

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
EDUKOLOGIJOS IR SOCIALINIO DARBO INSTITUTAS**

**MIGLĖ MARCINKEVIČIŪTĖ
VAIKO TEISIŲ APSAUGOS MAGISTRANTŪROS
NUOLATINĖS STUDIJOS**

**PERDEGIMO SINDROMO RAIŠKA IR PREVENCIJA VAIKO
TEISIŲ APSAUGOS SPECIALISTO PROFESINĖJE VEIKLOJE**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovė: *Prof. dr. Vida Gudžinskienė*

Vilnius, 2018

TURINYS

ĮVADAS.....	6
1. TEORINIAI PERDEGIMO SINDROMO RAIŠKOS PROFESINĖJE VEIKLOJE ASPEKTAI	9
1.1. Perdegimo sindromo samprata, struktūra, eiga ir požymiai	9
1.1.1. Perdegimo sindromo samprata	9
1.1.2. Perdegimo sindromo struktūra.....	10
1.1.3. Perdegimo sindromo struktūra.....	12
1.2. Perdegimo sindromą lemiantys veiksniai.....	14
1.2.1. Perdegimo sindromo kilmės teorijos ir modeliai.....	14
1.2.2. Organizaciniai perdegimo sindromą lemiantys veiksniai.....	16
1.2.3. Individualūs perdegimo sindromą lemiantys veiksniai	18
2. VAIKO TEISIŲ APSAUGOS SPECIALSITŲ PROFESINIO PERDEGIMO SINDROMO RAIŠKOS PRIELAIDOS IR PREVENCIJOS GALIMYBĖS.....	20
2.1. Vaiko teisių apsaugos specialisto veiklos sudėtingumas, suponuojantis perdegimo sindromo raišką.....	20
2.2. Perdegimo sindromo raiškos ypatumai vaiko teisių apsaugos specialisto profesinėje veikloje: tyrimų apžvalga	25
2.3. Vaiko teisių apsaugos specialistų profesinio perdegimo prevencija.....	27
3. PERDEGIMO SINDROMO VAIKO TEISIŲ APSAUGOS SPECIALISTO PROFESINĖJE VEIKLOJE EMPIRINIS TYRIMAS	33
3.1. Perdegimo sindromo raiškos vaiko teisių apsaugos specialisto profesinėje veikloje tyrimo metodika	33
3.1.1. Tyrimo tikslas ir strategija	33
3.1.2. Anketinės apklausos metodologija.....	34
3.1.3. Kokybinio tyrimo (interviu) metodologija.....	37
3.2. Perdegimo sindromo raiškos vaiko teisių apsaugos specialisto profesinėje veikloje tyrimo rezultatai.....	38
3.2.1. Perdegimo sindromo raiškos vaiko teisių apsaugos specialisto profesinėje veikloje mastai.....	39
3.2.2. Perdegimo sindromo raiškos vaiko teisių apsaugos specialisto profesinėje veikloje priežastys ir prevencijos galimybės	51

3.2.3 Perdegimo sindromo raiškos vaiko teisių apsaugos specialisto profesinėje veikloje prevencijos kryptys ir galimybės	59
DISKUSIJA.....	62
IŠVADOS	65
REKOMENDACIJOS	67
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	69
SANTRAUKA.....	75
SUMMARY.....	76
PRIEDAI.....	77

PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ

2018-12-10

Vilnius

Aš, Mykolo Romerio universiteto (toliau – Universitetas), edukologijos ir socialinio darbo instituto, vaiko teisių apsaugos studentė Miglė Marcinkevičiūtė, patvirtinu, kad šis magistro baigiamasis darbas

„Perdegimo sindromo raiška ir prevencija vaiko teisių apsaugos specialisto profesinėje veikloje“:

1. Yra atliktas savarankiškai ir sąžiningai;
2. Nebuvo pristatytas ir gintas kitoje mokslo įstaigoje Lietuvoje ar užsienyje;
3. Yra parašytas remiantis akademinio rašymo principais ir susipažinus su rašto darbų metodiniais nurodymais.

Man žinoma, kad už sąžiningos konkurencijos principo pažeidimą – plagijavimą studentas gali būti šalinamas iš Universiteto kaip už akademinės etikos pažeidimą.

(parašas)

Miglė Marcinkevičiūtė
(vardas, pavardė)

SAVOKŲ ŽODYNAS

Depersonalizacija – tai atsainus požiūris į darbą, pareigas, abejingas ar net neigiamas reagavimas į aptarnaujamus klientus (Vaicekauskienė, 2014).

Emocinis išsekimas – tai emocinių bei fizinių resursų išsekvojimas, persidirbimas (Gerikienė, Bartkutė, 2014; Vaicekauskienė, 2014; Mikalauskas, Širvinskas, Macas, Padaiga, 2016).

Perdegimo elgsenos simptomai – tai veiksmai ar elgsenos, kurios pasireiškia kaip perdegimo rezultatas, pavyzdžiui, nedarbingumas, žemas pasitenkinimas darbu, susilpnėjusi komunikacija su klientais, dažnas darbo keitimas, entuziazmo dirbti praradimas, prasta darbo atlikimo kokybė, dažnas alkoholio ar kitų priklausomybę sukeliančių medžiagų vartojimas ir kt. (Rentzou, 2012; Žiedelis, Pajarskienė, 2017).

Perdegimo fiziniai simptomai – tai faktiniai psichologinių kūno funkcijų pokyčiai (pavyzdžiui, depresija, fizinis išsekimas, nuovargis, nemiga, galvos skausmai, migrena, virškinimo sutrikimai, peršalimo ligos, skausmai, sutrikęs dėmesys, susilpnėjęs imunitetas kiti negalavimai ir kt.) (Vimantaitė, Šeškevičius, 2006; Rentzou, 2012; Žiedelis, Pajarskienė, 2017).

Profesinis perdegimas – tai fizinis, emocinis ir protinis išsekimas, kylantis dėl ilgalaikio įsitraukimo į profesines emocionaliai sudėtingas situacijas (McFadden, Campbell, Taylor, 2015).

Sumažėjęs veiksmingumas – tai sumažėjęs gebėjimas dirbti sėkmingai, pasitikėjimas, asmeninių pasiekimų bei svarbos profesinėje veikloje nuvertinimas (Mikalauskas, Širvinskas, Macas, Padaiga, 2016).

ĮVADAS

Temos aktualumas. Suaugęs žmogus darbe praleidžia daugiau laiko nei skiria bet kokiai kitai veiklai, išskyrus miegą. Daugumai žmonių profesija yra svarbi jų gyvenimo dalis (Žiedelis, Pajarskienė, 2018). Tad natūralu, kad profesinė veikla daro reikšmingą įtaką psichinei, fizinei ir emocinei sveikatai. Nesant dermės tarp profesinių reikalavimų ir iššūkių, išteklių, kyla profesinio perdegimo grėsmė. Profesinis perdegimas – tai psichogeninis sutrikimas, kylantis asmenų profesinėje veikloje. Šis sindromas dažniau pasitaiko tų profesijų, kurioms būdingas asmeninis kontaktas, atstovams. Perdegimo sindromas netgi įtrauktas į Tarptautinę ligų klasifikaciją (nr. Z73.0) (Bulatevych, 2017). Profesinio perdegimo sindromas gali turėti labai rimtų pasekmių darbuotojams, klientams, o taip pat ir visai institucijai (Rentzou, 2012). Anot A. M. C. Santana, D. D. Marchi, L. C. G. Junior, Y. M. Girondoli ir A. Chiappeta (2012), profesinis perdegimas yra reikšminga socialinė problema daugelyje pasaulio šalių, sukianti organizacines ir asmenines pasekmes. G. Genevičiūtė-Janonienė, R. Skučaitė ir A. Endriulaitienė (2015) profesinį perdegimą įvardija kaip vieną „bene labiausiai darbuotojo funkcionavimą sutrikdančių ir didžiausių nuostolių pridarančių neigiamų psichologinių būsenų darbinėje aplinkoje“. Jei profesinio perdegimo problema nėra sprendžiama, ji gali atnešti daug žalos tiek darbuotojui, tiek organizacijai, kolegoms, klientams ar net visai visuomenei.

Su profesinio perdegimo sindromu susiduria įvairių profesijų atstovai. A. Žiedelio ir B. Pajarskienės (2017) teigimu, su profesiniu perdegimu susiduria apie 30–40 proc. visų sektorių darbuotojų. A. M. C. Santana ir kitų (2012) duomenimis, perdegimo sindromą patiria 63,3 proc. gydytojų, 35,7 proc., slaugytojų ir, kaip rodo skirtingų tyrimų rezultatai, nuo 25,0 iki 70,1 proc. mokytojų. Įvairių pasaulyje atliktų studijų rezultatai rodo, kad vaiko teisių apsaugos specialistai – taip pat profesinio perdegimo sindromo rizikos grupė (Verstraete, 1994; Anderson, 2000; Rayner, 2010; McFadden, Campbell ir Taylor, 2015). Profesinio perdegimo reiškinys gali kliudyti vaiko teisių apsaugos specialistams tinkamai atlikti savo pareigas, o tai būtų žalinga valstybei. Kaip nurodo E. Žiobienė (2017), „nesirūpinimas vaikų sveikata, gyvenimo sąlygomis, neužtikrinimas jų fizinio, emocinio, dvasinio vystymosi ilgainiui atsiliepia suaugusiųjų gyvenimo kokybei, taip pat ir visuomenei, nes paprastai tokie žmonės sunkiau prisitaiko, nesiintegruoja į darbo rinką, negeba auginti ir rūpintis savo vaikais“. Lietuva tarptautiniais ir nacionaliniais teisės aktais yra įsipareigojusi imtis reikiamų priemonių vaiko teisėms užtikrinti (Margevičiūtė, 2010). Siekiant tikslingo, savalaikio ir kryptingo vaiko teisių užtikrinimo, svarbu tampa užkirsti kelią vaiko teisių apsaugos specialistų profesinio perdegimo sindromo raiškai. Profesinio perdegimo sindromo

tyrinėjimų svarbą suponuoja ir tai, kad neigiamus šio reiškinio poveikius patiria ne tik patys vaiko teisių apsaugos specialistai, bet ir tikslinė grupė, kurių teisės yra saugomos, - tai vaikai.

Temos iširtumas. Profesinio perdegimo sindromo tyrinėjimai ir diskusijos prasidėjo nuo XX a. septintojo dešimtmečio pabaigos. Mokslinės literatūros bazėje dominuoja profesinio perdegimo sindromo tyrimai medicinos srityje – itin aktyviai vertintas gydytojų, slaugos personalo profesinis perdegimas (Vimantaitė, Šeškevičius, 2006; Al-Youbi, Jan, 2013; Gerikienė, 2015; Hogeia, Hogeia, Bredicean ir Chiriac, 2016; Leskauskas, Lygnugarytė-Grikšienė, Jasinskas ir Masiukienė, 2016; Aukštakalnis, Darginavičius, Vargalytė, Stašaitis, Vaitkaitienė ir Vaitkaitis, 2017; Feteh, Njim, Nji, Ayeah, Sama, & Tianyi, 2017; Irsay ir kt., 2017; Ozkula ir Durukan, 2017; Quadeer, Imtiaz, & Hameed, 2017; Žiedelis ir Pajarskienė, 2018). Pastaruosius kelis dešimtmečius gana dažni ir su vaikais dirbančių darbuotojų profesinio perdegimo tyrinėjimai. Nagrinėtas mokytojų (Stoškus, 2011; Santana, Marchi, Junior, Girondoli, ir Chiappeta, 2012; Stočkus, 2014; Abromaitienė ir Juškaitė, 2017; Bulatevych, 2017; Navaitienė ir Danilovienė, 2017; Rodriguez-Mantilla ir Fernandez-Diaz, 2017), psichologų (Mackonienė ir Norvilė, 2012) ikimokyklinio ugdymo pedagogų (Rentzou, 2012), motinos ir vaiko namų darbuotojų (Tsenova, Tatozov, Antonova, ir Tsevetkova, 1995), socialinių darbuotojų (Raižienė, Bakštytė, 2010; Virbalienė, 2011; Gudžinskienė, 2012; Kavaliauskienė, Balčiūnaitė, 2014; Raudeliūnaitė, Buškevičiūtė, 2014; Vaicekauskienė, 2014; Žalimienė, 2014) profesinis perdegimas. Analizuojamame kontekste vaiko teisių apsaugos specialisto perdegimo sindromo raiškos tyrinėjimai gana reti. Atlikus mokslinės literatūros šaltinių paiešką, rasti tik keli bandymai nagrinėti perdegimo sindromo raišką vaiko teisių apsaugos specialisto profesinėje veikloje (Verstraete, 1994; Anderson, 2000; Stalker, Harvey, Frensch, Mandell, & Adams, 2007; Valle, Lopez, & McFadden, Campbell ir Taylor, 2015). Darbo autorei nepavyko rasti Lietuvoje atliktų tyrimų, skirtų vaiko teisių apsaugos specialistų profesiniam perdegimui vertinti, todėl šiame baigiamajame darbe nagrinėjama perdegimo problema profesinėje vaiko teisių apsaugos specialistų veikloje.

Tyrimo problema. Lietuvoje vaiko teisių apsaugos sričiai šiuo metu būdingi intensyvūs pokyčiai. Pokyčių kontekste perdegimo sindromo pasireiškimo grėsmė žymiai padidėja. Tad šio darbo problema formuluojama tokiais klausimais: kaip Lietuvoje pasireiškia perdegimo sindromas vaiko teisių apsaugos specialisto profesinėje veikloje? Kokias priemones būtų tikslinga pasitelkti vaiko teisių apsaugos specialistų profesinio perdegimo prevencijai?

Tyrimo objektas – profesinio perdegimo sindromo raiška ir prevencija vaiko teisių apsaugos specialisto profesinėje veikloje.

Darbo tikslas – išanalizavus teorines perdegimo sindromo prielaidas, įvertinti šio sindromo raišką ir prevenciją Lietuvos vaiko teisių apsaugos specialistų profesinėje veikloje.

Uždaviniai:

1. Išanalizuoti perdegimo sindromo sampratą, struktūrą, eigą, požymius ir veiksnius.
2. Išnagrinėti teorines perdegimo sindromo raiškos ir prevencijos prielaidas vaiko teisių apsaugos specialisto profesinėje veikloje.
3. Įvertinti profesinio perdegimo sindromo raišką Lietuvos vaiko teisių apsaugos specialistų profesinėje veikloje.

Tyrimo hipotezės:

- H1: su profesinio perdegimo sindromu dažniau susiduria vyresni vaiko teisių apsaugos specialistai;
- H2: su profesinio perdegimo sindromu dažniau susiduria aukštesnį išsilavinimą įgiję vaiko teisių apsaugos specialistai;
- H3: su profesinio perdegimo sindromu dažniau susiduria ilgesnį darbo stažą turintys vaiko teisių apsaugos specialistai;
- H4: su profesinio perdegimo sindromu dažniau susiduria didesniu darbo krūviu dirbantys vaiko teisių apsaugos specialistai.

Metodai. Teoriniams perdegimo sindromo raiškos vaiko teisių apsaugos specialisto profesinėje veikloje aspektams išnagrinėti taikyti mokslinės literatūros analizės, lyginamosios analizės, apibendrinimo metodai. Profesinio perdegimo sindromo raiškos Lietuvos vaiko teisių apsaugos specialistų profesinėje veikloje įvertinimui ir prevencijos priemonių numatymui pasirinkti duomenų rinkimo ir tyrimo duomenų analizės metodai. Tyrimo duomenų surinkimui taikyti anketinės apklausos ir interviu metodai. Anoniminis klausimynas parengtas, remiantis išanalizuota moksline literatūra ir atliktais tyrimais apie profesinio perdegimo sindromą, jo raišką, tendencijas, veiksnius vaiko teisių apsaugos specialistų profesinėje veikloje. Anketinė apklausa atlikta internetu. Siekiant identifikuoti profesinio perdegimo sindromo priežastis pokyčių kontekste, atliktas giluminis pusiau struktūrizuotas interviu su vaiko teisių apsaugos specialistais. Tyrimo duomenų analizei pasitelkti statistinės analizės ir turinio analizės metodai. Anketinės apklausos metodu surinktų duomenų analizei pasitelkti statistinės analizės, aprašomosios statistikos metodai, atlikti Chi kvadrato, koreliacijos testai. Interviu metodu surinktų duomenų analizei taikytas turinio analizės metodas, išskiriant kategorijas ir subkategorijas.

1. TEORINIAI PERDEGIMO SINDROMO RAIŠKOS PROFESINĖJE VEIKLOJE ASPEKTAI

Šioje darbo dalyje atskleidžiama perdegimo sindromo samprata, struktūra ir požymiai. Nagrinėjami ir perdegimo sindromą lemiantys veiksniai, aptariant perdegimo sindromo kilmės teorijas ir modelius, organizacinius ir individualius perdegimo sindromą lemiančius veiksnius.

1.1. Perdegimo sindromo samprata, struktūra, eiga ir požymiai

1.1.1. Perdegimo sindromo samprata

Profesinio perdegimo būseną pirmą kartą 1974 m. apibūdino H. Freudenberger, Amerikos psichiatras, kuris, dirbdamas priklausomybių klinikoje, pastebėjo, kad savanoriai po metų darbo šioje klinikoje pradeda skųstis motyvacijos dirbti stoka, vis dažniau ima jausti nerimą, serga depresija, jaučiasi išsekę. H. Freudenberger visa tai įvardijo darbuotojų perdegimo fenomenu, nurodydamas, kad šis fenomenas – tai procesas, lydymas progresyviu išsekimu ir motyvacijos dirbti praradimu (Bulatevych, 2017; Bridgeman, Bridgeman, & Barone, 2018). Kiek vėliau – 1976 m. – profesinio perdegimo reiškinį ėmė nagrinėti socialinės psichologijos mokslų atstovė Ch. Maslach iš Berklio universiteto (Kalifornija, JAV). Mokslininkė nagrinėjo aptarnavimo bei slaugos srityse dirbančių darbuotojų emocinę būklę, kitus jausmus, reakcijas (Mikalauskas, Širvinskas, Macas ir Padaiga, 2016).

Pažymėtina, kad profesinio perdegimo sindromas iš pradžių sulaukė išimtinai socialinės psichologijos atstovų dėmesio. Šiuo metu šis terminas yra tapęs tarpdalykinių tyrimų objektu. Kaip nurodo A. Stoškus (2011), „šiuo metu profesinis perdegimas yra aktualus daugeliui mokslo sričių, tokių kaip medicina, socialinė ir darbo psichologija, vadyba, edukologija“. Terminu tarpdiscipliniškumas lemia tai, kad profesinio perdegimo terminas mokslinėje literatūroje apibrėžiamas labai įvairiai. Tą atspindi 1 lentelėje pateikti mokslinėje literatūroje rasti apibrėžimai. Profesinio perdegimo sindromo apibrėžimai rodo, kad mokslininkai šį reiškinį traktuoja labai įvairiai. Vienuose apibrėžimuose profesinis perdegimas apibūdinamas kaip psichologinė būseną (Genevičiūtė-Janonienė, Skučaitė, ir Endriulaitienė, 2015; Bulatevych, 2017; Žiedelis, ir Pajarskienė, 2017), kituose akcentuojamas ir fizinis šios būsenos aspektas (Vaicekauskienė, 2014). Itin siaurai profesinis perdegimas apibūdinamas kaip reakcija į chronišką stresą (Benevides-Pereira, Machado, Porto-Martins, Carrobes ir Siqueira, 2017). Pagal plačiausią požiūrį, profesinis perdegimas – tai ne tik fizinė ir psichinė būseną, bet ir protinė (McFadden, Campbell ir Taylor,

2015; Mikalauskas, Širvinskas, Macas ir Padaiga, 2016). Apibrėžimuose minimi profesinio perdegimo būseną sukeliantys veiksniai – tai darbui nepalankūs veiksniai, ilgalaikis profesinės tarpasmeninės komunikacijos stresas, ilgalaikis įsitraukimas į profesionaliai emociškai sudėtingas situacijas, chroniškas profesinis stresas, trauminės aplinkybės.

