

KLAIPĖDOS UNIVERSITETO
SOCIALINIŲ IR HUMANITARINIŲ MOKSLŲ FAKULTETO
PSICHOLOGIJOS KATEDRA

PEDAGOGŲ PERDEGIMO SINDROMO SĄSAJOS SU JŲ
ASMENYBĖS BUIŽAIS IR SOCIODEMOGRAFINIAIS RODIKLIAIS

Pedagoginės psichologijos studijų programos
magistro baigiamasis darbas

Autorius (-ė)

Indrė Petrošiūtė

Vadovas (-ė)

Prof. dr. Audronė Liniauskaitė

Klaipėda, 2020

TURINYS

IVADAS	4
LITERATŪROS APŽVALGA	7
1.1. Pedagogų profesijos aspektai	7
1.2. Perdegimo sindromo samprata	10
1.2.1. Perdegimo sindromo dimensijos	15
1.2.2. Veiksniai, turintys įtakos perdegimui	18
1.3. Asmenybės bruožai	19
1.4. Perdegimo sindromo, asmenybės bruožų ir sociodemografinių rodiklių sąsajos	22
2. TYRIMO METODIKA	28
2.1. Tyrimo dalyviai	28
2.2. Įvertinimo būdai	29
2.3. Tyrimo eiga	31
2.4. Duomenų apdorojimas	32
3. TYRIMO REZULTATAI	33
3.1. Pedagogų perdegimo sindromas	33
3.2. Pedagogų asmenybės bruožai	34
3.3. Pedagogų perdegimo sindromo bei asmenybės bruožų tarpusavio sąsajos	34
3.4. Pedagogų perdegimo sindromo bei asmenybės bruožų sąsajos su sociodemografiniais veiksniais	35
3.5. Pedagogų perdegimo sindromo bei asmenybės bruožų palyginimas pagal sociodemografinius veiksnius	39
3.5.1. Skirtumai pagal amžiaus grupes	39
3.5.2. Skirtumai pagal darbo įstaigas	40
3.5.3. Skirtumai pagal darbo stažą	42
3.6. Prognostiniai pedagogų perdegimo sindromo komponento – emocinio išsekimo - veiksniai	44
4. REZULTATŲ APTARIMAS	46
IŠVADOS	52
LITERATŪROS SARAŠAS	55
SANTRAUKA	62
SUMMARY	63
PRIEDAI	64

NAUDOJAMŲ SAŲVOKŲ ŽODYNAS

Asmenybės bruožai – „santykinai pastovus ir ilgalaikis asmenybės ypatumas, panašiu būdu pasireiškiantis skirtingomis gyvenimo aplinkybėmis“ (Bagdonas ir Bliumas, 2019, p. 43).

Neurotiškumas (angl. *neuroticism*) – tai bruožas „nusakantis asmens polinkį patirti neigiamas emocijas – baime, liūdesį, nepasitenkinimą, pyktį, kaltę, pasišlykštėjimą ir pan.“ (Bagdonas ir Bliumas, 2019, p. 206).

Ekstraversija (angl. *extraversion*) – tai bruožo raiška, kuri rodo asmens aktyvumą, socialumą, optimizmą, silpna raiška- polinkį į vienatvę, uždaramą, socialines baimes (Navaitienė ir Jaruševičienė, 2018).

Sutariamumas (angl. *agreeableness*) – bruožo raiška skatina asmenį užjausti, suprasti, bendradarbiauti, būti geraširdišką ir nekonfliktišką, altruistišką, kuklų (Navaitienė ir Jaruševičienė, 2018).

Sąmoningumas (angl. *conscientiousness*) – bruožo raiška atskleidžia asmens susitelkimą į tikslą, drausmingumą, darbštumą, atkaklumą, pareigingumą, organizuotumą (Navaitienė ir Jaruševičienė, 2018).

Atvirumas patyrimui (angl. *openness to experience*) – bruožo raiška susijusi su asmens imlumu ir naujomis žiniomis, idėjomis ir veiklai, minčių lankstumu, išradingumu, neteikiant pirmenybės pažįstamiems ir praktiškiems dalykams (Navaitienė ir Jaruševičienė, 2018).

Perdegimo sindromas – tai yra ilgalaikis atsakas į lėtinius emocinius ir tarpasmeninius stresus darbe, kurie siejasi su trimis demensijomis: emociniu išsekimu, depersonalizacija ir sumažėjusiais asmeniniais laimėjimais (Maslach, Schaufeli ir Leiter, 2001).

Emocinis išsekimas – yra perdegimo sindromo komponentas, kuris apima asmens energijos praradimą, nuovargį, silpnumo jausmą. Emocinio išsekimui būdingas energijos trūkumas ir jausmas, kad visi emociniai ištekliai jau yra išsekvoti (Vesty, Shridharan, Northcott ir Dellaportas, 2018).

Depersonalizacija (nuasmenėjimas) – asmens potyrio (savojo „aš“) netektis. Pasireiškia savasties nerealumu, nutolimu nuo savęs ir kitų (Bagdonas ir Bliumas, 2019).

Sumažėję asmeniniai laimėjimai – nekompetencijos ir pasiekimų darbe stokos jausmas (Maslach & Leiter, 2007).

IVADAS

Pastarąjį dešimtmetį dažnu diskusijų ir tyrinėjimo objektu tapo darbe patiriamas stresas, nuovargis, išsekimo požymiai bei šių veiksnių įtaka asmens gyvenimui. Šis sudėtingas reiškinys vadinamas perdegimo sindromu. Mokslinėje literatūroje šis reiškinys yra dar sutinkamas profesinio perdegimo sąvoka, kuri yra aktuali šiandieninės visuomenės gyvenimo problema, paliečianti vis didesnę visuomenės dalį tiek užsienyje, tiek Lietuvoje. Su perdegimo sindromu gali susidurti kiekvienas asmuo, gyvenantis šiuolaikinėje visuomenėje, kuriam tenka dažnai ir intensyviai kontaktuoti su įvairiais žmonėmis. Atkreipiamas dėmesys, jog šis sindromas būdingas tam tikrų profesijų atstovams, kurie susiduria kasdien su intensyviu tarpasmeniniu bendravimu (Abromaitienė ir Stanišauskienė, 2014).

Mokslininkai vieningai sutaria, kad perdegimą ypač linkę patirti mokytojai (Antoniou, Polychroni ir Vlachakis, 2006). Jungtinėje Karalystėje bei Suomijoje atlikti tyrimai atskleidė, kad trečdalis dirbančių pedagogų kenčia nuo perdegimo sindromo sukeltų simptomų (Dick & Wagner, 2001; Rasku & Kinnunen, 2003). Taip pat atlikti tyrimai Švedijoje atskleidė, kad mokytojavimas yra profesija, sukelianti didžiausią stresą. Du trečdaliai pedagogų pusę savo darbo laiko patiria įtampą, kuri yra susijusi su perdegimu (Jacobsson, Pousette ir Thylefors, 2001). Daugelis atliekamų tyrimų Lietuvoje parodo, kad perdegimo sindromas būdingas ir Lietuvos pedagogams (Žakaitis ir Puškorienė, 2007; Bublienė ir Merkys, 2010, 2013; Stočkus, 2014; Abromaitienė ir Stanišauskienė, 2014; Čėponienė ir Lazauskaitė- Zabielskė, 2017; Lekavičiūtė, 2017; Navaitienė ir Danilovienė, 2017. Bublienė ir Merkys (2013) teigia, kad vos daugiau nei kas ketvirtas mokytojas sistemingai patiria ir kenčia perdegimo sindromo simptomus.

Bublienė (2010) teigia, kad visuomenė kelia mokyklai ir mokytojui vis didesnius ir ne visada realius reikalavimus, o tai lemia, kad pedagogai patiria įtampą ir stresą. Mokykla – viena pagrindinių žmogaus ugdymo institucijų, kurios svarbiausias uždavinys yra auklėjimas siekiant jų saviraiškos tolesniame gyvenime, žmogiškųjų vertybių formavimas (Stočkus, 2014). Tad ugdant jaunuolius pedagogas yra vienas iš svarbiausių asmenų, nuo kurių asmeninių savybių bei darbo rezultatų priklauso moksleivių mokymosi pasiekimai bei tolimesnė jų ateitis.

Pedagogų profesija reikalauja tam tikrų kompetencijų ir yra svarbi formuojant jauno žmogaus mąstymą bei turi didelę reikšmę jauno žmogus ateičiai. Dėl šių priežasčių, dažnai pedagogas skiria daug pastangų edukacijai, kartais net peržengdamas savo asmeninių resursų slenkstį, todėl jis dažnai persidirba ir gali pradėti jausti ne tik fizinio, tačiau ir emocinio išsekimo požymius. Viso to pasekmė – nukentėjusi darbo kokybė bei jo našumas, atsiradusios kliūtys žinių perdavimui dėl prastos emocinės savijautos, reikšmingai nukentėjusi emocinė savijauta.

Analizuojant mokslinę literatūrą tiek Lietuvoje, tiek užsienyje nestinga tyrimų siekiant išsiaiškinti perdegimo darbe veiksnius, jų priežastis ir pasekmes. Dalis tyrinėtojų sutinka, kad perdegimo įtakai turi didelę svarbą asmenybės bruožai bei sociodemografiniai ypatumai (Maslach & Leite, 1999; Maslach, 2003; Maslach, Schaufeli ir Leiter, 2001; Žakaitis ir Puškorienė, 2007; Stočkus, 2014; Panahi, Bablan ir Moinikiya, 2014). Pedagogų perdegimas darbe dažniausiai siejamas su lytimi, amžiaus ypatumais, pedagoginio darbo stažu, šeimynine padėtimi, mokinių amžiumi, mokymosi įstaigų ypatumais (bendrojo lavinimo mokyklos, spec. mokyklos), darbo aplinkoje esančiomis kliūtimis, su kuriomis pedagogai susiduria kasdien, tarpasmeninių įstaigos vadovo, kolegų bei tėvų tarpusavio bendravimu, darbo (ne) įvertinimo ir kitais aspektais (Pacevičius, 2006; Abromaitienė ir Stanišauskienė, 2014).

Nors mokslininkai dažnai tyrinėja asmenybės bruožų bei sociodemografinių veiksnių įtaką asmens perdegimui, nėra nustatyta vieningos šių veiksnių įtakos perdegimo sindromui, tačiau pripažįstama, kad šie veiksniai turi įtakos šiam procesui (Maslach, 2003; Maslach et al., 2001). Atsižvelgiant į šių dienų aktualijas ir perdegimo įtaką asmens savijautai, tyrimu siekiama iširti pedagogų perdegimo sindromo sąsajas su penkiais asmenybės bruožais bei sociodemografinių duomenų ypatumais. Tyrimo metu taip pat siekiama atskleisti perdegimo sindromo aktualumą, atsižvelgiant į tai, kiek ši problema yra reikšminga šiandienos gyvenime, aptarti perdegimo sindromo aiškinančias teorijas, panagrinėti perdegimo sindromo konstrukta, jo veiksnius bei įtaką asmens gyvenimui.

Įvairios šiame įvade pateiktos aplinkybės leidžia daryti prielaidą, kad dėmesys profesinio perdegimo sindromui, kuris yra šio tyrimo objektas, dabartiniame pedagogų darbe yra itin svarbus. Perdegimas turi daug pasekmių asmeniui, įskaitant fizinę ligą, padidėjusį beviltiškumo jausmą, dirglumą, prastus tarpusavio santykius su šeima, kolegomis bei kitais asmenimis, piktnaudžiavimą psichoaktyviomis medžiagomis, alkoholio vartojimu. Sunkiais atvejais perdegimo sindromas turi daugybę skaudžių pasekmių, pvz. depresija ar savižudybė, todėl analizuotinos šio sudėtingo konstrukto priežastys bei veiksniai, turintys įtakos perdegimui, tam, kad būtų galima laiku jį atpažinti ir sustabdyti.

Tyrimo tikslas. Remiantis tyrimų poreikiu bei temos aktualumu, šiuo darbu atskleisti pedagogų perdegimo sindromo sąsajas su jų asmenybės bruožais ir sociodemografiniais rodikliais.

Darbo uždaviniai:

1. Įvertinti tyrime dalyvavusių pedagogų perdegimo sindromo ir asmenybės bruožų raišką.
2. Nustatyti tiriamųjų perdegimo sindromo ir asmenybės bruožų sąsajas su sociodemografiniais veiksniais.

3. Nustatyti galimas sąsajas tarp tyrime dalyvavusių pedagogų perdegimo sindromo ir asmenybės bruožų.
4. Palyginti pedagogų perdegimo sindromo ir asmenybės bruožų išreikštumą skirtingose sociodemografinėse grupėse;
5. Nustatyti prognostinius pedagogų perdegimo sindromo komponento ir emocinio išsekimo veiksnius.

LITERATŪROS APŽVALGA

1.1. Pedagogų profesijos aspektai

Visuomenėje pedagogo asmenybei visada buvo keliami tam tikri ypatingi reikalavimai. Pedagogo darbas reikalauja didesnių protinių bei fizinių galių ir yra neabejotinai atsakingas, nes pedagogas visuomenės perspektyvoje laikomas atsakingu vedliu, kuris užtikrina asmens ateities gerovę. Trakšelys ir Martišauskienė (2013) teigia, kad pedagogo atvirumas patirčiai, kūrybiškumas, bendravimo įgūdžiai bendradarbiaujant bei nuolatinis poreikis atnaujinti žinias yra laikomos pedagogo veiklos sėkmės pagrindu.

Pastarąjį laikotarpį sparčiai kinta tiek visuomenė, tiek mokykla. Keičiantis švietimo pokyčiams ieškoma vis efektyvesnių priemonių joms įgyvendinti. Natūralu, kad besikeičiant švietimo reformoms, keičiasi ir pedagogo vaidmuo šiuolaikinės visuomenės perspektyvos akivaizdoje. Negana to, kad pedagogas nuolat susiduria su įvairiomis besikeičiančiomis švietimo sistemos reformomis, besikeičiančių kartų skirtumais, bendravimų normų kaita, tačiau jam tenka kasdien patirti intensyvių socialinių kontaktų, su įvairaus amžiaus jaunų žmonių grupėmis (Abromaitienė ir Stanišauskienė, 2014). Trakšelys ir Martišauskienė (2013) teigia, kad „susidūrę su nuolatiniais pokyčiais, pedagogai išgyvena prieštarinę situaciją: norėdami ir toliau sėkmingai atlikti jiems pavestas funkcijas, kurių nuolat daugėja, pedagogai turi keistis taip, kaip keičiasi juos supanti konkurencinga švietimo aplinka“ (p. 145). Atsižvelgiant į nuolat besikeičiančias švietimo reformas ir keliamus vis didesnius lūkesčius pedagogams, ima ryškėti tam tikros problemos, kurios yra siejamos su pedagogo emocine būseną.

Keletas mokslininkų teigia, kad perdegimo sindromas yra itin aktualus ir labiau paplitęs tarp pedagogų lyginant su kitomis profesijomis (Antoniou et al., 2006; Pellerone, Rapisarda, Trischitta, Vitale ir Ramaci, 2020). Visuomenė ne retai tikisi iš pedagogo, kad jis bus išmanantis savo darbą ir kvalifikuotas, gebės sudominti mokinius ir sužadins jų motyvaciją bei bus atsakingas už mokinių pasiekimus (Day, 2004). Taip pat tikimasi, kad pedagogas skatins tėvų ir mokyklos tarpusavio bendradarbiavimą, spręs tarpasmeninius konfliktus, kultūros, socialinio pilietiškumo bei įvairias moralės problemas. Visa tai turi neigiamų pasekmių. Tačiau vyrauja ir kiti neigiami veiksniai turintys neigiamų padarinių pedagogui: „prie neigiamų veiksnių mokytojo darbe taip pat priskirtina: įrankių, medžiagų trūkumas, gerų darbo sąlygų nebuvimas, agresija prieš mokytojus mokymo įstaigose, nuovargis ir tai, kad iš pedagogo mokykloje per daug tikimasi“ (Ozan, 2009; cit. Stoškus, 2011, p. 193). Visi išvardinti veiksniai daro neigiamą įtaką pedagogo veiksmingumui, mažėja pedagogo motyvacija, jo darbo našumas. Pedagogas yra tarpininkas tarp švietimo keliamų reikalavimų ir mokymosi rezultatų, todėl pedagogai gali pagerinti švietimo kokybę tiesioginiu savo

darbu pritaikydami įvairias mokymosi programas ir įkvėpdami mokinius jų žingeidumui bei savarankiškam mokymuisi. Tačiau lygiai taip pat pedagogas gali pabloginti ugdymo kokybę, dėl įvairių klaidų, ne motyvacijos ar nekompetencijos. Iš esmės nuo pedagogo asmenybės ir jo kompetencijos priklauso ugdymo kokybė.

Visuomenėje netrūksta diskusijų, koks turėtų būti geras pedagogas, kokiomis savybėmis jis turėtų pasižymėti. Pedagogas turi suprasti ne tik besimokinančios visuomenės keliamus tikslus, tačiau ir išmanyti mokymo metodus, įvairius būdus ir priemones, juos pritaikant skirtingų poreikių turintiems mokiniams. Vaikai gali atsiskleisti tik šalia tokių mokytojų, kurie patys suvokia savo vertybes, kuria darną pamokose, klasėje ir bendrauja su tėvais (Slušnys ir Šukytė, 2016). Daugelis autorių sutinka, jog nuo pedagogo profesinės veiklos „asmenybės ypatumų, vertybinių orientacijų, aplinkos, kurią jis sukuria, perteikdamas žinias, priklauso tiek pačių žinių priėmimo kokybė, tiek mokymo proceso subjektų santykiai“ (Lukauskienė ir Gvildienė, 2012, p. 152). Atsižvelgiant į tai, galima daryti prielaidą, kad pedagogo mokymasis ir kompetencijų kėlimas neapsiriboja vien mokslo žiniomis, tačiau šiai profesijai itin svarbu pažinti tiek save ir kitus bei pasižymėti tam tikromis asmenybės bruožų savybėmis, kurios itin svarbios pedagoginėje veikloje.

Taigi atsakant į klausimą, kas būdinga geram pedagogui, Mart (2013) išskiria kompetencijas, bruožus, sritis ir veiksnius, kas daro įtaką gero pedagogo darbo kokybei:

- *Entuziazmas mokyti ir mokytis* – pedagogo entuziazmas leidžia mokiniams efektyviai įsitraukti į mokymosi procesą. Entuziastingi pedagogai atidžiai stebi mokinių mokymosi pasiekimų kokybę ir jausdami, jog mokymasis nėra efektyvus, moko mokinį naudodamas skirtingus metodus bei galimybes;
- *Pagarba mokiniams* – norint sukurti geresnius tarpusavio santykius, būtina gerbti ir priimti mokinius kaip atskiras individualybes. Jeigu mokiniai mato, jog jie rūpi pedagogam – jų noras mokytis tik sustiprėja;
- *„Meilė savo profesijai“* – pedagogo entuziazmas kyla iš meilės savo profesijai. Entuziastingi pedagogai labiau mėgsta mokymą kaip procesą. Geras pedagogas domisi savo profesijos sritimi, jos pokyčiais, stengiasi neatsilikti, nuolat tobulina savo įgūdžius ir žinias. Pedagogo entuziazmas savo mokomuoju dalyku sukelia ugdytinių susidomėjimą. Vienas pagrindinių pedagogo tikslų yra ugdyti mokinių susidomėjimą mokomuoju dalyku. Efektyvus žinių turinio perdavimas yra vienas iš gero pedagogo požymių;
- *Mokyklos, kaip vertės mokiniui, suvokimas* – pedagogas suvokia mokyklą kaip vietą, kurioje mokiniai ne tik mokosi, tačiau įgyja realios gyvenimo patirties,

todėl geba ugdyti ne tik mokomaisiais dalykais, tačiau entuziastingai vadovauja įvairiose mokymosi srityse;

- *Pedagogo etika* – pedagogas laikosi savo profesinės etikos, neperžengdamas jos. Ugdydami mokinius, pedagogai itin laikosi šio principo;
- *Asmeninis tobulėjimas* – geri savo srities pedagogai, nuolat ieško profesinio tobulėjimo, siekdami padidinti mokymo efektyvumą;
- „*Noras perduoti*“ – geri pedagogai atspindi savo atsidavimą mokinio pasiekimams pasidalindami dalykais, kuriuos išmoko;
- *Organizaciniai įgūdžiai* – geri pedagogai turi efektyvius organizavimo įgūdžius, dėl ko pedagogas žino ir tiki tai, ką daro, o tai skatina mokinių efektyvesnę mokymąsi;
- *Komunikacija* – geras tarpusavio bendravimas yra sėkmingų santykių pagrindas. Pedagogai efektyviai geba naudoti tiek žodinius, tiek neverbalinius bendravimo įgūdžius mokymosi procese, teikdami grįžtamąjį ryšį, mokant mokinius. Geras pedagogas žinias geba perteikti gestikuliuodamas, balso tembru. Kitaip tariant, pedagogas geba ne verbaline kalba „paliesti“ mokinių širdis ir protus;
- *Bendradarbiavimas* – pedagogas bendradarbiauja su kitais savo kolegomis, siekdamas skatinti mokinio geresnius pasiekimus tarpininkaujant ir kitiems pedagogams.

Apibendrinant galima teigti, kad pedagogų įsitikinimai ir veiksmai turi tiesioginį poveikį mokinių savijautai bei asmeniniams pasiekimams. Tarp profesinio entuziazmo ir mokinio mokymosi sėkmės vyrauja ryšys. Neabejotinai visi šie veiksniai daro įtaką ne tik pedagogo darbui, tačiau ir mokinių mokymosi procesui ir neabejotinai paties pedagogo emocinei savijautai. Pellerone ir kolegos (2020) teigia, kad santykiai ir komunikacinė kompetencija, tvirti pedagogo gebėjimai, geri emociniai įgūdžiai, noras įsiklausyti tiek į save, tiek į mokinius, priėmimo ir nuostatų, priklauso mokymosi kokybė.

Dirbant pedagogo darbą, neišvengiama susidūrimo su neigiamomis emocijomis. Pedagogai patiria daug neigiamų emocijų susijusių su visuomenės, mokinių, jų tėvų ir vadovybės pedagogo kaip profesijos pasitikėjimu ir požiūriu, kuomet pedagogui keliami per dideli lūkesčiai ar reikalavimai (Day, 2004; Pellerone et al., 2020). Susidūrę su stresinėmis situacijomis, mokytojai gali naudoti įvairias strategijas, kaip jas įveikti (Stočkus, 2014; Pyhältö, Pietarinen, Haverinen, Tikkanen ir Soini, 2020). Pietarinen, Pyhältö, Soini ir Salmela-Aro (2013) teigia, kad pedagogai gali prisitaikyti prie situacijos iššūkių arba jų nepaisyti. Taigi, mokytojai ne tik reaguoja į tam tikrą stresą sukeltą veiksnį, tačiau ir gali stengtis kovoti su būsimais stresoriais (Pyhältö et al., 2020).

Stočkus (2014) teigia, kad įmanomas ankstyvas įsikišimas ir konstruktyvios profesinio perdegimo prevencijos ar redukcijos strategijų paieškos.

Nėra daug išskiriamų ir aprašomų prevencinių priemonių užkirsti kelią perdegimui, nes dar visai neseniai perdegimo sindromas ir jo įveikos būdai pradėti analizuoti, tačiau kai kurie autoriai išskiria strategijas su kuriais siekiama susidoroti su tiesioginiais stresoriais, užkertant kelią potencialiems kylantiems stresoriams, naudojant turimus išteklius ir resursus (Pyhältö et al., 2020). Išskiriamos dvi profesinio perdegimo įveikimo bei jo veikiamos žalos mažinimo strategijos:

- Savipagalba, savireguliacija (savo pastangomis suteikiama pagalba);
- Profesionali pagalba (kreipimasis į specialistus).

