cilvēks.	1	2	3	4	5	6	7
3. Es bieži jūtos satraukts, jo es nevaru sasniegt savus mērķus.	1	2	3	4	5	6	7
4. Man ir svarīgs kārtīgums	1	2	3	4	5	6	7
5. Ja es no sevis neprasišu daudz, es nekad negūšu panākumus.	1	2	3	4	5	6	7
6. Mans labākais sasniegums nekad nešķiet pietiekami labs.	1	2	3	4	5	6	7
7. Es domāju, ka lietas ir jānovieto to īstajās vietās.	1	2	3	4	5	6	7
8. Es no sevis daudz sagaidu.	1	2	3	4	5	6	7
9. Es reti kad sasniedzu savus augstos standartus.	1	2	3	4	5	6	7
10. Man patīk vienmēr būt organizētam un disciplinētam.	1	2	3	4	5	6	7
11. Pat izdarot visu tik labi, cik vien iespējams, nekad nešķiet, ka ar to ir bijis pietiekami.	1	2	3	4	5	6	7
12. Es uzstādu sev ļoti augstus standartus.	1	2	3	4	5	6	7
13. Es nekad neesmu apmierināts ar saviem sasniegumiem.	1	2	3	4	5	6	7
14. Es no sevis sagaidu vislabāko.	1	2	3	4	5	6	7
15. Es bieži raizējos par to, ka nespēšu attaisnot pats savas gaidas.	1	2	3	4	5	6	7
16. Mans sniegums reti kad atbilst maniem standartiem.	1	2	3	4	5	6	7
17. Es neesmu apmierināts pat tad, kad es zinu, ka esmu izdarījis visu tik labi, cik vien iespējams.	1	2	3	4	5	6	7
18. Visu, ko es daru, es mēģinu darīt tik labi, cik vien labi iespējams.	1	2	3	4	5	6	7
19. Es reti esmu spējīgs sasniegt paša izvirzītos augstos standartus uzdevumu izpildē.	1	2	3	4	5	6	7
20. Es gandrīz nekad neesmu apmierināts ar savu sniegumu.	1	2	3	4	5	6	7
21. Es gandrīz nekad nejūtu, ka tas, ko es esmu paveicis, ir pietiekami labi.	1	2	3	4	5	6	7
22. Man ir spēcīga vajadzība tiekties pēc izcilības.	1	2	3	4	5	6	7
23. Es bieži jūtu vilšanos pēc uzdevuma paveikšanas, jo es zinu, ka es varēju to izdarīt labāk.	1	2	3	4	5	6	7

3. PIELIKUMS

Vientuļības skala (Revised UCLA Loneliness Scale, Russell, Peplau & Cutrona, Version 3, 1996)

Lūdzu, atbildiet uz katru no apgalvojumiem, atzīmējot vienu no četriem atbilžu variantiem: 1 – nekad; 2 – reti; 3 – dažreiz; 4 – vienmēr;	Nekad	Reti	Dažreiz	Vienmēr
1. Cik bieži Jūs jūtaties, ka esat saskaņā ar apkārtējiem cilvēkiem?	1	2	3	4
2. Cik bieži Jūs jūtaties, ka Jums pietrūkst sabiedrības?	1	2	3	4
3. Cik bieži Jūs jūtaties, ka nav neviena pie kā vērsties?	1	2	3	4
4. Cik bieži Jūs jūtaties vientuļš?	1	2	3	4
5. Cik bieži Jūs jūtaties piederīgs kādai cilvēku grupai (piemēram, darba kolektīvā, draugu lokā u.tml.)?	1	2	3	4
6. Cik bieži Jūs jūtat, ka Jums ir daudz kopīga ar apkārtējiem cilvēkiem?	1	2	3	4
7. Cik bieži Jūs jūtat, ka vairs nav tuvības ne ar vienu cilvēku?	1	2	3	4
8. Cik bieži Jūs jūtat, ka Jūsu intereses un idejas nesaskan ar citu cilvēku domām un interesēm?	1	2	3	4
9. Cik bieži Jūs jūtaties komunikabls un draudzīgs?	1	2	3	4
10. Cik bieži Jūs jūtat tuvību ar cilvēkiem?	1	2	3	4
11. Cik bieži Jūs jūtaties tā, ka citi Jūs neņem vērā?	1	2	3	4
12. Cik bieži Jūs jūtat, ka Jūsu attiecībām ar citiem nav jēgas?	1	2	3	4
13. Cik bieži Jūs jūtat, ka neviens Jūs tā īsti nepazīst?	1	2	3	4
14. Cik bieži Jūs jūtaties izolēts no citiem?	1	2	3	4
15. Cik bieži Jūs jūtat, ka varat atrast sev sabiedrību tad, kad pats to vēlaties?	1	2	3	4
16. Cik bieži Jūs jūtat, ka cilvēki Jūs nesaprot?	1	2	3	4
17. Cik bieži Jūs jūtaties kautrīgs?	1	2	3	4
18. Cik bieži Jūs jūtat, ka cilvēki ir Jums apkārt, bet tie it kā nav kopā ar Jums?	1	2	3	4
19. Cik bieži Jūs jūtat, ka ir cilvēki, ar kuriem Jūs varat aprunāties?	1	2	3	4
20. Cik bieži Jūs jūtat, ka ir tādi cilvēki, pie kuriem Jūs varētu vērsties?	1	2	3	4