1 lentelė. Profesinio perdegimo termino apibrėžimai

Autorius(-iai)	Apibrėžimas
V. Vaicekauskienė (2014)	Atitinkamos srities darbuotojo psichinio bei fizinio išsekimo būseną, atsirandanti kaip atsakas į nepalankių darbo veiksnių, vadinamų stresoriais, poveikį
G. Genevičiūtė-Janonienė, R. Skučaitė, A. Endriulaitienė (2015)	Tai psichologinio pobūdžio reakciją į profesinės tarpasmeninės komunikacijos stresą ilguoju laikotarpiu
P. McFadden, A. Campbell ir B. Taylor (2015)	Fizinis, emocinis ir protinis išsekimas, kylantis dėl ilgalaikio įsitraukimo į profesines emociškai sudėtingas situacijas
A. Mikalauskas, E. Širvinskas, A. Macas ir Ž. Padaiga (2016)	Emocinio, psichinio ir fizinio išsekimo būseną, susiformavusį veikiant ilgalaikiams neišspręstiems stresams, kylantiems darbo situacijose
A. M. T. Benevides-Pereira, P. G. B. Machado, P. C. Porto-Martins, J. A. Carrolles ir J. O. Siqueira (2017)	Disfunkcinė reakcija į chronišką profesinį stresą
A. Žiedelis, B. Pajarskienė (2017)	Ilgalaikės nepalankios situacijos darbo aplinkoje sukelta būseną, kuriai būdingas išsekimas, negatyvi nuostata darbo atžvilgiu bei sumažėjęs produktyvumas
N. Bulatevych (2017)	Asmens psichologinės apsaugos mechanizmas, reaguojant į traumines aplinkybes
M. Goodman, M. Berlinerblau (2018)	Tai sudėtinga būseną, kylanti dėl nuolatinių stresorių darbe ir asmens atsako į juos

Pažymėtina, kad kai kuriais atvejais profesinis perdegimas įvardijamas ir kitais – „psichinio išsekimo“, „emocinio perdegimo“, „emocinio išsekimo“, „psichinio perdegimo“ – terminais. Pažymėtina, kad visos šios koncepcijos žymi vieną ir tą patį reiškinį (Pacevičius, 2007).

Išanalizavus perdegimo sindromo sampratą, galima teigti, kad profesinis perdegimas – tai fizinis, emocinis ir protinis išsekimas, kylantis dėl ilgalaikio įsitraukimo į profesines emociškai sudėtingas situacijas.

1.1.2. Perdegimo sindromo struktūra

Profesinis perdegimas mokslinėje literatūroje struktūrizuojamas. Profesinis perdegimas traktuojamas kaip darinys, apimantis tam tikrus elementus ar dimensijas. R. Vimantaitė ir A. Šeškevičius (2006), J. Pacevičius (2007), A. Medina ir M. Beyebach (2014), A. Stočkus (2014), G. Genevičiūtė-Janonienė, R. Skučaitė ir A. Endriulaitienė (2015), K. R. Ritschoff ir V. J. Fortunato (2016) įvardija tokius profesinio perdegimo elementus: emocinį išsekimą, depersonalizaciją bei sumažėjusį veiksmingumą.

Emocinis išsekimas pasireiškia fiziniu, psichiniu išsekimu, persidirbimu, negebėjimu įvykdyti iškeltų reikalavimų. Emocinis išsekimas – tai emocinių bei fizinių resursų išsekvojimas,

persidirbimas. Tai jausmas, kuomet asmuo, komunikuodamas su kitais negeba įgyvendinti jam iškeltų reikalavimų, jis jaučiasi išsekęs emociškai ir fiziškai ir dėl to susiduria su įtampa, frustracija. Asmeniui stinga energijos imtis naujų veiklų ar komunikuoti su kitais asmenimis. Emocinis išsekimas yra įvardijamas kaip pagrindinis profesinio perdegimo elementas (Gerikienė, Bartkutė, 2014; Vaicekauskienė, 2014; Mikalauskas, Širvinskas, Macas, Padaiga, 2016).

Depersonalizacija – tai atsainus požiūris į darbą, pareigas, abejingas ar net neigiamas reagavimas į aptarnaujamus klientus (Vaicekauskienė, 2014). Depersonalizacija yra grindžiama ciniška, neigiama elgsena, emociniu atsitraukimu, apimančiu nepasitikėjimą, nusivylimą, neviltingumą, perdėtą šaltumą komunikuojant su kitais asmenimis profesinėje veikloje. Kaip pažymi A. Mikalauskas, E. Širvinskas, A. Macas ir Ž. Padaiga (2016), „tai abejinga, atbukusi žmogaus reakcija į žmones, su kuriais dirbama, santykiai su žmonėmis tampa formalūs, tarsi beasmeniai“. Depersonalizacija tam tikra prasme gali būti apibūdinama kaip siekis apsisaugoti nuo nusivylimo ir išsekimo. Depersonalizaciją apibūdina ir dehumanizacija – tarpasmeninis perdegimas.

Sumažėjęs veiksmingumas atspindi nekompetentingumą, darbo pasiekimų stoką, efektyvumo trūkumą. Anot A. Mikalausko, E. Širvinsko, A. Maco ir Ž. Padaigos (2016), sumažėjęs veiksmingumas yra grindžiamas produktyvumo, kompetencijos, efektyvumo, veiksmingumo jausmo sumažėjimu profesinėje veikloje. Tai sumažėjęs gebėjimas dirbti sėkmingai, pasitikėjimas, asmeninių pasiekimų bei svarbos profesinėje veikloje nuvertinimas.

Galima ir kiek kitokia profesinio perdegimo elementų kombinacija. V. Vaicekauskienė (2014) analogiškai R. Vimantaitei ir A. Šeškevičiui (2006), J. Pacevičiui (2007), A. Medina ir M. Beyebach (2014), A. Stočkui (2014), G. Genevičiūtei-Janonienei, R. Skučaitei ir A. Endriulaitienei (2015), K. R. Ritschoff ir V. J. Fortunato (2016) pirmaisiais dviem elementais įvardijo emocinį išsekimą ir depersonalizaciją. Skiriasi tik trečiasis elementas, kuris, anot autorės, yra sumažėję asmeniniai laimėjimai. V. Vaicekauskienė (2014) nurodo, kad sumažėję asmeniniai laimėjimai yra sietini su asmeninėmis charakteristikomis, savaveiksmingumu. Tokia elemento detalizacija leidžia teigti, kad sumažėję asmeniniai laimėjimai – tai tas pats, kas sumažėjęs veiksmingumas. Greičiausiai tas pats elementas įvardintas skirtingais pavadinimais dėl vertimo subtilybių iš originalo kalbos.

Atlikus perdegimo sindromo struktūros analizę, nustatyta, kad perdegimo sindromas – daugiadimensis darinys, apimantis emocinį išsekimą, depersonalizaciją ir sumažėjusį veiksmingumą. Emocinis išsekimas apibūdinamas kaip psichinių, fizinių išteklių išsekimas, persidirbimas. Depersonalizacija apima abejingą ar net atsainų požiūrį į savo profesinę veiklą. Sumažėjęs veiksmingumas pasireiškia žemesniu profesiniu rezultatyvumu.

1.1.3. Perdegimo sindromo struktūra

Perdegimo sindromui būdinga tam tikra eiga. Viena iš galimų perdegimo sindromo eigos interpretacijų yra grindžiama perdegimo sindromo struktūrizavimu į tris pagrindinius elementus – emocinį išsekimą, depersonalizaciją bei sumažėjusį veiksmingumą. Tokio požiūrio laikosi J. Rodriguez-Mantilla ir M. J. Fernandez-Diaz (2017). Anot autorių, perdegimo sindromas prasideda emociniu išsekimu, kuri veda prie klinikinės elgsenos ir galiausiai baigiasi žemu asmeniniu ir profesiniu efektyvumu. Tai populiariausia teorija, paaiškinanti perdegimo sindromo eigą.

Kiek kitokiu požiūriu į perdegimo sindromo eigą vadovaujasi J. Pacevičius (2007) ir N. Bulatevych (2017). Skirtingomis perdegimo fazėmis pasireiškia skirtingi požymiai. Kiekvienai fazei būdingi simptomai ir jų apibūdinimai pateikti 2 lentelėje.

2 lentelė. Profesinio perdegimo fazės ir simptomai

Fazės	Simptomai	Simptomų apibūdinimai
I. Įtampos fazė	Psichotrauminių aplinkybių išgyvenimas	Jis pasireiškia stiprėjančiu įsisąmoninimu, kad profesinė veikla tampa neįveikiama
	Nepasitenkinimas savimi	Dėl nesėkmių arba nesugebėjimų valdyti ar paveikti stresines aplinkybes žmogus paprastai jaučia nepasitenkinimą savimi, pasirinkta profesija, užimamomis pareigomis, konkrečiomis užduotimis
	Užspendimas į kampą	Kai stresinės aplinkybės veikia labai intensyviai ir sustabdyti jų neįmanoma, atsiranda jausmas, kad nebėra išeities. Specialistas patiria intelektualinę-emocinę aklavietę
	Nerimas ir depresija	Nepasitenkinimas darbu ir savimi sukelia stiprią įtampą, kai išgyvenama asmeninė tragedija: nusivylimas savimi ir pasirinkta profesija
II. Rezistencinė fazė ir jos simptomai	Neadekvatus emocinis reagavimas	Bendraujant su klientais ima veikti principai: „noriu –nenoriu“, „bus naudingas – parodysiu dėmesį“, „bus nuotaika – atsiliėpsiu į kliento poreikius, interesus, nebus - ne“. Toks specialisto elgsens iš šalies atrodo neadekvatus, stebint iš šalies matomas grubumas, šaltumas, nepagarba klientams
	Emocinė-moralinė dezorientacija	Šis simptomas iš dalies pagilina neadekvačią reakciją santykiuose su klientu, neretai specialistas bando save pateisinti, neparodęs tinkamo dėmesio žmogui. Jis ima ginti savo strategiją
	Emocinių resursų išplėtimas	Tai darbuotojo emocinė gynyba ne profesinėje veikloje, o bendravime su artimaisiais, draugais, pažįstamais. Namiškiai tampa perdegimo aukomis
	Profesinių pareigų redukcija	Redukcija (supaprastinamas) pasireiškia mėginant palengvinti ar sutrumpinti pareigas, kurios reikalauja emocinių išteklių
III. Išsekimo fazė	Emocinis deficitas	Darbuotojas ima jausti, kad emociškai jis nebegali padėti žmonėms savo profesinėje veikloje. Nesugeba įsijausti į žmogaus padėtį, užjausti, išgyventi, įsijausti į situaciją
	Emocijų išstūmimas	Asmenybė profesinėje veikloje beveik visiškai „išjungia“ emocijas. Jo niekas nebejaudina, nereaguoja į dirgiklius nei teigiamai, nei neigiamai. Žmogus palaipsniui tampa robotu, bedvasiu automatu. Tačiau kitose, ne profesinėse sferose, gyvena emociškai pilnavertį gyvenimą. Reakcija be jausmų ir emocijų – tai pats ryškiausias perdegimo simptomas
	Asmenybės išstūmimas ir depersonalizacija	Dingsta visiškas arba dalinis domėjimasis žmogumi, kaip profesinės veiklos subjektu. Jis priimamas kaip negyva būtybė, kaip manipuliacijų objektas, su kuriuo reikia kažką daryti, kuris apsunkina savo problemomis, reikalavimais, net jo buvimas šalia tampa nemalonus. Perdegimo metastazės apima asmenybės vertybių sistemą, principus
	Psichosomatiniai ir psichovegetaciniai sutrikimai	Šie simptomai pasireiškia psichinės ir fizinės savijautos lygmenyje. Netgi mintys apie bendravimą, sukelia blogą nuotaiką, įvairias nemalonus asociacijas, nemigą, baimės jausmą, nemalonus jutimus širdies plote, kraujotakos sutrikimus, lėtinių susirgimų paaštrėjimą

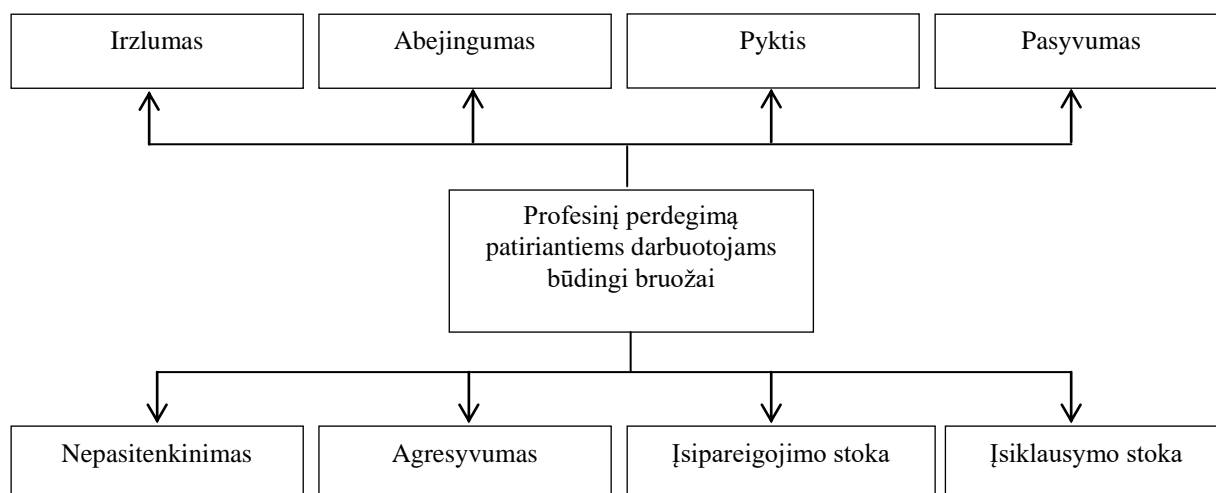
Šaltinis: adaptuota pagal Pacevičius, 2007; Bulatevych, 2017.

Kaip rodo 2 lentelėje įvardinta profesinio perdegimo eiga, perdegimas prasideda įtampos faze. Šiai fazei būdingas psichotrauminių aplinkybių išgyvenimas, nepasitenkinimas savimi, užspėdimas į kampa, nerimas ir depresija. Antroji fazė – rezistencinė. Šioje fazėje pasireiškia neadekvatus emocinis reagavimas, emocinė-moralinė dezorientacija, emocinių resursų išplėtimas, profesinių pareigų redukcija. Trečiajai fazei – išsekimo – būdingas emocinis deficitas, emocijų išstūmimas, asmenybės išstūmimas ir depersonalizacija, psichosomatiniai ir psichovegetaciniai sutrikimai.

Nepriklausomai nuo to, kuriuo požiūriu į perdegimą vadovaujamesi, atkreiptinas dėmesys į perdegimo ilgalaikiškumą. Kaip pažymi R. Vimantaitė ir A. Šeškevičius (2006), šis procesas vystosi ilgai. Skirtingomis perdegimo fazėmis susiduriama su labai įvairiais požymiais. Visus juos galima klasifikuoti į tam tikras grupes. R. Vimantaitė ir A. Šeškevičius (2006) perdegimo bruožus skirsto į psichinius ir fizinius, o K. Rentzou (2012) be minėtų dviejų perdegimo tipų mini ir elgsenos bruožų kategoriją. Toliau šiame darbe apibūdinami visi trys perdegimo požymių tipai.

Mokslinėje literatūroje (Vimantaitė, Šeškevičius, 2006; Pacevičius, 2007; Rentzou, 2012; Gruodytė, Navickienė, 2013; Bulatevych, 2017; Žiedelis, Pajarskienė, 2017) daugiausia dėmesio sulaukė **psichologinio pobūdžio simptomai**. Šie simptomai siejami su asmens požiūriais ir jausmais (pavyzdžiui, pasipriešinimas pokyčiams, nuovokos ir jausmų praradimas, cinizmas, žema moralė, nekantrumas, pyktis, bendras nuovargis, dirglumas, susijaudinimas, didelio krūvio pojūtis įtampos metu, nerimastingumas ir kt.) (Vimantaitė, Šeškevičius, 2006; Rentzou, 2012; Žiedelis, Pajarskienė, 2017).

I. Gruodytės ir R. Navickienės (2013) minimi profesinio perdegimo bruožai apibendrintai pateikti 1 paveiksle.



1 pav. Asmens, kuriam būdingas profesinis perdegimas, bruožai

Šaltinis: Gruodytė, Navickienė, 2013.

1 paveiksle įvardintos tik neigiamas profesinio perdegimo poveikis. Asmuo, kuriam būdingas profesinis perdegimas, gali būti irzlus, abejingas, piktas, pasyvus, nepasitenkinantis, agresyvus, stokojantis įsipareigojimo, įsiklausymo. Tokių savybių raiška nėra naudinga tiek darbuotojui, tiek organizacijai. **Fiziniai simptomai** – tai faktiniai psichologinių kūno funkcijų pokyčiai (pavyzdžiui, depresija, fizinis išsekimas, nuovargis, nemiga, galvos skausmai, migrena, virškinimo sutrikimai, peršalimo ligos, skausmai, sutrikęs dėmesys, susilpnėjęs imunitetas kiti negalavimai ir kt.) (Vimantaitė, Šeškevičius, 2006; Rentzou, 2012; Žiedelis, Pajarskienė, 2017). **Elgsenos simptomai** atspindi veiksmus ar elgsenas, kurios pasireiškia kaip perdegimo rezultatas, pavyzdžiui, nedarbingumas, žemas pasitenkinimas darbu, susilpnėjusi komunikacija su klientais, dažnas darbo keitimas, entuziazmo dirbti praradimas, prasta darbo atlikimo kokybė, dažnas alkoholio ar kitų priklausomybę sukeliančių medžiagų vartojimas ir kt. (Rentzou, 2012; Žiedelis, Pajarskienė, 2017).

Atlikus perdegimo sindromo eigos analizę, galima teigti, kad šis sindromas gali pasireikšti nuosekliai pagal perdegimo elementus (emocinis išsekimas, depersonalizacija, sumažėjęs veiksmingumas). Galima ir kiek kitokia perdegimo sindromo eiga, prasidedanti įtampos faze, besitęsianti rezistencine faze ir pasibaigianti išsekimu. Kiekviename etape su perdegimo sindromu susiduriančiam asmeniui būdingi psichologiniai, fiziniai ir elgsenos požymiai. Atkreiptinas dėmesys, kad kiekvienu atveju būdinga skirtinga psichologinių, fizinių ir elgsenos simptomų raiška. Tai reiškia, kad vienu atveju gali dominuoti psichiniai simptomai, o kitu – elgsenos ar fiziniai. Priklausomai nuo šių simptomų raiškos ir dominavimo, perdegimas gali būti skirtingo intensyvumo.

Apibendrinant perdegimo sindromo sampratos ir esmės analizę, galima teigti, kad profesinis perdegimas – tai fizinis, emocinis ir protinis išsekimas, kylantis dėl ilgalaikio išitraukimo į profesines emocionaliai sudėtingas situacijas. Profesinis perdegimas apima emocinį išsekimą, depersonalizaciją bei sumažėjusį veiksmingumą. Profesinio perdegimo simptomai – labai įvairūs, jie skiriasi priklausomai nuo profesinio perdegimo fazės, tačiau bendriausiu požiūriu į klasifikuojami į psichologinius, fizinius bei elgsenos.