Stočkus (2014) teigia, kad pirmuoju atveju, pedagogas gali būti supažindintas su įtampos ir streso požymiais, gebėti juos identifikuoti ir gebėti juos valdyti savireguliacijos metodais, kurie padėtų pedagogui įveikti įtampą, stresą bei kitas kylančias nemalonias būsenas. Savireguliacija reiškia savo elgesio, pažinimo ir emocijų, pavyzdžiui, sulėtinto darbo tempo reguliavimą, tuo tarpu proaktyvios bendro reguliavimo strategijos reiškia sąmoningą socialinių išteklių kūrimą ir keitimą, pvz., kolegų pagalbos prašymą, teikimą ir gavimą (Pyhältö et al., 2020). Įrodyta, kad iniciatyvios strategijos, įskaitant pasirengimą ieškoti pagalbos būdų jai prireikus, yra sietinos su mažesniu patiriamu stresu (Klassen & Durksen, 2014). Taip pat yra įrodymų, kad laiko valdymas (tikslų nustatymas, prioritetų nustatymas ir planavimas) yra efektyvi strategija siekiant sumažinti mokytojų perdegimo riziką (Peeters & Rutte, 2005). Be to, savireguliacijos ir bendro reguliavimo iniciatyvių strategijų taikymas yra susijęs su mažesne išsekimo patirtimi ir geresne darbo aplinka, pritaikyta patyrusiems mokytojams (Pietarinen et al., 2013).

Galima teigti, jog pedagoginiam darbui reikia ne tik atitinkamų gebėjimų, tačiau ir pažinti tiek save, tiek kitus. Taigi apibendrinant galima teigti, kad gebėjimas funkciškai atpažinti ir sureguliuoti emocijas ir stresą, geras įsitikinimas apie suvoktą asmeninį efektyvumą ir polinkis ieškoti naudingų problemų sprendimų, mažina konflikto galimybes ir padidina mokytojų subjektyvią savijautą, gerinant pedagoginius santykius ir mokymosi kokybę.

1.2. Perdegimo sindromo samprata

Vis spartėjantis gyvenimo ritmas tapo dideliu iššūkiu žmonėms. Norėdami prisitaikyti prie greitėjančio gyvenimo tempo, vis daugiau žmonių patiria darbe stresą, išsekimą, kurį paskatina įvairios išskylančios problemos bei iššūkiai, kuriuos žūtbūt reikia spręsti čia ir dabar. Dėl to gali kilti nerimas, stresas, nuovargis, kurį galiausiai seka išsekimas, paskatinantis perdegimo sindromą.

Patiriamas stresas tampa visuotine liga, jos tiesioginis poveikis pastebimas visose gyvenimo srityse ir gali turėti itin skaudžių pasekmių. Kai patiriamas nuolatinis stresas peržengia

žmogaus streso tolerancijos ribą, tai asmeniui gali tapti nepakeliama kančia. Jenaro, Flores ir Arias (2007) savo atliktame tyrime atskleidė, kad darbe patiriamas stresas ir perdegimo sindromas turi itin didelį paplitimą – apytiksliai trečdalis visų darbuotojų patiria stresą savo darbovietėje, o daugiau nei pusė darbuotojų yra patyrę perdegimo sindromą.

Mokslinėje literatūroje randama, kad pirmasis perdegimo (angl. *burnout*) sąvoką paminėjo ir aktyviai pradėjo tyrinėti vokiečių kilmės amerikiečių psichiatras H. J. Freuderbergeris, 1974 m. pirmą kartą pavartojęs profesinio perdegimo sąvoką – ją mokslininkas apibrėžė kaip psichinį bei fizinį dvasios kūno išsekimą (Vollmer, 1998). Anot Vollmer (1998), tą kartą Freudenbergeris H. J. pateikė asmeninį pasakojimą, kaip jis ir kiti jo aplinkoje esantys žmonės patyrė emocinį išsekimą ir prarado motyvaciją bei atsidavimą darbui. Šį procesą mokslininkas įvardino terminu, kuris dažniausiai vartojamas atsižvelgiant į lėtinio piktnaudžiavimo narkotinėmis medžiagomis priešastingumą. Vollmer (1998) savo knygoje rašo, kad iš pradžių H. J. Freuderberis vartojo šį terminą apibūdinamas alternatyvių pagalbą teikiančių organizacijų, pvz.: nemokamų klinikų, terapijos namų, krizių centrų ir panašaus veiklos tipo dirbančiuose centruose, darbuotojų būseną, visgi vėliau ši sąvoka buvo pritaikyta ir kitų sričių specialistams, kurie taip pat glaudžiai susieti su pagalbos žmonėms darbo specifika bei sritimis. Ši sąvoka priskirta asmenims, susiduriantiems su nuolatiniais tarpasmeniniais kontaktais ir jaučiantiems psichinės bei fizinės savijautos prastėjimą. Perdegimo sindromas rečiau sutinkamas arba literatūroje visiškai nepriskiriamas individualaus darbo kategorijai.

Analizuojant mokslinę literatūrą pastebimos perdegimo sindromo tendencijos, kurios yra labiau būdingos tam tikroms profesijoms. Raškevičienė (2018) išskiria perdegimo sindromo rizikos grupes:

- Socialinės ir sveikatos priežiūros darbuotojai: gydytojai, slaugytojai, socialiniai darbuotojai, psichologai;
- Švietimo srities darbuotojai: mokytojai, dėstytojai;
- Kiti asmenys, tiesiogiai dirbantys su žmonėmis: policininkai, vadovai, konsultantai ir t.t.

Taigi teigtina, kad perdegimo sindromui būdingas tam tikras specifinis darbas susijęs su žmogiškaisiais ištekliais. Asmens perdegimui įtakos turi stresas, kurį asmuo nuolatos patiria dėl įtempto ir ilgai besitęsiančio kontaktavimo su klientais, kolegomis ir vadovais. Pastebėtina, kad pirmiausiai perdegimą linkę patirti asmenys, tiesiogiai darbe palaikantys intensyvų tarpasmeninį kontaktą su žmonėmis, ypač kai šis kontaktas dažniausiai susijęs su pagalba kitiems. Manytina, kad dažnas tarpasmeninio kontakto buvimas galimai turi įtakos žmogaus psichinei bei fizinei sveikatai.

Analizuojant mokslinę literatūrą perdegimo sindromo tema, reikšminga vieta tenka Christinai Maslach. Ši socialinės psichologijos specialistė ir yra laikoma šito konstrukto tyrinėjimo pradininke. Dažniausiai analizuojant perdegimo sindromo temą, mokslininkų darbuose remiamasi minėtos autorės apibrėžimais bei jos ir kolegų atliktų tyrimų rezultatais. Perdegimo sąvoką Maslach apibrėžia kaip neigiamą fizinę ir psichologinę reakciją, kuri užsitęsia į tarpasmeninį stresą darbe, vėliau pasireiškiantį įvairiais negalavimais (Maslach, 2003). Autorė nurodo, kad perdegimo sindromas nėra būseną, trunkanti trumpą laiką, tai – ilgalaikė žmogaus reakcija į nuolat pasikartojančius stresorius darbe. Tam turi įtakos ne tik tarpasmeniniai santykiai su kitais, bet ir kiti emociniai sunkumai, su kuriais tenka susidurti darbe. Perdegimo sindromas nagrinėjamas ne vien praktiškai, tačiau ir kuriamos teorijos galinčios paaiškinti, kaip dažnai žmonės kenčia nuo perdegimo sindromo ir koks perdegimo intensyvumas. Tyrinėtoja sukūrė perdegimo sindromo standartizuotą instrumentą (angl. *Maslach Burnout Inventory, MBI*), sulaukusį organizacinės psichologijos atstovų susidomėjimo ir yra plačiai naudojamas tyrimuose. Minėtas instrumentas padeda kiekybiškai įvertinti perdegimo sindromo darbe reiškinį. Jis siejamas ne tik su tarpasmeniniais santykiais su kolegomis, tačiau ir su darbo santykiais apskritai.

Pastebėta, kad nėra vieningo susitarimo, kaip apibrėžti šį sudėtingą konstrukta: „kartais vietoje *perdegimo* vartojamas *psichinio išsekimo* terminas, tačiau dažniausiai tiek mokslinėje, tiek populiarioje literatūroje galima rasti tokias sąvokas kaip *emocinis perdegimas*, *emocinis išsekimas*, *psichinis perdegimas*“ (Pacevičius, 2006, p. 125). Pacevičius (2006) pabrėžia, kad iš esmės visos naudojamos sąvokos apibrėžia tą patį reiškinį. Pavyzdžiui, Bagdonas ir Bliumas „Aiškinamajame psichologijos žodyne“ (2019) šį reiškinį apibūdina kaip išsekimą ir jį aprašo kaip labai stiprų fizinį ir psichinį nusilpimą, atsirandant ilgai ir sunkiai dirbant fizinį ar protinį darbą. Anot Bagdono ir Bliumo (2019), negydant ar nepakeitus gyvenimo režimo tai gali sukelti įvairių psichikos ir elgesio sutrikimų (pvz., apatiją, nerimo sutrikimų ar net psichozių). Remiantis šiuo apibrėžimu galima teigti, kad šis sudėtingas konstruktas gali turėti net ilgalaikių ir sudėtingų pasekmių. Jeanes (2019) organizacijos elgsenos žodyne, perdegimo sindromą apibrėžia kaip būklę, atsiradusią dėl nuolatinio ar per didelio su darbu susijusio stresu, sukeliančiu emocinį ir fizinį išsekimą bei apimančių tokius simptomus kaip depresiją, nuovargį, temperamento pokyčius, galvos skausmus, sutrikusį miegą, širdies ligas ir įvairias psichinės sveikatos problemas. Žiedelis ir Pajarskienė (2018) profesinį perdegimą apibrėžia kaip „ilgalaikės nepalankios darbo aplinkos situacijos sukelta būseną, kuriai būdingas išsekimas, negatyvi nuostata darbo atžvilgiu bei sumažėjęs produktyvumas“ (p. 4). Perdegimo sindromą galima pastebėti atpažinus jam būdingus požymius: vyrauja ilgalaikis nuovargis, nerimas, negatyvios pesimistiškos mintys, sunku išlaikyti dėmesį (blaškus elgesys), užmaršumas, pasitenkinimo darbu nebuvimas, susilpnėjęs imunitetas (asmuo dažnai serga),

suprastėjusi darbo kokybė ir kiti požymiai. Galima daryti prielaidą, kad dėl to perdegusiam darbuotojui, patiriančiam perdegimo sindromo simptomus, mažėja ne tik asmens motyvacija, tačiau ir gebėjimas kokybiškai bei produktyviai dirbti. Visgi perdegimo sindromas turi ne tik darbuotojui neigiamų veiksnių, bet ir įstaigos, kurioje žmogus dirba, našumui ir rezultatams. Dažnai žmogus, patiriantis perdegimo sindromą, gali praleidinėti darbą be jokios pateisinamos priežasties ir kt. neigiamus aspektus.

Nustatyta, kad dideli lūkesčiai verčia žmones per daug stengtis ir per daug dirbti, todėl išsekimas ir galimas cinizmas atsiranda tada, kai didelės pastangos neduoda laukiamų rezultatų (Maslach et al., 2001). Schaufeli ir Enzelman (1999) teigia, kad taip nutinka perdegimo metu: žmonės per ilgai ir per daug atiduoda, bet mainais atgal gauna mažai, o tai paskatina perdegimo sindromą. Iš esmės perdegimas yra ilgalaikis intarpų ir rezultatų disbalanso rezultatas (Schaufeli & Enzelman 1999).

Taigi galima traktuoti, kad perdegimas yra itin svarbus rodiklis, kuris gali daryti įtaką prastai savijautai bei turėti neigiamos įtakos tiek pačiam darbuotojui, tiek įstaigai, kurioje jis dirba. Densten (2005) teigia, kad perdegimą galima apibūdinti kaip sindromą, kylantį iš individo suvokimo dėl nepatenkintų asmeninių poreikių ir lūkesčių.

Tyrinėjant perdegimo sindromo konstrukta, pastebima, kad daugelis autorių jį sieja su neišveikto streso padariniais. Kavaliauskienė ir Balčiūnaitė (2014) teigia, kad profesinis perdegimo sindromas – tai ilgalaikio streso rezultatas. Taigi galima teigi, kad labai svarbu paminti, kad perdegimą apskritai lemia ne patiriamas stresas tiesiogiai, o stresas, kylantis dėl ilgalaikio ir įtempto komunikavimo darbinėje aplinkoje.

Pacevičius (2006) išskiria perdegimo sindromo rizikos asmenų grupes, kurie turi didesnę polinkį perdegti:

1. Asmenys, kurie jaučia vidinį bei nuolatinį konfliktą, kuris susijęs su darbo aspektais *pvz. Moterys, patiria prieštarigus jausmus vaidmenų suderinamume, atsižvelgiant į šeimos ir darbo susikirtimą, arba jaučia būtinybę įrodyti asmenines profesines kompetencijas priešingai lyčiai;*
2. Asmenys, kuriems būdinga darbo netekimo baimė;
3. Asmenys, kurie patenka į jiems neįprastą darbinę aplinką ir kurioje jie privalo parodyti didelį efektyvumą. *Pvz.: jaunas absolventas paskiriamas eiti naujas pareigas;*
4. Asmenys, kurie gyvena aplinkoje, kurioje nuolat tenka susidurti ir bendrauti su nepažįstamais asmenimis.

Galima pastebėti, jog iš esmės asmuo, kuriam gresia perdegimo sindromas, tenka nuolat patirti įvairias stresines situacijas, kurioms daro įtaką darbinė aplinka. Visuomenėje dažnai įprasta

lyginti stresą su perdegimu, tačiau jie nėra tapatūs. Stresas yra perdegimo sindromo pirmtakis, apibrėžiamas kaip asmens reakcija į grėsmingas situacijas (Maylor, 2018). Stresą patiriantis žmogus jaučia nerimą, dėl to dažniau būna išitraukęs į darbą, veiklą, kuria užsiima, gali reaguoti audringai į susiklosčiusias situacijas, nuolat skuba ir reiškiasi dideliu aktyvumu, kuris nėra visada produktyvus. Perdegimo sindromo atveju asmuo elgiasi priešingai. Žmogus atsitraukia nuo veiklos, jo emocijos tampa tarsi „atbukusios“, sumažėja jautrumas aplinkai. Perdegimo metu asmuo jaučia beviltiškumo jausmus, todėl nebeturi motyvacijos dirbti, o tai paskatina dar menkesnį savęs vertinimą. Asmuo praranda tikėjimą, kad kažkas darbe gali pasikeisti. Apibendrinant galima teigti, kad stresas – tai trumpalaikė reakcija į aplinkos dirgiklius, o perdegimo sindromas – laipsniškai kintantis sudėtingas psichologinis konstruktas.

Įvairių autorių (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Maslach, 2003; Kavaliauskienė ir Balčiūnaitė, 2014; Stočkus, 2014), kurie nagrinėja perdegimo sindromą, tyrimai rodo, kad pirmiausia prarandamas pojūčių aštrumas, emocijos, tarsi „atbunka“. Vėliau mažėja noras rūpintis savo pavaldiniais, kolegomis, dažnai su cinizmu atsiliepiama apie klientus, jie perdegimo sindromą išgyvenančiam žmogui sukelia apatiškumo jausmus. Kurį laiką žmogus, kuris yra „profesiškai perdegęs“ jaučia susierzinimą, tačiau geba jį kontroliuoti, tačiau galiausiai gali pratrūkti įsiūčiu.

Dažniausiai perdegantis žmogus iš esmės nesupranta savo susierzinimo priežasčių, nes „nebemato“ kitų. Laipsniškai mažėja žmogaus savivertė ir darbo motyvacija, bendravimas su kolegomis ar klientais pradeda kelti diskomfortą, nepasitenkinimo jausmus. Dažnai sindromas pasireiškia įvairiais psichosomatiniais sutrikimais, perdegimo sindromą patiriantis žmogus gali pradėti piktnaudžiauti įvairiomis psichoaktyviomis medžiagomis. „Pastebėti reiškiniai: didelis darbo krūvis, fizinis ir psichinis nuovargis, emocinė įtampa, didėjantis nepasitenkinimas darbu bei simptomai: stiprūs galvos skausmai, miego bei virškinimo sutrikimai, kojų ir kitų kūno vietų skausmai, sumažėjęs fizinis aktyvumas, nuolatinis nerimo jausmas, bendras nuovargis, abejingumas, priešiškus, grubumas rodo išsekimo sindromo vystymąsi“ (Vimantaitė ir Šeškevičius, 2006, p. 604). Raižienė ir Bakšytė (2010) teigia, kad perdegus darbuotojui, suprastėja jo teikiamų paslaugų kokybė, padidėja tikimybė išeiti iš darbo, dažniau pradedamas vartoti alkoholis ir kitos svaigosios medžiagos, pagausėja asmeninio, šeimyninio gyvenimo problemų, pakinta žmogaus nuostatos ir elgesys.

Kaip jau minėta, mokslininkai, tyrinėjantys šį sudėtingą konstruktą, jį apibūdina kaip emocinio išsekimo būseną, susiformavusią veikiant ilgą laiką neišspręstiems stresams, kylantiems įvairiose darbinėse situacijose. Vadinasi, šis sindromas susidaro intensyvaus streso fone ir palapsniui išsekina darbuotojo emocinius bei asmenybės resursus. Galima daryti prielaidą, kad perdegimas yra ilgalaikio patiriamo ir „neišveikto“ streso sukelta būseną, ilgą laiką patiriant įvairius

dirgiklius, bejėgiškumo jausmą, nusivylimą, motyvacijos praradimą bei neįvertinimą darbo aplinkoje. Asmuo, kuris patiria perdegimo sindromą, negeba produktyviai atlikti jam pavestų pareigų, reaguoja į aplinką neadekvačiai. Perdegęs asmuo darbo aplinkoje gali sukelti įtampą, įvairias problemas, konfliktus kolektyve bei organizacijoje ar įstaigoje, kurioje jis dirba.

Siekiant suprasti šį sudėtingą konstrukta, svarbu patyrinėti perdegimo sindromo komponentus, paskatinančius galutinį šio konstrukto rezultatą – perdegimo sindromą. Akivaizdu, kad perdegimas yra svarbus veiksnys, veikiantis ne tik pedagogo darbo rezultatus, tačiau taip pat ir jo savijautą, todėl itin svarbu tirti šio konstrukto priežastingumą.

1.2.1. Perdegimo sindromo dimensijos

Kaip minėta ankstesniame skyriuje, vieningo perdegimo apibrėžimo nėra, autoriai šiam konstrukto apibūdinti naudoja skirtingas definicijas. Vis dėlto, mokslininkų nuomonės nesiskiria konstrukto komponentų klausimais. Mokslinėje erdvėje vyrauja įvairiausių struktūrinių perdegimo sindromo modelių, tačiau dažniausiai tyrinėjant ir siekiant išsiaiškinti perdegimo reiškinį, naudojamas Maslach ir kolegų pasiūlytas trijų komponentų struktūrinis modelis. „Taikant šį modelį aiškėja, kad perdegimo sindromas yra asmens būsenos atsakomoji reakcija į ilgai trunkančius ir besitęsiančius tarpasmeninius santykius, kurie sukelia asmeniui stresą“ (Kavaliauskienė ir Balčiūnaitė, 2014, p. 22).

„Tridimensinis modelis taikomas tyrinėjant profesinį perdegimo sindromą, nes apima pačias svarbiausias sritis: asmeninę (emocinis išsekimas), tarpusavio santykių su kitais žmonėmis (depersonalizacija) ir darbo (asmeninių laimėjimų sumažėjimas)“ (Kavaliauskienė ir Balčiūnaitė 2014, p. 22). Siekiant suvokti perdegimo sindromą ir jo komponentus, reikalinga analizuoti, kaip šie perdegimo sindromo komponentai veikia perdegimo kontekste.

Maslach ir kolegų (2001) emocinį išsekimą (EE) apibūdina kaip akivaizdžiausiai ir ryškiausiai pasireiškianti komponentą, kuris signalizuoja perdegimo sindromą. Emocinis išsekimas – tai perdegimo sindromo komponentas, apimantis energijos praradimą, nuovargį, silpnumo jausmą. Maslach ir kolegų (2001) teigia, kad žmonės apibūdinantys save kaip perdegusiais, dažniausiai remiasi emocinio išsekimo patirtimi. Iš visų trijų perdegimo sindromo aspektų, susijusių su perdegimu, emocinis išsekimas yra labiausiai ir bene plačiausiai analizuojamas moksliniuose tyrimuose. Jam būdingas energijos trūkumas ir jausmas, kad visi emociniai ištekliai jau yra išseikvoti (Vesty, Shridharan, Northcott ir Dellaportas, 2018). Konkretizuojant galima teigti, kad ši dimensija siejama su savųjų kaip asmenybės emocinių resursų išsekimo. Žmogus kontaktuodamas su kitais asmenimis, nebepajėgia įvykdyti jam keliamų reikalavimų dėl to gali pasijusti visiškai emociškai bei fiziškai išsekęs ir tai paskatina jį jausti frustraciją (nusivylimą) bei įtampą. Žmogui, išgyvenančiam emocinį išsekimą, trūksta jėgų ir motyvacijos imtis naujos veiklos, bendrauti su

kitais asmenimis, jis jaučia abejingumą kitiems arba dvasinę tuštumą. Anvari, Kalali ir Gholipour (2011) savo tyrime teigia, kad šis matmuo gali būti laikomas kertinis darbo perdegimo „akmeniu“ rodančiu asmens perdegimą.

Maslach ir koelgos (2011) teigia, kad stiprus išsekimo pasireiškimas perdegimo sindrome paskatino kai kuriuos mokslininkus teigti, kad kiti du sindromo aspektai yra atsitiktinai arba nereikalingi analizuojant perdegimo sindromą (Shirom, 1989; cit. Maslach et al., 2001). Nors išsekimas atspindi perdegimo laipsnį, tačiau tai neparodo esminių asmens bei jo santykių su darbu aspektų. Maslach su kolegomis (2001) šią mintį aiškina taip: išsekimas nėra tai, ką žmogus patiria, o tai, kas skatina asmenį atsiriboti nuo darbo ir tai yra galutinis susidorojimo su per didelio darbo krūvio rezultatas. Tam tikra prasme asmuo bando apsisaugoti nuo nusivylimo bei išsekimo.

Antroji profesinio perdegimo dimensija – depersonalizacija (DP) – yra susijusi su tarpasmeniniais santykiais, pasireiškiančiais santykių su aplinkiniais nuasmeninimu. Šioje dimensijoje dominuoja abejingas bei ciniškas požiūris į darbo aplinkos žmones, klientus (Bakker et al., 2000; Maslach et al., 2001). Depersonalizacijos metu, asmuo, kuris patiria perdegimo sindromą, bando nutolti nuo paslaugų gavėjų, ignoruojant jų asmenines savybes, kurios iš esmės klientą, asmenį išskiria iš kitų asmenų. Vadinasi, šiame etape perdegimą išgyvenantis žmogus, su asmenimis darbo aplinkoje pradeda elgtis kaip su objektais. Depersonalizacija apima nusivylimo, nepasitikėjimo jausmus, o santykiai su kolegomis, klientais, vadovais tampa šalti, formalūs. Stočkus (2014) teigia, kad „depersonalizacijos komponentas reiškia tarpasmeninį perdegimo aspektą“ (p. 153). Apskritai, depersonalizacija tarsi atskiria darbuotojus nuo kitų ir sukelia pesimistiškų minčių bei jausmų kolegoms, klientams ir pačiai organizacijai, kurioje asmuo dirba (Anvari et al., 2011). Maslach ir koelgos (2001) teigia, kad distancija yra tokia neatskiriama reakcija į išsekimą, kad perdegimo sindromo tyrimuose yra nuosekliai nustatomas stiprus ryšys nuo išsekimo iki depersonalizacijos kalbant apie įvairias organizacijas ir profesines sritis.