4.PIELIKUMS

Sociāli demogrāfisko datu aptauja

Dzimums	
Vecums	
Profesijā nostrādātais laiks	
Konkrētajā skolā nostrādātais laiks	

5. PIELIKUMS

Teacher Job Satisfaction Questionnaire, Lester, 1982

1. Teaching provides me with an opportunity to advance professionally.
2. Teacher income is adequate for normal expenses.
3. Teaching provides an opportunity to use a variety of skills.
4. Insufficient income keeps me from living the way I want to live.
5. My immediate supervisor turns one teacher against another.
6. No one tells me that I am a good teacher.
7. The work of a teacher consists of routine activities.
8. I am not getting ahead in my present teaching position.
9. Working conditions in my school can be improved.
10. I receive recognition from my immediate supervisor.
11. I do not have the freedom to make my own decisions.
12. My immediate supervisor offers suggestions to improve my teaching.
13. Teaching provides for a secure future.
14. I receive full recognition for my successful teaching.
15. I get along well with my colleagues.
16. The administration in my school does not clearly define its policies.
17. My immediate supervisor gives me assistance when I need help.
18. Working conditions in my school are comfortable.
19. Teaching provides me the opportunity to help my students learn.
20. I like the people with whom I work.
21. Teaching provides limited opportunities for advancement.
22. My students respect me as a teacher.
23. I am afraid of losing my teaching job.
24. My immediate supervisor does not back me up.
25. Teaching is very interesting work.
26. Working conditions in my school could not be worse.
27. Teaching discourages originality.
28. The administration in my school communicates its policies well.
29. I never feel secure in my teaching job.
30. Teaching does not provide me the chance to develop new methods.
31. My immediate supervisor treats everyone equitably.

32. My colleagues stimulate me to do better work.
33. Teaching provides an opportunity for promotion.
34. I am responsible for planning my daily lessons.
35. Physical surroundings in my school are unpleasant.
36. I am well paid in proportion to my ability.
37. My colleagues are highly critical of one another.
38. I do have responsibility for my teaching.
39. My colleagues provide me with suggestions or feedback about my teaching.
40. My immediate supervisor provides assistance for improving instruction.
41. I do not get cooperation from the people I work with.
42. Teaching encourages me to be creative.
43. My immediate supervisor is not willing to listen to suggestions.
44. Teacher income is barely enough to live on.
45. I am indifferent toward teaching.
46. The work of a teacher is very pleasant.
47. I receive too many meaningless instructions from my immediate supervisor.
48. I dislike the people with whom I work.
49. I receive too little recognition.
50. Teaching provides a good opportunity for advancement.
51. My interests are similar to those of my colleagues.
52. I am not responsible for my actions.
53. My immediate supervisor makes available the material I need to do my best.
54. I have made lasting friendships among my colleagues.
55. Working conditions in my school are good.
57. Teacher income is less than I deserve.
58. I try to be aware of the policies of my school.
59. When I teach a good lesson, my immediate supervisor notices.
60. My immediate supervisor explains what is expected of me.
61. Teaching provides me with financial security.
62. My immediate supervisor praises good teaching.
63. I am not interested in the policies of my school.
64. I get along well with my student.
65. Pay compares with similar jobs in other school districts.
66. My colleagues seem unreasonable to me.