1.2. Perdegimo sindromą lemiantys veiksniai

1.2.1. Perdegimo sindromo kilmės teorijos ir modeliai

Perdegimo sindromo kilmę aiškina įvairios teorijos. V. Vaicekauskienė (2014) įvardija tokias perdegimo sindromo kilmę paaiškinančias teorines paradigmas bei modelius: darbo reikalavimų ir resursų modelis, psichoanalitinis-egzistencinis modelis, resursų konservavimo

modelis, teisingumo teorija. Pagal vieną pagrindinių – **darbo reikalavimų ir resursų modelį** – perdegimo sindromas kyla dėl darbuotojui keliamų reikalavimų ir išteklių, būtinų reikalavimams įgyvendinti, neatitikimo. Socialinė, fizinė, organizacinė profesinės veiklos specifika kelia darbuotojui ilgalaikių psichinių ir fizinių pastangų reikalavimus, o fizinių, psichologinių, organizacinių darbo išteklių nepakankamumas kelia neigiamas pasekmes ir tokiu būdu darbuotojas yra skatinamas perdegti. **Resursų konservavimo modelis** akcentuoja kognityvinius bei aplinkos veiksnius, sietinus su asmens ištekliais, potencialiai galinčius sukelti stresą. Kognityviniai veiksniai – tai asmeninės charakteristikos, asmens tikslai, energingumas ir kt. Kognityviniai ir aplinkos veiksniai stresą kelia trimis atvejais: 1) pajutus grėsmę savo turimiems ištekliams; 2) praradus tam tikrus išteklius; 3) pritrūkus papildomų išteklių, nepaisant to, kad buvo įdėtos didelės pastangos. Perdegimo sindromo kilmę aiškina ir **psichoanalitinis-egzistencinis požiūris**. Šis požiūris apjungia egzistencinę ir psichoanalitinę paradigmas. Egzistencinis požiūris akcentuoja gyvenimo prasmę, tikėjimą savo profesijos ir atliekamo darbo svarba; visa tai įprasmina žmogaus egzistenciją. Psichoanalitikai ieško priežasčių, kodėl gyvenimo prasmė siejama su pasiekimais ar nesėkme profesinėje veikloje, gilinamasi, koks vaidmuo profesijos pasirinkime tenka vaikystėje patenkintiems norams ir poreikiams, šeimai. **Teisingumo teorija** koncentruojasi į kliento santykius darbinės aplinkos fone. Tarpusavio santykiai laikomi teisingais, kai įdėtos pastangos atitinka pasiektus rezultatus. Tai reiškia, kad teikiant paramą ar pagalbą svarbu sulaukti bent minimalaus dėkingumo ar atlygio. Nesant balanso tarp to, ką darbuotojas duoda ir gauna, pasireiškia perdegimo sindromas. Tuomet ir santykiai tarp darbuotojo ir kliento suvokiami kaip neteisingi (Vaicekauskienė, 2014). Apibendrinant perdegimo sindromą lemiančius veiksnius aiškinančias teorijas ir modelius, galima teigti, kad juose akcentuojamos skirtingos perdegimo sindromo priežastys – išteklių stoka, reikalaujamų ir disponuojamų išteklių nedermė, vaikystės patirties poveikis, įsisaūmoninta gyvenimo prasmė, lygiavertiškumo santykiuose su klientais stoka.

A. Žiedelis ir B. Pajarskienė (2018) mini dar vieną modelį, paaiškinant profesinio perdegimo kilmę – streso ir diatezės modelį. Pagal šį modelį yra svarbi sąveika tarp aplinkos veiksnių bei individo pažeidžiamumo.

Perdegimo sindromo kilmę aiškinančios teorijos bei modeliai tinkami ne visais atvejais, kadangi kiekvienas asmuo yra individualus. Tad nagrinėjant perdegimo sindromą lemiančius veiksnius būtina atsižvelgti ir į individualias asmens savybes. Tokiu būdu mokslinėje literatūroje skiriami individualūs ir organizaciniai perdegimo sindromą lemiantys veiksniai (Kavaliauskienė, Balčiūnaitė, 2014; Stočkus, 2014; Vaicekauskienė, 2014; Iorga ir kt., 2017; Ozkula, Durukan, 2017). Tad identifikavus perdegimo sindromo kilmę aiškinančių teorijų ir modelių ribotumą, toliau šiame darbe nagrinėjami individualūs ir organizaciniai veiksniai.

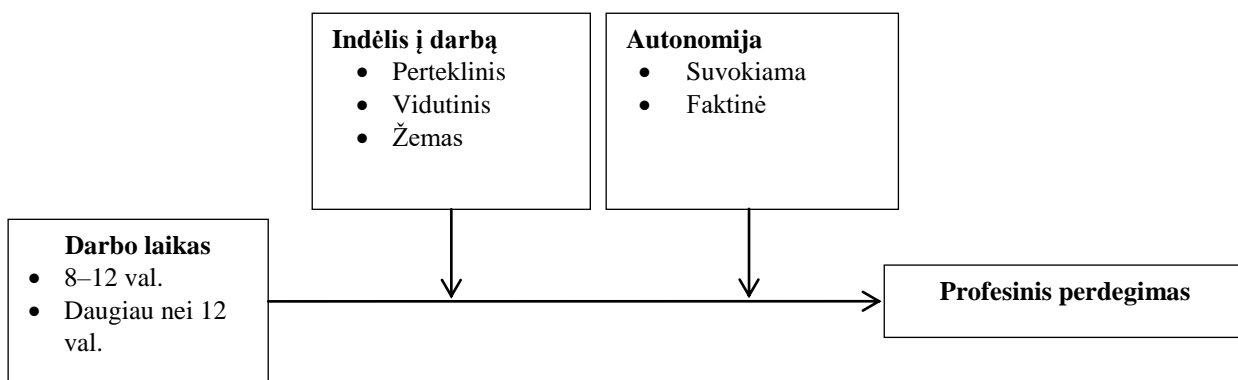
1.2.2. Organizaciniai perdegimo sindromą lemiantys veiksniai

Organizaciniai veiksniai skirti darbo aplinkai kurti ir darbuotojo gebėjimui koreguoti atliekamo darbo kokybę bei savijautą veiklos metu. Organizaciniai veiksniai – tai profesija, darbo tipas, darbo laikas, sąlygų sudarymas optimaliam daro funkcijų atlikimui, darbo turinio aiškumas, socialinis palaikymas, pagalba darbe, vadovavimo stilius, darbinės veiklos motyvavimo palaikymas, bendravimo su kolegomis ir klientais reguliavimas, darbo krūvis, kontrolė, įsipareigojimas, teisingumas, darbo taisyklės, karjeros galimybės ir kt. (Gruodytė, Navickienė, 2013; Vaicekauskienė, 2014; Iorga ir kt., 2017; Pradas-Hernandez ir kt., 2018).

Organizacinio lygmens profesinį perdegimą lemiantys veiksniai gali būti labai skirtingi tarp atskirų profesijų atstovų. Pavyzdžiui, L. Bukartienė, G. Jakimavičiūtė ir R. Lukianskytė (2017), ištyrusios skubiosios medicinos pagalbos specialistų profesinio perdegimo sindromo raišką, nustatė, kad šių specialistų profesinį perdegimą lemia nepakankamas grįžtamasis ryšys, darbo krūvis, per silpna socialinio-psichologinio pobūdžio parama iš vadovybės, administracijos.

Kai kurie organizacinio lygmens veiksniai mokslinėje literatūroje susilaukė išskirtinio dėmesio. Vienas tokių veiksnių – vadovavimo stilius (Žalimienė, 2014; Pradas-Hernandez ir kt., 2018). Anot L. Žalimienės (2014), vadovavimo stilius daro poveikį emocinei, psichologinei darbuotojo savijautai darbe, kuri sietina su įvairiomis perdegimo sindromo apraiškomis. Darbuotojai su profesiniam perdegimui būdingomis būsenomis rečiau susiduria dominuojant demokratiniam vadovavimo stiliui, o ne autokratiniam. Įstaigose, kuriose dominuoja autoritarinis vadovavimo stilius, dažniau kyla bejėgiškumo padėti klientui, nusiteikimo mesti darbą, mažos motyvacijos dirbti būsenos. Vadovavimo stoka apskritai daro neigiamą poveikį profesiniam perdegimui (Pradas-Hernandez ir kt., 2018).

Kitas svarbus profesinis veiksnys – darbo laikas (Rabenu, Goldenberg, 2017; Pradas-Hernandez ir kt., 2018). Darbuotojai, dirbantys ilgiau nei aštuonias valandas per parą, yra labiau nepatenkinti darbu ir dažniau patiria perdegimą nei tie, kurių darbo diena trumpesnė. Pavyzdžiui, slaugytojų atveju perdegimas tiesiogiai yra susijęs ir su pacientų skaičiumi (Pradas-Hernandez ir kt., 2018). E. Rabenu ir S. A. Goldenberg (2017) taip pat skyrė dėmesio išimtinai darbo laiko poveikiui profesiniam perdegimui. Autoriai, išnagrinėję anksčiau atliktus empirinius tyrimus, parengė viršvalandžių įtakos profesiniam perdegimui modelį (2 pav.).



2 pav. Darbo laiko ryšys su profesiniu perdegimu

Šaltinis: Rabenu, Goldenberg, 2017.

Pagal 2 paveiksle pateiktą modelį darbo laikas yra susijęs su profesiniu perdegimu. Darbo laiko veiksnio įtaką moderuoja du kintamieji – indėlis į darbą bei autonomija.

Dar vienas svarbus organizacinio lygmens veiksnys – informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimas. Intensyvus informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo skatinimas organizacijoje gali sukelti technostresą. Technostresas – tai dėl intensyvaus informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo profesinėje veikloje ar asmens negebėjimo racionaliai adaptuotis technologiškai pažangioje aplinkoje kylantis psichologinis stresas ar psichoemocinė įtampa (Abromaitienė, Juškaitė, 2017). Technostresas kyla ne dėl to, kad asmuo negeba naudotis technologijomis, o dėl itin didelės technologijų įtakos ir intensyvaus jų naudojimo. Tai sukuria nuolatinių pokyčių būseną profesinėje veikloje ir neigiamai veikia darbuotojo efektyvumą. L. Abromaitienė ir V. Juškaitė (2017) išskyrė informacinių ir komunikacinių technologijų taikymo profesinėje veikloje ir profesinio perdegimo raiškos sąsajas, kurios atskleidžia technostreso, kaip profesinį perdegimą lemiančio veiksnio, sudėtingumą. Šios sąsajos – tai darbuotojų amžius, nepakankamas techninis pasiruošimas, nepasitikėjimas savo jėgomis, naudojantis informacinėmis ir komunikacinėmis technologijomis, prioriteto nesuteikimas informacinėms ir komunikacinėms technologijoms organizaciniame lygmenyje. Technostreso, kaip profesinio perdegimo veiksnio, svarba buvo patvirtinta ir empiriškai. L. Abromaitienė ir V. Juškaitė (2017), atlikusios empirinį tyrimą, nustatė, kad technostresas yra vienas iš profesinį perdegimą didinančių veiksnių.

Organizaciniai perdegimo sindromą lemiantys veiksniai atspindi asmens darbo aplinką. Šie veiksniai – tai profesija, darbo tipas, darbo laikas, sąlygų sudarymas optimaliam daro funkcijų atlikimui, darbo turinio aiškumas, socialinis palaikymas, pagalba darbe, vadovavimo stilius, darbinės veiklos motyvavimo palaikymas, bendravimo su kolegomis ir klientais reguliavimas, darbo krūvis, kontrolė, įsipareigojimas, teisingumas, darbo taisyklės, karjeros galimybės ir kt. Jei organizacinių veiksnių suponuota darbo aplinka neatitinka to, ką organizacija siūlo ir ko iš darbuotojų tikisi, kyla perdegimo grėsmė.

1.2.3. Individualūs perdegimo sindromą lemiantys veiksniai

Visus individualaus lygmens veiksnius L. Pradas-Hernandez ir kiti (2018) siūlo klasifikuoti į tris pagrindines grupes (3 lent.). Pagal autorių pasiūlytą klasifikaciją, individualūs profesinį perdegimą lemiantys veiksniai skirstomi į psichologinius, profesinius, sociodemografinius.

3 lentelė. Profesinį perdegimą lemiančių individualių veiksnių klasifikacija

Veiksnių tipas	Veiksniai
Psichologiniai	Streso ir nerimo rizika, emocinis intelektas, gyvenimo kokybė, nerimastingumas, neurotiškumo lygmuo, įveikos galimybės, savivertės lygmuo, veiklos motyvacija, elgesio strategijos patekus į stresines situacijas, ekstraversija, pasiaukojimas
Profesiniai	Pasitenkinimas darbu, informacijos apdorojimas, profesinė patirtis, įsipareigojimas
Sociodemografiniai	Lytis, amžius, išsilavinimas šeimyninė padėtis

Šaltinis: adaptuota pagal Vimantaitė, Šeškevičius, 2006; Vaicekauskienė, 2014; Iorga ir kt., 2017; Pradas-Hernandez ir kt., 2018; Žiedelis, Pajarskienė, 2018.

Psichologiniai individualaus lygmens ypatumai – tai streso ir nerimo rizika, emocinis intelektas, gyvenimo kokybė, nerimastingumas, neurotiškumo lygmuo, įveikos galimybės, savivertės lygmuo, veiklos motyvacija, elgesio strategijos patekus į stresines situacijas, ekstraversija (Vaicekauskienė, 2014; Iorga ir kt., 2017; Žiedelis, Pajarskienė, 2018). R. Vimantaitės ir A. Šeškevičiaus (2006), profesinį perdegimą lemia per didelis pasiaukojimas šeimai, klientams, idėjoms, tikslams.

Profesiniai veiksniai taip pat yra susiję su perdegimo raiška. Stiprus pasitenkinimas darbu neretai siejamas su žemesne perdegimo raiška (Pradas-Hernandez ir kt., 2018). Anot R. Vimantaitės ir A. Šeškevičiaus (2006), profesinį perdegimą lemia per dideli įsipareigojimai, susiję su profesija, darbu, karjera. Be to, tokie veiksniai ir kaip informacijos apdorojimo sunkumai ar trumpesnė profesinė patirtis taip pat inicijuoja profesinį perdegimą (Pradas-Hernandez ir kt., 2018).

L. Pradas-Hernandez ir kiti (2018), A. Žiedelis ir B. Pajarskienė (2018) akcentuoja, kad individualiame lygmenyje itin svarbios yra sociodemografinės charakteristikos, tokios kaip lytis, amžius, auginamų vaikų skaičius, šeimyninė padėtis. Pavyzdžiui, šeimas sukūrusių asmenų profesinis perdegimas dažniais atvejais yra silpnesnis, o amžius yra atvirkštiniais ryšiais susijęs su profesinio perdegimo raiška. Tai reiškia, kad jaunesni darbuotojai yra labiau linkę į profesinį perdegimą (Pradas-Hernandez ir kt., 2018). Analogiškus tyrimo rezultatus gavo ir S. Raižienė, A. Bakšytė (2010). Anot autorių, „jaunesni darbuotojai, kurie dar nėra įvaldę tam tikrų mechanizmų, būtinų įgyvendinti darbe keliamus reikalavimus, išspręsti kylančias problemas, linkę anksčiau

perdegti nei vyresni, kurie yra brandesni, pastovesni, įgiję daugiau išminties, turi susiformavusį požiūrį į pasaulį“. Pažymėtina, kad amžiaus, kaip profesinį perdegimą lemiančio veiksnio, svarba gali skirtis priklausomai nuo sektoriaus. Pavyzdžiui, E. Babrauskaitė ir K. A. Kaminskas (2011) gavo visiškai priešingus rezultatus. Autoriai nustatė, kad statybos sektoriaus darbuotojai, kuriems yra „45 metai ir daugiau, turi didesnę riziką patirti „perdegimo“ sindromą“ negu jaunesni darbuotojai (Babrauskaitė, Kaminskas, 2011).

Taigi, individualaus lygmens perdegimą lemiantys veiksniai – tai psichologinės, profesinės ir sociodemografinės charakteristikos. Individualūs veiksniai apima streso ir nerimo rizika, emocinis intelektas, gyvenimo kokybė, nerimastingumas, neurotiškumo lygmuo, įveikos galimybės, savivertės lygmuo, veiklos motyvacija, elgesio strategijos patekus į stresines situacijas, ekstraversija, pasiaukojimas, pasitenkinimas darbu, informacijos apdorojimas, profesinė patirtis, įsipareigojimas, lytis, amžius, išsilavinimas šeimyninė padėtis. Dalis veiksnių savaime nėra darančios neigiamą poveikį perdegimui, o veikia neigiamai tik esant tam tikroms šių veiksnių charakteristikoms.

Apibendrinant atliktą perdegimo sindromą lemiančių veiksnių analizę, galima teigti, kad profesinio perdegimo kilmę aiškina darbo reikalavimų ir resursų modelis, psichoanalitinis-egzistencinis modelis, resursų konservavimo modelis, teisingumo teorija. Profesinį perdegimą paaiškina ir kiti pavieniai profesinį perdegimą suponuojantys veiksniai, apimantys organizacinio ir individualaus lygmenų veiksnius. Individualūs veiksniai savo ruožtu skirstomi į psichologines, profesines ir sociodemografinės charakteristikas.

2. VAIKO TEISIŲ APSAUGOS SPECIALISTŲ PROFESINIO PERDEGIMO SINDROMO RAIŠKOS PRIELAIDOS IR PREVENCIJOS GALIMYBĖS

Šioje darbo dalyje siekiama atskleisti vaiko teisių apsaugos specialistų profesinio perdegimo sindromo raiškos prielaidas ir prevencijos galimybes. Visų pirma, pristatomas vaiko teisių apsaugos specialisto veiklos sudėtingumas, suponuojantis perdegimo sindromo raišką. Tuomet pereinama prie perdegimo sindromo raiškos ypatumų vaiko teisių apsaugos specialisto profesinėje veikloje atskleidimo, remiantis Lietuvoje ir užsienio šalyse atliktų tyrimų rezultatais. Galiausiai, pristatomos vaiko teisių apsaugos specialistų profesinio perdegimo prevencijos galimybės.

2.1. Vaiko teisių apsaugos specialisto veiklos sudėtingumas, suponuojantis perdegimo sindromo raišką

Vaiko teisių apsaugos specialistai rūpinasi viena iš jautriausių visuomenės grupių – vaikais. Šios grupės teisių užtikrinimui bei apsaugai būtinas ypatingas dėmesys (Gudžinskienė, Raudeliūnaitė ir Uscila, 2017). Kaip nurodo E. Žiobienė (2017, p. 274), „vaikai naudojami visomis teisėmis kaip ir suaugusieji, išskyrus tas, kurioms nustatyti ribojimai dėl amžiaus ir brandumo trūkumo, pavyzdžiui, politinės teisės“. Vaiko teisės apima ekonomines, socialines, kultūrinės teises, o taip pat ir pilietines teises, tokias kaip religijos laisvė, saviraiškos laisvė, turtinės ir neturtinės teisės, privataus gyvenimo ir asmens duomenų apsauga. Šios teisės turi būti užtikrinamos ir saugomos (Burvytė, Kocai, 2017). Reikšmingą vaidmenį mažinant grėsmes labiausiai pažeidžiamai visuomenės daliai – vaikams – atlieka vaikais besirūpinančios organizacijos (Tamošiūnas, Želvytė, 2010).

Vaiko teisių apsaugos institucijose dirba įvairių profesijų atstovai. Pavyzdžiui, Ispanijoje vaiko teisių apsaugos srityje dirba psichologai, socialiniai darbuotojai ir socialiniai pedagogai. Psichologai yra atsakingi už psichologinius pokyčius. Jie intervencijų į šeimą metu siekia kognityvinių ir elgsenos pokyčių. Socialiniai pedagogai teikia edukacinę pagalbą vaikams namuose bei mokyklose. Socialiniai darbuotojai dirba bendruomenėje, jie skatina paramos tinklus, nukreipia vartotojus svarbių paslaugų gavimui, mobilizuoja papildomus išteklius (Medina, & Beyebach, 2014).