Asmeninių laimėjimų sumažėjimas (PA) yra trečioji perdegimo sindromo dimensija. Ši dimensija yra sudėtingesnė lyginant su pastarosiomis. Ji pasireiškia negatyviu savo asmeninių profesinių gebėjimų ir pasiekimu vertinimu, savo svarbumo darbe nuvertinimu. „Tai – sumažėjęs pasitikėjimas savo jėgomis, kompetencija ir gebėjimu sėkmingai dirbti, savo pasiekimų ir svarbumo darbe nuvertinimas“ (p. 153). Kadangi asmenys jaučiasi neveiksmingi ir nenaudingi savo darbe, jiems kyla jausmai, kad jų indėlis į organizaciją yra nenaudingas (Nagar, 2012). Šią dimensiją patiriantis asmuo linkęs savo darbą vertinti neigiamai, galvodamas, kad jam trūksta įgūdžių ar sugebėjimų atlikti savo darbą. Taigi, žmogus, išgyvenantis perdegimą šioje dimensijoje, jaučiasi menkavertiškas ir nesvarbus, o tai skatina dar didesnę beviltiškumo jausmą.

Mokslinėje plotmėje vis dar vysta diskusijos, koku eiliškumu šios dimensijos pasireiškia.

Cherniss (1980) pateikė tris perdegimo etapus:

- Nesubalansuotumas tarp darbo poreikių ir individualių išteklių (stresoriai);
- Emocinis išsekimas ir nerimo reakcijos etapas (individualūs veiksniai);
- Požiūrio ir elgesio pokyčių etapas (cinizmas) (Cherniss, 1980; cit. Leiter & Maslach, 2016).

Maslach ir kolegų (2001, 2003) teigimu, emocinis išsekimas yra pirmoji sindromo stadija. Antra perdegimo sindromo stadija yra traktuojama, kai asmuo tampa ciniškas kolegoms bei klientams ir emociškai išsekęs, pradeda vengti kitų žmonių, tampa formalus kontakte su žmonėmis. Trečioji perdegimo sindromo stadija reiškiasi po kurio laiko, kai žmogus nusivilia bet kokia veikla, kuria užsiima, nejaučia pasitekinimo darbo organizavimu, o jo lūkesčiai nepatenkinami. Pacevičius (2006) teigia, kad egzistuoja įvairūs požiūriai į šio proceso etapus ir jų skaičių. G. Grinberg'as (2003) šiame procese išvelgia penkias stadijas, C. Cherniss (2001) – tris, H. Freudengeris – dvylika (cit. Pacevičius, 2006). Akivaizdžios perdegimo sindromo problemos yra pastebimos paskutinėse stadijose, kuomet išryškėja esminiai perdegimo sindromo simptomai. Todėl itin svarbu įsisaugoti perdegimo sindromo simptomus tam, kad laiku atpažinti tiek savo tiek kitų asmenų perdegimo sindromo formavimosi apraiškų simptomus. Taigi akivaizdu, kad perdegimo sindromas yra laipsniškai kintantis ir ilgalaikis procesas.

Atsižvelgdami į Maslach bei kolegų sudarytą trijų komponentų struktūrinį modelį, Kristensen, Borritz, Villadsen ir Christensen (2005) pasiūlė perdegimo sindromo ir vertinimo modelį, kurios pagrindinis ir svarbiausias vertinimo modelis yra emocinis išsekimas. Šių autorių sukurtas modelis apima tris vertinimo skales, kuriomis matuojamas bendro asmens perdegimo gyvenimo laipsniai išskiriant asmeninį perdegimą, su darbu susijusį perdegimą, ir perdegimą susijusį su klientais. Asmeninis perdegimas rodo asmens fizinio ir psichologinio išsekimo laipsnį, kurį patiria asmuo. Su darbu susijęs perdegimas rodo fizinio ir psichologinio nuovargio laipsnį, kurį asmuo suvokia kaip susijusį su savo darbu. Autoriai nurodo, kad palyginus asmeninio perdegimo su darbu susijusia perdegimo skale, galima nustatyti perdegimą nepriskiriant darbiniais veiksniais, tokiems kaip sveikatos sutrikimai ar šeimų reikalaujami poreikiai. Vadinasi, perdegimas šiuo modeliu siejamas ne tik su darbu, bet ir su asmeniniu gyvenimu. Perdegimo sindromas darbe su klientais yra apibūdinamas kaip fizinio ir psichologinio nuovargio išsekimo laipsnis, kurį asmuo suvokia kaip susijusį su klientais savo darbe.

Apibendrinant galima teigti, kad emocinis išsekimas (EE) yra pirminis perdegimo sindromo komponentas. Dėl jo išsivysto du neigiami požiūriai:

- 1) nukreiptas į kitus (depersonalizacija);
- 2) nukreiptas į save (asmeninių laimėjimų sumažėjimas)

Galima daryti prielaidą, kad asmeninių laimėjimų sumažėjimo priežastys yra aiškios ir dėl atitinkamų išteklių trūkumo, o emocinis išsekimas ir depersonalizacija atsiranda dėl per didelio darbo krūvio ir su jais susijusiais veiksniais bei socialiniais konfliktais.

1.2.2. Veiksniai, turintys įtakos perdegimui

Analizuojant mokslinę literatūrą, pastebima, kad mokslininkai išskiria ne vieną priežastį, lemiančią perdegimo sindromo atsiradimą. Pastaruoju laikotarpiu, mokslininkai imasi pastangų iširti koreliacijas ir perdegimo prognozuotojus, kad būtų sukurta efektyvi perdegimo sindromo intervencija, siekiant sumažinti perdegimą ir vėlesnę neigiamą jo poveikį (Green, Albanese, Shapiro ir Aarons, 2014).

Nėra vieningos nuomonės, ar faktoriaus, kuris turėtų iššaukti perdegimo sindromą. Kiekvienai asmenybei perdegimo sindromas gali pasireikšti tiek skirtingais aspektais, tiek turėti skirtingų stiprumo padarinių, atsižvelgiant į asmens vertybių ir asmenybinių bruožų individualumą. Kavaliauskienė ir Balčiūnaitė (2014) teigia, kad taip pat individualiai kiekvienai asmenybei pasireiškia ir profesinis perdegimo sindromas. Norėdami suprasti akivaizdžiai išaugusį profesinį stresą ir didžiulį perdegimo skaičių tarp gyventojų, turime atsižvelgti ne tik į su darbu susijusius veiksnius, bet ir į besikeičiančią socialinę, kultūrinę ir ideologinę aplinką (Schaufeli & Enzelman 1999). Todėl, atsižvelgus į skirtingų autorių aptartus perdegimo sindromo veiksnius, kurie gali sukelti profesinį perdegimą (Cordes & Dougherty, 1993; Schaufeli & Enzelman, 1999; Maslach, 2003; Pacevičius, 2006; Čėponienė, 2017), galima išskirti pagrindinius perdegimo sindromo veiksnių komponentus. Pacevičius (2006) šiuos veiksmus skirsto į du stambius blokus:

1. Individualūs faktoriai (veiksniai, nulemti žmogaus (asmenybės) ypatumų);
2. Organizaciniai faktoriai (veiksniai, nulemti darbo aplinkos sąlygų).

„Individualūs perdegimo sindromo veiksniai apima demografines asmens charakteristikas (amžius, lytis, šeiminė padėtis, išsilavinimas), asmenines savybes (ištvermė, savigarba, reakcija į stresą ir sugebėjimas spręsti problemas) bei požiūrį į darbą (supratimas darbo atžvilgiu, lūkesčiai, atsakomybės jausmas)“ (Maslach, 2003; cit. Abromaitienė ir Stanišauskienė, 2014, p. 13).

Stebint demografinius rodiklius, kurie turi įtakos perdegimui, esti įvairiausių tyrimų bei nuomonių, tačiau neabejotinai šie faktoriai turi įtakos asmens perdegimui. Maslach ir kolegės (2001) teigia, kad keletas individualių veiksnių, įskaitant išorinį kontrolės lokusą, menką savęs vertinimą, yra susijęs su perdegimo sindromu. Anot Maslach ir kolegų (2001), perdegimo sindromo tikimybė yra didesnė tarp žmonių, kurie turi išorinį kontrolės lokusą (įvykių ir laimėjimų priskyrimas kitiems arba atsitiktinumui), o ne vidinį kontrolės lokusą (įvykių ir laimėjimų priskyrimas aiškinant savo galimybėmis ir pastangomis turintiems asmenims).

Manoma, kad asmenys, kurie turi didelių ambicijų ir reikalavimų sau turi didesnę tikimybę patirti perdegimo sindromą. Pastebima, kad žmonės, kurie yra darboholikai, idealistiškai žvelgiantys į aplinką, užsibrėžę didelius tikslus, prisiimantys daugiau nei priklauso jam atsakomybių ir kaltindami save už padarytas klaidas yra labiau pažeidžiami. „Pedagoginį darbą dirbantys asmenys, turintys profesinio perdegimo simptomų, dažniausiai būna jauni, egocentiški, rungtyniaujantys, nepatenkinti savo vaidmeniu organizacijoje, taip pat pasižymintys dideliu darbinio streso išreikštumu“ (Huabner, 1994; cit. Abromaitienė ir Stanišauskienė, 2014, p. 14).

Analizuojant organizacinių faktorių įtaką asmens perdegimo sindromui, dažnai remiamasi Maslach ir kolegų (1999) siūlomais apibendrinimais susijusiais su darbo aplinkos priežastimis, kurios skatina sindromo atsiradimą. Autoriai išskiria šešias bendras skatinančias perdegimo sindromą darbo sritis: darbo krūvis, kontrolė, atlygis, bendruomeniškumas, sąžiningumas ir vertybės. Pasak Maslach ir kolegų (1999) darbo krūvis ir kontrolė yra labiausiai nagrinėjami literatūroje, o sąžiningumo tyrimų nėra daug. Atsižvelgiant į šias sritis, galima teigti, kad svarbiausi yra organizacijos ir asmens tarpusavio santykiai, kuriuos jie sukuria. Darbo krūvis, kontrolė ir atlygis neturi nepamatuojamo poveikio asmenims. Perdegimo sindromas atsiranda dėl personalo narių sąveikos su konkrečia organizacija, todėl tarpusavio santykių pasekmės skatina asmenį dar menčiau įsitraukti asmenį į darbą, kuris dar labiau blogėja, nes organizacija ir asmuo turi skirtingus požiūrius.

Analizuojant organizacinius perdegimo sindromo faktorius pedagogo aspektu, svarbu paminėti, kad aiškinant pedagogų perdegimo sindromo priežastis, galima išskirti tokius veiksnius kaip bendravimas su mokiniais (dažnai stresą ir perdegimą gali sąlygoti mokiniai, turintys įvairiausių elgesio problemų), pedagogų ir tėvų tarpusavio santykiai, bendravimo problemos, konfliktai su kolegomis ar trukdžiai, su kuriais susiduriama organizuojant darbą.

Apibendrinant galima teigti, kad individualūs veiksniai (vidiniai), lemiantys perdegimo sindromą priklauso nuo asmens asmeninių savybių ir charakterio būdo bruožų aspektų. Priešingai nei individualūs veiksniai, išoriniai veiksniai yra priklausomi nuo asmeninių žmogaus savybių, jiems įtaką daro aplinka, kurioje gyvena, bei įvairūs įsitikinimai.

Žinoma, šie veiksniai yra tarpusavyje susiję ir veikia vienas nuo kito nepriklausomai. Vienaip ar kitaip, visi šie veiksniai yra globalios ekonominės, socialinės ir kultūrinės transformacijos proceso, paveikusių visą visuomenę, aspektai.

1.3. Asmenybės bruožai

Kiekvieną žmogų galima apibūdinti remiantis individo nekintančiais minčių ir jausmų modeliais. Tačiau kalbant apie asmenybės bruožus, pirmiausia svarbu apibrėžti šią sąvoką. Bruožas

– tai „santykinai pastovus ir ilgalaikis asmenybės ypatumas, panašiu būdu pasireiškiantis skirtingomis gyvenimo aplinkybėmis“ (Bagdonas ir Bliumas, 2019, p. 43). Psichologijos žodyne (1993) asmenybės bruožų sąvoka aiškina taip: „asmenybės bruožai – tai santykinai pastovūs, įvairiose situacijose besikartojantys individo elgesio ypatumai. Asmenybės bruožai lemia individo santykį tiek su išoriniu tiek su vidiniu asmens pasauliu.“ (p. 26). Anot McCrae ir Costa (2010) „asmenybės bruožai – tai individualių skirtumų dimensijos, atskleidžiančios pastovius minčių, jausmų ir veiksmų modelius“ (cit. Navaitienė ir Jaruševičienė, 2018, p. 24). Asmens bruožų raiška veikia asmens santykį tiek su jį supančia aplinka, tiek su vidiniu pasauliu. Taip pat asmens asmeninės savybės, jo bruožai atsispindi jo elgesyje ir lemia jo emocinį bei elgesio stilių. Galima teigti, kad asmenybės bruožų apibūdinimai mokslinėje plotmėje ganėtinai skirtingi, tačiau analizuojant mokslinę literatūrą, mokslininkai laikosi vieningos nuomonės, kad jie susiformuoja ir išlieka ganėtinai stabilūs visą individo gyvenimą.

Kalbant apie asmenybės psichologiją, Kairys (2008) teigia, kad tai viena pagrindinių ir sudėtingiausių psichologijos sričių. Autorius nurodo, jog būtent pagrindinių, nes šioje srityje yra kuriamos įvairios psichologijos teorijos, kurios aiškina asmens elgesio ypatumus. Mokslinėje erdvėje populiariausias modelis yra „Didžiojo penketo“ asmenybės dimensijos, kurios tyrinėja asmens asmenybinius bruožus. Nagrinėjant penkių bruožų modelį mokslinėje literatūroje, dažnai randami ir vartojami du skirtingi šio modelio pavadinimai, tai „Didysis penketas“ ir „Penkių faktorių modelis“. Šios dvi sąvokos tarpusavyje yra naudojamos kaip sinonimai. Šis modelis atsirado pritaikius psicholeksinio požiūrio į asmenybę principus (Raad & Mlačić, 2015). Manoma, jog dažnas žodžių rinkinys, mūsų leksika įkūnija skirtumus, kurie išskiria asmenį iš kitų individų ir kuriuos iš esmės galima užkoduoti žodžiais ir veiksmais išraiškos ypatumais. John, Naumann & Soto (2008), teigia, kad asmenybės identifikavimas šiuo modeliu pateikia sistemingą pagrindą atskirti, išdėstyti ir įvardinti asmens elgesio ir emocinės patirties savybes (46 p.). „Penkių didžiųjų asmenybės faktorių struktūra paprastai skirstoma į du lygmenis, t. y. platusį ir siaurąjį“ (Matuliauskaitė, Bartkienė, Rutė, 2011, p. 43). Autorės nurodo, jog „platusis lygmuo apima penkis pagrindinius asmenybės bruožus: ekstraversija, nuolankumą, sąmoningumą, emocinį stabilumą ir atvirumą patirčiai, o pagal siaurąjį lygmenį, kiekvienas iš pagrindinių penkių didžiųjų faktorių susideda iš dar šešių veiksmų“ (Matuliauskaitė, Bartkienė ir Rutė, 2011, p.43). „Pavyzdžiui, ekstraversija gali apimti tokias dalis kaip draugiškumas, socialumas, linksmumas“ (Hastings, O’Neill, 2009; cit. Matuliauskaitė, Bartkienė, Rutė, 2011, p. 43). Bunevičius, Katkutė, Birbilaitė (2008) teigia, kad penkių veiksmų asmenybės modelis, yra ne tik hierarchinė struktūrizuota asmenybės bruožų vertinimo sistema, tačiau ir plačiausiai ištyrinėta mokslinėje plotmėje (p. 27). Šios sistemos pagrindinė ir esminė idėja yra tokia, kad „kiekvieno žmogaus asmenybė gali būti

priskirta vienai iš penkių plačių empiriškai nustatytų dimensijų“ (Bunevičius, Katkutė ir Birbilaitė, 2008, p. 27). Kiekviena asmenybės bruožų dimensija yra dvipolis veiksnys (ekstravertiškumas ir intravertiškumas), kuris asmenybę atspindi plačiu abstrakcijos lygmeniu. Bunevičius, Katkutė ir Birbilaitė (2008) teigia, kad „kiekvienas iš dvipolių veiksnių turi specifiskesnius asmenybės aspektus (pvz., socialumas), kurie susideda iš daugybės specifiskų asmenybės bruožų (pvz., šnekus, mėgstantis bendrauti)“ (p.28). Asmenybės dimensija, kuri vyrauja tam tikru metu lemia tiek asmens reakcijos pobūdį į socialinę aplinką, bei įtakoja tiek psichinę ir somatinę asmens sveikatą. Kalbant apie asmenybės dimensijas, svarbu aptarti kiekvienos asmenybės specifiskumus:

- *Neurotiškumas* (angl. *neuroticism*) – bruožas, nusakantis asmens polinkį patirti neigiamas emocijas, tokias kaip: liūdesį, dažnai lydinčią baimę, nerimastingumą, kaltės ir pasišlykštėjimo jausmus. Kita neurotiškumo pusė žymi pastovumą, ramumą, atsipalaidavimą, gebėjimus įveikti stresą. Šis bruožas gali būti susijęs su nerimastingumu (Bagdonas ir Bliumas, 2019). Neurotiškiems žmonėms būdinga prastesnė nuotaika bei emociškumas. Dažnai tokio tipo žmogus intensyviau ir jautriau sureaguoja į tam tikras situacijas, kurios kitiems žmonėms atrodo visiškai priimtinos ir suprantamos. Dėl to dažnai įvairios ir paprastos kasdieniškos situacijos asmeniui yra suvokiamos kaip sudėtingos, o kartais net ir pavojingos. Todėl neurotiškas asmuo sunkiai susidoroja su patiriamu stresu, sunkiau aiškiai ir racionaliai mąsto, jam tampa sunku priimti tinkamus sprendimus. Dažniausiai asmuo turintis šį asmenybės bruožą dėl dažnai patiriamų neigiamų jausmų, renkasi darbą, kuriame patirtų kuo mažiau negatyvių jausmų.

- *Ekstraversija* (angl. *extraversion*) – šiam bruožui būdingas socialumas, tačiau tai nėra esminis šio bruožo niuansas. Stipri ekstravertiškumo bruožo raiška rodo asmens aktyvumą, socialumą, optimizmą, silpna raiška – polinkį į vienatvę, uždaramą, socialines baimes (Navaitienė ir Jaruševičienė, 2018). Asmenys, kuriems būdingas ekstravertiškumas, labiau pasižymi jausmų analizavimu, intelektualumu bei žingeidumu. Intraversija yra sietina su poreikiu būti vienam.

- *Atvirumas patyrimui* (angl. *openness to experience*) – šiam bruožui būdingas susidomėjimas ir domėjimasis tiek vidiniu tiek išoriniu pasauliu, estetinis jautrumas, plati vaizduotė, dėmesys vidiniams išgyvenimams, žingeidumas akademinėje veikloje. Ši dimensija siejasi su asmens išsilavinimu ir jo protu. Asmenybei, kuriai būdingas atvirumas patyrimui yra smalsus, vaizdingas, kūrybingas, meniškas. Ši asmenybė pasižymi tolerantiškumu. Tokie žmonės greitai prisitaiko prie naujų situacijų ir priima naujas idėjas ir iššūkius. Maylor (2018) teigia, kad jie yra mažiau linkę nusivilti darbo situacijomis. Taip pat asmuo priklausantis šiam būdo bruožui naudoja humorą kaip priemonę kovoti su stresu (McCrae & Costa, 1987).

- *Sutariamumas* (angl. *agreeableness*). Asmenys, kuriems būdingas šis bruožas, yra malonūs, vertinami aplinkos kaip šilti, palaikantys ir geranoriški. Šiam asmenybės bruožui

priklausantys asmenys pasižymi natūraliu, šiltu bendradarbiavimu su kitais ir pasitikėjimu (Magnano, Paolillo & Barrano, 2015). Priešingas jam polius – nesutariamumas. Bagdonas ir Bliumas (2019) teigia, kad „nesutariantys asmenys apibūdinami kaip priešiški, egocentriški, skeptiški kitų ketinimams, linkę labiau rungtyniauti nei bendradarbiauti“ (p. 286).

- *Sąmoningumas* (angl. *conscientiousness*) – bruožas, „nusakantis asmens kruopštumo, atidumo, atsakingumo ir darbštumo polinkį“ (Bagdonas ir Bliumas, 2019, p. 260). Nors ši asmenybės dimensija atrodo itin patraukliai dėl asmens darbų planavimo bei konkretumo, tačiau sąmoningumas gali turėti ir neigiamą pusę, pvz.: darboholišumą, perdėtą smulkmeniškumą. Šie asmenys pasižymi itin griežta savidisciplina ir yra atkaklūs baigti pradėtas užduotis ir įvykdyti užsibrėžtus tikslus. Kai kurie perdegimo tyrinėtojai teigia, kad asmenys, turintys šį požymį, mažiau pasiduos depersonaliacijai, rečiau suvoks savo darbą kaip neproduktyvų ir mažiau tikėtina, kad jaus sumažėjusį asmeninį pasiekimą (Bakker et al., 2006).

Apžvelgus šias asmenybės dimensijas bei esamą asmens asmenybės bruožų teorija, teigtina, kad „Didysis penketas“ yra pranašus tuo, kad yra empiriškai pagrįstas, patvirtintas įvairiais tarpkultūriniais tyrimais bei individualių skirtumu stabilumu. Būtent šis modelis įvairių ankstesnių tyrimų duomenimis bei išvadomis yra vertinamas kaip patikimas atsižvelgiant į aiškia išdėstyta dimensijų struktūrą. Apibendrinant galima teigti, kad minėtas modelis leidžia pažvelgti plačiai į skirtingas asmenybės dimensijas siauroju ir plačiuoju lygmeniu.

1.4. Perdegimo sindromo, asmenybės bruožų ir sociodemografinių rodiklių sąsajos

Moksliniuose tyrimuose ieškoma ryšių tarp skirtingų veiksnių, kurie yra siejami su perdegimo sindromu. Dažniausiai mokslininkai sindromą atsiradimą sieja su sociodemografiniais rodikliais, amžiaus ypatumais, lyties, šeiminių padėties, išsilavinimo, darbo stažo, finansinės padėties ir panašiai.

Mokslinėje plotmėje vyrauja daugybė nuomonių dėl amžiaus įtakos perdegimui. Čia mokslininkų tyrimų rezultatai pasidalina į dvi skirtingas stovyklas. Maslach (2003) gautais tyrimo rezultatais nustatė, kad labiau perdegimo tikimybė yra didesnė tarp jaunesnių darbuotojų nei tarp vyresnių, lyginant 30–40 m. darbuotojus. Autorė teigia, kad perdegimui įtakos turi tai, kad asmenys, susidūrę su realaus darbo iššūkiais pastebi, kad šie neatitinka jų lūkesčių (Maslach et al., 2001). Antoniou ir kolegų (2005) teigimu, jaunesni pedagogai lyginant su vyresniais, turi aukštesnį streso ir perdegimo lygį. Panahi ir kolegų (2014) teigia, kad atsižvelgiant į demografines charakteristikas, tyrimų rezultatai parodė, kad jaunesniems mokytojams būdingas aukštesnis perdegimo laipsnis nei vyresniems mokytojams. Kalbant apie jaunų pedagogų perdegimą, galima aiškinti tuo, kad karjeros pradžioje, pedagogas investuoja į darbą ir jo rezultatus visą savo energiją, kad pasiektų savo

nustatytus pirminius tikslus. Nepaisant to, jaunam pedagogui tenka susidorot su daugybe stresą keliančių ir intensyviai kylančių poreikių iš aplinkos. Tačiau kaip ir minėta esti ir priešingų tyrimų rezultatų, kurie aiškina, jog vyresni pedagogai labiau linkę patirti perdegimo sindromą, nei jaunesni pedagogai. Abromaitienė ir Stanišauskienė (2014) savo tyrime atskleidė, kad „profesinio perdegimo požymius, ypač – emocinį išsekimą, daugelis respondentų pripažįsta pajutę apie 35–40 gyvenimo metus (po 10–15 darbo metų)“ (p. 23). Malinauskas (2008) teigia, kad atsižvelgiant į tiriamųjų amžių pastebėta, jog vyresnių nei 35 metų sporto pedagogų patiriamo perdegimo lygis yra aukštesnis, lyginant jį su sporto pedagogų iki 35 metų. Vyresniems pedagogams būdingi stipriau išreikšti perdegimo sindromo požymiai ir menkesnis pasitikėjimas savimi (Žakaitis ir Puškorienė, 2007).

Kalbant apie darbo stažą, esti įvairių nuomonių. Žakaitis ir Puškorienė (2007) nustatė, kad didėjant pedagogų amžiui, jų darbo stažui, stiprėja perdegimo sindromo raiška. Tai galima paaiškinti tuo, kad vyresni pedagogai patiria perdegimą, dėl to, kad nepasiekė užsibrėžtų tikslų, negeba prisitaikyti prie besikeičiančios aplinkos ir jos reikalavimų. Leithwood, Jantzi ir Steinbach (2001) nustatė, kad asmenims, turintiems daugiau nei 24 metų darbo stažą, yra būdingas didesnis perdegimo lygmuo. Atlikti tyrimai mokslinėje erdvėje nepateikia vieno atsakymo dėl darbo stažo perdegimo sąsajų, tačiau darytina prielaida, kad stažas galimai gali turėti įtakos profesiniam perdegimui.

Dažniausiai mokslinėje literatūroje perdegimo sindromo sąsajos yra siejamos su lyties aspektu. Moksliniuose tyrimuose nėra ryškių tyrimo rodiklių, kas labiau patiria perdegimo sindromą: vyrai ar moterys. Pacevičius (2007) teigia, kad vyrams profesinio perdegimo simptomai susiformuoja beveik 2 kartus dažniau nei moterims. Vyrai greičiau perdega tokiose darbo situacijose, kuriose reikalauja griežtai vyriškų savybių, tokių kaip fiziniai gebėjimai, ryžtas, atkaklumas, emocinis santūrumas (Pacevičius, 2006). Nagrinėjant moterų perdegimą vyrauja nuomonė, kad lyties skirtumus ir perdegimo sąsajos tarp jos yra dėl to, kad moterims tenka dažniau derinti darbo ir šeimos pareigas, kas gali paskatinti perdegimo sindromą. Purvanova ir Muros (2010) teigia, kad ištyrus perdegimo sindromo lyčių skirtumus, buvo nustatyta, kad moterims buvo būdingas žymiai aukštesnis emocinio išsekimo lygis, atvirkščiai nei vyrams, o lyginant vyrų rezultatus buvo nustatyta, kad vyrai turi aukštesnius depersonalizacijos įverčius. Antoniou ir kolegos (2005) nustatė, kad moterys patiria aukštesnį emocinio išsekimo lygį nei vyrai, kas rodo, kad moterys nėra įgijusios ar negali panaudoti tinkamų psichologinio susidorojimo išteklių, pritaikytų pagal profesijos aspektus.

Apibendrinant, teigtina, kad asmeniui, kuriam tenka derinti tiek karjerą, tiek vaidmenis šeimoje ir socialinėje aplinkoje, kyla vidinis konfliktas, dėl ko gali atsirasti perdegimo sindromas.

Vaidmenų persipynimas skatina paviršutinišką vaidmenų atlikimą, asmeniui gresia nepasitenkinimas savo gyvenimo kokybe, nepatenkinta savirealizacija bei perdegimu darbe.

Nėra daug tyrimų, kurie įvardintų laisvalaikio įtaką bei sąsajas su perdegimo sindromu, tačiau manoma, kad laisvalaikis yra labai svarbus, o jo neturėjimas gali turėti įtakos asmens perdegimui. Žakaitis ir Puškorienė (2007) atliko tyrimą ir nustatė, kad daugiau perdegimo sindromo požymių turėjo tie pedagogai, kurie mažiau užsiiminėjo sportu, rečiau bendrauja su draugais, mažiau laiko skyrė kultūriniais renginiais bei skaitymui. Bubelienė ir Merkys (2013) teigia, kad hobbio turėjimas ir atsipalaidavimas hobbio dėka sąlygiškai mažina, silpnina neigiamas profesinio perdegimo apraiškas. Atsižvelgiant į tai, pastebima, kad asmenys, kurie neturėjo hobbio, turėjo perdegimo sindromą. Dažnai literatūroje kaip prevencinė priemonė yra nurodomas aktyvus laisvalaikis ypač tiems asmenims, kurie dirba reikalaujanti nuolatinių protinių resursų darbą. Pastebima, kad būtent aktyvus laisvalaikis šalina susikaupusį stresą, nerimą, kuriam pasišalinus sumažėja tikimybė patirti perdegimo sindromą.

Taip pat literatūroje mažai sąsajų ieškoma tarp šeiminių įtakos perdegimo sindromui, tačiau manoma, kad visgi šis sociodemografinis rodiklis gali turėti įtakos šiam sudėtingam konstruktui. Žakaitis ir Puškorienė (2007) atliko tyrimą ir nustatė, kad „išsiskyrę abiejų lyčių mokytojai ir socialiniai pedagogai pasižymi stipriau išreikštais perdegimo sindromo simptomais nei jų kolegos, gyvenantys santuokoje arba nesukūrę šeimos“ (p. 52). Maslach ir kolegos (2001) vertindami šeimines padėtis teigia, kad nesusituokę (ypač vyrai) yra labiau linkę perdegti lyginant su vedusiais asmenimis. Panašu, kad vieniši žmonės patiria dar didesnę perdegimo lygį nei išsiskyrę (Maslach et al., 2001).

Taip pat atsižvelgiant į sociodemografinius rodiklius, kurie gali turėti įtakos perdegimo sindromui, svarbus aspektas yra atlygis. Gerikienės ir Bartkutė (2014) tyrimas atskleidė pasitenkinimo su darbo užmokesčiu ir su emocinio išsekimo sąsajas. Asmuo dirbantis darbą, kuriam reikalingas atitinkamas išsilavinimas ir tam tikros kompetencijos, siekia įvertinimo bet kokia forma: vadovo pagyrimu, paskatinimu ar finansiniu atlygiu. Galima teigti, kad darbuotojui svarbiau patirti vadovo ar vadovaujančio personalo įvertinimą nei materialų įvertinimą. Nors kitais atvejais pernelyg didelis finansinis ar moralinis įvertinimas gali paskatinti asmenį patirti stresą, dėl ko, asmuo gali patirti perdegimo sindromą.

Nagrinėjant žmonių išsilavinimą ir perdegimo sąsajas randama įvairių tyrimų. Mokslininkai išskiria išsilavinimo ir perdegimo sąsajas. Schaufeli su kolegomis (2009) teigia, kad emocinis išsekimas nepriklauso nuo išsilavinimo. Chen, Lee, Weng ir Chen (2010) pastebi, kad aukštesnės kvalifikacijos asmenims būdinga žymiai didesnė saviraiškos laisvė, jie turi geresnę savivertę bei galimybę ne tik patenkinti savo poreikius, tačiau ir kitų asmenų. Maslach ir kolegos

(2001) teigia, kad kai kuriais tyrimais nustatyta, kad aukštesnį išsilavinimą lyginant su žemesniu išsilavinimu turinčiais asmenimis, asmenys patiria didesnę perdegimo lygį nei mažiau išsilavinę darbuotojai. Tai gali turėti įtakos keliama vis didesni lūkesčiai darbuotojui, didesni darbo krūviai. Koruklu, Özenoglu-Kjremjt, Feyzioglu ir Ladag (2012) mano, kad skirtingą išsilavinimą turintys pedagogai, pasižymi skirtingo perdegimo sindromo laipsniu. Galima interpretuoti, kad žmonės su aukštesniu išsilavinimu jaučia didesnę atsakomybę darbui ir patiria daugiau streso. Taip pat galima daryti prielaidą, kad labiau išsilavinę žmonės turi didesnius lūkesčius dėl savo darbo ir labiau baiminasi, kad gali jų neįgyvendinti.

Perdegimas darbe itin glaudžiai siejasi su asmenybės bruožais ir pastebima, kad yra stiprus ryšys tarp perdegimo sindromo ir penkių asmenybės bruožų: neurotizmo, sutariamumo, sąmoningumo (dažnai literatūroje dar sutinkama „sąžiningumo“ sąvoka) atvirumo patyrimui bei ekstraversijos, todėl dažnai perdegimo sindromas moksliniuose darbuose yra siejamas su asmenybės bruožais. Tam pritaria ir perdegimą analizuojantis Pacevičius (2006), kuris teigdamas, kad perdegimas darbe yra vienaip ar kitaip susijęs su pedagogo asmenybės savybėmis ir jos raiška profesiniame gyvenime.

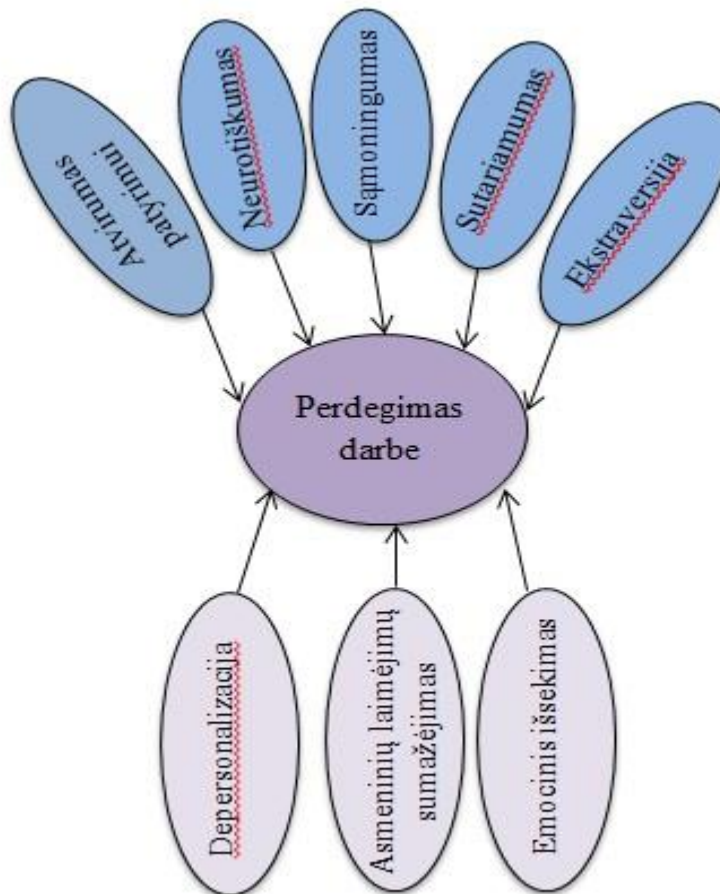
Emocinis išsekimas yra teigiamai susijęs su neurotizmu, o neigiamai su ekstraversija ir sutariamumu (Kuniejūtė, 2016). Dauguma atliktų moksliniuose tyrimų didžiausias sąsajas su asmenybės bruožais ir perdegimo sindromu turi neurotiškumas. David ir Quintao (2012) nustatė, kad mokytojai, turintys aukštesnį neurotiškumo lygį, patiria stipresnį perdegimo sindromo lygį. Hurt, Grist, Malesky ir McCord (2013) po atlikto tyrimo rezultatais pastebi, kad tarp neurotizmo ir visų trijų perdegimo poskalių (išsekimo, profesinio efektyvumo ir cinizmu) buvo rasta reikšmingų koreliacijų. Pedagogai, kuriems būdingas aukštesnis neurotizmo lygis yra linkę išgyventi stipresnį perdegimą darbe. Bačinina (2014) atlikusi tyrimą su slaugytojais nustatė, kad neurotiškumu pasižymintys slaugytojos dažniau linkusios perdegti. Taip pat neurotiškumo teigiamos sąsajos su perdegimu buvo rastos Anvari ir kolegų (2011) atliktame tyrime.

Kalbant mokslinėje plotmėje apie sutariamumo įtaką perdegimo sindromo darbe ryšį, nėra vieningo susitarimo ar tyrimo rezultatų, kurie konstatuotų teigiamą jų koreliaciją. Kim, Shin ir Umbreit (2007) teigia, kad yra tarp sutariamumo, emocinio išsekimo bei depersonalizacijos yra neigiamas ryšys. Alarcon, Eschleman ir Bowling (2009) atlikę tyrimą nustatė neigiamą ryšį tarp emocinio išsekimo ir sutariamumo. „Analizuoti priklausomumo sąsajų parametrai rodo, kad sutariamumo asmenybiniu bruožu pasižymintys pedagogai yra mažiau įsitempę, emociškai stabilesni, ramesni, efektyviau komunikuoja su mokiniais realiame didaktiniame procese“ (Daukilas, 2016, p. 348).

Anvari ir kolegos (2011) savo atliktame tyrime nustatė sąmoningumo ir perdegimo darbe sąsajas, aiškindami tuo, kad sąmoningi (sąžiningi) žmonės buvo netinkamai apdovanoti ir įvertinti darbe nepaisant jų pastangų, o tai paskatino perdegimo sindromą. Bačinina (2014) reikšmingų sąsajų perdegimo sindromo su sąmoningumu nerado.

Bakker ir bendraautoriai (2006) nustatė, kad sąsajos tarp atvirumo ir perdegimo paprastai būna silpnos. Perez-Fuentes, Jurado, Martinez ir Linares (2019) po atlikto tyrimo taip pat nustatė neigiamą ryšį su atvirumu patyrimui ir pastebėjo teigiamas sąsajas su neurotiškumo asmenybės bruožu. Visgi negalima vienareikšmiškai teigti, kad šis bruožas neturi sąsajų su perdegimo sindromu. Ghorpade, Lackritz ir Singh (2007) mano, kad emocinis išsekimas teigiamai siejasi su atvirumu. Tai galima paaiškinti, kad asmenys, priklausiantys šiam asmenybės bruožo tipui, išklaudydami kitus gali „susidėvėti“, dėl to galimas emocinis išsekimas.

Anvari ir kolegos (2011) apibendrina visų atliktų mokslininkų tyrimų išvadas ir išskyrė pagrindinius koncepcinius pagrindus (pvz. Nr. 1 lentelė), kurie gali turėti įtakos ir sąsajų su perdegimo sindromu. Emocinis išsekimas, sumažėję asmeniniai pasiekimai, depersonalizacija yra perdegimo sindromo pagrindas, kaip ir paveikiantys perdegimą asmenybės bruožai: ekstraversija, atvirumas patyrimui, sąmoningumas, neurotiškumas bei sutariamumas.



1 pav. Tyrimo koncepcinis pagrindas sudarytas apžvelgiant literatūrą (Anvari, Kalali ir Cholipour, 2011, p. 116)

Taigi galima pastebėti, jog ekstraversija, sutariamumas, sąmoningumas, neurtiškumas, bei atvirumas patyrimui daro neigiamą ir reikšmingą poveikį perdegimui. Taip pat perdegimo dimensijos depersonalizacija, asmeninių laimėjimų sumažėjimas ir emocinis išsekimas yra taip pat neatsiejami perdegimo sindromo reiškinių atsiradimo priežastys.

Apibendrinant įvairius analizuotus mokslinius tyrimus, nelieka abejonių, kad perdegimo sindromas mokslinėje plotmėje siejamas su įvairiais komponentais: su asmenybės bruožais, bei sociodemografiniais rodikliais ir galimai turi sąsajų su perdegimo sindromu. Apžvelgus literatūrą ir mokslinių tyrimų rezultatus galima teigti, kad minėtam sindromui įtakos turi tiek individualūs, tiek organizaciniai faktoriai bei pačios asmenybės bruožai

2. TYRIMO METODIKA

2.1. Tyrimo dalyviai

Tyrimė dalyvavo 160 pedagogų iš skirtingų Klaipėdos miesto ir Klaipėdos rajono ugdymo įstaigų iš kurių sudarė - 51 (31,9 %) - pagrindinės ugdymo įstaigos pedagogų, 45 (31,9%)-gimnazijos ugdymo įstaigos pedagogų, progimnazijos - 44 (27,5%), ikimokyklinės arba pradinės mokyklos - 20 (12,5 %). Vidutinį tiriamųjų amžių sudaro – 44,4 metai. Viso tyrimė dalyvavo 5 vyrai (3,1%) ir 155 moterys – (96,9%). Pedagogai turintys aukštesnį išsilavinimą sudarė 8 (5,0 %) tiriamųjų, aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą sudarė - 13 (8,1%) tiriamųjų, aukštąjį universitetinį- 139 (86,9%) tiriamųjų. Mokytojo pedagoginę kvalifikaciją turinčių asmenų sudarė- 46 (28,7%), vyr. mokytojo- 46 (28,7%), mokytojo metodininko- 63 (39,4%), mokytojo eksperto- 5 (3,1%). Tiriamųjų darbo stažas vyrauja nuo 0 iki 10 metų- 55 (34,4 %), nuo 11 iki 25 metų – 44 (27,5%), nuo 26 iki 40 metų ir daugiau- 61 (38,1%). Vedusių/ištekėjusių viso tyrimė sudarė- 107 (66,9%), gyvenančių su partnere (-iu)- 6 (3,8 %), išsiskyrusių- 18 (11,3%), našlių- 8 (5,0 %), nevedusių- 21 (13,1 %). 83,1% tiriamųjų nurodė, jog turi vaikų: iš jų net 46,3% turi 2 vaikus, 27,5% - 1 vaiką šeimoje, o 3 arba 4 vaikus – tik 8,8% apklaustųjų. Pusė tiriamųjų (50%) nurodė, jog jiems pajamų pakanka visoms būtiniausios reikmėms, o 38,8% pajamų net šiek tiek lieka, ir tik maža dalis apklaustųjų teigė, kad jiems visada yra atliekamų pinigų (6,3%) arba, jog visai nesuduria galo su galu (1,3%) arba pajamų pakanka tik maistui (3,8%). Tuo tarpu žvelgiant į religines pažiūras ir laisvalaikio užimtumą, matyti, jog net 88,8% respondentų teigia, kad yra tikintys į dievą ir beveik visi respondentai (95%) turi laisvalaikio veiklą po darbo.

1 lentelė. Tyrimo dalyvių demografiniai duomenys %

Demografinis blokas		N	%
Lytis	Vyrai	5	3,1
	Moterys	155	96,9
Išsilavinimas	Aukštesnysis	8	5,0
	Aukštasis neuniversitetinis	13	8,1
	Aukštasis universitetinis	139	86,9
Pedagoginė kvalifikacija	Mokytojas	46	28,7
	Vyr. mokytojas	46	28,7
	Mokytojas metodininkas	63	39,4
	Mokytojas ekspertas	5	3,1
Darbo stažas	Nuo 0m iki 10m	55	34,4
	Nuo 11m iki 25m	44	27,5
	Nuo 26m iki 40m ir daugiau	61	38,1
Mokykla	Pagrindinė	51	31,9
	Gimnazija	45	28,1
	Progimnazija	44	27,5
	Ikimokyklinė arba pradinė	20	12,5

Šeiminė padėtis	Vedęs (-usi)	107	66,9
	Gyvenu su partnere (-iu)	6	3,8
	Išsiskyręs (-usi)	18	11,3
	Našlys (-ė)	8	5,0
	Nevedęs (-usi)	21	13,1
Vaikai	Turi vaikų	132	83,1
	1 vaikas	44	27,5
	2 vaikai	74	46,3
	3 vaikai	11	6,9
	4 vaikai	3	1,9
	Neturi vaikų	28	16,9
Religinės pažiūros	Tikintis	142	88,8
	Netikintis	18	11,3
Laisvalaikis	Turi	152	95,0
	Neturi	8	5,0
Finansinė padėtis	Nesuduriame galo su galu	2	1,3
	Pajamų pakanka tik maistui	6	3,8
	Pajamų pakanka visoms būtiniausios reikmėms	80	50,0
	Pajamų pakanka ir truputi lieka	62	38,8
	Visada yra atliekamų pinigų	10	6,3
Amžiaus vidurkis	44,4 metų		

2.2. Įvertinimo būdai

Siekiant įvertinti pedagogo perdegimo sindromo, asmenybės bruožų ir sociodemografinių duomenų sąsajas, buvo sudarytas tyrimo instrumentas. Instrumentą sudarė trys dalys, kuriose buvo siekiama išsiaiškinti tiriamųjų sociodemografinės charakteristikos, asmenybės bruožus, ir – perdegimo sindromą.

Pirmiausiai į bendrą klausimyną buvo įtraukti sociodemografiniai klausimai, kurie galėjo būti svarbūs analizuojant tyrimo dalyvius: lytis, amžius, išsilavinimas, pedagoginė kvalifikacija, įstaiga, kurioje dirba, pedagoginio darbo stažas, šeiminė padėtis, ar turi vaikų (jei taip, kiek vaikų), tikėjimas, finansinė padėtis. Taip pat tyrime respondentų buvo klausama ar tiriamasis turi laisvalaikį ir prašoma įvardinti kuo užsiima laisvalaikiu. Siekiant išsiaiškinti ar respondentas kreipiasi pagalbos esant sunkumams, buvo prašoma atsakyti ir sunumeruoti pagal svarbumą asmenis į kuriuos būtų kreipiamasi.

Sekantis naudotas instrumentas tyrime, tai- „Penketo svarbiausių“ bruožų klausimynas (*angl.* „The Big Five Inventory“ (BFI). Darbe siekiant įvertinti pedagogų perdegimą buvo naudojamas Maslach perdegimo klausimynas skirtas pedagogams MBI (*angl.* Maslach Burnout Inventory-Educators Survey, MBI- ES).

„Penketo svarbiausių“ bruožų klausimynas. John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991) sukūrė ir pateikė sutrumpintą 44 teiginių: „Penketo svarbiausių“ (BFI) (*angl.* Big Five Inventory) bruožų klausimyną. Teiginiai vertinami Likerto skalėje nuo 1 iki 5 (nuo „visiškai

nesutinku“ iki „visiškai sutinku“). Šis klausimynas siekia įvertinti 5 asmenybės bruožus: ekstraversiją, neurotiškumą, atvirumą patyrimui, sąmoningumą ir sutariamumą. Ekstraversijai įvertinti klausimyne yra pateikiami 8 klausimai (pvz: „kalbus“, „pilnas energijos“, „draugiškas ir mėgstantis bendrauti“), neurotiškumui įvertinti skirti 8 klausimai (pvz: „dažnai nerimaujantis“, „prislėgtas, liūdnas“), sąmoningumui 9 (pvz: „kruopštus“, atkakliai siekiantis užbaigti pradėtą darbą“), sutariamumui 9 (pvz: „paslaugus ir nesavanaudiškas“, „atlaidus“), atvirumas patyrimui 10 klausimai (pvz: „originalus, turintis naujų idėjų“, „turintis turtingą vaizduotę“).

Metodikos autoriai leidžia naudoti metodiką nekomerciniais tikslais be atskiro leidimo, tačiau visiems prieinamame puslapyje autoriai prašo, jog informuotų apie rezultatus atliktus internetinėje erdvėje. Lietuviškasis klausimyno vertimas buvo atliktas ir pritaikytas tyrimams Vytauto Didžiojo universiteto Psichologijos padaliniuose. Oficialiai gautas sutikimas naudoti klausimyną moksliniame darbe su sąlyga informuoti skalės vertimo autorius apie gautus įverčius.

Šio tyrimo BFI skalės suderinamumas pagal Kronbacho alfa:

- Ekstraversijos subskalės sudarė– 0,698;
- Sutariamumo subskalės – 0,682;
- Sąmoningumo subskalės – 0,716;
- Neurotizmo subskalės – 0,763;
- Atvirumo patyrimui subskalės – 0,672, bet pašalinus 1 teiginį, alfa padidėjo iki 0,815.
- Bendras skalės suderinamumas pagal Kronbacho alfa yra pakankama - 0,654.

Kiekvienas aukštesnis skalės įvertis rodo stipriau išreikštą asmenybės bruožą.