Su profesinio perdegimo sindromu susiduria tie specialistai, kurie nuolat ir tiesiogiai rūpinasi kitais, intensyviai bendrauja su paslaugų vartotojais (Valle, Lopez, & Bravo, 2007; Gruodytė, Navickienė, 2013). Rūpinantis kitais žmonėmis kyla grėsmė, kad teigiamų emocijų

resursai per tam tikrą laiką bus išnaudoti. Tuomet organizmas negeba pasipriešinti stresams, pasidaro nebe toks atsparus. Tokiai būsenai tęsiantis ilgai, kyla visiško fizinių jėgų išnaudojimo ir psichikos išsekimo grėsmė. Tokia būseną neabejotinai daro poveikį asmens motyvacijai, elgesiui, požiūriui (Vimantaitė, Šeškevičius, 2006). Vaiko teisių apsaugos specialisto profesija reikalauja rūpintis vaikais, jų teisėmis. Vaiko teisių apsaugos specialistas – svarbiausias asmuo, į kurį kreipiasi vaikas, šeima bei kiti asmenys, susiję su vaiko teisių pažeidimais. Šių specialistų darbas yra labai svarbus, jie surenka informaciją apie kiekvieną atvejį ir prisiima tiesioginę atsakomybę už vaiko teisių užtikrinimą (Valle, Lopez, & Bravo, 2007). Vaiko teisių apsaugos institucijos ir jose dirbantys specialistai teikia įvairias paslaugas: smurto prieš vaikus, nepriežiūros atvejų identifikavimas ir reagavimas į juos, vaikų perkėlimas į globos institucijas ar pas gimines, prevencinis darbas su socialinės rizikos šeimomis, vaikams ir jų šeimoms būtinų išteklių užtikrinimas, įvaikinimas ir kitos (Ritschoff, & Fortunato, 2016). Teikdamas šias paslaugas, vaiko teisių apsaugos specialistas neabejotinai susiduria su aukštu neapibrėžtumo lygiu, dideliu pavojumi ir emocijomis. Net ir geriausiomis sąlygomis dirbant vaiko teisių apsaugos srityje, darbuotojams kyla daugybė iššūkių, sietinų su mažu darbo užmokesčiu, dideliu darbo krūviu, didele biurokratija, poreikiu griežtai laikytis organizacijos politikos ir procedūrų, ilgomis darbo valandomis, išteklių ribotumu, nepalankiu žiniasklaidos požiūriu (Ritschoff, & Fortunato, 2016).

Kaip pažymi A. Medina ir M. Beyebach (2014), vadovaudamiesi pareigybinėmis instrukcijomis ir teisės aktais, vaiko teisių apsaugos specialistai ilgą laiką vadovavosi paternalistiniu modeliu, dirbdami su šeimomis. Pagal šį modelį, specialistai prisiėmė eksperto vaidmenį. Pagal šį vaidmenį jų veikla apėmė kylančių trūkumų, problemų ar stygiaus identifikavimą bei veiksmų pasiūlymą. Vadovaujantis paternalistiniu modeliu, paslaugų vartotojai yra traktuojami kaip pasyvieji patarimų bei darbuotojų intervencijų priėmėjai. Jei vartotojai nesutinka priimti siūlomų intervencijų, jie traktuojami kaip nebendradarbiaujantys ar net besipriešinantys. Tokios praktikos neretai kelia vartotojų nepasitenkinimą, kadangi šeimų pozicija realiai yra išklausa, o jų ryšiai su vaiko teisių apsaugos specialistais dažnai atvejais tampa priešiški ir nepatiklūs. Pastaraisiais metais susidūrus su gana aktyviai reiškiamu susirūpinimu paternalistinio modelio naudingumu ir etiškumu, pasiūlyta alternatyvi vaiko teisių apsaugos konceptualizacija, grįsta stiprybių ar išteklių modeliu. Vadovaujantis alternatyviu požiūriu, paslaugų vartotojai yra traktuojami kaip asmenys, su kuriais „verta turėti reikalų“. Siekiama išgirsti rizikos situacijoje esančius vaikus ir šeimas. Į šeimas žvelgiama kaip į turinčias išteklių, kuriais gali būti grindžiama intervencija. Vaiko teisių apsaugos specialistai yra skatinami kurti partneryste grindžiamus ryšius. Pagal stiprybėmis grindžiamą, į išteklius orientuotą požiūrį, šeimos, kuriose pažeidžiamos vaikų teisės, yra apibūdinamos kaip įvairių iššūkių paliečiamos šeimos, kurioms reikia labai stengtis, kad įveiktų finansinius, socialinius ir asmeninius iššūkius. Šios šeimos apibūdinamos kaip motyvuotos siekti savo tikslų ir turinčios

noro keistis. Esminis vaiko teisių apsaugos paslaugų vaidmuo yra sietinas su pagalbos įgyvendinant šeimų tikslus teikimu, panaudojant turimus išteklius (Medina, & Beyebach, 2014).

Vaiko teisių apsaugos specialistai pastebi, kad dalis tėvų dėl šeimoje kylančių problemų neprisiima atsakomybės ir dėl vaiko teisių pažeidimų kaltina darbuotojų kišimąsi į jų šeimos gyvenimą (Stalker ir kt., 2007). Šios problemos egzistavimą patvirtina ir A. Medina ir M. Beyebach (2014), teigdami, kad vaiko teisių apsaugos specialistai sprendžia sudėtingus ir neatidėliotinus atvejus, kuomet kyla rizika vaikų saugumui ar net jų gyvybei. Vaiko teisių apsaugos specialistai pagalbą teikia aplinkoje, kurioje jie iškart sukritikuojami už padarytas klaidas.

Pažymėtina ir vaiko teisių apsaugos specialistų funkcijų įvairovė, didėjantis darbo krūvis (Dromantienė, Šalaševičiūtė, 2006). P. McFadden, A. Campbell ir B. Taylor (2015) mini ir didelę darbuotojų kaitą vaiko teisių apsaugos srityje. Su darbuotojų kaitos problema susidurta ir Lietuvoje, įgyvendinus pastarąją vaiko teisių apsaugos sistemos reformą 2018 m. liepos 1 d. 2018 m. birželio mėn. duomenimis, savivaldybėse dirbo 361 vaiko teisių apsaugos specialistų. Iš jų – 321 sutiko pereiti į naują struktūrą, likusieji atsisakė tą padaryti (BNS, 2018). Daliai darbuotojų nesutikus pereiti į naują struktūrą, vietoje jų teko surasti naujus darbuotojus.

Darbuotojų kaita suponuoja, kad daliai darbuotojų stinga patirties, o kompetentinga ir įsipareigojusi darbo jėga yra būtina, siekiant kokybiško vaiko teisių užtikrinimo. Kaip nurodo C. A. Stalker ir kiti (2007), darbo sąlygos ir darbuotojų kaita vaiko teisių apsaugos sektoriuje JAV dar XX a. dešimtąjį dešimtmetį buvo paskelbta kaip nacionalinės reikšmės problema. Minėtos vaiko teisių apsaugos specialistų darbo aplinkybės sukelia riziką susidurti su perdegimo sindromu. Kaip pažymi P. McFadden, A. Campbell ir B. Taylor (2015), profesinis perdegimas gali paveikti bet kurios profesijos atstovus, visgi vaiko teisių apsaugos specialistams tokia tikimybė itin didelė dėl prastų darbo sąlygų, perteklinio darbo su dokumentais, ilgų darbo valandų, menkų asmeninio tobulėjimo galimybių bei neefektyvių biurokratinių struktūrų. Dirbdami tokiomis sąlygomis, vaiko teisių apsaugos specialistai susiduria su našta ir stresu. Tad nestebina dažni vaiko teisių apsaugos specialistų profesinio perdegimo atvejai (Medina, & Beyebach, 2014).

Tyrimai, atlikti JAV ir Kanadoje patvirtino itin aukštą perdegimo raišką bei darbuotojų kaitą vaiko teisių apsaugos sektoriuje, o tai neabejotinai daro neigiamą poveikį organizacijų, ginančių vaikų teises, efektyvumą. Perdegimo sindromo raišką vaiko teisių apsaugos specialistų profesinėje veikloje lemia tai, kad dauguma darbuotojų yra įsitraukę į vaiko apsaugos veiklas (tyrimus, rizikos vertinimą, intervenciją, veiksmų dokumentavimą, galimų teismo sprendimų vertinimą) ir mažai arba visiškai neskiria laiko prevencijai (savanoriškai į instituciją besikreipiančių tėvų konsultavimui). Be to, vaiko teisių apsauga tapo itin standartizuota. Dėl profesinio perdegimo vaiko teisių apsaugos specialistai yra labiau linkę keisti darbovietę, dirba mažiau veiksmingai (Stalker ir kt., 2007). Anot K. R. Ritschoff ir V. J. Fortunato (2016), JAV metinė darbuotojų kaita vaiko teisių

apsaugos sektoriuje siekia nuo 20 iki 40 proc. Dėl to vaiko teisių apsaugos sektoriuje susiduriama su nuolatine darbuotojų trūkumo problema.

I. Kerulienė (2008) pažymi, kad Lietuvoje vaiko teisių apsauga yra valstybės ir jos institucijų, vietos savivaldos institucijų, nevyriausybinių organizacijų kompetencijoje. Pagrindinė atsakomybė už vaiko teisių apsaugą Lietuvoje iki 2018 m. liepos 1 d. teko Vaiko teisių apsaugos tarnyboms. Šios tarnybos atliko plačią funkcijų įvairovę. Įgyvendindamos funkcijas, Vaiko teisių apsaugos tarnybos susidurdavo su tokiomis problemomis: specialistams stigo teisinių gebėjimų, siekiant užtikrinti kvalifikuotą ir tinkamą vaiko teisių apsaugą, specialistams stigo kvalifikacijos atstovaujant vaiko interesus teisme, specialistams stigo viešojo administravimo gebėjimų, buvo pasigendama socialinių partnerių, kurie suteiktų savalaikę ir kvalifikuotą pagalbą vaikui ir šeimai, nepakako materialinės-techninės bazės, buvo stokojama žmogiškųjų išteklių (Jonynienė, 2005). Žmogiškųjų išteklių stokos problema aktuali ir šiuo metu. Pagal 2017 m. rugsėjo 28 d. priimtus LR Vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymo (1996) pakeitimus, numatyta pertvarkyti vaiko teisių apsaugos sistemą. Nuo 2018 m. liepos 1 d. Lietuvoje visi vaiko teisių apsaugos skyriai tapo pavaldūs Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnybai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Atlikta reforma siekta atsisakyti perteklinių Vaiko teisių apsaugos skyrių funkcijų, formuoti vienodą teisės taikymo praktiką šalyje. Nuo liepos 1 d. atsirado atvejo vadybininkų pareigybė. Šių specialistų užduotis – užtikrinti operatyvų pagalbos vaikui ir šeimai organizavimo inicijavimą bei koordinavimą. Atsirado ir mobilios komandos, sudarytos iš socialinio darbuotojo, psichologo bei specialisto, dirbančio su priklausomybes turinčiais asmenimis. Po liepos 1 d. padidėjo ir reikalavimai vaiko teisių apsaugos specialistams (Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnyba, 2018). Tinkamam reformuotos vaiko teisių apsaugos sistemos įgyvendinimui ketinta įdarbinti papildomai apie 200 darbuotojų (BNS, 2018). Birželio mėn. trūko dar apie 100 darbuotojų (BNS, 2018). Taigi, vaiko teisių apsaugos srityje Lietuvoje aktuali darbuotojų stokos problema.

Ž. Jonynienė (2005), atlikusi Vaiko teisių apsaugos tarnybų vadovų ir darbuotojų apklausą, nustatė, kad užtikrinant vaiko teises, susiduriama su teisinėmis spragomis: ne visi vaiko teises reglamentuojantys teisės aktai yra realiai įgyvendinami. Visa tai lemia sudėtingą vaikų padėtį šalyje. Autorė identifikavo veiksnius, kurie daro neigiamą poveikį vaikų padėčiai Lietuvoje – tai ekonominė-socialinė situacija šalyje, nacionalinė politika vaiko ir šeimos atžvilgiu, menkas savivaldybių vadovų dėmesys vaikų problemų sprendimui, visuomenės abejingumas vaikų problemų atžvilgiu, įstatyminės bazės spragos, Vaiko teisių apsaugos tarnybų darbuotojų abejingumas, ugdomojo pobūdžio veiklos stoka. K. Vitkauskas (2009) mini ir visuomenės vertybių sistemą, nepakankamą socialinės paramos šeimai politikos išplėtojamą.

Vaiko teisių apsaugos specialistų veiklos sudėtingumą lėmė tai, kad valstybinėje Lietuvos politikoje ilgą laiką nebuvo numatyta suteikti tai, kas reikalinga vaikų globos reformai vykdyti. Tuomet savivaldybės pačios ėmėsi iniciatyvų teikti globėjų šeimas ir kurti socialines paslaugas vaikui ir jo šeimai (Kabašinskaitė, 2007). Tai suponavo, kad vaiko teisių apsaugos specialistų veikla atskirose savivaldybėse tapo skirtinga. Ilgą laiką skirtinga buvusi veikla, nuo 2018 m. liepos 1 d. tapo vientisesnė – ją pamėginta suvienodinti. Sukurta teisinė ir institucinė bazė vaiko teisių apsaugos funkcijų centralizavimui. Formaliai pokyčiai atlikti, o kaip jie veikia ir kokius rezultatus duoda, bus galima vertinti vėliau.

Atkreiptinas dėmesys ir į organizacinius nesklandumus. Juos T. Tamošiūnas ir V. Želvytė (2010) detalizuoja taip: „kai vaiko teisių apsaugos sistemos darbuotojai nesinaudoja jiems suteiktomis priemonėmis ir įgaliojimais“. Ministerija ir vadovai numato darbo, bendradarbiavimo gaires, tačiau kai kuriais atvejais darbuotojai to nesilaiko. Probleminiu aspektu laikytinas ir darbuotojų savarankiškų iniciatyvų apribojimas paslaugų vaikams teikime. Visa tai taip pat suponuoja vaiko teisių apsaugos specialistų veiklos sudėtingumą.

Pastaruosius metus vaiko teisių apsaugos srityje vykdomos reformos. Tikėtina, kad šios reformos daro poveikį vaiko teisių apsaugos specialistų veiklos sudėtingumui, o visa tai lemia dažnesnius perdegimo sindromo atvejus. Vykstant reformos vaiko teisių apsaugos specialistams tenka taikytis prie pokyčių. Šis prisitaikymo poreikis, anot A. Virbalienės (2011), gali sukelti stresą, o tai padidinti profesinio perdegimo riziką. Vaiko teisių apsaugos specialistų darbą kaip kupiną streso įvardija ir P. McFadden, A. Campbell ir B. Taylor (2015). Minėtieji pokyčiai Lietuvos vaiko teisių apsaugos sistemoje po 2018 m. liepos 1 d. daliai vaiko teisių apsaugos specialistų taip pat sukėlė stresą, kadangi pasiruošimui pokyčiams nebuvo skirta daug laiko, nebuvo sudaryta galimybių išsamiam teisės aktų projektų aptarimui (Lietuvos savivaldybių asociacija, 2018). Visa tai galimai padidino profesinio perdegimo riziką.

Apibendrinant galima teigti, kad vaiko teisių apsaugos specialisto (psichologo, socialinio darbuotojo, socialinio pedagogo) profesinis perdegimas yra nulemtas specifinių šios pareigybės aplinkybių. Vaiko teisių apsaugos specialistai rūpinasi viena iš jautriausių visuomenės grupių – vaikais, šie specialistai prisiima tiesioginę atsakomybę už vaiko teisių užtikrinimą. Įgyvendindami šią atsakomybę vaiko teisių apsaugos specialistai susiduria su įvairiomis problemomis: aukštu neapibrėžtumo lygiu, dideliu pavojumi, mažu darbo užmokesčiu, dideliu darbo krūviu, didele biurokratija, poreikiu griežtai laikytis organizacijos politikos ir procedūrų, ilgomis darbo valandomis, išteklių ribotumu, nepalankiu žiniasklaidos požiūriu, tėvų kaltinimais, didele darbuotojų kaita, prastomis darbo sąlygomis, menkomis asmeninio tobulėjimo galimybėmis, teisinių gebėjimų stoka, viešojo administravimo gebėjimų stoka, socialinių partnerių stoka, materialinės-techninės bazės trūkumais, darbuotojų savarankiškų iniciatyvų apribojimu paslaugų

vaikams teikime, intensyviais ir ne visais atvejais išbaigtais pokyčiais ir kt. Dirbdami tokiomis sąlygomis vaiko teisių apsaugos specialistai susiduria su profesinio perdegimo raiška.

2.2. Perdegimo sindromo raiškos ypatumai vaiko teisių apsaugos specialisto profesinėje veikloje: tyrimų apžvalga

Vaiko teisių apsaugos specialisto veiklos sudėtingumas lemia profesinio perdegimo sindromo raišką. Ši raiška, lyginant su kitų specialybių atstovais, pasižymi tam tikrais ypatumais, kurie ir analizuojami šiame darbo poskyriuje.

Perdegimo sindromo raišką vaiko teisių apsaugos specialisto profesinėje veikloje nagrinėjo J. F. Valle, M. Lopez, A. Bravo (2007). Atsitiktinės atrankos būdu buvo atrinkti 257 vaiko teisių apsaugos specialistai, dirbantys valstybiniame vaikų apsaugos sektoriuje Ispanijoje. Šių specialistų profesiniam perdegimui įvertinti buvo adaptuotas mokytojų profesinio perdegimo klausimynas. Atlikto tyrimo rezultatai sudarė prielaidas identifikuoti pagrindinius nepasitenkinimo darbu šaltinius, o taip pat atskleidė, kad vaiko teisių apsaugos specialistai dažniau susiduria su stresu nei su perdegimu.

K. R. Ritschoff ir V. J. Fortunato (2016) JAV atlikto 164 vaiko teisių apsaugos specialistų tyrimo rezultatai parodė, kad visos trys profesinio perdegimo dimensijos (emocinis išsekimas, depersonalizacija ir sumažėjęs veiksmingumas) atvirkštiniais ryšiais yra susijusios su emociniu ir normatyviniu įsipareigojimu. Profesinio perdegimo dimensijos su polinkiu keisti darbovietę yra susijusios tiesioginiais ryšiais. Tokie tyrimo rezultatai leidžia teigti, kad vaiko teisių apsaugos specialistai, patiriantys profesinį perdegimą nesijaučia emociškai prisirišę prie organizacijos, savęs neidentifikuoja su organizacija. Specialistai nejaučia ir įsipareigojimo likti dirbti organizacijoje. Be to, profesinį perdegimą patiriantys specialistai yra labiau linkę keisti darbovietę, lyginant su kolegomis, nepatiriančiais profesinio perdegimo.

A. Medina ir M. Beyebach (2014) Ispanijoje atlikto vaikų teisių apsaugos specialistų profesinio perdegimo raiškos rezultatai parodė, kad profesinio perdegimo raiška yra tiesiogiai susijusi su įsitikinimu, kad šeimos, kurioms teikiamos paslaugos, priešinasi pokyčiams ($r=0,240$; $p<0,05$) ir atvirkštiniais ryšiais susijusi su įsitikinimu, kad šeimos bendradarbiauja su darbuotojais ($r=-0,240$; $p<0,05$). Autoriai nustatė, kad profesinio perdegimo raiška yra tiesiogiai susijusi su ekspertinio ar paternalistinio požiūrio prisiėmimu ($r=0,290$; $p<0,01$).

Atkreiptinas dėmesys, kad perdegimo sindromo raiška labai individuali. Tai taikytina ir vaiko teisių apsaugos specialistų atveju. Kiekvienas vaikų teisių apsaugos specialistas yra asmenybė tik su jam būdingomis savybėmis. Kiekvieno specialisto reagavimas į darbo aplinką yra savitas,

saviti ir santykiai su aplinkiniais, skiriasi požiūris į darbą. Anot R. Vimantaitės ir A. Šeškevičiaus (2006), perdegimo sindromas dažnesnis yra tiems, kurie turi didelių ambicijų, yra itin entuziastingi, kelia didelius reikalavimus sau. Iš to seka, kad vaiko teisių apsaugos specialistų darbe perdegimo sindromui turi įtakos individualaus lygmens veiksniai. Tačiau nederėtų pamiršti ir organizacinio lygmens veiksnių. Juos akcentuoja P. McFadden, A. Campbell ir B. Taylor (2015). Minėtieji autoriai identifikavo perdegimo sindromą lemiančius veiksnius. Jie pateikti 4 lentelėje.