Palyginimui Markšaitytė, Endriulaitienė ir Šeibokaitė (2009) savo tyrime ekstraversijos Kronbacho alfa sudarė- 0,63, sutariamumas su kitais žmonėmis -0,52, sąmoningumas – 0, 65, neurotizmas 0,63, atvirumas patyrimui- 0,68 (p. 49). Taip pat palyginimui Endriulaitienės ir Ševelytės (2009) Kronbacho alfa sudarė sąžiningumas- 0,66, ekstraversija- 0,71, nuolaidumas 0,60, emocinis nestabilumas (neurotiškumas)- 0,74 ir atvirumas patirčiai- 0,73. Apibendrinant galima teigti, jog šio tyrimo bendras suderinamumas yra pakankamas.

Perdegimo sindromo klausimynas. Maslach perdegimo klausimyną, kuris skirtas pedagogams (MBI- Educators Survey- MBI-ES), viso sudaro 22 teiginiai. Klausimynas turi 3 skales: Emocinio išsekimo skalę (angl. Emotional Exhaustion Scale), kuri matuoja emocinį pedagogų nuovargį, sudaro 9 klausimai: (pvz., „jaučiuosi išsunktas darbo dienos pabaigoje“, jaučiuosi pavargęs, kai atsikeliu ryte, ir manęs laukia dar viena darbo diena“), Depersonalizacijos skalę (angl. Depersonalization Scale), kuri atskleidžia neįsitrauktą pedagogo atsaką į mokinius sudaro 5 teiginiai (pvz., „Jaučiu, kad į kai kuriuos mokinius žiūriu kaip į beasmenius daiktus“, „Nuo tada

kai pradėjau dirbti šį darbą, tapiau labiau bejausmis/-ė“) ir Asmeninių laimėjimų sumažėjimų skalę (angl. Personal Accomplishment Scale), kuri atskleidžia pedagogų kompetencijos jausmą ir skalę sudaro 8 teiginiai (pvz., „Aš lengvai galiu sukurti laisvą atmosferą su savo mokiniais“, „po darbo su mokiniais jaučiuosi pakylėtas/-a). Atskiras klausimyno teiginys vertinamas pagal dažnumo skalę t.y. Nuo 1 iki 7 (1- *niekada*; 2- *keletą kartų per metus*; 3 - *kartą per mėnesį ar rečiau*; 4 - *keletą kartų per mėnesį*; 5 - *kartą per savaitę*; - 6 *keletą kartų per savaitę*; 7 - *kiekvieną dieną*).

Šiam tyrimui buvo gautas dr. Christinos Maslach atstovų leidimas įsigyti klausimyną ir licenziją naudoti moksliniais tikslais. Atliktas dvigubas klausimyno vertimas.

Šio tyrimo Maslach perdegimo klausimynas skirtas pedagogams suderinamumas pagal Kronbacho alfa:

- Depersonalizacijos subskalės - 0,742;
- Asmeninių laimėjimų subskalės- 0,815;
- Emocinio išsekimo subskalės- 0,902;
- Bendra klausimyno Kronbacho alfa yra pakankama - 0,768.

2.3. Tyrimo eiga

Tyrimas buvo atliktas keturiuose Klaipėdos miesto ir dvejose Klaipėdos rajono mokyklose. Pradžioje vyko pokalbiai su įstaigų vadovais dėl leidimų atlikti baigiamojo darbo tyrimą jų įstaigoje. Įstaigų vadovams sutikus, buvo tartasi dėl tyrimo atlikimo datos ir laiko.

Atvykus iš anksto suplanuotu laiku, pedagogams buvo pristatomas tyrimo tikslas, jo problema, suteikti apklausos tyrėjo kontaktiniai duomenys, jei pedagogams kiltų klausimų ar norėtų susipažinti su tyrimo gautais rezultatais bei išvadomis. Tyrimo metu buvo informuota, jog anketa yra anoniminė ir jos rezultatai bus panaudoti tik baigiamojo darbo tikslais, tad buvo užtikrintas konfidencialumas bei informuota apie laisvo pasirinkimo galimybę dalyvauti tyrimo ir bet kuriuo metu tyrimą nutraukti laisvu savo noru. Bet kuriuo metu, pedagogai buvo informuoti, kilus klausimams ar neaiškumams teirautis tyrėjo, tačiau neaiškumų beveik nekildavo, o jiems iškilus buvo suformuluojamas paaiškinimas.

Viso tiesiogiai popierinių anketų buvo išdalinta 95 iš kurių pilnai užpildytų grįžo 83 (12 anketų buvo pripažintos kaip nevalidžios, dėl nepilnai užpildytų klausimų, todėl jos buvo pašalintos). Kadangi apklausos licencija galiojo 160 tiriamųjų, papildomai buvo apklausta 77 tiriamųjų internetinės apklausos metu, pasidalinus su mokyklos vadovais internetinę nuorodą, kurią jie patalpino savo mokymo sistemos platformoje, dėl tuo metu šalyje susiklosčiusios situacijos. Surinkus reikiamą kiekį anketų, apklausa internetinėje apklausų platformoje buvo sustabdyta.

2.4. Duomenų apdorojimas

Tyrimo rezultatai buvo apdoroti su SPSS (version 20.0) programine įranga. Skaičiuojami subskalių vidurkiai, standartiniai nuokrypiai. Analizuojant skalių patikimumą naudota Cronbach alfa. Siekiant išsiaiškinti galimus prognostinius ryšius emociniam išsekimui nustatyti, buvo atliekama daugialypė tiesinė regresinė analizė.

Buvo patikrintas perdegimo sindromo poskalių normalumas, pasirinktas Kolmogorov – Smirnov kriterijus, nes imtis yra pakankamai didelė. Taigi, visų poskalių statistinis reikšmingumas yra mažiau už 0,01, o tai reiškia, kad yra statistiškai reikšmingas nuokrypis nuo normalaus pasiskirstymo, išskirčių yra, tačiau jų šalinti nėra pagrindo. Lyginimui perdegimo sindromo komponentuose, parinktas Kruskal-Wallis kriterijus. Taip pat buvo patikrintas asmenybės bruožų subskalių normalumas, pasirinktas Kolmogorov – Smirnov kriterijus, nes imtis yra pakankamai didelė. Kadangi Ekstraversijos ($p=0,001$), sutariamumo ($p=0,03$) bei atvirumo patyrimui ($p=0,026$) duomenų statistinis reikšmingumas yra mažiau už 0,05, tai rodo statistiškai reikšmingą nuokrypį nuo normalaus pasiskirstymo, taip pat subskalėse yra išskirčių, tačiau jų šalinti nėra pagrindo. Lyginti amžiaus grupes šiose asmenybės bruožų srityse, parinktas Kruskal-Wallis kriterijus (7 lentelė). Tuo tarpu sąmoningumo ($p=0,2$) ir neurotizmo ($p=0,071$) duomenų statistinis reikšmingumas yra daugiau nei 0,05 ir tai reiškia, kad nėra statistiškai reikšmingo nuokrypio nuo normalaus pasiskirstymo, išskirčių taip pat nėra. Lyginti šiose asmenybės bruožų srityse, parinktas One-Way ANOVA kriterijus. Tikrinant ir ieškant sąsajų tarp kintamųjų remtasi Spearman (su statistiškai reikšmingą nuokrypį rodančiais kintamaisiais) ir Pearson (su statistiškai reikšmingo nuokrypio nerodančiais kintamaisiais) koreliacijos koeficientais. Duomenų skirtumas statistiškai reikšmingas, kai $p<0,05$.

3. TYRIMO REZULTATAI

3.1. Pedagogų perdegimo sindromas

Siekiant atskleisti, kokio dažnio perdegimo sindromas vyrauja tarp pedagogų, buvo pateiktas *Maslach perdegimo klausimynas (MBI)* (angl. *Maslach Burnout Inventory- Educators Survey, MBI- ES*), kurį sudaro trys poskalės su perdegimo sindromui būdingomis dimensijomis (22 teiginiai): emocinis išsekimas, depersonalizacija ir asmeniniai laimėjimai. Atskiras klausimyno teiginys vertinamas pagal dažnumo skalę t.y. Nuo 1 iki 7 (1- *niekada*; 2- *keletą kartų per metus*; 3 - *kartą per mėnesį ar rečiau*; 4 - *keletą kartų per mėnesį*; 5 - *kartą per savaitę*; - 6 *keletą kartų per savaitę*; 7 - *kiekvieną dieną*). Duomenys analizuojami apibendrintai, bandant apskritai suvokti, kokie perdegimo simptomai vyrauja tarp pedagogų.

2 lentelė. *Perdegimo sindromo komponentų statistiniai duomenys*

	Emocinis išsekimas	Depersonalizacija	Asmeniniai laimėjimai
Vidurkis	3,10	1,85	5,58
Mediana	2.89	1,40	5,75
Moda	3,11	1	5,25
Std. Nuokrypis	1,23	1,03	0,96
Minimumas	1	1	2,75
Maksimumas	6,78	6,40	7
Suma	496,44	296	892,38

2 lentelėje matyti, jog pedagogai savo asmeninius laimėjimus pastebi dažniau nei kartą per savaitę (M=5,58, SD=0,96), emocinį išsekimą vidutiniškai jaučia kartą per mėnesį (M=3,10, SD=1,23), o tuo tarpu depersonalizacija tarp šios imties pedagogų jaučiama tik keletą kartų per metus ir net rečiau (M=1,85, SD=1,03). Visa tai rodo, jog pedagogai gana jautriai žvelgia į mokinius ir jiems kylančius sunkumus, taip pat dažniausiai geba susitvarkyti su jiems kylančiais streso, nuovargio jausmais.

3 lentelė. *Perdegimo sindromo komponentų tarpusavyje sąsajos*

		1	2
1	Emocinis išsekimas	Koreliacijos koeficientas	1,000
		p	.
2	Depersonalizacija	Koreliacijos koeficientas	0,502**
		p	0,000
3	Asmeniniai laimėjimai	Koreliacijos koeficientas	-0,368**
		p	0,000

**Koreliacija statistškai reikšminga, kai $p < 0,01$

3 lentelėje galima pastebėti, jog visi Perdegimo sindromo komponentai tarpusavyje koreliuoja - dvi iš jų turi silpną neigiamą koreliaciją, o viena yra teigiama vidutinė koreliacija. Tai

rodo, jog jeigu ryšys yra teigiamas, tai augant vieno kintamojo išreikštumui, taip pat intensyvėja ir kitas kintamasis, o jei ryšys neigiamas - augant vieno kintamojo išreikštumui, kitas silpnėja. Taigi, dažniau pasireiškiant emociniam išsekimui, taip pat dažnėja ir depersonalizacija ($r_s=0,502$, $p=0,000$), o tuo tarpu pedagogams labiau pastebint savo asmeninius laimėjimus, jie rečiau jaučia depersonalizaciją ($r_s=-0,368$, $p=0,000$) ir emocinį išsekimą ($r_s=-0,374$, $p=0,000$).

3.2. Pedagogų asmenybės bruožai

Siekiant atskleisti pedagogų asmenybės bruožus, buvo pateikta „Penketo svarbiausių bruožų klausimynas (BFI) (angl.,k. Big Five Inventory) (44 teiginiai). Jį sudaro 5 poskalės: ekstraversiškumas, sutariamumas, sąmoningumas, neurotiškumas, atvirumas patyrimui. Teiginiai vertinami Likerto skalėje nuo 1 iki 5 (nuo „visiškai nesutinku“ iki „visiškai sutinku“).

4 lentelė. Asmenybės bruožų poskalių statistiniai duomenys

	Ekstraversija	Sutariamumas	Sąmoningumas	Neurotizmas	Atvirumas patyrimui
Vidurkis	3,45	3,81	3,73	2,95	3,77
Mediana	3,38	3,89	3,77	2,88	3,77
Moda	3,38	3,89	4,0	2,5 ^a	3,78
Std. Nuokrypis	0,55	0,54	0,54	0,65	0,57
Minimumas	2,13	2,22	2,22	1,50	1,78
Maksimumas	5,0	5,0	5,0	4,63	4,78
Suma	552,63	610,11	596,33	472,25	602,78

Šioje imtyje tarp pedagogų labiausiai pasireiškia sutariamumo asmenybės bruožas ($M=3,81$, $SD=0,54$) (3 lentelė), nors galima pastebėti ir tai, jog atvirumas patyrimui ($M=3,77$, $SD=0,57$) bei sąmoningumas ($M=3,73$, $SD=0,54$) taip pat beveik tokiu pačiu intensyvumu pasireiškia šios imties pedagogams. Tuo tarpu mažiausiai būdingas - neurotiškumas ($M=2,95$, $SD=0,65$). Tai rodo, kad pedagogai linkę būti paslaugūs, siekiantys tikslų, atviri naujovėms, o taip pat tik nesmarkiai pasireiškia nerimavimas ar nervinimasis kasdienybėje.

3.3. Pedagogų perdegimo sindromo bei asmenybės bruožų tarpusavio sąsajos

Vienas iš šio tyrimo uždavinių yra atskleisti galimas pedagogų perdegimo sindromo sąsajas su jų asmenybės bruožais. Tuo siekiama labiau suprasti, kurios pedagogų savybės, turi įtakos jų labiau išreikštiems perdegimo simptomams.

5 lentelėje galima pastebėti, jog tarp perdegimo sindromo komponentų ir asmenybės bruožų poskalių buvo rasta reikšmingų tarpusavio sąsajų. Tarp emocinio išsekimo ir ekstraversijos ($r_s=-0,178$, $p=0,024$), sutariamumo ($r_s=-0,285$, $p=0,000$), sąmoningumo ($r_s=-0,180$, $p=0,023$) bei

neurotizmo ($r_s=0,319$, $p=0,000$) yra statistiškai reikšmingos silpnos koreliacijos, su trim iš jų vyrauja neigiamas ryšys, tai reiškia, jog dažnesnis emocinis išsekimas yra būdingas pedagogams, kurie yra mažiau ekstravertiški, sąmoningi ar linkę į sutariamumą bei tiems, kurie yra labiau neurotiški. Taip pat reikšminga silpna koreliacija yra tarp depersonalizacijos ir sutariamumo ($r_s=-0,333$, $p=0,000$) bei neurotizmo ($r_s=0,297$, $p=0,000$), tai rodo, kad depersonalizacija dažniau būdinga tiems, kurie labiau neurotiški ir mažiau linkę į sutariamumą. Galiausiai silpnos, tačiau reikšmingos koreliacijos vyrauja tarp asmeninių laimėjimų ir visų asmenybės bruožų poskalių. Tai rodo, jog pedagogai, kurie yra labiau ekstravertiški, sąmoningi, turi polinkį į sutariamumą ir atvirumą patyrimams bei yra mažiau neurotiški, taip pat ir savo asmeninius laimėjimus mokyklos aplinkoje linkę pastebėti ir įvertinti dažniau.

5 lentelė. *Perdegimo sindromo komponentų ir asmenybės bruožų poskalių tarpusavio sąsajos*

		Emocinis išsekimas	Depersonalizacija	Asmeniniai laimėjimai
Ekstraversija	Koreliacijos koeficientas	-0,178*	-0,023	0,273**
	p	0,024	0,769	0,000
Sutariamumas	Koreliacijos koeficientas	-0,285**	-0,333**	0,390**
	p	0,000	0,000	0,000
Sąmoningumas	Koreliacijos koeficientas	-0,180*	-0,148	0,271**
	p	0,023	0,062	0,001
Neurotizmas	Koreliacijos koeficientas	0,319**	0,297**	-0,332**
	p	0,000	0,000	0,000
Atvirumas patyrimui	Koreliacijos koeficientas	-0,032	-0,044	0,331**
	p	0,689	0,582	0,000

*Koreliacija statistiškai reikšminga, kai $p<0,05$

**Koreliacija statistiškai reikšminga, kai $p<0,01$

3.4. Pedagogų perdegimo sindromo bei asmenybės bruožų sąsajos su sociodemografiniais veiksniais

Siekiant išsiaiškinti, kurie sociodemografiniai duomenys turi reikšmingos įtakos pedagogų perdegimo sindromui ir asmenybės bruožams, bandyta ieškoti sąsajų tarp šių kintamųjų.

Reikšmingų sąsajų pastebėta tarp asmenybės bruožų bei amžiaus ir darbo stažo (6 lentelė). Ieškant sąsajų tarp amžiaus, darbo stažo ir ekstraversijos, sutariamumo bei atvirumo patyrimams poskalių, taikytas Spearman koreliacijos koeficientas. O ieškant sąsajų tarp amžiaus, darbo stažo ir sąmoningumo bei neurotizmo, taikytas Pearson koreliacijos koeficientas. Čia

pastebėtos dvi silpnos neigiamos koreliacijos tarp ekstraversijos ir amžiaus ($r_s=-0,229$, $p=0,004$) bei darbo stažo ($r_s=-0,179$, $p=0,024$), tai rodo, jog ekstraversijos būdo bruožu labiau pasižymi jaunesnio amžiaus ir mažesnį darbo stažą turintys pedagogai. Su kitais asmenybės bruožais amžius bei darbo stažas statistiškai reikšmingos koreliacijos neturi, tai rodo, kad sutariamumas, sąmoningumas, neurotizmas ir atvirumas patyrimui nepriklauso nuo amžiaus ir darbo stažo šioje imtyje.

6 lentelė. *Asmenybės bruožų reiškinių ir amžiaus bei darbo stažo sąsajos*

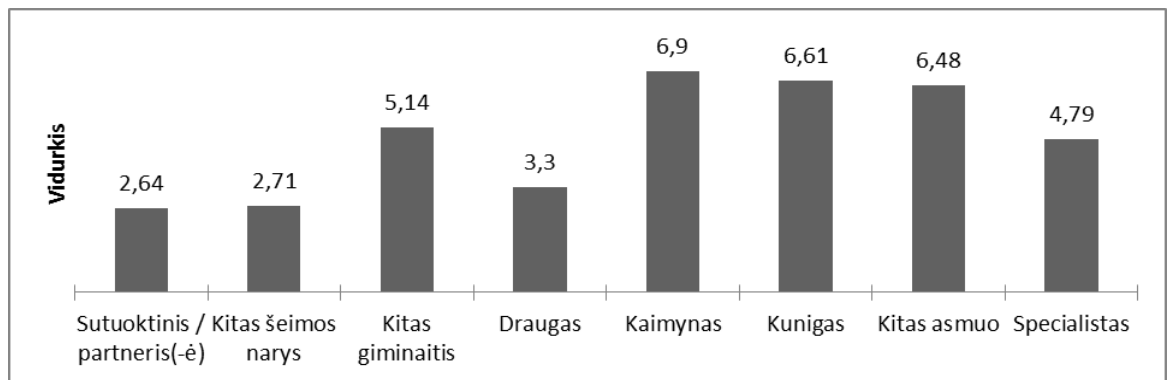
		Ekstraversija	Sutariamumas	Sąmoningumas	Neurotizmas	Atvirumas patyrimui
Amžius	Koreliacijos koeficientas	-0,229**	0,002	-0,109	0,090	-0,112
	p	0,004	0,977	0,173	0,264	0,160
Darbo stažas	Koreliacijos koeficientas	-0,179*	-0,033	-0,119	0,087	-0,080
	p	0,024	0,677	0,139	0,276	0,315

Taip pat reikšmingų sąsajų rasta tarp vaikų kiekio ir perdegimo sindromo komponentų (7 lentelė). Čia matoma silpna neigiama koreliacija tarp emocinio išsekimo ir vaikų kiekio ($r_s=-0,252$, $p=0,004$), tai rodo, kad dažnesnis emocinis išsekimas pasireiškia tarp tų pedagogų, kurie augina mažiau vaikų. Depersonalizacijai ir asmeninių laimėjimų vertinimui vaikų kiekis reikšmingos įtakos neturi.

7 lentelė. *Perdegimo sindromo komponentų ir vaikų kiekio sąsajos*

		Emocinis išsekimas	Depersonalizacija	Asmeniniai laimėjimai
Vaikų kiekis	Koreliacijos koeficientas	-0,252**	-0,093	0,099
	p	0,004	0,288	0,259

Vienas iš tyrimo klausimų „jeigu kiltų psichologinių sunkumų į ką pirmiausia kreiptumėtės?“ taip pat atskleidė įdomių ypatumų šioje imtyje. Šis kintamasis buvo vertinamas nuo 1 iki 8 balų, kai 1 balas reiškia, jog, jeigu kiltų psichologinių sunkumų, šį asmenį rinktųsi kaip pirmąjį asmenį, į kurį kreiptųsi pagalbos, o 8 – kaip į paskutinį. 2 pav. galime pastebėti, jog pedagogai labiausiai būtų linkę kreiptis pagalbos į savo sutuoktinį/partnerį(-ę) ($M=2,64$, $SD=2,46$), kitą artimą šeimos narį ($M=2,71$, $SD=1,66$) arba draugą ($M=3,30$, $SD=1,78$). Tuo tarpu rečiausiai šios imties pedagogai kreiptųsi į kaimyną ($M=6,90$, $SD=1,24$), kunigą ($M=6,61$, $SD=1,75$) arba kitą pašalinį asmenį ($M=6,48$, $SD=1,71$).



2 pav. Asmenų, į kuriuos kreiptūsi pagalbos, kintamųjų statistiniai duomenys

8 lentelėje matyti, jog tarp perdegimo sindromo komponentų ir šių kintamųjų buvo rastos kelios silpnos koreliacijos. Tarp emocinio išsekimo ir sutuoktinio/partnerio(-ės) kintamojo ($r_s=0.252$, $p=0,001$) vyrauja teigiamas ryšys, o su kito asmens kintamuoju – neigiamas ryšys ($r_s=-0,187$, $p=0,018$). Tai rodo, jog kuo pedagogai dažniau patiria emocinį išsekimą, tuo jie rečiau yra linkę kreiptis pagalbos į savo sutuoktinį/partnerį(-ę), ir tuo dažniau kreiptūsi į kitą pašalinį asmenį. O taip pat matoma, jog tarp depersonalizacijos ir kito asmens kintamojo ($r_s=-0,170$, $p=0,031$) yra silpna neigiama koreliacija, kuri rodo, kad kuo pedagogai dažniau jaučia depersonalizaciją, tuo reikšmingai dažniau iškilus psichologiniams sunkumams kreiptūsi pagalbos į kitą pašalinį asmenį, o ne kurį nors iš artimųjų. Tuo tarpu tarp asmeninių laimėjimų subskalės ir kurio nors asmens, į kurį kreiptūsi pagalbos, kintamojo, statistiškai reikšmingų sąsajų nerasta, tai rodo, kad dažnesnis asmeninių laimėjimų pastebėjimas kasdienybėje neturi įtakos pasirinkimui, į kurį asmenį labiau kreiptūsi pagalbos.

8 lentelė. *Perdegimo sindromo komponentų ir asmenų, į kuriuos kreiptūsi pagalbos, kintamųjų tarpusavio sąsajos*

		Emocinis išsekimas	Depersonalizacija	Asmeniniai laimėjimai
Sutuoktinis / partneris(-ė)	Koreliacijos koeficientas	0,252**	0,062	-0,125
	p	0,001	0,438	0,116
Kitas šeimos narys	Koreliacijos koeficientas	-0,048	0,104	0,051
	p	0,547	0,192	0,522
Kitas giminaitis	Koreliacijos koeficientas	0,138	0,031	0,133
	p	0,081	0,699	0,093
Draugas	Koreliacijos koeficientas	-0,119	-0,020	-0,098
	p	0,134	0,802	0,217
Kaimynas	Koreliacijos koeficientas	-0,049	-0,096	-0,019
	p	0,536	0,226	0,815
Kunigas	Koreliacijos koeficientas	0,099	0,141	-0,004
	p	0,214	0,076	0,962
Kitas asmuo	Koreliacijos koeficientas	-0,187*	-0,170*	0,108
	p	0,018	0,031	0,175
Specialistas	Koreliacijos koeficientas	-0,033	-0,017	0,040
	p	0,678	0,830	0,617

9 lentelė apžvelgiamos sąsajos tarp asmenybės bruožų ir asmenų, į kuriuos kreiptųsi pagalbos, kintamųjų, čia pastebėtos kelios reikšmingos koreliacijos. Tarp sutariamumo bruožo ir kito giminaičio ($r_s=0,178$, $p=0,024$), kaimyno ($r_s=0,177$, $p=0,025$) bei kito asmens ($r_s=0,164$, $p=0,038$) kintamųjų vyrauja teigiamos silpnos koreliacijos, kurios rodo, kad kuo pedagogas labiau linkęs būti sutarus, tuo jis rečiau kilus sunkumams pagalbos kreiptųsi į ne artimą giminaitį, kaimyną arba kitą pašalinį asmenį. Žvelgiant į sąmoningumo bruožą, čia matyti, jog ši poskalė silpnai koreliuoja su sutuoktinio/partnerio(-ės) ($r_s=-0,235$, $p=0,003$), draugo ($r_s=0,159$, $p=0,044$) ir kito asmens ($r_s=0,165$, $p=0,040$) kintamaisiais. Tai reiškia, kad kuo žmogus sąmoningesnis, tuo labiau bus linkęs pagalbos kreiptis į savo sutuoktinį/partnerį(-ę) bei tuo rečiau į draugą ar kitą pašalinį asmenį. Taip pat reikšminga teigiama silpna vyrauja ir tarp neurotizmo bei sutuoktinio/partnerio(-ės) ($r_s=0,179$, $p=0,025$) kintamojo, kuri rodo, kad kuo asmuo neurotiškesnis, tuo rečiau yra linkęs kreiptis pagalbos į savo sutuoktinį/partnerį(-ę). Galiausiai galima pastebėti, jog tarp ekstraversijos ir atvirumo patyrimui bruožų bei kurio nors asmens, į kurį kreiptųsi pagalbos, kintamojo, reikšmingų sąsajų nėra, tai rodo, kad šių asmenybės bruožų intensyvumo pasireiškimas gyvenime, neturi įtakos pasirinkimui, į kurį asmenį labiau kreiptųsi pagalbos, jei kiltų psichologinių sunkumų.

9 lentelė. *Asmenybės bruožų poskalių ir asmenų, į kuriuos kreiptųsi pagalbos, kintamųjų tarpusavio sąsajos*

		Ekstraversija	Sutariamumas	Sąmoningumas	Neurotizmas	Atvirumas patyrimui
Sutuoktinis / partneris(-ė)	Koreliacijos koeficientas	-0,153	-0,042	-0,235**	0,179*	-0,137
	p	0,053	0,597	0,003	0,025	0,084
Kitas šeimos narys	Koreliacijos koeficientas	0,052	-0,142	-0,096	0,082	-0,078
	p	0,516	0,074	0,230	0,308	0,327
Kitas giminaitis	Koreliacijos koeficientas	0,002	0,178*	0,053	-0,003	0,124
	p	0,975	0,024	0,514	0,973	0,118
Draugas	Koreliacijos koeficientas	0,127	-0,146	0,159*	-0,079	0,021
	p	0,108	0,065	0,044	0,327	0,788
Kaimynas	Koreliacijos koeficientas	0,027	0,177*	0,063	-0,147	0,091
	p	0,739	0,025	0,435	0,067	0,255
Kunigas	Koreliacijos koeficientas	0,006	-0,101	0,062	0,053	-0,010
	p	0,942	0,206	0,438	0,508	0,899
Kitas asmuo	Koreliacijos koeficientas	0,087	0,164*	0,165*	-0,134	0,037
	p	0,273	0,038	0,040	0,093	0,642
Specialistas	Koreliacijos koeficientas	0,059	0,124	0,118	-0,147	-0,005
	p	0,461	0,117	0,141	0,067	0,951

3.5. Pedagogų perdegimo sindromo bei asmenybės bruožų palyginimas pagal sociodemografinius veiksnius

3.5.1. Skirtumai pagal amžiaus grupes

Kadangi jau išsiaiškinome kaip pasireiškia perdegimo sindromas bei kokie vyrauja asmenybės bruožai tarp šios imties pedagogų, todėl taip pat yra labai svarbu apžvelgti ir paieškoti reikšmingų skirtumų tarp šių kintamųjų ir sociodemografinių duomenų. Šioje imtyje reikšmingų skirtumų buvo rasta amžiaus grupių, darbo įstaigų bei darbo stažo atžvilgiais, kitų kintamųjų atžvilgiu skirtumų ieškoti nebuvo prasmės, kadangi grupių pasiskirstymai yra netolygūs ir tai rodytų netikslūs duomenis. Šiais palyginimais siekiama labiau suprasti galimus skirtingus vyraujančius būdo bruožų ir perdegimo ypatumus tarp šios imties pedagogų.

Bandant ieškoti skirtumų amžiaus grupių atžvilgiu tarp perdegimo sindromo komponentų, reikšmingų skirtumų nebuvo pastebėta (statistinis reikšmingumas daugiau už 0,05) (10 lentelė). Tai rodo, jog nepriklausomai nuo amžiaus, visi šios imties pedagogai pasižymi labai panašaus dažnio perdegimui būdingais bruožais.

10 lentelė. *Perdegimo sindromo komponentų palyginimas amžiaus grupių atžvilgiu pagal Kruskal-Wallis*

	Amžiaus grupės	Vidurkio rangas	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	Chi kvadratas	df	p
Emocinis išsekimas	Iki 35m	86,80	3,10	1,23	1,055	2	0,590
	Nuo 36m iki 50m	78,38					
	Nuo 51m ir daugiau	78,10					
Depersonalizacija	Iki 35m	90,31	1,85	1,03	3,392	2	0,183
	Nuo 36m iki 50m	73,67					
	Nuo 51m ir daugiau	81,10					
Asmeniniai laimėjimai	Iki 35m	80,56	5,57	0,96	0,560	2	0,756
	Nuo 36m iki 50m	77,60					
	Nuo 51m ir daugiau	84,01					

Ieškant skirtumų amžiaus grupėse tarp pedagogų asmenybės bruožų (11 ir 12 lentelės), šioje imtyje išryškėjo tik vienas statistiškai reikšmingas skirtumas – pedagogų iki 35m. ekstravertiškumas išreikštas labiausiai, o virš 51m. pedagogai šiuo būdo bruožu pasižymi mažiausiai. Žvelgiant į kitus būdo bruožus, matyti, jog jų pasireiškimas gyvenime yra gana vienodas visose amžiaus grupėse. Vienas iš būdo bruožų – atvirumas patyrimui šiek tiek labiau

pasireiškia tarp pedagogų iki 35m., nei tarp vyresnių kolegų, tačiau šis polinkis į naujoves nėra reikšmingai didesnis.

11 lentelė. *Ekstraversijos, sutariamumo ir atvirumo patyrimui poskalių palyginimas amžiaus grupių atžvilgiu pagal Kruskal-Wallis.*

	Amžiaus grupės	Vidurkio rangas	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	Chi kvadratas	df	p
Ekstraversija	Iki 35m	95,11	3,45	0,55	7,585	2	0,023
	Nuo 36m iki 50m	80,57					
	Nuo 51m ir daugiau	68,84					
Sutariamumas	Iki 35m	78,98	3,81	0,54	1,038	2	0,595
	Nuo 36m iki 50m	84,84					
	Nuo 51m ir daugiau	76,39					
Atvirumas patyrimui	Iki 35m	91,68	3,77	0,57	3,413	2	0,181
	Nuo 36m iki 50m	77,65					
	Nuo 51m ir daugiau	75,14					

12 lentelė. *Neurotizmo ir sąmoningumo poskalių palyginimas amžiaus grupių atžvilgiu pagal One-Way ANOVA.*

	Amžiaus grupės	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	df	p
Neurotizmas	Iki 35m	2,90	0,74	157	0,065
	Nuo 36m iki 50m	2,89	0,56		
	Nuo 51m ir daugiau	3,06	0,69		
Sąmoningumas	Iki 35m	3,82	0,48	157	0,295
	Nuo 36m iki 50m	3,71	0,57		
	Nuo 51m ir daugiau	3,68	0,54		

3.5.2. Skirtumai pagal darbo įstaigas

Bandant ieškoti skirtumų darbo įstaigų atžvilgiu tarp perdegimo sindromo komponentų, reikšmingų skirtumų, kaip ir amžiaus grupėse, nebuvo pastebėta (statistinis reikšmingumas visais atvejais daugiau už 0,05) (13 lentelė). Tai rodo, jog nepriklausomai nuo darbo įstaigos, visi šios imties pedagogai pasižymi labai panašaus dažnio perdegimui būdingais bruožais.

13 lentelė. *Perdegimo sindromo komponentų palyginimas darbo įstaigų atžvilgiu pagal Kruskal-Wallis*

	Darbo įstaigos	Vidurkio rangas	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	Chi kvadratas	df	p
Emocinis išsekimas	Pagrindinė mokykla	85,38	3,10	1,23	1,339	3	0,720
	Gimnazija	76,04					
	Progimnazija	82,01					
	Ikimokyklinio ir Pradinio ugdymo įstaigos	74,75					
Depersonalizacija	Pagrindinė mokykla	88,12	1,85	1,03	3,855	3	0,278
	Gimnazija	83,81					
	Progimnazija	72,92					
	Ikimokyklinio ir Pradinio ugdymo įstaigos	70,30					
Asmeniniai laimėjimai	Pagrindinė mokykla	78,29	5,57	0,96	2,207	3	0,531
	Gimnazija	85,40					
	Progimnazija	74,03					
	Ikimokyklinio ir Pradinio ugdymo įstaigos	89,33					

Tuo tarpu ieškant skirtumų darbo įstaigų atžvilgiu tarp pedagogų asmenybės bruožų (14 ir 15 lentelės), išryškėjo tik vienas statistiškai reikšmingas skirtumas – pedagogai dirbantys gimnazijose pasižymi labiausiai išreikštu atvirumu patyrimams, tuo tarpu mažiausiai besidomintys naujovėmis – šios imties pedagogai dirbantys progimnazijose. Žvelgiant į kitus būdo bruožus matyti, jog jų pasireiškimas gyvenime yra gana vienodas tarp visų darbo įstaigų. Vienas iš būdo bruožų – ekstravertiškumas, šiek tiek labiau išreikštas tarp pedagogų taip pat dirbančių gimnazijose, tačiau ši savybė nėra statistiškai reikšmingai labiau išreikšta nei kitose įstaigose.

14 lentelė. Ekstraversijos, sutariamumo ir atvirumo patyrimui poskalių palyginimas darbo įstaigų atžvilgiu pagal Kruskal-Wallis.

	Darbo įstaiga	Vidurkio rangas	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	Chi kvadratas	df	p
Ekstraversija	Pagrindinė mokykla	77,62	3,45	0,55	7,313	3	0,063
	Gimnazija	94,99					
	Progimnazija	69,10					
	Ikimokyklinio ir Pradinio ugdymo įstaigos	80,33					
Sutariamumas	Pagrindinė mokykla	69,71	3,81	0,54	4,114	3	0,249
	Gimnazija	86,33					
	Progimnazija	85,40					
	Ikimokyklinio ir Pradinio ugdymo įstaigos	84,13					
Atvirumas patyrimui	Pagrindinė mokykla	78,86	3,77	0,57	9,661	3	0,022
	Gimnazija	96,20					
	Progimnazija	65,88					
	Ikimokyklinio ir Pradinio ugdymo įstaigos	81,53					

15 lentelė. Neurotizmo ir sąmoningumo poskalių palyginimas darbo įstaigų atžvilgiu pagal One-Way ANOVA.

	Darbo įstaiga	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	df	p
Neurotizmas	Pagrindinė mokykla	3,11	0,70	156	0,658
	Gimnazija	2,82	0,68		
	Progimnazija	2,94	0,57		
	Ikimokyklinio ir Pradinio ugdymo įstaigos	2,88	0,62		
Sąmoningumas	Pagrindinė mokykla	3,69	0,51	156	0,415
	Gimnazija	3,88	0,52		
	Progimnazija	3,65	0,57		
	Ikimokyklinio ir Pradinio ugdymo įstaigos	3,64	0,55		

3.5.3. Skirtumai pagal darbo stažą

Bandant ieškoti skirtumų darbo stažo atžvilgiu tarp perdegimo sindromo komponentų (16 lentelė), išryškėjo vienas statistiškai reikšmingas skirtumas – pedagogai turintys daugiau nei 26m. darbo stažo reikšmingai geriau vertina savo kompetencijas, nei tie pedagogai, kurių darbo stažas siekia nuo 11m. iki 25m. Kitose poskalėse nors ir nematyti reikšmingų skirtumų, tačiau galima

pastebėti, jog visgi pedagogai turintys darbo stažą nuo 11m. iki 25m. taip pat pasižymi ir šiek tiek labiau išreiktu emociniu išsekimu.

16 lentelė. *Perdegimo sindromo komponentų palyginimas darbo stažo atžvilgiu pagal Kruskal-Wallis*

	Darbo stažas	Vidurkio rangas	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	Chi kvadratas	df	p
Emocinis išsekimas	Nuo 0m iki 10m	80,20	3,10	1,23	4,062	2	0,131
	Nuo 11m iki 25m	91,38					
	Nuo 26m iki 40m ir daugiau	72,93					
Depersonalizacija	Nuo 0m iki 10m	86,65	1,85	1,03	2,796	2	0,247
	Nuo 11m iki 25m	83,22					
	Nuo 26m iki 40m ir daugiau	72,99					
Asmeniniai laimėjimai	Nuo 0m iki 10m	83,94	5,57	0,96	10,636	2	0,005
	Nuo 11m iki 25m	61,74					
	Nuo 26m iki 40m ir daugiau	90,93					

Tuo tarpu ieškant skirtumų darbo stažo atžvilgiu tarp pedagogų asmenybės bruožų (17 ir 18 lentelės), reikšmingų skirtumų nebuvo pastebėta (statistinis reikšmingumas visais atvejais daugiau už 0,05). Tai rodo, jog nepriklausomai nuo darbo stažo, visi šios imties pedagogai pasižymi labai panašiai išreikštais būdo bruožais.

17 lentelė. *Ekstraversijos, sutariamumo ir atvirumo patyrimui poskalių palyginimas darbo įstaigų atžvilgiu pagal Kruskal-Wallis*

	Darbo stažas	Vidurkio rangas	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	Chi kvadratas	df	p
Ekstraversija	Nuo 0m iki 10m	90,08	3,45	0,55	3,827	2	0,148
	Nuo 11m iki 25m	77,95					
	Nuo 26m iki 40m ir daugiau	73,70					
Sutariamumas	Nuo 0m iki 10m	85,39	3,81	0,54	2,454	2	0,293
	Nuo 11m iki 25m	71,40					
	Nuo 26m iki 40m ir daugiau	82,66					
Atvirumo patyrimas	Nuo 0m iki 10m	87,26	3,77	0,57	2,170	2	0,338
	Nuo 11m iki 25m	73,69					

	Nuo 26m iki 40m ir daugiau	79,31					
--	----------------------------	-------	--	--	--	--	--

18 lentelė. *Neurotizmo ir sąmoningumo poskalių palyginimas darbo įstaigų atžvilgiu pagal One-Way ANOVA.*

	Darbo stažas	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	df	p
Neurotizmas	Nuo 0m iki 10m	2,86	0,67	157	0,135
	Nuo 11m iki 25m	3,03	0,58		
	Nuo 26m iki 40m ir daugiau	2,97	0,67		
Sąmoningumas	Nuo 0m iki 10m	3,79	0,50	157	0,884
	Nuo 11m iki 25m	3,69	0,55		
	Nuo 26m iki 40m ir daugiau	3,70	0,57		

3.6. Prognostiniai pedagogų perdegimo sindromo komponento – emocinio išsekimo - veiksniai

Vienas iš šio tyrimo uždavinių - nustatyti prognostinius pedagogų perdegimo sindromo komponento – emocinio išsekimo - veiksnius. Analizei pasirinkta naudoti daugialypės tiesinės regresijos modelį.

Pirmiausia buvo patikrintas modelio statistinis tinkamumas analizei. Priklausomas kintamasis – perdegimo sindromo komponentas – emocinis išsekimas, nepriklausomi – neurotizmas ir darbo stažas. Modelio determinacijos koeficientas ($R^2 = 0,110$) paaiškina 11% emocinio išsekimo dispersijos, tai reiškia, jog šis pasirinktas emocinio išsekimo modelis silpnai aprašo duomenis, nes tik 11% emocinio išsekimo priklauso nuo neurotizmo bruožo ir darbo stažo.

Emocinis išsekimas koreliuoja su neurotizmu, bet nekoreliuoja su darbo stažu. Multikolinearumo pastebėta nebuvo (tolerancija = 0,995; VIF = 1,005). Nuspręsta, kad modelis ($R = 0,332$, $R^2 = 0,110$, $p = 0,000$) tik iš dalies yra tinkamas, nes modelis tik silpnai aprašo duomenis.

19 lentelė. *Daugialypės tiesinės regresijos modelis, prognozuojant pedagogų emocinį išsekimą*

Modelis	B	Beta	t	p	Tolerancija	VIF
Konstanta	1,601					
Neurotizmas	0,608	0,323	4,282	0,000	0,995	1,005
Darbo stažas	-0,144	-0,100	-1,320	0,189	0,995	1,005

*Statistiškai reikšminga, kai $p < 0,01$

19 lentelėje matome, jog statistiškai reikšmingas yra tik vienas kintamasis - neurotizmas ($B=0,608$, $Beta=0,323$, $p=0,000$), o darbo stažas šiame modelyje reikšmingai neprognozuoja ($p=0,189$) emocinio išsekimo tarp šios imties pedagogų.

Taigi galima prognozuoti tai, kad labiau išreikštas neurotizmo būdo bruožas leidžia prognozuoti tik 11% dažnėjantį emocinio išsekimo pasireiškimą, o darbo stažas emociniam išsekimui įtakos neturi.

4. REZULTATŲ APTARIMAS

Apžvelgus teorinę darbo dalį, galima teigti, jog pastarąjį laikotarpį, mokslinėje plotmėje ir visuomenėje vis daugėja tyrimų, kuriuose siekiama kuo daugiau sužinoti ir suprasti perdegimo sindromo reiškinių. Perdegimas yra rimta problema paveikianti daugelį profesijų sričių atstovus, kuriems būdingas nuolatinis intensyvus tarpasmeninis bendravimas su žmonėmis darbinėje aplinkoje. Perdegimo sindromas turi itin svarbių pasekmių asmeniui įskaitant padidėjusį beviltiškumo jausmą, dirglumą, nerimastingumą, prastus santykius tiek darbinėje srityje su kolegomis ir klientais. Tačiau perdegimo sindromas gali paveikti artimus santykius ir su šeimos nariais ar kitais žmonėmis, kurie jį supa. Ne retai perdegimo sindromas paskatina fizinę bei psichinę ligą, alkoholio bei psichoaktyvių medžiagų vartojimą, kraštutiniais atvejais paskatina savižudybės riziką.

Analizuojant šį sudėtingą konstrukta, vis dažniau atkreipiamas dėmesys į perdegimo sindromą patiriančius pedagogus. Ne paslaptis, jog pedagogui tenka kasdien susidurti su įvairiais iššūkiais tarpininkaujant tarp švietimo sistemos keliamų reikalavimų, klasės valdymo, informacijos perdavimo, tačiau ir susiduriant su įvairiais sunkumais, tokiais kaip mokinių, jų tėvų, bei kolegų ar vadovų tarpusavio santykiais ar konfliktais. Daugėja tyrimų, kuriuose siekiama atskleisti perdegimo sindromo veiksnius ir jo padarinius pedagogui, todėl literatūroje vis daugėja mokslinių tyrimų perdegimo sindromą siejant su asmenybės bruožais ar sociodemografiniais ypatumais. Šio tyrimu metu buvo siekiama sujungti šiuos kintamuosius įtakojančius perdegimo sindromą ir atskleisti pedagogų perdegimo sąsajas su jų asmenybės bruožais ir sociodemografiniais rodikliais, analizuojant įvairias sąsajas tarp skirtingų kintamųjų: pedagogų perdegimo, asmenybės bruožų bei sociodemografinių rodiklių. Išanalizavus gautus tyrimo duomenis, buvo nustatyti gana įvairūs rezultatai.

Apibendrinant gautus tyrimo rezultatus ir analizuojant perdegimo sindromo pasireiškimo dimensijas tarp pedagogų, galima teigti, kad pedagogams šio tyrimo imtyje išgyventi perdegimo sindromą yra būdinga. Gautais rezultatais galima teigti, jog pedagogai emocinį išsekimą patiria vidutiniškai kartą per mėnesį ($M=3,10$, $SD=1,23$), depersonalizacija tarp pedagogų jaučiama tik keletą kartų per metus ir net rečiau ($M=1,85$, $SD=1,03$). Dažniausiai tarp pedagogų pastebimi asmeniniai laimėjimai, kurie pasireiškia dažniau nei kartą per savaitę ($M=5,58$, $SD=0,96$). Visa tai rodo, jog pedagogai gana jautriai žvelgia į mokinius ir jiems kylančius sunkumus, taip pat dažniausiai geba susitvarkyti su jiems kylančiais streso, nuovargio jausmais. Taigi lyginant perdegimo sindromo patyrimą tarp pedagogų, šio tyrimo rezultatai atspindi perdegimo raišką lyginant su kitais tyrimais, kuriuose buvo analizuojamas taip pat perdegimo sindromas (Žakaitis ir Puškorienė, 2007; Bubelienė ir Merkys, 2010, 2013; Stočkus, 2014; Abromaitienė ir

Stanišauskienė, 2014; Čėponienė ir Lazauskaitė-Zabielskė, 2017; Lekavičiūtė, 2017; Navaitienė ir Danilovienė, 2017).

Šio tyrimo metu pastebėta tarpusavio perdegimo sindromo komponentų koreliacija. Tai reiškia, kad dažniau reiškiantis emociniam išsekimui tarp šios imties pedagogų, taip pat dažnėja ir depersonalizacija ($r_s=0,502$, $p=0,000$), o tuo tarpu labiau pastebint savo asmeninius laimėjimus, pedagogai rečiau jaučia depersonalizacijos komponentą ($r_s=-0,368$, $p=0,000$) ir emocinį išsekimą ($r_s=-0,374$, $p=0,000$). Tai patvirtina ir teorinės dalies analizė, jog šios perdegimo dimensijos tarpusavyje koreliuoja ir pasireiškus vienai dimensijai, pasireškia kiti perdegimo sindromo komponentai. Tai iš esmės pagrindžia teorijoje aptartą perdegimo sindromo komponentų raišką ir koreliacija tarpusavyje.

Analizuojant asmenybės bruožų raišką tarp pedagogų, išryškėjo nedideli skirtumai tarp asmenybės bruožų (ekstraversija, sutariamumas, sąmoningumas, neurotizmas, atvirumas patyrimui) pasireiškimo skirtumų, tačiau pastebima, kad šios imties pedagogams labiausiai pasireiškia sutariamumo ($M=3,81$, $SD=0,54$), atvirumo patyrimui ($M=3,77$, $SD=0,57$) bei sąmoningumo ($M=3,73$, $SD=0,54$) asmenybės bruožai, tuo tarpu mažiausiai būdingas - neurotiškumas ($M=2,95$, $SD=0,65$). Atsižvelgiant į teorinės dalies analizę, Trakšėlys ir Martišauskienė (2013) teigia, kad pedagogo atvirumas patirčiai, kūrybiškumas, bendravimo įgūdžiai bendradarbiaujant bei nuolatinis poreikis atnaujinti žinias yra laikomos pedagogo veiklos sėkmės pagrindu. Taigi galima teigti, jog pedagogai, kuriems būdingi šie asmenybės bruožai kaip atvirumas patirčiai, sutariamumas yra reikiamos savybės dirbant pedagoginį darbą. Tačiau lyginant su kitais tyrimų atliktais rezultatais šio tyrimo gauti asmenybės bruožų įverčiai nesutampa su kitų autorių tyrimais, kurie teigia, kad dažniausiai tarp pedagogų pasireiškia ekstraversija, bei neurotiškumo asmenybės bruožai. Lekavičiūtė (2017) savo tyrime nustatė, kad labiausiai tarp tiriamųjų išreikšti ekstraversijos ir neurotiškumo asmens bruožai.