4 lentelė. Perdegimo sindromo raišką vaiko teisių apsaugos specialisto darbe lemiantys veiksniai

Individualūs veiksniai	Organizaciniai veiksniai
<ul style="list-style-type: none"> • Asmeninės nuoskaudos • Pasirengimas ginti vaiko teises ir kvalifikacijos tobulinimas šioje srityje • Nesusidorojimas su keliamais reikalavimais • Pasitenkinimo, kylancio iš pagalbos kitiems stoka 	<ul style="list-style-type: none"> • Didelis darbo krūvis • Socialinės paramos ir supervizijos stoka • Netinkama organizacinė kultūra ir klimatas • Organizacinio ir profesinio įsipareigojimo stoka

Šaltinis: adaptuota pagal McFadden, Campbell, Taylor, 2015.

Asmeninės nuoskaudos praeityje gali kelti vaiko teisių apsaugos specialistams neigiamų asociacijų, prisiminimų ir tai gali lemti neigiamą savijautą ir vesti prie profesinio perdegimo. Patirtos traumos, o ypač tos, su kuriomis susidurta vaikystėje, didina tikimybę specialistui susidurti su antriniu trauminiu stresu. Patirtos traumos gali tapti vienu iš vaiko teisių apsaugos specialisto profesijos pasirinkimo motyvu, tad organizacijoms būtina plėtoti strategijas, nukreiptas į fizinių ir dvasinių jėgų atgavimą (McFadden, Campbell, & Taylor, 2015).

Pasirengimas ginti vaiko teises ir kvalifikacijos tobulinimas šioje srityje taip pat daro poveikį perdegimo sindromui. Kvalifikacijos tobulinimas valstybės finansuojamose programose skatina vaiko teisių apsaugos specialistų įsipareigojimą, lojalumą. Pavyzdžiui, JAV ilgą laiką taikoma valstybinė darbdavių ir kvalifikacijos tobulintojų programa, kuria siekiama pritraukti ir išlaikyti specialistus į vaiko teisių apsaugos sritį. Ši programa numato stipendijas studentams, kurie tam tikrą laiką įsipareigoja dirbti vaiko teisių apsaugos srityje.

Nesusidorojimas su keliamais reikalavimais – dar vienas svarbus veiksnys. Vaiko teisių apsaugos specialistai pasiekia balanso, pasitenkinimo darbu, savirealizacijos, pasitelkdami įvairias susidorojimo su keliamais reikalavimais strategijas. Šios strategijos apima tiriamųjų ir tarpasmeninių įgūdžių taikymą, rizikų ir iššūkių prisiėmimą, prasmės ir tikslo paiešką, pasirengimą netikėtumams, realių lūkesčių formavimą, kompetencijos didinimą, patikimumo užtikrinimą, paramos iš kitų paiešką ir superviziją, asmeninio gyvenimo turėjimą, atsigavimą po sukretusių patirčių, saviugdą ir savęs pažinimą.

Nepasitenkinimas, kylantis iš pagalbos kitiems taip pat daro poveikį profesiniam perdegimui. Nepaisant to, kad vaiko teisių apsaugos specialistai susiduria su profesiniu perdegimu ir darbuotojų kaita, kai kuriems asmenims ši profesija itin patinka, jie mėgaujasi šiuo darbu ir siekia ir toliau dirbti minėtame sektoriuje, tačiau praktikoje esama ir atvejų, kuomet pagalba kitiems neteikia pasitenkinimo.

Didelis darbo krūvis – dar vienas svarbus vaiko teisių apsaugos srityje veikiantis stresinis veiksnys. šios srities darbuotojų didelis darbo krūvis ir mažas darbo užmokestis daro neigiamą įtaką darbuotojų savigarbai. Lietuvoje, įgyvendinus vaiko teisių apsaugos sistemos reformą, specialistams teko ypatingai didelis darbo krūvis. Kaip rodo statistiniai duomenys, vien per 2018 m. liepos mėnesį iš nesaugios aplinkos buvo paimti 524 vaikai (Ketlerienė, 2018).

Socialinės paramos ir supervizijos stoka daro poveikį darbuotojų polinkiui dirbti vaiko teisių apsaugos srityje. Minėtieji veiksniai didina profesinio perdegimo tikimybę.

Netinkama organizacinė kultūra ir klimatas yra itin svarbūs vaiko teisių apsaugos specialistų polinkiui likti toje pačioje darbovietėje. Be to, organizacinis klimatas taip pat daro poveikį paslaugų kokybei ir veiklos rezultatams. Kaip minėta šiame baigiamajame darbe, vaiko teisių apsaugos sistema nuo 2018 m. liepos 1 d. reikšmingai pakito, tad situaciją organizacinės kultūros ir klimato aspektais vertinti dar kiek ankstoka.

Organizacinio ir profesinio įsipareigojimo siekti vaiko gerovės stoka yra stipriais tiesioginiais ryšiais susijęs su darbuotojo noru dirbti vaiko teisių apsaugos srityje. Aukštas profesinis įsipareigojimas yra susijęs su reta išsekimo raiška (McFadden, Campbell, & Taylor, 2015).

Išnagrinėjus perdegimo sindromo raiškos ypatumus vaiko teisių apsaugos specialisto profesinėje veikloje, galima teigti, kad įvairiose pasaulio valstybėse (JAV, Ispanijoje) atliktų tyrimų rezultatai patvirtina, kad vaiko teisių apsaugos specialistai susiduria su profesinio perdegimo problema. Perdegimo sindromo raišką vaiko teisių apsaugos specialistų profesinėje veikloje lemia individualūs (asmeninės nuoskaudos, pasirengimo ginti vaiko teises ir kvalifikacijos tobulinimas šioje srityje, nesusidorojimas su keliamais reikalavimais, pasitenkinimo, kylančio iš pagalbos kitiems stoka) ir organizaciniai (didelis darbo krūvis, socialinės paramos ir supervizijos stoka, netinkama organizacinė kultūra ir klimatas, organizacinio ir profesinio įsipareigojimo stoka) veiksniai.

2.3. Vaiko teisių apsaugos specialistų profesinio perdegimo prevencija

Profesinis perdegimas yra traktuojamas kaip lėtinio pobūdžio problema, tad susidūrus su profesinio perdegimo būseną kelios savaitės poilsio greičiausiai nepagelbės. Dėl šios priežasties

profesinio perdegimo prevencija turi būti kryptinga ir kompleksinė. Tikėtina, kad vaiko teisių apsaugos specialistų atveju profesinio perdegimo prevencijai gali būti reikalingi specifiniai veiksmai. Visa tai ir analizuojama šiame darbo poskyriuje.

Prevencija apibūdinama kaip rizikos veiksnių kontrolė ir problemų kilimo ateityje tikimybės mažinimas (Medina, & Beyebach, 2014). Tad vaiko teisių apsaugos sektoriuje profesinio perdegimo prevencija siekiama mažinti šios būsenos pasireiškimo tikimybę ateityje.

Profesinio perdegimo prevencija yra svarbi ir reikalinga darbdaviams, kadangi dėl su profesiniu perdegimu susiduriančių darbuotojų daugėja nedarbo dėl ligos dienų skaičius (profesinis perdegimas dažniais atvejais yra susijęs su kitais susirgimais, tad darbuotojas dažniau nedirba dėl prastos savo sveikatos būklės), didėja darbuotojų kaita (su profesinio perdegimo sindromu susiduriantys darbuotojai yra linkę dažniau keisti darbovietę), silpnėja darbuotojų įsitraukimas į darbą (su profesinio perdegimo sindromu susidūręs darbuotojas yra menkai motyvuotas dėti pastangas tinkamam darbo atlikimui), mažėja produktyvumas (su profesinio perdegimo sindromu susiduriantys darbuotojai daro daugiau profesinių klaidų) (Žiedelis, Pajarskienė, 2017).

Mokslinėje literatūroje akcentuojama, kad profesinio perdegimo prevencija turėtų būti tarpdiscipliniško pobūdžio (Merkys, Bubelienė, 2013). Nederėtų apriboti prevencijos vien klinikinės ar darbo psichologijos, visuomenės sveikatos mokslo kontekstu. Naudinga būtų prevenciją vykdyti ir personalo valdymo, politikos, viešojo administravimo, edukologijos, sociologijos, teisės ir kitų mokslų kontekste.

Be tarpdiscipliniškumo sėkmingai profesinio perdegimo prevencijai keliami ir kiti reikalavimai (Žiedelis, Pajarskienė, 2017):

- problemų sprendimo neatidėliojimas. Pokyčiai bus sėkmingi tik tuomet, kai iškilusios problemos bus sprendžiamos nedelsiant. To galima pasiekti išsikeliant aiškius tikslus ir nustatant, kuo jie skiriasi nuo esamos situacijos. Mažinant profesinį perdegimą labai svarbi yra reagavimo ir kantrybės darna, kadangi net ir dedant dideles pastangas, pokyčiai neįvyksta staigiai;
- pokyčių planų įgyvendinimo tikslumas. Pokyčių sėkmei užtikrinti svarbu spręsti aktualias problemas. Realizuojant pokyčius gali kilti noras koreguoti lengviausiai pakeičiamus dalykus, tačiau sėkmė užsitikrinama tik tuomet, kai pokyčiai įgyvendinami pačiose svarbiausiose srityse. Prevencinė veikla bus efektyvesnė tuomet, kai bus sprendžiamos aktualios ir dideliame darbuotojų skaičiui sunkumus keliančios problemos;
- bendradarbiavimas su kolegomis. Sudėtinga tikėtis sėkmės, jei į prevencinius veiksmus neįtraukiami darbuotojai. Vaiko teisių apsauga – tai sudėtinga sistema, tad joje pokyčiai bus sėkmingi tik, kai bus išanalizuotos visos perspektyvos. Net jei idėja atrodo geniali vadovaujančiam personalui, ji gali daryti neigiamą poveikį žemesnės grandies

darbuotojams. Dėl to sėkminga vaiko teisių apsaugos specialistų prevencija nėra įmanoma be pačių specialistų įtraukimo. Aplinkos pokyčių sėkmei užsitikrinti, būtinas darbuotojų nuolatinis mokymasis, įsiklausymas, nuolatinis prisitaikymas prie pokyčių;

- pokyčių nepertraukiamumas. Profesinis perdegimas – tai lėtinė būseną, kuri yra glaudžiai susijusi su tais darbo aplinkos aspektais, kuriuos sudėtinga keisti. Dėl to sėkmė užsitikrinama tik dedant nepertraukiamas pastangas. Profesinio perdegimo problemos sprendime labai svarbus nuolatinis įsipareigojimas rūpintis vaiko teisių apsaugos specialistų gerove, kadangi nuo šių specialistų priklauso ir visos institucijos produktyvumas bei sėkmė;
- pokyčių vertinimas. Sėkmingų intervencijų bruožas yra pokyčio vertinimas. Vertinimas sudaro prielaidas geriau įsigilinti į dabartinę situaciją bei nustatyti, ar pastangos duoda laukiamų rezultatų. Tai sudaro prielaidas ir konkretesnių tikslų išskėlimui ir rodo rimtą požiūrį į vaiko teisių apsaugos specialistams palankios darbo aplinkos kūrimą.

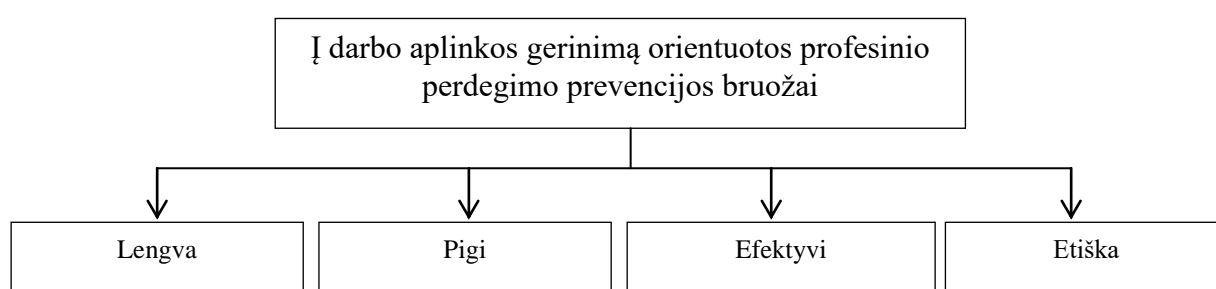
Vaiko teisių apsaugos specialistų profesinio perdegimo prevencijai svarbus ir cikliškumas. Tai reiškia, kad prevencinė veikla vykdoma tam tikru nuoseklumu. A. Žiedelis ir B. Pajarskienė (2017) profesinio perdegimo prevenciją siūlo organizuoti tokiu nuoseklumu: stebėjimas, analizė, planavimas ir veikimas. Stebėjimo metu renkami duomenys apie problemas, su kuriomis susiduria vaiko teisių apsaugos specialistai. Analizės etape apjungiamą visa informacija. Tokiu būdu gaunamas bendras situacijos vaiko teisių apsaugos institucijoje vaizdas. Pagal jį rengiamas veiksmų planas, kuris yra įgyvendinamas veikimo etape. Atkreiptinas dėmesys, kad profesinio perdegimo prevencijos organizavimas nepasibaigia veikimo etape. Įgyvendinus profesinio perdegimo veikas, svarbu ir toliau stebėti, ar nėra reikalingi prevenciniai veiksmai. Nustačius jų poreikį, pereinama į analizės etapą ir t.t.

Profesinio perdegimo sindromo prevencijai V. Vaicekauskienė (2014) siūlo dvi darbo su darbuotojais strategijas. Pirmoji strategija grindžiama darbuotojų mokymais, skirtais emocinės įtampos mažinimui ir asmeninių savybių tobulinimui. Ši strategija detalizuojama tokiomis veiklos kryptimis: darbuotojų emocinės įtampos mažinimu ir psichine savireguliacija, darbuotojų elgsenos ir veiklos analize. Antroji strategija nukreipta į socialinės srities specialistų darbinės veiklos organizavimo tobulinimą, kuriant palaikančią ir tarpusavio paramą grindžiamą darbo aplinką. Šios strategijos įgyvendinimas apima tokias veiklos kryptis: grįžtamojo ryšio ir bendradarbiavimo santykių kūrimą institucijoje, socialinės veiklos organizavimo pertvarką.

Anot A. Stočkaus (2014), profesinio perdegimo prevencija galėtų būti vykdoma dviem kryptimis: 1) savipagalba; 2) profesionali pagalba. Savipagalbos atveju asmuo turi būti susipažinęs su streso, įtampos, perdegimo požymiais, gebėti juos identifikuoti, būti įvaldęs savireguliacijos technikas. Jei tokia pagalba nerezultatyvi, tikslinga tampa profesionali pagalba, kurią gali suteikti psichologai, psichoterapeutai.

G. Merkys ir D. Bubelienė (2013) profesinio perdegimo prevenciją sieja su makro lygmenyje vykstančiais procesais. Tai – darbo rinkos politika, darbo teisė, savalaikės reformos sektoriuje, centralizuotas profesinio darbo krūvio reguliavimas, kritinis požiūris į konkurencijos fetišizavimą, pasiekimų kulto darbe aukštinimą, profesijos prestižas visuomenėje, specialistų rengimo bei kvalifikacijos tobulinimo sistema, profesinių sąjungų veikla, žiniasklaidos bei socialinės reklamos vaidmuo, profesinių standartų aprašas.

A. Žiedelis ir B. Pajarskienė (2017) siūlo profesinio perdegimo prevencijos veiksmus nukreipti į darbo aplinkos gerinimą. Tokia prevencija, anot autorių pasižymi keturiais pagrindiniais bruožais (3 pav.).



3 pav. Į darbo aplinkos gerinimą nukreiptos prevencijos bruožai

Šaltinis: adaptuota pagal Žiedelis, Pajarskienė, 2017.

Į darbo aplinkos gerinimą orientuota profesinio perdegimo prevencija yra lengva, kadangi paprasčiau yra pakeisti tam tikrus darbo aplinkos fragmentus negu visus darbuotojus, kuriems pasireiškia profesinio perdegimo sindromas. Darbuotojų pakeitimas būtų tik laikinas sprendimas. Darbo aplinkos korekcijoms dažnai nereikia didelių finansinių išteklių, kadangi į koregavimo veiksmus galima įtraukti pačius darbuotojus. Tokiu būdu bus galima pasiekti balansą tarp lūkesčių ir esamos situacijos. Efektyvumas pasireiškia tuo aspektu, kad darbo aplinkos korekcijomis galima atkurti pakitusį požiūrį darbo atžvilgiu. Etiškumo aspektas pasireiškia tuo, kad darbo aplinkos gerinimas yra darbdavio pareiga.

Profesinio perdegimo prevencijai svarbus gali būti hobiai turėjimas. Hobis yra svarbus dėl to, „kad prasmingai organizuotas individo laisvalaikis, reguliarius užsiėmimai mylima veikla (hobiu) pasižymi nemenku terapiniu ir reabilitaciniu efektu, teigiamai veikia psichinę ir somatinę sveikatą, palaiko gerą darbingumą, skatina žmogų gyventi pagal pozityviosios psichologijos ir pozityvaus mąstymo dėsnius, užkardo depresyvias būsenas, suteikia sėkmės ir laimės pojūtį“ (Merkys, Bubelienė, 2013). G. Merkio ir D. Bubelienės (2013) atlikto profesinio perdegimo įveikos tyrimo rezultatai parodė, kad turintys hobį ir reguliariai juo užsiimantys darbuotojai pasižymi silpnesniu profesiniu perdegimu nei tie darbuotojai, kurie hobiai neturi arba turi, tačiau į jį menkai įsitraukia.

Mokslininkų atliktų tyrimo rezultatai gauti tyrimo imtimi pasirinkus mokytojus, tačiau tikėtina, kad hobiai turėjimo ir išitraukimo į jį skatinimas gali užkirsti kelią profesiniam perdegimui ir vaiko teisių apsaugos specialistų veikloje.

Kitos svarbios profesinio perdegimo prevencinės priemonės – socialinė parama bei saviveiksmingumas. Kaip parodė S. Raižienės ir A. Bakšytės (2010) atlikto socialines paslaugas teikiančių darbuotojų perdegimo sindromo, socialinės paramos bei saviveiksmingumo sąsajų tyrimo rezultatai, „yra statistiškai reikšmingas ryšys tarp perdegimo ir socialinės paramos, tarp perdegimo ir saviveiksmingumo“. Socialinė parama priskiriama išoriniams veiksniams. Jos funkcija – apsauginė (nuo darbuotojų perdegimo). Socialinė parama mažina įtampą, o kai kuriais atvejais ją panaikina iškart jai kilus. Socialinė parama stiprina teigiamas asmens savybes, kurių pats asmuo gali visiškai nepastebėti ir negebėti panaudoti konstruktyviam probleminių situacijų sprendimui. Socialinė parama skatina saviidentifikaciją, suteikia bendrumo jausmą. Saviveiksmingumas priskiriamas vidiniams asmens ištekliams, kurie svarbūs siekiant įveikti besiformuojantį perdegimą. Saviveiksmingumas apibrėžia asmens suvokimą apie jo galimybes pasiekti numatytus tikslus bei sėkmingai atlikti tam tikrus darbus.