Atlikus teorinę perdegimo sindromo ir asmenybės bruožų analizę, buvo iškelta prielaida, jog tam tikri asmenybės bruožai koreliuoja su perdegimo sindromu ir yra vienaip ar kitaip susiję su pedagogo asmeninėmis savybėmis, jo raiška. Vienas iš šio tyrimo uždavinių buvo atskleisti galimas sąsajas tarp pedagogų perdegimo sindromo siejant juos su asmenybės bruožais. Šiame tyrime buvo rasta reikšmingų perdegimo sindromo ir asmenybės bruožų tarpusavio sąsajų. Nustatyta, kad didesnis emocinis išsekimas yra būdingas pedagogams, kurie yra mažiau ekstravertiški, sąmoningi ar linkę į sutariamumą, nei tiems, kurie yra labiau neurotiški. Šie įverčiai siejasi su kitų mokslinių darbų gautais rezultatais. Kuniejūtė (2016) teigia, kad emocinis išsekimas teigiamai siejasi su neurotiškumu, o neigiamai su ekstraversija bei sutarumu. Taip pat šiame tyrime pasitvirtino prielaidą lyginant su kitų autorių atliktais tyrimais, kurie turi perdegimo sindromo ir neurotiškumo

asmenį, o ne kurį iš artimųjų. Kuo žmogus sąmoningesnis, tuo labiau bus linkęs pagalbos kreiptis į savo sutuoktinį/ partnerį, ir rečiau į draugą ar kitą pašalinį asmenį. Taip pat pastebima, kad neurotiškesnis asmuo rečiau kreipsis pagalbos į savo sutuoktinį ar partnerį. Iš esmės apibendrinant galima teigti, jog pedagogai išgyvenantys sunkumų turi polinkį kreiptis pagalbos į kitus asmenis.

Teorinėje dalyje buvo apžvelgta ir rasta reikšmingų sąsajų tarp amžiaus ir perdegimo sindromo bei jo komponentų. Šiame tyrime reikšmingų skirtumų tarp amžiaus grupių nebuvo rasta, statistinis reikšmingumas visais atvejais buvo $p > 0,05$. Tai rodo, jog nepriklausomai nuo amžiaus, pedagogai pasižymi panašaus intensyvumo perdegimui būdingais simptomais. Taigi šioje dalyje taip pat nepasitvirtino kitų autorių gauti reikšmingi perdegimo ir amžiaus sąsajų įverčiai. Todėl galima daryti prielaidą, jog amžiaus ypatumai neturi įtakos perdegimo sindromo patyrimui, visos amžiaus grupės iš esmės turi riziką perdegimui. Nagrinėjant amžiaus skirtumų įtaką asmenybės bruožų buvo pastebėta, jog pedagogų iki 35 m. ekstravertiškumas išreikštas labiausiai, o su amžiumi šis būdo bruožas vis mažiau išreikštas, lyginant su pedagogais, kuriems virš 51, šiuo būdo bruožu pasižymi mažiausiai. Analizuojant kitus gautus įverčius, nustatyta, kad būdo bruožai ir jų raiška gyvenime yra gana vienoda visose amžiaus grupėse. Tai galima patvirtinti paaiškinti tuom, jog asmenybės bruožai yra pastovūs ir nekinantys. Atvirumas patyrimui- šiek tiek labiau pasireiškia tarp pedagogų iki 35 m. lyginant su vyresniais pedagogais, tačiau šis asmenybės bruožas nėra reikšmingai didesnis.

Pedagogų dirbančių skirtingose ugdymosi įstaigose lyginant su perdegimo sindromo komponentais nebuvo reikšmingas ($p > 0,05$). Tai rodo, kad nepriklausomai nuo ugdymo įstaigos (pradinė, pagrindinė, progimnazija, gimnazija) pedagogai pasižymi panašaus dažnio perdegimui būdingais simptomais. Analizuojant asmenybės bruožų skirtumus tarp skirtingų darbo įstaigų pastebėta, kad pedagogai dirbantys gimnazijose pasižymi labiausiai išreikštu atvirumu patyrimams, priešingai nei pedagogai dirbantys progimnazijose. Navaitienė ir Danilovienė (2017) atliko tyrimą, kuriame rado reikšmingų sąsajų tarp pedagogų dirbančių specialiojo ugdymo mokyklose ir bendro ugdymo mokyklose, priešingai nei šiame tyrime. Tačiau tam, jog galėtume konstatuoti šiuos skirtumus, reiktų detalesnių ir kitokio pobūdžio tyrimo, leidžiančio paanalizuoti ir įvertinti įstaigų skirtumų specifiškumą.

Analizuojant darbo stažo įtaką perdegimo komponentams, buvo rasta reikšmingų sąsajų. Pastebėta, kad pedagogai, kurių darbo stažas yra didesnis nei 26 m. reikšmingai geriau vertina savo kompetencijas, priešingai nei pedagogai, kurių darbo stažas siekia nuo 11 m. iki 25 m. Tokius gautus rezultatus galima interpretuoti taip, jog didesnę darbo stažą turintys asmenys išmano darbo specifiką, yra prisitaikę prie ugdymo įstaigos veiklos ir kitų jos niuansų, nusimato realesnius ir

įvykdomus tikslus, taip geriau emociškai jaučiasi, nes geba numatyti tam tikrus veiklos dėsningumus.

Pedagogai turintys darbo stažą nuo 11 m. iki 25 m. pasižymi labiau išreikštu emociniu išsekimu. Gauti rezultatai sutampa su kitų tyrimų gautais rezultatais, kurie teigia, jog mažesnę darbo stažą turintys pedagogai, greičiau perdega ar turi didesnę riziką perdegimo sindromui, dėl lūkesčių nepatenkinimo ar realaus darbo reikalavimų neatitikimo su asmeniniais lūkesčiais. Šio tyrimo metu gautus rezultatus galima palyginti su Žakaičio ir Puškorienės (2007) gautais įverčiais, kurie teigia, kad didėjant pedagogų amžiui, jų darbo stažui, stiprinėja perdegimo sindromo raiška. Pateikia idėja, jog tam įtakos kaip ir buvo anksčiau minėta, jog didesnę stažą turintys asmenys patiria perdegimą, dėl užsibriežtų tikslų nepasiekimo, sunkiau taikosi prie besikeičiančios aplinkos ir jos keliamų reikalavimų. Pavyzdžiui Leithwood, Jantzi ir Steinbach (2001) nustatė, kad asmenims, turintiems daugiau nei 24 metų darbo stažą, yra būdingas didesnis perdegimo lygmuo. Taigi apibendrintai galima daryti prielaidą, jog darbo patirtis, pedagoginėje srityje yra išties reikšmingas, kuris gali prognozuoti pedagogo perdegimo raišką.

Moksliniuose tyrimuose ir darbuose analizuojant tam tikrus konstruktus, dažnai siekiama numatyti veiksnius, kurie galėtų prognozuoti to konstrukto reiškinį. Perdegimo sindromo tematikoje netrūksta tyrimų, kurie galėtų prognozuoti ir numatyti veiksnius, kurie būtų siejami su perdegimu darbe. Šis tyrimas taip pat nėra išimtis, juo buvo siekiama atskleisti prognostinius perdegimo sindromo komponento- emocinio išsekimo veiksnius. Atsižvelgiant į literatūrą, jog labiausiai perdegimo sindromą įtakoja sociodemografinius veiksnys- darbo stažas ir neurotiškumo asmenybės bruožas, buvo bandoma prognozuoti ir šiame darbo tyrime. Gauti rezultatai atskleidė, jog statistiškai buvo reikšmingas tik neurotizmas, o darbo stažas reikšmingai neprognozuoja emocinio išsekimo tarp šios imties pedagogų. Tyrimo rezultatai sutampa su Navaitienės ir Danilovienės (2017) atliktu tyrimu, kuriame teigiama atlikus regresinę analizę, kad pedagoginio darbo stažas neprognozuoja perdegimo darbe. Regresinė analizė atskleidė, jog labiau išreikštas neurotizmo būdo bruožas leidžia prognozuoti tik 11% dažnėjančių emocinio išsekimo pasireiškimą, o darbo stažas emociniam išsekimui įtakos neturi. Apibendrinant galima teigti, jog nepasitvirtino teorinėje analizėje analizuojami rezultatai, jog darbo stažas gali įtakoti perdegimo sindromą.

Taigi apibendrinant nagrinėtą mokslinę literatūrą perdegimo sindromo tematika, bei aptarus rezultatus, galima teigti, jog Lietuvoje ir užsienyje sindromo paplitimui nelieka abejonių. Šis konstruktas mokslinėje plotmėje vertinamas itin aktualiu, nes tai paliečia vis daugiau profesijų atstovų. Neabejojama, kad šis psichologinis konstruktas yra itin svarbus ir yra neigiama pasekmė, susiformuoja per tam tikrą laiką, kuomet yra susikaupusios neigiamos emocijos.

Kalbant apie tyrimo ribotumus, galima įvardinti ir išskirti šio tyrimo lyginant nedidelę imtį (N=160) tokio pobūdžio tyrimui. Mažoje imtyje gali kilti sunkumų rasti ieškomų sąsajų. Taip pat tai patvirtino ir netolygus lyties pasiskirstymas tyrime ir tikėjimo aspektas, kuriuos nebuvo prasmės analizuoti dėl netolygių atsakymo pasiskirstymo. Sąsajų neradus, negalima teigti vienareikšmiškai, jog jų imtyje nėra. Tam reiktų kitokio pobūdžio tyrimų ir taipogi didesnės imties.

Taip pat labai svarbus aspektas kalbant apie tyrimo ribotumus yra tas, jog tam tikri situaciniai veiksniai, gali turėti įtakos tiriamiems konstruktsams, tokiems kaip perdegimo sindromas. Apklausos atlikimo laiką (pedagogai buvo apklausiami artėjant mokslo metų pabaigai, kuomet pedagogų darbas intensyvesnis, dėl artėjančių abiturientų egzaminų, taip pat tuo metu šalyje buvo prasidėjusi neįprasta situacija, kas galėjo įtakoti kai kuriuos imties pedagogų atsakymus). Taigi galima teigti, kad pedagogas gali skirtingai jaustis mokslo metų pradžioje, viduryje ir pabaigoje. Galimai daryti prielaidą, kad mokslo metu pradžioje, pedagogas gali jaustis žymiai energingesnis ir pilnesnis entuziazmo priešingai nei vertinant pedagogo savijautą mokslo metų pabaigoje. Prasidėjus mokslo metams, pedagogas gali jausti minimalius perdegimo sindromo pasireiškimo aspektus, o mokslo metų pabaigoje, pedagogo perdegimo sindromo raiška gali itin sustiprėti įtakojant įvairiems aplinkos veiksniams.

Apibendrinant galima teigi, jog atliekant tyrimą yra svarbu apgalvoti ir numatyti kuo įvairesnių numanomų aplinkos situacinių ar vidinių veiksnių, kurie gali turėti įtakos tyrimo rezultatams.

IŠVADOS

1. Nustatyti tokie pedagogų perdegimo sindromo ypatumai:
 - 1) Pedagogai savo asmeninius laimėjimus pastebi dažniau nei kartą per savaitę ($M=5,58$, $SD=0,96$), emocinį išsekimą vidutiniškai jaučia kartą per mėnesį ($M=3,10$, $SD=1,23$), o depersonalizacija tarp šios imties pedagogų jaučiama tik keletą kartų per metus ir net rečiau ($M=1,85$, $SD=1,03$).
 - 2) Visi perdegimo sindromo komponentai tarpusavyje koreliuoja. Tai reiškia, jog dažniau pasireiškiant emociniam išsekimui tarp šios imties pedagogų, taip pat dažnėja ir depersonalizacija ($r_s=0,502$, $p=0,000$), o tuo tarpu labiau pastebint savo asmeninius laimėjimus, pedagogai rečiau jaučia depersonalizaciją ($r_s=-0,368$, $p=0,000$) ir emocinį išsekimą ($r_s=-0,374$, $p=0,000$).
2. Nustatyti tokie pedagogų asmenybės bruožų ypatumai:
 - 1) Šioje imtyje tarp pedagogų labiausiai pasireiškia sutariamumo ($M=3,81$, $SD=0,54$), atvirumo patyrimui ($M=3,77$, $SD=0,57$) bei sąmoningumo ($M=3,73$, $SD=0,54$) asmenybės bruožai, tuo tarpu mažiausiai būdingas - neurotiškumas ($M=2,95$, $SD=0,65$).
3. Atskleistos sąsajos tarp pedagogų perdegimo sindromo komponentų bei asmenybės bruožų:
 - 1) Dažnesnis emocinis išsekimas yra būdingas pedagogams, kurie yra mažiau ekstravertiški, sąmoningi ar linkę į sutariamumą bei tiems, kurie yra labiau neurotiški.
 - 2) Depersonalizacija dažniau būdinga tiems, kurie yra labiau neurotiški ir mažiau linkę į sutariamumą.
 - 3) O pedagogai, kurie yra labiau ekstravertiški, sąmoningi, turi polinkį į sutariamumą ir atvirumą patyrimams bei yra mažiau neurotiški, taip pat ir savo asmeninius laimėjimus mokyklos aplinkoje linkę pastebėti ir įvertinti dažniau.
4. Atskleistos sąsajos tarp pedagogų perdegimo sindromo komponentų, asmenybės bruožų bei sociodemografinių veiksnių:
 - 1) Ekstraversijos būdo bruožu labiau pasižymi jaunesnio amžiaus ir mažesnę darbo stažą turintys pedagogai.
 - 2) Su kitais asmenybės bruožais amžius bei darbo stažas statistiškai reikšmingos koreliacijos neturi, tai rodo, kad sutariamumas, sąmoningumas, neurotizmas ir atvirumas patyrimui nepriklauso nuo amžiaus ir darbo stažo šioje imtyje.

- 3) Dažnesnis emocinis išsekimas pasireiškia tarp tų pedagogų, kurie augina mažiau vaikų. O depersonalizacijai ir asmeninių laimėjimų vertinimui vaikų kiekis reikšmingos įtakos neturi.
- 4) Vertinant pedagogų polinkį kreiptis pagalbos iškilus psichologiniams sunkumams į kitus asmenis, išryškėjo šie ypatumai:
 - 1) Pedagogai labiausiai būtų linkę kreiptis pagalbos į savo sutuoktinį/partnerį(-ę) ($M=2,64$, $SD=2,46$), kitą artimą šeimos narį ($M=2,71$, $SD=1,66$) arba draugą ($M=3,30$, $SD=1,78$). Rečiausiai kreiptųsi į kaimyną ($M=6,90$, $SD=1,24$), kunigą ($M=6,61$, $SD=1,75$) arba kitą pašalinį asmenį ($M=6,48$, $SD=1,71$).
 - 2) Kuo pedagogai dažniau patiria emocinį išsekimą, tuo jie rečiau yra linkę kreiptis pagalbos į savo sutuoktinį/partnerį(-ę), ir tuo dažniau kreiptųsi į kitą pašalinį asmenį.
 - 3) Kuo pedagogai dažniau jaučia depersonalizaciją, tuo reikšmingai dažniau iškilus psichologiniams sunkumams kreiptųsi pagalbos į kitą pašalinį asmenį, o ne kurį nors iš artimųjų.
 - 4) Kuo pedagogas labiau linkęs būti sutarus, tuo jis rečiau kilus sunkumams pagalbos kreiptųsi į ne artimą giminaitį, kaimyną arba kitą pašalinį asmenį.
 - 5) Kuo žmogus sąmoningesnis, tuo labiau bus linkęs pagalbos kreiptis į savo sutuoktinį/partnerį(-ę) bei tuo rečiau į draugą ar kitą pašalinį asmenį.
 - 6) Kuo asmuo neurotiškesnis, tuo rečiau yra linkęs kreiptis pagalbos į savo sutuoktinį/partnerį(-ę).

5. Nustatyti tokie skirtumai amžiaus grupių atžvilgiu:

- 1) Tarp amžiaus grupių ir perdegimo sindromo komponentų nėra statistiškai reikšmingo skirtumo ($p>0,05$). Tai rodo, jog nepriklausomai nuo amžiaus, visi šios imties pedagogai pasižymi labai panašaus dažnio perdegimui būdingais bruožais.
- 2) Pedagogų iki 35m. ekstravertiškumas išreikštas labiausiai, o virš 51m. pedagogai šiuo būdo bruožu pasižymi mažiausiai. Žvelgiant į kitus būdo bruožus, matyti, jog jų pasireiškimas gyvenime yra gana vienodas visose amžiaus grupėse.

6. Nustatyti tokie skirtumai darbo įstaigų atžvilgiu:

- 1) Tarp darbo įstaigų ir perdegimo sindromo komponentų nėra statistiškai reikšmingo skirtumo ($p>0,05$). Tai rodo, jog nepriklausomai nuo darbo įstaigos, visi šios imties pedagogai pasižymi labai panašaus dažnio perdegimui būdingais bruožais.

- 2) Pedagogai dirbantys gimnazijose pasižymi labiausiai išreikštu atvirumu patyrimams, tuo tarpu mažiausiai besidomintys naujovėmis – šios imties pedagogai dirbantys progimnazijose.
7. Nustatyti tokie skirtumai darbo stažo atžvilgiu:
 - 1) Pedagogai turintys daugiau nei 26m. darbo stažo reikšmingai geriau vertina savo kompetencijas, nei tie pedagogai, kurių darbo stažas siekia nuo 11m. iki 25m.
 - 2) Darbo stažo atžvilgiu tarp pedagogų asmenybės bruožų, reikšmingų skirtumų nebuvo pastebėta ($p>0,05$). Tai rodo, jog nepriklausomai nuo darbo stažo, visi šios imties pedagogai pasižymi labai panašiai išreikštais būdo bruožais.
 8. Regresinė duomenų analizė atskleidė tik iš dalies tinkamą prognostinį ryšį tarp kintamųjų: labiau išreikštas neurotizmo būdo bruožas leidžia prognozuoti tik 11% dažnėjantį emocinio išsekimo pasireiškimą, o darbo stažas emociniam išsekimui įtakos neturi.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Abromaitienė, L. ir Stanišauskienė, V. (2014). Profesinis perdegimas karjeros raidos kontekste: ikimokyklinio ugdymo pedagogų atvejis. *Andragogika*, 1(5), 10-26. <http://dx.doi.org/10.15181/andragogy.v5i0.960>.
2. Alarcon, G., Eschleman, K. J. & Bowling, N. A. (2009). Relationships between Personality Variables and Burnout: A Meta-Analysis. *Work & Stress*, 23(3), 244-263. <https://doi.org/10.1080/02678370903282600>.
3. Antoniou, A. S., Polychroni, F. & Vlachakis, A. N. (2006). Gender and Age Differences in Occupational Stress and Professional Burnout Between Primary and High School teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 682–690. <https://doi.org/10.1108/02683940610690213>.
4. Anvari, M. R. A., Kalali, N. S. & Gholipour, A. (2011). How does personality Affect on Job Burnout? *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 2(2), 115-119. doi:10.7763/IJTEF.2011.V2.88. reza
5. Bačinina, D. (2014). Slaugytojų perdegimo sindromas ir jo ryšys su asmeninėmis savybėmis universiteto ligoninės vaikų skyriuose. *Magistro baigiamasis darbas*. Kaunas: Lietuvos sveikatos mokslų universitetas.
6. Bagdonas, A. ir Bliumas, R. (2019). *Aiškinamasis psichologijos terminų žodynas*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos centras.
7. Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Demerouti, E., Janssen, P. P. M., Van der Hulst, R., & Brouwer, J. (2000). Using Equity Theory to Examine the Difference Between Burnout and Depression. *Anxiety, Stress & Coping*, 13(3), 247-268. <https://doi.org/10.1080/10615800008549265>.
8. Bakker, A. B., Van der Zee, K. I., Kerry, A. L., & Dollard, M. F. (2006). The Relationship between the Big Five Personality Factors and Burnout: A Study among Volunteer Counselors. *The Journal of Social Psychology*, 146(1), 31-50. doi:10.3200/SOCP.146.1.31-50.
9. Bubelienė, D. (2010). Mokytojų profesinis stresas ir jo redukavimo prielaidos švietimo vadybos bei edukacinėmis priemonėmis. *Daktaro disertacija*. Šiauliai: Šiaulių universitetas.
10. Bubelienė, D. ir Merkys, G. (2010). Bandytas žvelgti į pedagogų profesinį stresą kompleksiskai: empirinio tyrimo duomenys. *Mokytojų ugdymas*, 14(1), 88–10.
11. Bubelienė, D. ir Merkys, G. (2013). Profesinio perdegimo įveika ir hobis: mokytojų apklausos duomenys. *Paedagogica Vilnensia*, 31, 110-125. <https://doi.org/10.15388/ActPaed.2013.31.2511>.

12. Bunevičius, A. (2005). Didžiojo penketo asmenybės dimensijos (DPAD). *Biologinė psichiatrija ir psichofarmakologija*, 6(1), 34.
13. Bunevičius, A., Katkutė, A. ir Birbilaitė, I. (2008). Modernaus Didžiojo penketo asmenybės klausimyno Lietuviškos versijos patikimumas. *Biologinė psichiatrija ir psichofarmakologija*, 10(1), 27-30.
14. Chen, K. H., Lee, S., Weng, L. C. & Chen, Y. J. (2010). The effects of potentiality education on potentiality and job satisfaction among psychiatric nurses in Taiwan. *Perspectives in Psychiatric Care*, 46(2), 85-97. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6163.2010.00244.x>.
15. Cordes, C. L. & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656. <https://doi.org/10.5465/amr.1993.9402210153>.
16. Čeponienė, D. ir Lazauskaitė-Zabielskė, J. (2017). Mokytojų individualaus ir suvokiamo kolektyvinio veiksmingumo sąsajos su perdegimu darbe. *ACTA PAEDAGOGICA VILNENSIA*, 38, 25-41. doi:10.15388/ActPaed.2017.38.10789.
17. Day, C. A. (2004). *A Passion for Teaching*. London: Routledge.
18. Daukilas, S. (2016). Profesijos pedagogų asmenybės bruožų ir mokymo kokybės komponentų sąsajos. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure development*, 38(4), 341-350. <https://doi.org/10.15544/mts.2016.26>.
19. David, I. C. & Quintao, S. (2012). Burnout in teachers: its relationship with personality, coping strategies and life satisfaction. *Acta Medica Portuguesa*, 25(3), 145-155.
20. Densten, I. L. (2005). The Relationship between Visioning Behaviours of Leaders and Follower Burnout. *British Journal of Management*, 16, 105–118. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2005.00428.x>.
21. Dick, V. R. & Wagner, U. (2001). Stress and Strain in teaching: A Structural equation Approach. *British Journal of Educational Psychology*, 71, 243–259. doi:10.1348/000709901158505.
22. Endriulaitienė, A. ir Ševelytė R. (2009). Studentų asmenybės bruožų ir polinkio rizikingai vairuoti sąsajos. Proceedings of the 13th international conference Transport Means – 2009, Kaunas, 95–99.
23. Gerikienė, V. ir Bartkutė, D. (2014). Slaugytojų pasitenkinimo profesiniais veiksniais sąsajos su profesinio perdegimo sindromo komponentais. *Profesinės studijos: teorija ir praktika*, 13, 14-19.
24. Ghorpade, J., Lackritz, J. & Singh, G. (2007). Burnout and Personality: Evidence From Academia. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 240-256. doi:10.1177/1069072706298156.

25. Green, A. E., Albanese, B. J., Shapiro, N. M. & Aarons, G. A. (2014). The Roles of Individual and Organizational Factors in Burnout among Community-Based Mental Health Service Providers. *Psychol Serv.*, *11*(1), 41–49. doi:10.1037/a0035299.
26. Hurt, A. A., Grist, C. L., Malesky, L. A. Jr. & McCord, D. M. (2013). Personality Traits Associated with Occupational "Burnout" in ABA Therapists. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, *26*, 299-308. <https://doi.org/10.1111/jar.12043>.
27. Jacobsson, C., Pousette, A., Thylefors, I. (2001). Managing Stress and Feelings of Mastery among Swedish Comprehensive School Teachers. *Scandinavian Journal of Educational Research*, *45*(1), 37-53, doi:10.1080/00313830020023384
28. Jeanes, E. (2019). *A Dictionary of Organizational Behaviour*. Oxford: Oxford University Press. doi:10.1093/acref/9780191843273.001.0001.
29. Jenaro, C., Flores, N. & Arias, B. (2007). Burnout and coping in human service practitioners. *Professional psychology: research and practice*, *38*(1), 80–87. doi:10.1037/0735-7028.38.1.80.
30. John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). The Big Five Inventory--Versions 4a and 54. Berkeley, CA: University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research.
31. John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). Paradigm Shift to the Integrative Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Conceptual Issues. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research*. New York, NY: Guilford Press, 114-158.
32. Kairys, A. (2008). Didysis penketas: už ir prieš. *Psichologija*, (37) 71-83. doi:10.15388/Psichol.2008.0.2613.
33. Kavaliauskienė, V. ir Balčiūnaitė, R. (2014). Profesinis perdegimas ir jo raiška socialinio darbo profesionalizacijos kontekste. *Tiltai*, *69*(4), 17–35. <http://dx.doi.org/10.15181/tbb.v68i4.947>.
34. Kim, H. J., Shin, K. H. & Umbreit, W. T. (2007). Hotel job burnout: the role of personality characteristics. *International journal of hospitality management*, *26*(2), 421-434. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2006.03.006>.
35. Klassen, R. M. & Durksen, T. L. (2014). Weekly self-efficacy and works stress during the teaching practicum: a mixed methods study. *Learning and Instruction*, *33*, 158-169. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2014.05.003>.

36. Koruklu, N., Özenoglu-Kjremjt, H., Feyzioglu, B. & Ladag, E. (2012). Teachers Burnout Levels in Terms of Some Variables. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 12(3), 1823-1830.
37. Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E. & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work and Stress*, 19(3), 192-207. <https://doi.org/10.1080/02678370500297720>.
38. Kuniejūtė, I. (2016). Asmenybės bruožų, emocinio išsekimo ir įsitraukimo į darbą sąsajos. *Magistro baigiamasis darbas*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
39. Leiter, M. P. & Maslach, C. (2016). Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience. *Burnout Research*, 3(4), p.89-100. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.09.001>
40. Leithwood, K., Jantzi, D. & Steinbach, R. (2001). Maintaining emotional Balance. *Educational Horizons*, 15(2), 73–82.
41. Lekavičiūtė, V. (2017). Mokytojų perdegimo sąsajos su penkiais asmenybės bruožais ir perfekcionizmu. *Magistro baigiamasis darbas*. Vilnius: Lietuvos edukologijos universitetas.
42. Lukauskienė, D. ir Gvildienė, A. (2012). Mokytojo socialinio portreto bruožai profesinio įvaizdžio kontekste. *Studijos šiuolaikinėje visuomenėje*, 3(1), 152–161.
43. Magnano, P., Paolillo, A. & Barrano, C. (2015). Relationships between Personality and Burnout: An Empirical Study with Helping Professions' Workers. *International Journal of Humanities and Social Science Research*, 1, 10-19.
44. Maylor, S. (2018). The Relationship Between Big Five Personality Traits and Burnout: A Study Among Correctional Personnel. *Daktaro Disertacija*. Minnesota: Walden University.
45. Malinauskas, R. (2008). Sporto pedagogų perdegimo ypatumai. *Ugdymo psichologija*, 19, 68-73.
46. Markšaitytė, R. Endriulaitienė, A. ir Šeibokaitė, L. (2009). Asmenybės savybių svarba aiškinat lietuvių ketinimus emigruoti bei emigracinį elgesį. *IV pasaulio lietuvių psichologų konferencijos medžiaga*, 48–53.
47. Mart, C. T. (2013). A Passionate Teacher: Teacher Commitment and Dedication to Student Learning. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 2(1), 437-442.
48. Maslach, C. & Leiter, M. P. (1999). Six areas of worklife: a Model of the Organizational Context of Burnout. *Journal of health and human services administration*, 21(4), 472- 489.

49. Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258>.
50. Maslach, C., Leiter, P. (2007). Burnout. 368-371. DOI: 10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3
51. Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, P. (2001). Job burnout. *Annu. Rev. Psychol*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>.
52. Matuliauskaitė, A., Bartkienė, L. ir Rutė, J. (2011). Penki didieji asmenybės faktoriai ir jų taikymo kryptys. *Mokslas – Lietuvos ateitis*, 3(4): *Verslas XXI amžiuje*, 43–48. doi:10.3846/mla.2011.068.
53. McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the five factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81-90. doi: 10.1037/0022-3514.52.1.81.
54. Nagar, K. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction Among Teachers During Times of Burnout. *Vikalpa*, 37(2), 43-60. <https://doi.org/10.1177/0256090920120205>.
55. Navaitienė, J. ir Danilovienė, V. (2017). Mokytojų perdegimas darbe ir perfekcionizmas. *Ugdymo psichologija*, 28(28), 38-55. doi:10.15823/up.2017.03
56. Navaitienė, J. ir Jaruševičienė, V. (2018). Mokytojų asmenybės bruožai ir pyktis. *Pedagogika*, 132(4), 23-41. <https://doi.org/10.15823/p.2018.132.2>.
57. Pacevičius, J. (2006). Profesinis perdegimas kaip organizacinės elgsenos problema. *Ekonomika ir vadyba, aktualijos ir perspektyvos*, 2(7), 125–129.
58. Pacevičius, J. (2007). Profesinio „perdegimo“ sindromas ir jo raiška banko darbuotojų veikloje. *Ekonomika ir vadyba: tarptautinės mokslinės konferencijos pranešimų medžiaga*. Kaunas: Technologija, p. 629-635.
59. Panahi, B., Bablan, A. Z. & Moinikiya, M. (2014). Surveying the relationship between classroom management and job burnout of faculty members at arebil city universities. *Arabian journal of business and management review (Nigerian Chapter)*, 2(6), 83-88.
60. Peeters, M. A.G. & Rutte, C. G. (2005). Time Management Behavior as a Moderator for the Job Demand- Control Interaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(1), 64-75. doi: 10.1037/1076-8998.10.1.64
61. Pellerone, M., Rapisarda, V., Trischitta, M. Ch. A., Vitale, E. & Ramaci, T. (2020). Burnout and Self-Perceived Instructional Competence: An Exploratory Study of a Group of Italian Female Elementary School Teachers. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2020, 17(4), 1356, 1-18. <https://doi.org/10.3390/ijerph17041356>.

62. Perez-Fuentes, M. C., Jurado, M. M. M., Martinez, A. M. & Linares, J. J. G. (2019). Burnout and Engagement: Personality Profiles in Nursing Professionals. *Journal of Clinical Medicine*, 8(3), 286, 1-14. <https://doi.org/10.3390/jcm8030286>.
63. Pietarinen, J., Pyhältö, K., Soini, T. & Salmela-Aro, K. (2013). Validity and reliability of the socio-contextual teacher burnout inventory (STBI). *Psychology*, 4(1), 73–82. <https://doi.org/10.4236/psych.2013.41010>.
64. Pyhältö, K., Pietarinen, J., Haverinen, K., Tikkanen, L. & Soini, T. (2020). Teacher burnout profiles and proactive strategies. *European Journal of Psychology of Education*. <https://doi.org/10.1007/s10212-020-00465-6>.
65. Psichologijos žodynas. (1993). Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidykla.
66. Purvanova, R. K. & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 168–185. doi:10.1016/j.jvb.2010.04.006.
67. Rad, B. d., Mlačić, B. (2015). Big Five Factor Model, Theory and Structure. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Science*. 559-566. Doi:10.1016/B978-0-08-097086-8.25066-6
68. Raižienė, S. ir Bakšytė, A. (2010). Socialinės paslaugas teikiančių darbuotojų perdegimo sindromo, socialinės paramos bei saviveiksmingumo sąsajos. *Mokslo darbai*, 9(2), 119–127.
69. Rasku, A. & Kinnunen, U. (2003). Job Conditions and Wellness among Finnish Upper Secondary School teachers. *Psychology and Health*, 18(4), 441–456. doi:10.1080/0887044031000147184.
70. Raškevičienė, R. (2018). Profesinis „perdegimas“: priežastys, simptomai. Psichosocialinių veiksnių sukeltos ligos Lietuvoje. Prieiga internete: http://www.hi.lt/uploads/pdf/mokymai/darbo_aplinka_seminaras_2018-12-20/R.Raskeviciene_perdegimas.pdf
71. Schaufeli, W. B. & Enzleman, D. (1999). *The Burnout companion for research and practice: A critical analysis of theory, assessment, research and interventions*. Washington DC: Taylor and France.
72. Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204-220. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>.
73. Slušnys, L. ir Šukytė, D. (2016). *Ką gali mokytojas*. Vilnius: Tyto alba.
74. Stočkus, A. (2014). Kūno kultūros mokytojų profesinio perdegimo prevencija ir redukavimas: ugdomojo projekto rezultatai. *Tiltai*, 151- 168. <http://dx.doi.org/10.15181/tbb.v66i1.784>
75. Stočkus, A. (2011). Kūno kultūros mokytojų profesinio perdegimo ypatumai. *Tiltai*, 3,191-200

76. Trakšelys, K. ir Martišauskienė, D. (2013). Pedagogo profesionalizacijos aspektais modernioje visuomenėje. *Tiltai*, 2, 145-161.
77. Vesty, G., Shridharan, V. G., Northcott, D. & Dellaportas, S. (2018). Burnout among university accounting educators in Australia and New Zeland: determinants and implications. *Accounting and Finance*, 58, 255–277. <https://doi.org/10.1111/acfi.12203>.
78. Vimantaitė, R. ir Šeškevičius, A. (2006). „Perdegimo“ sindromas tarp Lietuvos kardiochirurgijos centruose dirbančių slaugytojų. *Medicina. Kaunas*, 42(7), 600- 605.
79. Vollmer, H. (1998). *Jaučiuosi visiškai išsekusi: „sudegimo“ sindromas*. Vilnius: Alma littera.
80. Žakaitis, P. ir Puškorienė, J. (2007). Pedagogų pasitikėjimo savimi ir perdegimo sindromo raiškos sąsajų ypatumai. *Ugdymo psichologija*, 18, 46-54.
81. Žiedelis, A. ir Pajarskienė, B. (2018). Slaugytojų profesinio perdegimo prevencija sveikatos priežiūros įstaigose. *Metodinės rekomendacijos*. Vilnius: Higienos institutas.

SANTRAUKA

Indrė Petrošiūtė. *Pedagogų perdegimo sindromo sąsajos su jų asmenybės bruožais ir sociodemografiniais rodikliais.* Psichologijos studijų programos magistro baigiamasis darbas. Darbo vadovė prof. dr. Audronė Liniauskaitė, Klaipėdos universitetas: Klaipėda, 2020- 61 psl.

Pastarąjį laikotarpį tiek visuomenėje tiek mokslinėje plotmėje vis aktualesniu diskusijų ir tyrimo objektu tampa perdegimo sindromas. Perdegimo sindromas yra rimta problema paveikianti daugelį sričių profesijų atstovus, tačiau vis dažniau yra atkreipiamas dėmesys į perdegimo sindromą patiriančius pedagogus. Šio tyrimo tikslas buvo remiantis tyrimų poreikiu bei temos aktualumu, atskleisti pedagogų perdegimo sindromo sąsajas su jų asmenybės bruožais ir sociodemografiniais rodikliais.

Šiame tyrime dalyvavo 160 pedagogų dirbantys Klaipėdos miesto ir rajono ugdymo įstaigose. Jų amžiaus vidurkis = 44,4 metai. Perdegimo sindromui, asmenybės bruožų ir sociodemografinių rodiklių sąsajoms ištirti buvo sudarytas bendras tyrimo instrumentas. Perdegimo sindromui buvo naudojamas Maslach perdegimo klausimynas skirtas pedagogų perdegimui (MBI-Educators Survey- MBI-ES), kurį sudaro 22 teiginiai. Asmenybės bruožams įvertinti buvo naudojamas John, Donahue ir Kentle „Penketo svarbiausių“ (1991) sutrumpintas bruožų klausimynas, kurį sudarė 44 teiginių. Sociodemografiniams rodikliams įvertinti, buvo naudojamas darbo autorės sudarytas sociodemografinius klausimynas.

Atlikto tyrimo rezultatai atskleidė, kad šios imties pedagogai patiria perdegimo sindromo komponentus. Nustatyta, jog tarp šios imties pedagogų labiausiai pasireiškia sutariamumo, atvirumo patyrimui bei sąmoningumo asmenybės bruožai. Dažnesnis emocinis išsekimas yra būdingas pedagogams, kuriems yra mažiau ekstravertiški, sąmoningi bei linkę į sutariamumą. Atskleista, jog dažnesnis emocinis išsekimas pasireiškia tarp tų pedagogų, kurie augina mažiau vaikų. Nustatyta, kad tarp amžiaus grupių ir perdegimo sindromo komponentų nėra statistiškai reikšmingo skirtumo ($p > 0,05$). Nepriklausomai nuo amžiaus, visi šios imties pedagogai pasižymi panašaus dažnio perdegimui būdingais bruožais. Regresinė duomenų analizė atskleidė tik iš dalies tinkamą prognostinį ryšį tarp kintamųjų: labiau išreikštas neurotizmo būdo bruožas leidžia prognozuoti tik 11% dažnėjantį emocinio išsekimo pasireiškimą, o darbo stažas emociniam išsekimui įtakos neturi.

Darbo struktūra: įvadas, keturi skyriai, išvados, literatūros sąrašas, santraukos, priedai. Darbo apimtis yra 61 puslapių, pateikta 19 lentelių 1 pav., literatūros sąrašas (81 mokslinės publikacijos, 46 mokslinės publikacijos- užsienio kalba).

SUMMARY

Indrė Petrošiūtė. *Links between Burnout, Personality Traits and Sociodemographic Characteristics of Teachers*. Master Thesis in Psychology. Supervisor prof. dr. Audronė Liniauskaitė, Klaipėda University: Klaipėda, 2020- 61p.

Recently there has been more and more discussion and research in the general population and scientific realms about the burnout syndrome. Burnout is a serious problem affecting members of many professions, however, there has been more attention towards pedagogues experiencing burnout. Purpose of this research, based on the need for research and relevance of the topic, was to reveal relationships among burnout, personality traits and sociodemographic measures of pedagogues.

160 pedagogues working in educational institutions in Klaipėda city and region participated in this research. Their mean age = 44,4 years. In order to study relationship among burnout, personality traits and sociodemographic measures a joint research instrument was created. Burnout syndrome: Maslach burnout questionnaire dedicated for burnout of pedagogues (MBI-Educators Survey- MBI-ES) comprising of 22 statements was used. In order to research personality traits “Five Main” (John, Donahue & Kentle, 1991) abbreviated trait questionnaire comprising of 44 statements was used. And to research sociodemographic measures an author-comprised sociodemographic questionnaire was used.

Research results revealed that pedagogues of this sample experience components of burnout. It was identified that among pedagogues of this sample traits of agreeableness, openness to experience and conscientiousness. More common burnout is characteristic to pedagogues who are less introverted, conscientious and prone to agreeableness. It was found that more common emotional burnout occurs among those pedagogues who are raising less children. The study revealed that there is no significant difference ($p > 0,05$) between different age groups and burnout components. Independently of age all pedagogues of this sample show similar frequency for burnout characteristics. Regression analysis of collected data revealed only a partially appropriate prognostic relationship among variables: more expressive trait of neuroticism allows predicting only 11% more frequent emotional burnout, and work experience does not have an effect on burnout.

Structure of thesis: introduction, four chapters, conclusions, literature list, summaries, appendixes. Thesis volume is 61 pages, 19 tables, 1 illustration provided, literature review (81 scientific publications, 46 scientific publications in foreign languages).

PRIEDAI

Sveiki,

Esu Indrė Petrošiūtė, Klaipėdos universiteto, Pedagoginės psichologijos paskutinio kurso magistrantė. Šiuo metu atlieku baigiamojo magistrantūros darbo tyrimą, kurio tikslas: patyrinėti pedagogų emocinę savijautą ir jos sąsajas su kai kuriais asmenybės bruožais.

Užtikrinu, jog dalyvavimas tyrime yra anoniminis, o surinkti duomenys bus naudojami apibendrinta forma ir tik moksliniais tikslais. Labai tikiuosi, jog Jūs sutiksite pasidalinti patirtimi ir atsakysite į klausimus. Pasirinkite labiausiai Jums tinkamus atsakymus arba įrašykite savo. Dėkoju už Jūsų indėlį siekiant išsiaiškinti, su kokiais iššūkiais, sunkumais ir patirtimis susiduria pedagogai.

1. Jūsų lytis:

- Vyras;
- Moteris.

2. Amžius

3. Jūsų išsilavinimas:

- Aukštesnysis;
- Aukštasis neuniversitetinis;
- Aukštasis universitetinis;
- Kita (įrašykite).....

4. Jūsų pedagoginė kvalifikacija:

- Mokytojas;
- Vyr. Mokytojas;
- Mokytojas metodininkas;
- Mokytojas ekspertas;
- Kita (įrašykite)

5. Įstaiga, kurioje dirbate:

- Pagrindinė mokykla;
- Vidurinė mokykla;
- Gimnazija;
- Kita (įrašykite).....

6. Pedagoginio darbo stažas :

- Nuo 0 m. iki 5 m.;
- Nuo 6 m. iki 10 m.
- Nuo 11 m. iki 15 m.
- Nuo 16 m. iki 20 m.
- Nuo 21 m. iki 25 m.
- Nuo 26 m. iki 30 m.
- Nuo 31 m. iki 35 m.
- Nuo 36 iki 40 m. ir daugiau
- Kita (įrašykite skaičių)

7. Jūsų šeiminei padėtis:

- Vedęs (-usi)
- Gyvenu su partnere (-iu)

- Išsiskyres (-usi)
- Našlys (-ė)
- Nevedęs (netekėjusi)

8. Ar turite vaikų:

- Taip (*parašykite, kiek*)
- Ne

9. Koks vaikų amžius:

.....

10. Ar esate tikintis?

- Taip;
- Ne;

11. Koks iš šių teiginių labiausiai tiktų Jūsų (Jūsų šeimos) finansinei padėčiai apibūdinti?

- Nesuduriame galo su galu;
- Pajamų pakanka tik maistui;
- Pajamų pakanka visoms būtiniams reikmėms;
- Pajamų pakanka ir truputį lieka;
- Visada yra atliekamų pinigų.

12. Ar turite laisvalaikį:

- Taip (*Parašykite, ką veikiate laisvalaikiu*).....
-
- Ne

13. Jeigu kiltų psichologinių sunkumų į ką pirmiausia kreiptumėtės (sužymėkite ir sunumeruokite eilės tvarka Jums labiausiai tinkamus variantus pagal svarbumą nuo 1 iki 8):

- _____ sutuoktinį (-ę)/ partnerį (-ę);
- _____ kitą šeimos narį (parašykite, kas jis/ ji būtų).....
- _____ kitą giminaitį (parašykite, kas jis / ji būtų).....
- _____ draugą (-ę);
- _____ kaimyną (-e);
- _____ kunigą;
- _____ kitą asmenį (parašykite kas jis/ ji būtų).....
- _____ specialistą
- (kokį).....

Žemiau yra pateiktos kai kurios savybės, kurios Jums gali būti būdingos arba nebūdingos. Prašome prie kiekvieno teiginio pažymėti skaičių, nurodantį, kuria dalimi sutinkate ar nesutinkate su tuo teiginiu.

Manau, kad esu.....	Sutikimo su teiginiu laipsnis:				
	Vi siškai nesutinku	I š dalies nesutinku	N ei sutinku nei nesutinku	š dalies sutinku	Vi siškai sutinku
1. Kalbus (-i)	1	2	3	4	5
2. Linkęs (-usi) ieškoti kitų kaltės	1	2	3	4	5

3. Kruopštus (i)	1	2	3	4	5
4. Prislėgtas (-a), liūdnas (-a)	1	2	3	4	5
5. Originalus (-i), turintis (-i) naujų idėjų	1	2	3	4	5
6. Santūrus (-i)	1	2	3	4	5
7. Paslaugus (-i) ir nesavanaudiškas (-a)	1	2	3	4	5
8. Kartais kiek nerūpestingas (-a)	1	2	3	4	5
9. Atsipalaidavęs (-usi), lengvai susitvarkantis (-i) su stresu	1	2	3	4	5
10. Besidomintis (-i) daugeliu įvairiausių dalykų	1	2	3	4	5
11. Pilnas (-a) energijos	1	2	3	4	5
12. Žmogus, kuris pradeda ginčus su kitais	1	2	3	4	5
13. Patikimas (-a) darbuotojas (-a)	1	2	3	4	5
14. Kartais galiu būti įsitempęs (-usi)	1	2	3	4	5
15. Išradingas (-a), giliai mąstantis (-i)	1	2	3	4	5
16. Entuziastingas (-a)	1	2	3	4	5
17. Atlaidus (-i)	1	2	3	4	5
18. Dažnai netvarkingas (-a)	1	2	3	4	5
19. Daug nerimaujantis (-i)	1	2	3	4	5
20. Turintis (-i) turtingą vaizduotę	1	2	3	4	5
21. Linkęs (-usi) būti tylus	1	2	3	4	5
22. Paprastai pasitinkintis (-i) žmonėmis	1	2	3	4	5
23. Linkęs (-usi) į tinginystę	1	2	3	4	5
24. Emociškai stabilus (-i), nelengvai nuliūdinamas (-a)	1	2	3	4	5
25. Kūrybingas (-a)	1	2	3	4	5
26. Ryžtingas (-a)	1	2	3	4	5
27. Galiu būti šaltas (-a) ir abejingas (-a)	1	2	3	4	5
28. Atkakliai siekiantis (-i) užbaigti pradėtą darbą	1	2	3	4	5
29. Mano nuotaikos gali greitai keistis	1	2	3	4	5
30. Vertinantis (-i) meninius, estetinius išgyvenimus	1	2	3	4	5

31. Kartais drovus (-i) ir suvaržytas (-a)	1	2	3	4	5
32. Atidus (-i) ir malonus (-i) beveik visiems	1	2	3	4	5
33. Savo darbus dirbu efektyviai	1	2	3	4	5
34. Įtemptose situacijose išlieku ramus (-i)	1	2	3	4	5
35. Teikiu pirmenybę pagal nusistovėjusią tvarką atliekamam darbui	1	2	3	4	5
36. Draugiškas (-a) ir mėgstantis (i) bendrauti	1	2	3	4	5
37. Kartais grubiai kalbu su kitais	1	2	3	4	5
38. Kuriu planus ir juos įvykdu	1	2	3	4	5
39. Lengvai susinervinantis (-i)	1	2	3	4	5
40. Mėgstu galvoti, žaisti idėjomis	1	2	3	4	5
41. Turiu keletą meninių pomėgių	1	2	3	4	5
42. Mėgstu bendradarbiauti su kitais	1	2	3	4	5
43. Mano dėmesys lengvai nukrypsta į šalį	1	2	3	4	5
44. Turiu subtilų meninį, muzikinį ir literatūrinį skonį	1	2	3	4	5

Nuoširdžiai dėkoju už Jūsų skirtą brangų laiką!

For use by Indre Petrosiute only. Received from Mind Garden, Inc. on January 15, 2020

**Permission for Indre Petrosiute to reproduce 160 copies
within one year of January 15, 2020**

Maslach Burnout Inventory™

Instruments and Scoring Keys

***English:* MBI-HSS, MBI-HSS (MP), MBI-ES,
MBI-GS and MBI-GS (S)**

***Lithuanian:* MBI-HSS, MBI-GS, and MBI-GS (S)**

Christina Maslach
Susan E. Jackson
Michael P. Leiter
Wilmar B. Schaufeli
Richard L. Schwab

Published by Mind Garden, Inc.

info@mindgarden.com
www.mindgarden.com