K. R. Ritschoff ir V. J. Fortunato (2016), atlikę vaiko teisių apsaugos specialistų profesinio perdegimo tyrimą, nustatė, kad šios profesijos atstovų perdegimas tiesioginiais ryšiais yra susijęs su transformacine lyderyste. Atsižvelgdami į tokius tyrimo rezultatus, autoriai vaiko teisių apsaugos organizacijoms rekomenduoja samdyti transformacinius lyderius. Tokiu būdu bus sumažintas profesinis perdegimas ir pagerintas vaiko teisių apsaugos specialistų požiūris į savo veiklą. Dažnai atvejais transformaciniai lyderiai gali darbuotojams padėti susidoroti su profesiniu perdegimu. Transformaciniai lyderiai sudomina, motyvuoja bei įkvėpia savo pasekėjus, kuria pokyčių vizijas, įgalina darbuotojus, atkreipia dėmesį į darbuotojų poreikius bei asmeninį tobulėjimą pokyčių sąlygomis. Priešingai, netinkama lyderystė neigiamai veikia streso lygį, darbo rezultatus, organizacinę įsipareigojimą bei polinkį keisti darbovietę. Kadangi profesinis perdegimas yra dažna problema vaiko teisių apsaugos sektoriuje, transformaciniai lyderiai yra itin svarbūs, mažinant profesinį perdegimą (Ritschoff, & Fortunato, 2016).

Dar viena svarbi profesinio perdegimo prevencinė priemonė – laiko vadyba. V. Gudžinskienė (2012), atlikusi socialinių darbuotojų, dirbančių vaikų globos namuose, laiko vadybos tyrimą, priėjo išvados, kad vaikų globos namuose dirbantiems socialiniams darbuotojams, tikslinga būtų „analizuoti savo veiklą, rūpintis saviugda, tobulinant tokius įgūdžius kaip laiko planavimas, bendravimas su kolegomis, skirti laiko savo darbo dienos ritualo sukūrimui ir kitiems metodams, padedantiems sumažinti darbo monotoniškumą, apsaugantiems nuo neigiamų su darbu susijusių aspektų bei pasitarnaujančių išvengiant perdegimo sindromo“.

V. Ožeraitienė, L. Gabrielavičiūtė ir V. Gaigalaitė (2015) profesinio perdegimo prevencijai siūlo ugdyti psichologinį atsparumą. Psichologinio atsparumo būseną yra naudinga. Ji veikia kaip apsauga ne tik nuo profesinio perdegimo, bet ir postresinio sindromo. Autorių teigimu, „atsparumo ugdymas gali pagerinti psichinę sveikatą ir apsaugoti personalą nuo stresinių neigiamų pasekmių – perdegimo sindromo“ (Ožeraitienė, Gabrielavičiūtė ir Gaigalaitė, 2015).

Apibendrinant atliktą vaiko teisių apsaugos specialistų profesinio perdegimo prevencijos analizę, galima teigti, kad egzistuoja labai plati prevencijos veiksmų įvairovė. Kiekviena vaiko teisių apsaugos institucija yra unikali, unikalūs ir jose dirbantys specialistai, tad konkrečių prevencinių veiksmų parinkimas nėra ir negali būti universalus. Tai reiškia, kad kiekvienu atveju reikalingi individualūs, išimtinai įstaigai, specialistui pritaikyti profesinio perdegimo problemos sprendimai. Nepriklausomai nuo to, kokie sprendimai pasirenkami, kompleksinei sprendimų visumai svarbu kelti neatidėliojimo, tikslumo, bendradarbiavimo, nepertraukiamumo bei vertinimo reikalavimus. Šių reikalavimų įgyvendinimas – sėkmingos vaikų teisių apsaugos specialistų profesinio perdegimo prevencijos prielaida.

3. PERDEGIMO SINDROMO VAIKO TEISIŲ APSAUGOS SPECIALISTO PROFESINĖJE VEIKLOJE EMPIRINIS TYRIMAS

Ši darbo dalis pradedama perdegimo sindromo raiškos vaiko teisių apsaugos specialisto profesinėje veikloje tyrimo metodika, suformuluojant tyrimo tikslą ir strategiją, pagrindžiant anketinės apklausos ir kokybinio tyrimo (interviu) metodologiją. Paregus ir pagrindus tyrimo metodiką, pereinama prie perdegimo sindromo raiškos vaiko teisių apsaugos specialisto profesinėje veikloje tyrimo rezultatų, atskleidžiant perdegimo sindromo raiškos vaiko teisių apsaugos specialisto profesinėje veikloje mastus, priežastis, prevencijos kryptis ir galimybes.

3.1. Perdegimo sindromo raiškos vaiko teisių apsaugos specialisto profesinėje veikloje tyrimo metodika

3.1.1. Tyrimo tikslas ir strategija

Empirinio tyrimo metodika konstruojama remiantis išanalizuotomis ir apibendrintomis teorinėmis profesinio perdegimo prielaidomis.

Šiame tyrime keliamas tikslas įvertinti perdegimo sindromo raišką vaiko teisių apsaugos specialisto profesinėje veikloje. Tyrimo tikslui įgyvendinti taikyti du tyrimo metodai – kiekybinis (anketinė apklausa) ir kokybinis (interviu).

Apklausa. Kaip pažymi V. Gudžinskienė (2012, p. 980), „anketinės apklausos metodu galima tirti nuomones, įsitikinimus, požiūrius, nuostatas, pasitenkinimą savo darbu, identifikuoti problemines sritis. Tiriamieji atsako į anketos klausimus, teiginius jiems patogiu laiku, išsaugo informacijos privatumą, išvengia tyrėjo įtakos“. Konkrečiu atveju kiekybine anketine apklausa siekta atskleisti profesinio perdegimo sindromo raiškos bruožus ir apraiškas skirtingose darbuotojų grupėse. Anketinės apklausos metodas dažnai taikomas perdegimo sindromui vertinti (Vimantaitė, Šeškevičius, 2006; Stoškus, 2011; Gerikienė, Bartkutė, 2014; Vaicekauskienė, 2014; Sarma, 2018).

Interviu. Remiantis anketinės apklausos rezultatais, kiekybinio tyrimo rezultatai papildyti ir pagilinti pravedant antrą tyrimą – kokybinį. Kokybinis tyrimas sudarė prielaidas holistiniam pažvelgimui į tiriamą problemą, dėmesį koncentruojant į savitą žmogiškąją patirtį nagrinėjimo reiškinio aspektu, kadangi kokybiniuose tyrimuose siekiama ne reiškinio paplitimo nustatymo, o jo savitumų supratimo. Kokybinio tyrimu su vaiko teisių apsaugos institucijų vadovais siekta atskleisti susidūrimo su profesiniu perdegimu dažnumą, profesinį perdegimą sukeliančius veiksniai,

veiksmus, susidūrus su profesiniu perdegimu, profesinio perdegimo prevencijos situaciją ir galimybes. Interviu metodo taikymas sudarė prielaidas susisteminti informaciją apie vaiko teisių apsaugos specialistų patirtis, susiduriant su profesiniu perdegimu. Interviu metodas taip pat taikytas profesinio perdegimo vertinimuose (Kavaliauskienė, Balčiūnaitė, 2014).

Iškėlus tyrimo tikslą ir parinkus tyrimo metodus jo įgyvendinimui, toliau šiame darbe pristatoma kiekvieno tyrimo metodo taikymo metodologija.

3.1.2. Anketinės apklausos metodologija

Pristatant anketinės apklausos metodologiją, apibūdinamas ir pagrindžiamas tyrimo instrumentas, atrenkama tyrimo imtis, apibūdinamas tyrimo organizavimas ir tyrimo duomenų apdorojimas.

Tyrimo instrumentas. Apklausos atlikimui parengtas tyrimo instrumentas – anketa (1 priedą). Anketa sudaryta iš 12 klausimų. Apklausos instrumento struktūra apibūdinta ir pagrįsta 5 lentelėje.

5 lentelė. Perdegimo sindromo raiškos vaiko teisių apsaugos specialisto darbe vertinimo anketos struktūra ir detalizavimas

Klausimų blokas	Klausimas	Klausimo nr.	Analogiškus aspektus tyrę autoriai
Demografinis blokas	Lytis	1	J. F. Valle, M. Lopez, & A. Bravo (2007), A. Stoškus, (2011), V. Vaicekauskienė (2014), G. Genevičiūtė-Janonienė, R. Skučaitė, E. Endriulaitienė (2015)
	Amžius	2	R. Vimantaitė, A. Šeškevičius (2006), J. F. Valle, M. Lopez, & A. Bravo (2007), A. Stoškus (2011), V. Vaicekauskienė (2014), G. Genevičiūtė-Janonienė, R. Skučaitė, E. Endriulaitienė (2015)
	Išsilavinimas	3	G. Genevičiūtė-Janonienė, R. Skučaitė, E. Endriulaitienė (2015)
	Šeimyninė padėtis	4	J. Pacevičius (2007)
	Skyrius	5	R. Vimantaitė, A. Šeškevičius (2006)
	Darbo stažas	6	A. Stoškus, (2011), V. Vaicekauskienė (2014), G. Genevičiūtė-Janonienė, R. Skučaitė, E. Endriulaitienė (2015)
	Darbo krūvis	7	R. Vimantaitė, A. Šeškevičius (2006), A. Stoškus, (2011)
Diagnostinis blokas	Susidūrimo su perdegimo sindromu faktas	8, 9	V. Vaicekauskienė (2014)
	Profesinio perdegimo bruožų raiška	10	I. Gruodytė, R. Navickienė (2013)
	Profesinio perdegimo sindromų raiška	11	D. Leskauskas, A. Lygnugarytė-Grikšienė, N. Jasinskas ir A. Masiukienė (2016), A. Mikalauskas, E. Širvinskas, A. Macas ir Ž. Padaiga (2016), L. Bukartienė, G. Jakimavičiūtė, R. Lukianskytė (2017), J. Navaitienė ir V. Danilovienė (2017), M. Martinaitytė ir V. Gerikienė (2018)
	Įsipareigojimas organizacijai	12	G. Genevičiūtė-Janonienė, R. Skučaitė, E. Endriulaitienė (2015)

Tyrimo imtis. Tyrimo imtis sudaryta paprastosios atrankos būdu. Tyrimo populiacija – visi vaiko teisių apsaugos specialistai Lietuvoje, dirbantys Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnyboje. 2018 m. spalio 21 d. duomenimis, Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnyboje dirbo 539 darbuotojai. Reprezentatyviai imčiai nustatyti naudota Panioto formulė (Patapas ir Vilutytė-Žilienė, 2013):

$$n = \frac{1}{\Delta^2 + \frac{1}{N}},$$

čia: n – reikiamų apklausti asmenų skaičius; Δ - imties paklaidos dydis; N – populiacijos dydis.

Tyrimo imčiai apskaičiuoti pasirinkta 10 proc. paklaida. Apskaičiuota, kad esant tokiai paklaidai reikia apklausti ne mažiau nei 84 vaiko teisių apsaugos specialistus. Atliekamame tyrime pakviesti dalyvauti visi Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnybos skyriai, tad visi vaiko teisių apsaugos specialistai turėjo galimybę dalyvauti apklausoje. Anketas užpildė 162 vaiko teisių apsaugos specialistai. 2 tyrimo anketos buvo užpildytos nepilnai (mažiau nei 70 proc., todėl į tyrimo duomenų analizę neįtrauktos). Tyrimo duomenų bazė sudaryta apklausus 160 vaiko teisių apsaugos specialistų.

Tyrimo organizavimas. Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnybai vadovaujančio personalo buvo prašoma leidimų atlikti tyrimą. Gavus leidimus, buvo prašoma kontaktinių vaiko teisių apsaugos specialistų duomenų. Su vaikų teisių apsaugos specialistais buvo sukontaktuota ir paprašyta užpildyti anketą, patalpintą internetinėje apklausų sistemoje [www.apklausa.lt](https://apklausa.lt/f/vaiko-teisiu-apsaugos-specialistu-profesinio-perdegimo-tyrimas-k918hg5.fullpage) (nuoroda į anketą - <https://apklausa.lt/f/vaiko-teisiu-apsaugos-specialistu-profesinio-perdegimo-tyrimas-k918hg5.fullpage>).

Atliekant apklausą, vaiko teisių apsaugos specialistams buvo pristatytas tyrimo tikslas, pateiktos instrukcijos, kaip pildyti anketas, užtikrinta, kad anketa yra anoniminė ir nedarys poveikio jų profesinei veiklai bei asmeniniam gyvenimui. Vaiko teisių apsaugos specialistams, nesutikusiems dalyvauti tyrime, nuoroda į anketą pakartotinai nebuvo siunčiama. Sutikusiems dalyvauti tyrime buvo sudaryta galimybė bet kada tyrimą nutraukti. Tyrimo dalyviams buvo suteikti tyrėjos kontaktiniai duomenys tam atvejui, jei vaiko teisių apsaugos specialistai pageidautų susipažinti su apibendrintais tyrimo rezultatais. Atliekant tyrimą, keli vaiko teisių apsaugos specialistai susisieki su tyrėja ir paprašė pasidalinti tyrimo rezultatais, o taip pat išreiškė pastebėjimų dėl atliekamo tyrimo.

Tyrimo etika. Atliekant tyrimą laikytasi etikos principų. Visiems tyrimo dalyviams buvo pristatytas tyrimo tikslas. Tyrimo dalyvių dalyvavimas tyrime buvo savanoriškas. Atliekant tyrimą buvo laikomasi žmogaus teises ginančių konvencijų ir įstatymų. Be to, tiriamiesiems garantuota, kad nebus pažeistas jų anonimiškumas ir privatumas.

Tyrimo apribojimai. Tyrimui būdingi tokie apribojimai:

- vertinamas vaiko teisių apsaugos specialistų požiūris. Išvados taikytos tik apibendrinant vaiko teisių apsaugos specialistų nuomonę ir netaikytinos vertinant kitų profesijų atstovų situaciją;
- tyrimo metu surinkta informacija atspindi tik tyrimo metu išreikštą tiriamųjų nuomonę. Pakartojus tyrimą, gali būti gaunami kitokie vertinimai, nes į klausimus gali atsakyti kiti specialistai, turintys kitokią patirtį.

Tyrimo duomenų apdorojimas. Tyrimo rezultatai apdoroti statistinės programos paketu SPSS, skaičiuojant procentinius dydžius ir grafiškai vaizduojant tyrimo duomenis. Tyrimo duomenys suvesti į SPSS programoje parengtą kintamųjų matricą. Tyrimo duomenų analizei pasitelkta aprašomoji statistika (skaičiuotas procentinis pasiskirstymas, vidurkiai), taikyti Chi kvadrato, koreliacijos testai. Rezultatų patikimumui patvirtinti pasirinkta taikyti $p < 0,05$ reikšmingumo lygmenį. Specifinis buvo Ch. Maslach perdegimo sindromo vertinimo klausimynu surinktų duomenų vertinimas (6 lent.).

6 lentelė. Perdegimo sindromo skalių vertinimas

Komponentai	Teiginių nr.	Balų suma		
		Žemas	Vidutinis	Aukštas
Emocinis išsekimas	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	0–16	17–26	27 ir daugiau
Depersonalizacija	5, 10, 11, 15, 22	0–6	7–12	13 ir daugiau
Sumažėjęs veiksmingumas	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	0–31	32–38	39 ir daugiau

Šaltinis: Scoring & Interpretation Key – MBI-HSS, 2017.

Kiekvienam atsakymo variantui buvo priskirti balai („niekada“ – 0 balų, „kartą per metus ar mažiau“ – 1, „kartą per mėnesį ar mažiau“ – 2, „kelis kartus per mėnesį“, - 3, „kartą per savaitę“ – 4, „kelis kartus per savaitę“ – 5, „kasdien“ – 6), skaičiuota balų suma. Aukštesnė balų suma emocinio išsekimo ir depersonalizacijos dimensijose rodo didesnę profesinį perdegimą. Asmeninių siekių subskalėje didesnę profesinį perdegimą rodo žemesnė balų suma. Profesinis perdegimas indikuojamas, kai surenkama aukšta emocinio išsekimo, aukšta depersonalizacijos ir žema profesinių siekių sumažėjimo balų suma. Profesinis perdegimas yra vidutinis, kai visų trijų dimensijų įverčiai yra vidutiniai (Bukartienė, Jakimavičiūtė, Lukianskytė, 2017). Ribinės perdegimo sindromo skalių vertinimo reikšmės pateiktos 6 lentelėje.

Apibūdinus anketinės apklausos metodologiją, toliau šiame darbe pereinama prie interviu metodologijos detalizavimo.

3.1.3. Kokybinio tyrimo (interviu) metodologija

Tyrimo instrumentas. Interviu su vaiko teisių apsaugos institucijų vadovaujančiu personalu buvo atliekami pagal iš anksto parengtą planą. Interviu tipas – struktūrizuotas giluminis interviu. Pagrindiniai ir papildomi tyrimo klausimai pateikti 2 priede. Vaiko teisių apsaugos specialistų teirautasi, kaip dažnai susiduriama su profesiniu perdegimu, kaip tai pastebima, kokie požymiai indikuoja profesinio perdegimo problemą, kaip dažnai pastebimas kolegų profesinis perdegimas, kas sukelia vaikų teisių apsaugos specialisto profesinį perdegimą, ko imamasi vaiko teisių apsaugos specialistai, susidūrę su profesiniu perdegimu, kaip būtų galima padidinti atsparumą profesiniam perdegimui, kuo galėtų padėti kolegos, šeimos nariai, vaiko teisių apsaugos specialistui susidūrus su profesiniu perdegimu, ko reikėtų imtis institucijai, valstybei, kad vaiko teisių apsaugos specialistai rečiau susidurtų su profesiniu perdegimu.

Tyrimo imtis. Kokybiniams tyrimams nėra taikomos imties dydžio taisyklės. Interviu dalyvavo Valstybinės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnyboje dirbantys specialistai. Tyrimo imties sudarymui pasitelktas sniego gniūžtės atrankos metodas, tai reiškia, kad į tyrimo imtį buvo įtraukiami ankstesnių informantų rekomenduoti tyrimo reikalavimus atitinkantys asmenys. Tyrime dalyvavo 4 informantai. Tokia tyrimo imtis pasiekta kvietimus dalyvauti interviu kelis kartus išsiuntus visiems šalies vaiko teisių apsaugos specialistams. Į kvietimą sureagavo 4 asmenys.

Tyrimo organizavimas. Tyrimas buvo atliekamas su interviu dalyviais iš anksto susitarus dėl pokalbio vietos ir laiko. Su visais potencialiais informantais buvo susisiekiama telefonu, aptartos susitikimo laiko ir vietos galimybės. Visų informantų pageidavimu interviu vyko susitikus neformalioje aplinkoje (maitinimo įstaigoje, parke) pietų pertraukos metu. Vienas interviu buvo atliktas interviuojamą asmenį pakvietus į tyrėjos darbo vietą po darbo valandų. Tokiu būdu parenkant interviu atlikimo vietas buvo siekiama išvengti pašalinių asmenų įsitraukimo.

Atliekant interviu su vaiko teisių apsaugos specialistais buvo laikomasi tokių etikos principų: 1) asmens nepriklausomybės, noro ar nenoro dalyvauti tyrime pripažinimas ir pagarba; 2) pakankamo informacijos apie tyrimą kiekio suteikimas; 3) tyrimo dalyvių anonimiškumo, privatumo ir konfidencialumo apsauga; 4) tiriamųjų apsauga nuo moralinės žalos ar bent jau jos vengimas.

Visi interviu, informantams sutikus, buvo įrašinėjami diktafonu. Tokiu būdu užsitikrintos galimybės lengvai valdyti pokalbį ir žymėtis pastabas bei kitą tyrimo vykdymui vertingą informaciją. Tyrimo dalyviai apie pokalbio įrašinėjamą buvo informuoti, buvo gautas jų sutikimas. Informantams užtikrintas konfidencialumas, kiekvienam informantui priskiriant kodus (A, B, C, D).

Tyrimo apribojimas. Tyrimui atlikti pasirinkta netikimybinė imtis, todėl tyrimo metu gautų duomenų negalima apibendrinti. Tyrimo duomenys naudingi tendencijų paieškoms ir tolesnių tyrimo kryptų numatymui.

Tyrimo duomenų apdorojimas ir analizė. Atlikus interviu su visais informantais, interviu turinys buvo transkribuotas. Tyrimo duomenų apdorojimui taikytas kokybinės turinio analizės metodas. Taikant šį metodą, sistemingai nagrinėjamas rašytinio teksto turinys, siekiant nustatyti tekstų, savybių, prasmių ir bendrųjų temų sąsajas ir nagrinėti jas pasirinkto tyrimo lauko kontekste. Siekiant sistemingai klasifikuoti, interpretuoti teksto duomenis, tyrimo duomenų masyvai buvo koduojami. Kokybinė turinio analizė atlikta vadovaujantis indukcinę logiką: analizuojant duomenis išvestos kategorijos, o informantų požiūrį ir patirtys rodantys atvejai apjungti į bendrą visumą. Kokybinės turinio analizės procesas baigiamajame darbe vyko tokiais A. Kriščiūnaitės (2018) įvardintais etapais:

- 1) prasminių analizės vienetų parinkimas (prasminiai vienetai – teksto ištraukos, kuriose išvelgiama viena išbaigta mintis);
- 2) gilinimasis į tyrimo duomenis (pasirenkamas indukcinės kokybinės turinio analizės metodas, interviu tekstai skaitomi daug kartų, siekiant suvokti specifiką, prasmes, priežastis, kontekstą);
- 3) kodavimas (komentarų žymėjimasis kodavimo lapuose);
- 4) kategorijų, subkategorijų sudarymas (jos sudaromos grupuojant, klasifikuojant ir tarpusavyje lyginant subkategorijas);
- 5) abstrahavimas (kategorijos įvardijamos jų turinį apibūdinančiomis sąvokomis, kategorijos klasifikuojamos į temas);
- 6) tyrimo rezultatų ataskaitos rengimas (aprašomi abstrahuoti tyrimo duomenys).

3.2. Perdegimo sindromo raiškos vaiko teisių apsaugos specialisto profesinėje veikloje tyrimo rezultatai

Šiame poskyriuje pristatomi perdegimo sindromo raiškos vaiko teisių apsaugos specialisto profesinėje veikloje tyrimo rezultatai. Pirmiausia, analizuojami anketinės apklausos metodu surinkti duomenys apie perdegimo sindromo raiškos mastus. Įvertinus raiškos mastus, pereinama prie perdegimo sindromo priežasčių ir prevencijos galimybių nustatymo, remiantis kokybinio tyrimo duomenimis.

3.2.1. Perdegimo sindromo raiškos vaiko teisių apsaugos specialisto profesinėje veikloje mastai

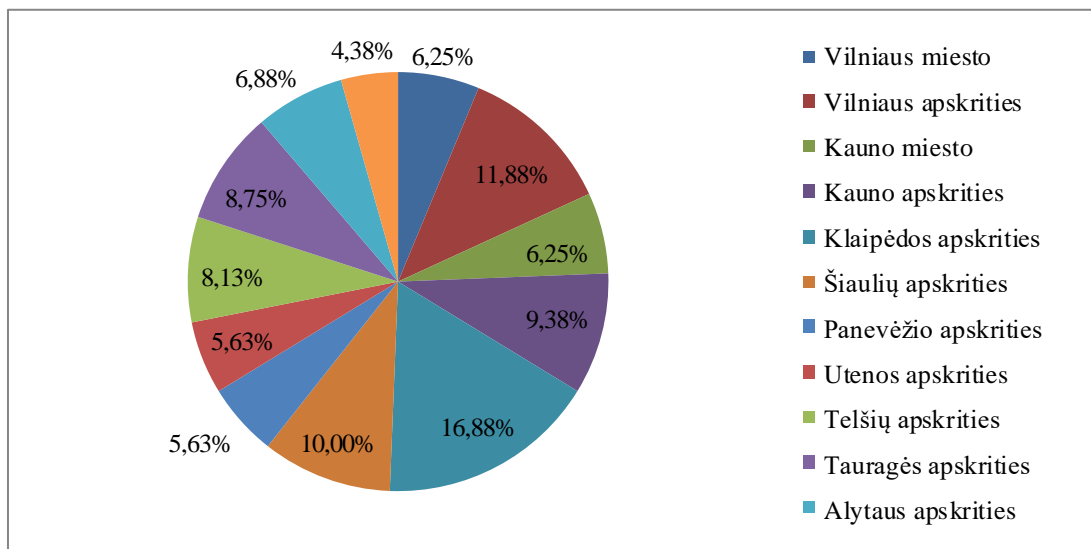
Anketinėje apklausoje, skirtoje perdegimo sindromo raiškos vaiko teisių apsaugos specialisto profesinėje veikloje įvertinimui dalyvavo 160 vaiko teisių apsaugos specialistų. Jų demografinės charakteristikos pateiktos 7 lentelėje. Empiriniame perdegimo sindromo raiškos vaiko teisių apsaugos specialisto profesinėje veikloje tyrime dalyvavusių tiriamųjų imtyje dominavo moterys. Jų dalis siekė 87,50 proc. Vyrų dalis sudarė tik 12,50 proc. Daugumos tyrimo dalyvių (34,38 proc.) amžius – nuo 36 iki 45 metų. Kiek mažesnė tiriamųjų dalis – 27,50 proc. – nurodė, kad jie patenka į 26–35 metų amžiaus intervalą. Kiek daugiau nei penktadalis tiriamųjų (21,88 proc.) priklauso nuo 46 iki 55 metų amžiaus grupei. Vyresnių nei 56 metai tiriamųjų dalis sudarė 13,75 proc., o jaunesnių – 1,88 proc. Beveik visų tyrimo dalyvių (98,75 proc.) išsilavinimas – aukštasis.

7 lentelė. Demografinės tiriamųjų charakteristikos (n=160)

Demografinės charakteristikos		Tiriamųjų sk.	Tiriamųjų proc.
Lytis	Vyras	20	12,50
	Moteris	140	87,50
Amžius	Iki 25 metų	3	1,88
	26-35 metų	44	27,50
	36-45 metų	56	35,00
	46-55 metų	35	21,88
	56-65 metų	22	13,75
Išsilavinimas	Vidurinis	1	0,63
	Profesinis	1	0,63
	Aukštasis	158	98,75

Anketas užpildę vaiko teisių apsaugos specialistai nurodė ir savo profesines charakteristikas – skyrių, kuriame dirba, darbo stažą vaiko teisių apsaugos srityje ir darbo krūvį. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal skyrius, kuriuose dirba, pateiktas 4 paveiksle. Pateikti duomenys rodo, kad geografiniu požiūriu tyrimo dalyviai pasiskirstė labai plačiai. Empiriniame tyrime dalyvavo vaiko teisių apsaugos specialistai iš Vilniaus miesto, Vilniaus apskrities, Kauno miesto, Kauno apskrities, Klaipėdos, Šiaulių, Panevėžio, Utenos, Telšių, Tauragės, Alytaus ir Marijampolės apskričių. Didžiausią aktyvumą pademonstravo Klaipėdos apskrities vaiko teisių apsaugos specialistai. Jų dalis tyrimo imtyje sudarė 16,88 proc. Vilniaus apskrities vaiko teisių apsaugos specialistų dalis sudarė 11,88 proc., Šiaulių apskrities – 10,00 proc., Kauno – miesto – 6,25 proc., Kauno apskrities

– 9,38 proc. Penkių didžiųjų Lietuvos miestų atstovų dalis tyrimo dalyvių tarpe buvo didžiausia (56,25 proc.), o tai atitinka vaiko teisių apsaugos specialistų geografinį pasiskirstymą Lietuvoje.



4 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal skyrius, kuriuose dirba, proc. (n=160)

Tiriamieji nurodė ir savo darbo stažą vaiko teisių apsaugos srityje. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal darbo stažą pateiktas 8 lentelėje.

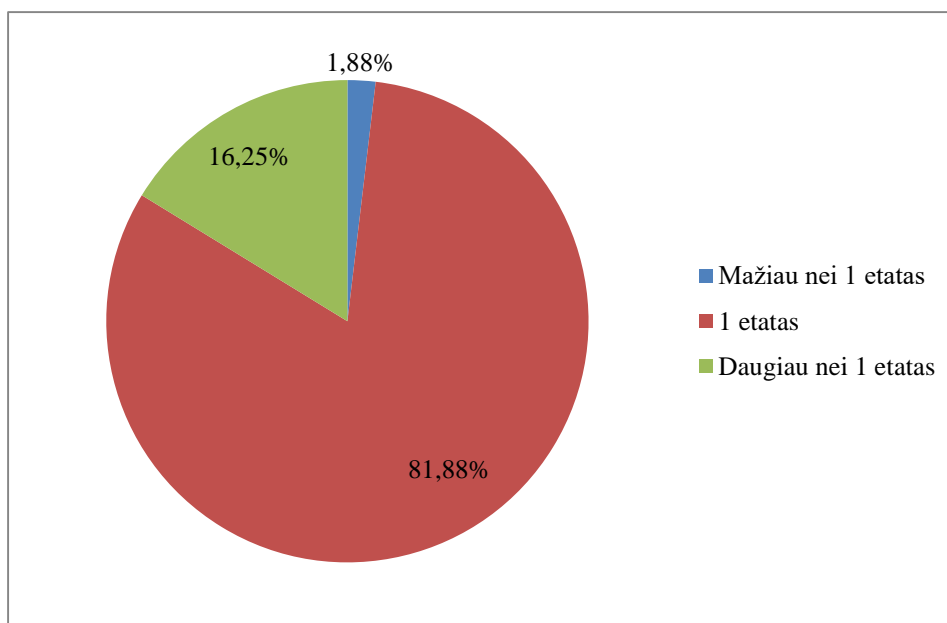
8 lentelė. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal darbo stažą (n=160)

Darbo stažas, metais	Tiriamųjų sk.	Tiriamųjų proc.
Iki 5 metų	75	46,88
6-10 metų	34	21,25
11-15 metų	22	13,75
16 metų ar ilgiau	29	18,13
Iš viso	160	100,00

Kaip rodo empirinio tyrimo rezultatai, daugumos tyrime dalyvavusių vaiko teisių apsaugos specialistų (46,88 proc.) darbo stažas – iki 5 metų. Toks gausus tiriamųjų, kurių darbo stažas vaiko teisių apsaugos srityje, skaičius sietinas su nuo 2018 m. liepos 1 d. Lietuvoje įgyvendinta reforma. Kaip minėta 2.1 šio darbo poskyryje, reformos įgyvendinimas išskėlė poreikį papildomai įdarbinti apie 200 darbuotojų. Šiais metais vaiko teisių apsaugos specialistų būrį papildžius tokiam gausiam naujų darbuotojų skaičiui, natūralu, kad dalies jų darbo stažas šiose pareigose yra minimalus. Nuo 6 iki 10 metų vaiko teisių apsaugos srityje dirba kiek daugiau nei penktadalis tyrimo dalyvių (21,25 proc.). 11–15 metų darbo stažą nagrinėjamame sektoriuje turi 13,75 proc. tiriamųjų, o 16 ar ilgesnį

darbo stažą – 18,13 proc. Vidutinis tyrimo dalyvio darbo stažas vaiko teisių apsaugos srityje yra 7,91 metai.

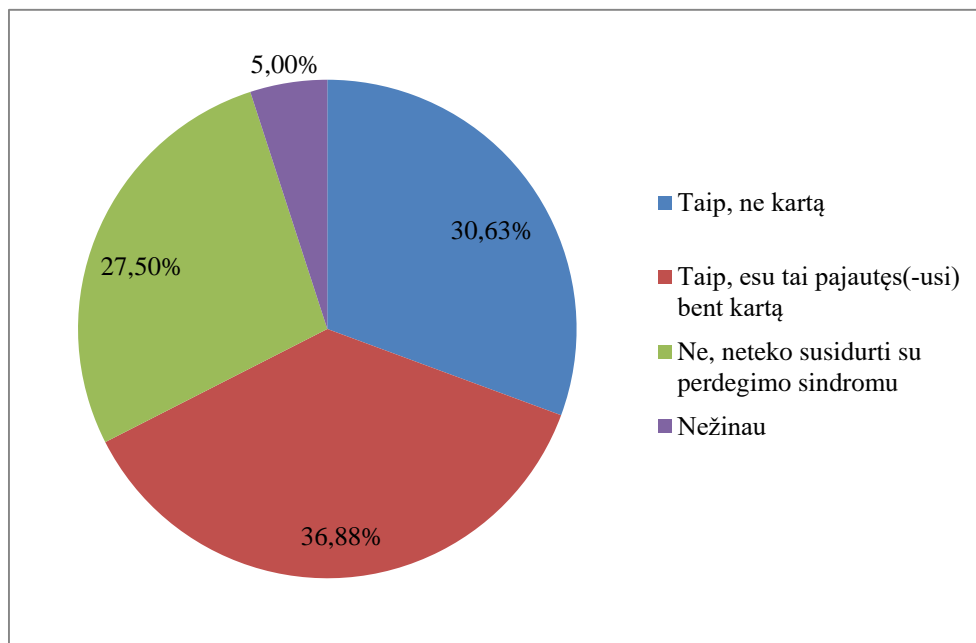
Tyrimo dalyvavusių vaiko teisių apsaugos specialistų buvo prašoma nurodyti ir, koks jų darbo krūvis. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal darbo krūvį pateiktas 5 paveiksle.



5 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal darbo krūvį, proc. (n=160)

Net 81,88 proc. tyrimo dalyvių vaiko teisių apsaugos specialisto pareigose dirba pilnu etatu. Kaip minėta teorinėje darbo dalyje, didesnis darbo krūvis kelia riziką susidurti su profesinio perdegimo sindromu. Atsižvelgiant į tai, kad 16,25 proc. vaiko teisių apsaugos specialistų darbo krūvis yra didesnis nei 1 etatas, ši tyrimo dalyvių grupė vertinama kaip potencialiai pažeidžiama profesinio perdegimo. Mažesnė profesinio perdegimo raiškos tikimybė kyla tuomet, kai darbo krūvis mažesnis. Tad, tikėtina, kad 1,88 proc. tiriamųjų, kurių darbo krūvis yra mažesnis nei 1 etatas, rečiau susiduria su profesinio perdegimo sindromu. Pažymėtina, kad šios sąsajos – tik prielaidos, kurios formuluojamos vadovaujantis atlikta teorine analize. Siekiant jas patvirtinti ar paneigti, apskaičiavus profesinio perdegimo skalių įverčius, bus ieškoma sąsajų su demografinėmis ir profesinėmis tiriamųjų charakteristikomis.

Perdegimo raiškos vaiko teisių apsaugos specialistų profesinėje veikloje įvertinimui tiriamųjų teirautasi, ar jiems yra tekę susidurti su profesinio perdegimo sindromu. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal atsakymų į šį anketos klausimą rezultatus pateiktas 6 paveiksle.



6 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal susidūrimą su perdegimo sindromu, proc. (n=160)

Sudėtinga išvelgti vieningas tendencijas susidūrimo su perdegimo sindromu aspektu. Ne kartą su profesinio perdegimo sindromu, bet kartą su profesinio perdegimo sindromu ir nei karto su profesinio perdegimo sindromu susidūrusių tyrimo dalyvių dalys skyrėsi nežymiai. Daugiausia tiriamųjų (38,88 proc.) bent kartą yra pajautę profesinio perdegimo sindromą. Ne kartą su juo yra susidūrę 30,63 proc. tiriamųjų, o nei karto – 27,50 proc. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal susidūrimą su profesinio perdegimo sindromu rodo, kad profesinis perdegimas vaiko teisių apsaugos specialistams yra pažįstamas reiškinys – su juo bent kartą susidūrė daugiau nei 67 proc. visų tiriamųjų. Tikėtina, kad susidūrimas su perdegimo sindromu gali būti susijęs su demografinėmis ir profesinėmis charakteristikomis.

Susidūrimo su perdegimo sindromu palyginimas pagal tyrimo dalyvių demografines ir profesines charakteristikas pateiktas 9 ir 10 lentelėse. Tyrimo rezultatai rodo, kad bent kartą su profesinio perdegimo sindromu susidūrė daugiau vyrų nei moterų, tačiau, apskaičiavus Chi kvadratą, nustatyta, kad šie skirtumai nereikšmingi, kadangi p reikšmė viršijo reikšmingumo lygmenį 0,05. Reikšmingų skirtumų nenustatyta ir tarp susidūrimo su profesinio perdegimo sindromu ir amžiaus, išsilavinimo, šeimyninės padėties. Reikšmingų skirtumų tarp susidūrimo su profesinio perdegimo sindromu ir skyriaus bei darbo krūvio nenustatyta, kadangi p reikšmės viršijo reikšmingumo lygmenį 0,05. Reikšmingi skirtumai nustatyti tarp darbo stažo ir susidūrimo su profesinio perdegimo sindromu.

9 lentelė. Susidūrimo su perdegimo sindromu palyginimas pagal tyrimo dalyvių demografines charakteristikas (n=160)

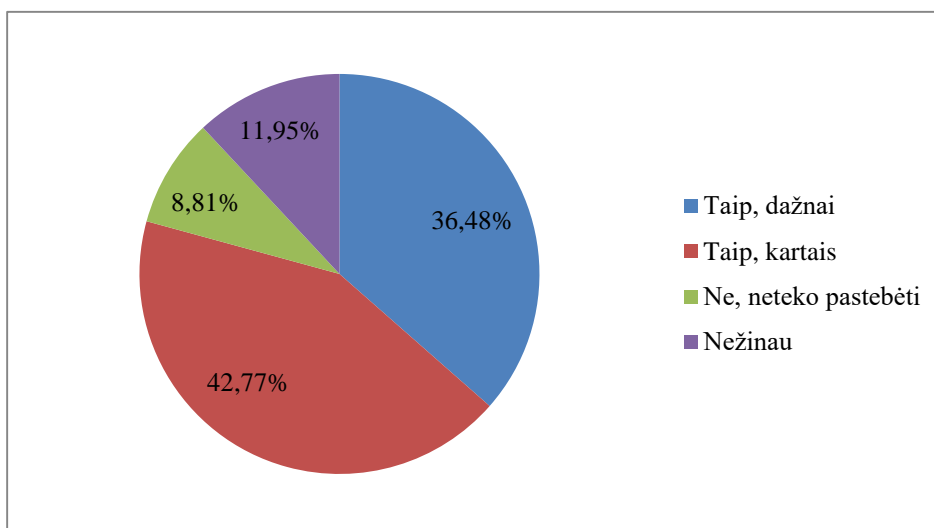
Demografinės charakteristikos		Susidūrimas su perdegimo sindromu			
		Taip, ne kartą	Taip, bent kartą	Ne	Nežinau
Lytis	Vyras	25,00	55,00	10,00	10,00
	Moteris	31,65	34,53	29,50	4,32
	χ^2	8,438			
	p	0,208			
Amžius	Iki 25 metų	0,00	33,33	66,67	0,00
	26-35 metų	20,45	43,18	31,82	4,55
	36-45 metų	29,09	40,00	25,45	5,45
	46-55 metų	42,86	31,43	25,71	0,00
	56-65 metų	36,36	27,27	22,73	13,64
	r	-0,113			
	p	0,155			
Išsilavinimas	Vidurinis	0,00	0,00	100,00	0,00
	Profesinis	0,00	100,00	0,00	0,00
	Aukštasis	31,21	36,31	27,39	5,10
	r	-0,049			
	p	0,535			
Šeimyninė padėtis	Nevedęs / netekėjusi	17,24	48,28	27,59	6,90
	Ssituokęs(-usi)	32,65	32,65	30,61	4,08
	Išsiskyęs(-usi)	36,36	39,39	18,18	6,06
	χ^2	5,571			
	p	0,473			

Apskaičiuotas Spearman'o koreliacijos koeficientas parodė atvirkštinius ryšius tarp darbo stažo ir susidūrimo su profesinio perdegimo sindromu ($r=-0,363$; $p=0,000$). Nustatyta, kad ilgėjant darbo stažui, didėja tikimybė, kad bus susidurta su profesinio perdegimo sindromu. Tai reiškia, kad trečioji tyrimo hipotezė (su profesinio perdegimo sindromu dažniau susiduria ilgesnį darbo stažą turintys vaiko teisių apsaugos specialistai) pasitvirtino. Atsižvelgiant į tai, ilgesnį vaiko teisių apsaugos specialistų darbo stažą galima laikyti profesinio perdegimo rizikos veiksniu. Atkreiptinas dėmesys, kad ryšys tarp vaiko teisių apsaugos specialistų darbo stažo ir profesinio perdegimo yra gana silpnas. Kitos tyrimo hipotezės nepasitvirtino, kadangi tarp susidūrimo su profesinio perdegimo sindromu ir amžiaus, išsilavinimo bei darbo krūvio nenustatyta reikšmingų ryšių. Tai reiškia, kad amžius, išsilavinimas ir darbo krūvis nėra vaiko teisių apsaugos specialistų profesinio perdegimo rizikos veiksniai.

10 lentelė. Susidūrimo su perdegimo sindromu palyginimas pagal tyrimo dalyvių profesines charakteristikas (n=160)

Demografinės charakteristikos		Susidūrimas su perdegimo sindromu			
		Taip, ne kartą	Taip, bent kartą	Ne	Nežinau
Skyrius	Vilniaus miesto	30,00	40,00	30,00	0,00
	Vilniaus apskritys	21,05	47,37	26,32	5,26
	Kauno miesto	20,00	40,00	40,00	0,00
	Kauno apskritys	33,33	53,33	13,33	0,00
	Klaipėdos apskritys	45,00	15,00	30,00	10,00
	Šiaulių apskritys	37,50	37,50	12,50	12,50
	Panevėžio apskritys	11,11	44,44	33,33	11,11
	Utenos apskritys	66,67	0,00	33,33	0,00
	Telšių apskritys	38,46	30,77	30,77	0,00
	Tauragės apskritys	28,57	28,57	35,71	7,14
	Alytaus apskritys	18,18	45,45	36,36	0,00
	Marijampolės apskritys	28,57	28,57	42,86	0,00
	χ^2	38,613			
	p	0,352			
Darbo stažas	Iki 5 metų	14,86	35,14	44,59	5,41
	6–10 metų	35,29	50,00	8,82	5,88
	11–15 metų	45,45	36,36	13,64	4,55
	16 metų ar ilgiau	55,17	24,14	17,24	3,45
	r	-0,363			
	p	0,000			
Darbo krūvis	Mažiau nei 1 etatas	29,77	35,11	29,01	6,11
	1 etatas	38,46	42,31	19,23	0,00
	Daugiau nei 1 etatas	30,63	36,88	27,50	5,00
	χ^2	-0,131			
	p	0,098			

Tyrimo dalyvavusių vaiko teisių apsaugos specialistų buvo prašoma nurodyti, ar, jų nuomone, jų kolegoms tenka susidurti su profesinio perdegimo sindromu. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal nuomones šiuo klausimu pateiktas 7 paveiksle. Atlikto tyrimo rezultatai rodo, kad vaiko teisių apsaugos specialistai dažniau pastebi kolegų susidūrimą su perdegimo sindromu, lyginant su savo pačių perdegimo sindromo pastebimumu (6 pav.). Dažnai kolegų profesinį perdegimą pastebi 36,48 proc. tyrimo dalyvių, o kartais – 42,77 proc. Palyginimui savo profesinį perdegimą dažnai pastebi 30,63 proc. tiriamųjų, o kartais – 36,88 proc. Tokie tyrimo rezultatai leidžia teigti, kad pats vaiko teisių apsaugos specialistas ne visuomet gali objektyviai įvertinti, ar jis susiduria su profesinio perdegimo sindromu. Kolegų profesinio perdegimo nepastebėjo tik 8,81 proc. tyrimo dalyvių.



7 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal jų nuomones, kad jų kolegos buvo susidūrę su perdegimo sindromu, proc. (n=160)

Situacijos darbe vaiko teisių apsaugos specialistams gali sukelti irzlumą, abejingumą, pyktį, pasyvumą, nepasitenkinimą, agresiją, išipareigojimo darbovietei stoką, įsiklausymo stoką. Tyrime dalyvavusių tiriamųjų buvo prašoma nurodyti, kaip dažnai jiems kyla šie jausmai. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal profesinio perdegimo sukeltas savybes pateiktas 10 lentelėje.

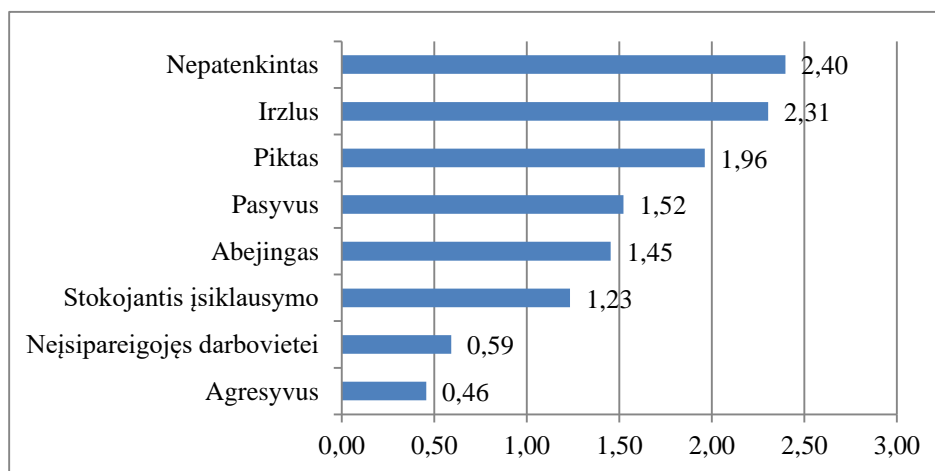
10 lentelė. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal profesinio perdegimo sukeltamų savybių raiškos dažnumą, proc. (n=160)

Teiginiai	Atsakymo variantai					
	Niekada	Kartą per metus ar rečiau	Kartą per mėnesį ar rečiau	Kelis kartus per mėnesį	Kartą per savaitę	Kasdien
Irzlus	9,74	18,83	27,92	20,78	20,13	2,60
Abejingas	31,58	21,71	25,66	13,82	5,26	1,97
Piktas	16,13	24,52	26,45	16,77	12,26	3,87
Pasyvus	21,19	33,77	25,17	12,58	5,96	1,32
Nepatenkintas	9,62	21,79	21,15	19,87	21,79	5,77
Agresyvus	74,83	13,25	5,96	3,97	1,32	0,66
Neįsipareigojęs darbovietei	61,84	25,66	7,89	1,97	1,32	1,32
Stokojantis įsiklausymo	33,12	29,22	22,73	11,69	2,60	0,65

Tyrimo rezultatai rodo, kad vaiko teisių apsaugos specialistai su įvardintomis savybėmis kasdien susiduria tik išimtiniais atvejais, jų dalis siekia 0,65–5,77 proc. Kartą per savaitę vaiko teisių apsaugos specialistai jaučia nepasitenkinimą (21,79 proc.), irzlumą (20,13 proc.). Irzlumas –

tai savybė, su kuria daugiausia vaiko teisių apsaugos specialistų susiduria ir kelis kartus per mėnesį (20,78 proc.), kartą per mėnesį ar rečiau (27,92 proc.).

Tyrimu nustatyta, kad kartą per metus daugiausia tiriamųjų jaučiasi pasyvūs (33,77 proc.) bei stoka įsiklausymo (29,22 proc.) (10 lentelė). Agresyvumo niekada nejaučiantys nurodė 74,83 proc. tiriamųjų, o neįsipareigojimo darbovietai – 61,84 proc. tiriamųjų. Pateiktas tiriamųjų pasiskirstymas pagal savybių raiškos dažnumą nesudaro prielaidų palyginti savybių raiškos dažnumo tarpusavyje. Dėl šios priežasties kiekvienai savybei skaičiuoti vidutiniai įverčiai, atsakymų variantams priskiriant balus („niekada“ – 0 balų, „kartą per metus ar rečiau“ – 1 balas, „kartą per mėnesį ar rečiau“ – 2 balai, „kelis kartus per mėnesį“ – 3 balai, „kartą per savaitę“ – 4 balai, „kasdien“ – 5 balai). Tokiu būdu siekiama nustatyti dažniausiai ir rečiausiai vaiko teisių apsaugos specialistų darbe pasireiškiančias savybes. Vidutiniai savybių raiškos įverčiai pateikti 8 paveiksle.



8 pav. Vidutiniai profesinio perdegimo sukeliamų savybių raiškos vidurkiai, balais

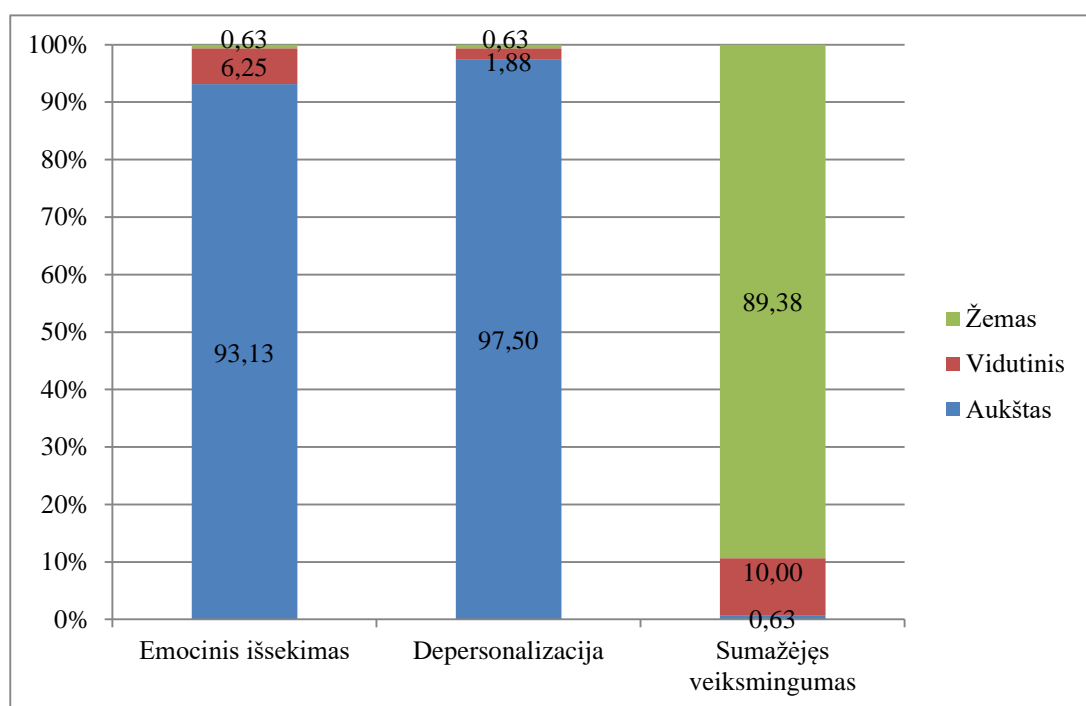
Aukščiausiais vidutiniais balais įvertintos savybės pasireiškia dažniausiai. Tai reiškia, kad vaiko teisių apsaugos specialistų darbe Lietuvoje dažniausiai susiduriama su nepasitenkinimu (2,40 balo), irzlumu (2,31 balo) bei pykčiu (1,96 balo). Rečiausiai pasireiškiančios savybės yra agresyvumas (0,46 balo) ir neįsipareigojimas darbovietai (0,59 balo). Tokie tyrimo rezultatai rodo, kad vaiko teisių apsaugos institucijai, siekiančiai įveikti profesinio perdegimo sąlygojamas savybes, svarbu orientotis į pasitenkinimo darbu didinimą bei irzlumo, pykčio minimizavimą.

Atlikto tyrimo rezultatai sudarė prielaidas įvertinti vaiko teisių apsaugos specialistų profesinio perdegimo raišką. Kaip numatyta tyrimo metodikoje, profesinio perdegimo raiškai pasitelktas Ch. Maslach perdegimo sindromo vertinimo klausimynas, sudarytas iš emocinio išsekimo, depersonalizacijos ir sumažėjusio veiksmingumo komponentų. Šių dimensijų aprašomoji statistika pateikta 11 lentelėje.

11 lentelė. Profesinio perdegimo komponentų aprašomoji statistika (n=160)

Komponentai	N	Minimali reikšmė	Maksimali reikšmė	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
Emocinis išsekimas	160	0,00	54,00	34,88	7,36
Depersonalizacija	160	5,00	30,00	20,01	4,01
Sumažėjęs veiksmingumas	160	3,00	48,00	23,64	5,80

Pateikti duomenys rodo, kad vaiko teisių apsaugos specialistų emocinio išsekimo komponentas siekė nuo 0 iki 54 balų, depersonalizacijos – nuo 5 iki 30, o sumažėjusio veiksmingumo – nuo 3 iki 48. Arčiausiai vidurkio išsisklaidžiusios depersonalizacijos reikšmės, o labiausiai nuo jo nutolusios – emocinio išsekimo. Remiantis 6 lentelėje nurodytomis ribinėmis komponentų reikšmėmis, kiekvieno tiriamojo kiekvienam komponentui priskirtos charakteristikos (žemas, vidutinis, aukštas). Tiriamųjų pasiskirstymas pagal šias charakteristikas pateiktas 9 paveiksle.

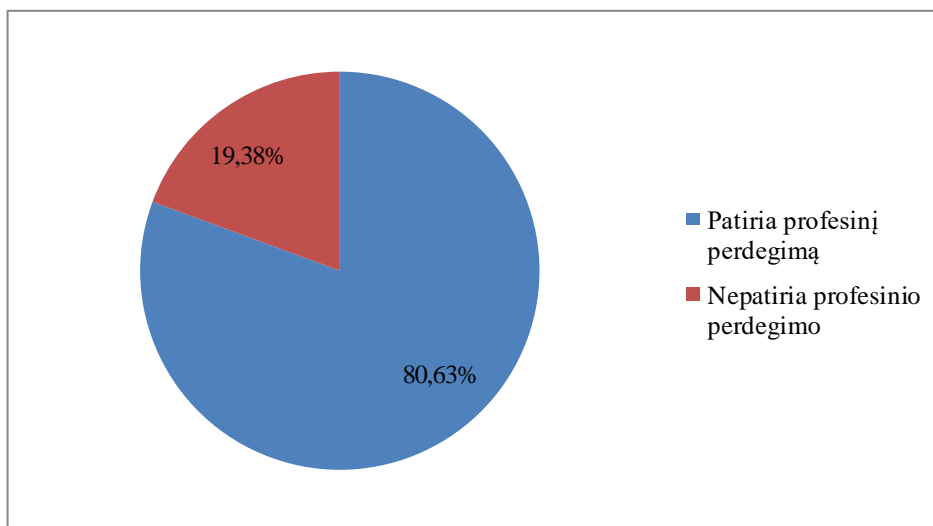


9 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal profesinio perdegimo komponentų raišką, proc. (n=160)

Tyrimo rezultatai rodo, kad net 93,13 proc. vaiko teisių apsaugos specialistų emocinis išsekimas yra aukštas. Tai reiškia, kad vaiko teisių apsaugos specialistai susiduria su emocinių resursų išsekimu, persidirbimu, specialistams stinga energijos imtis naujų veiklų ar komunikuoti su kitais asmenimis. 6,25 proc. vaiko teisių apsaugos specialistų emocinis išsekimas – vidutinis ir

tik 0,63 proc. – žemas. Vaiko teisių apsaugos specialistų darbe nesvetima ciniška, neigiama elgsena, emocinis atsitraukimas, apimantis nepasitikėjimą, nusivylimą, neviltingumą, perdėtą šaltumą komunikuojant su kitais asmenimis profesinėje veikloje. Tokia išvada daroma, kadangi net 97,50 proc. vaiko teisių apsaugos specialistų depersonalizacija yra aukšta.

Vidutinis depersonalizacijos lygis nustatytas tik 1,88 proc. tiriamųjų, o žemas – 0,63 proc. 89,38 proc. tyrimo dalyvių veiksmingumas yra žemas (9 pav.). Vidutiniu veiksmingumu pasižymi tik 10,00 proc. tyrimo dalyvių, o aukštu – 0,63 proc. Tokie veiksmingumo įverčiai leidžia teigti, kad vaiko teisių apsaugos specialistų darbe stokojama kompetencijos, darbo pasiekimų, efektyvumo. Visa tai lemia sumažėjusius specialistų gebėjimus dirbti sėkmingai, susilpnėjusį pasitikėjimą, nuvertinamą svarbą profesinėje veikloje. Tokie atskirų komponentų įverčiai leidžia teigti, kad vaiko teisių apsaugos specialistų darbe emocinio išsekimo, depersonalizacijos ir sumažėjusio veiksmingumo raiška yra itin stipri. Kaip minėta tyrimo metodikoje, surinkus aukštą emocinio išsekimo, aukštą depersonalizacijos ir žemą veiksmingumo sumažėjimo balų sumą, galima spręsti apie susidūrimą su profesinio perdegimo problema. Tad iš tyrimo imties buvo atrinkti aukšto emocinio išsekimo, depersonalizacijos ir žemo veiksmingumo sumažėjimo atvejai. Atrinkus tokius atvejus, nustatyta, kokia dalis tyrime dalyvavusių vaiko teisių apsaugos specialistų susiduria su profesinio perdegimo problema (10 pav.).



10 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal profesinio perdegimo patyrimą, proc. (n=160)

Atlikti skaičiavimai rodo, kad net 80,63 proc. vaiko teisių apsaugos specialistų susiduria su profesinio perdegimo problema. Tikėtina, kad situacijos sudėtingumą suintensyvino nuo 2018 m. įgyvendinta vaiko teisių apsaugos sistemos reforma Lietuvoje. Atlikto tyrimo rezultatai rodo, kad situacija vaiko teisių apsaugos sistemoje šiuo aspektu yra sudėtinga ir labai svarbu imtis savalaikių,

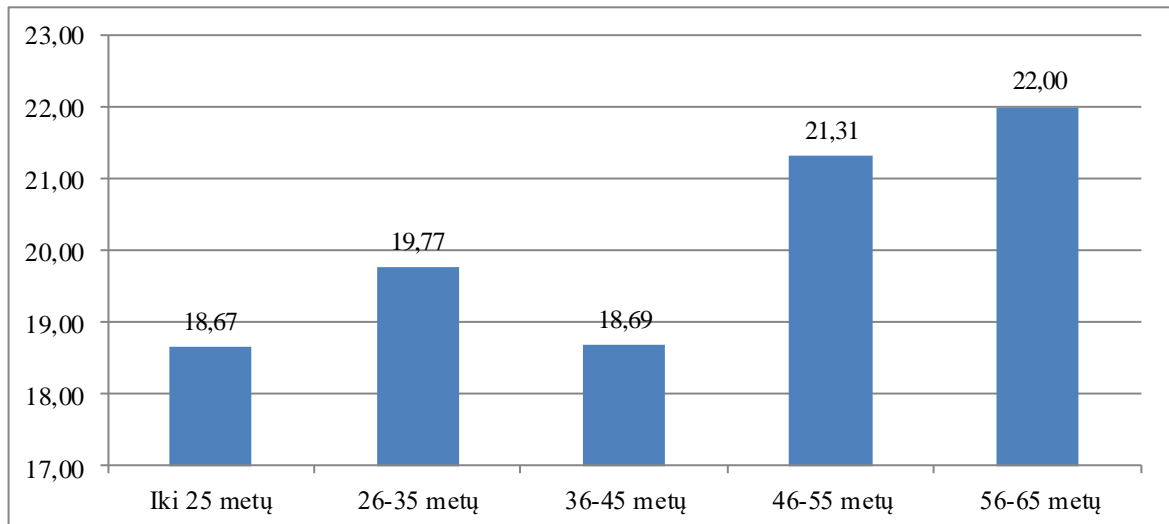
tikslingų ir efektyvių priemonių profesinio perdegimo prevencijai užtikrinti. Tik tokiu būdu bus galima užtikrinti emocinio išsekimo ir depersonalizacijos mažėjimą bei veiksmingumo padidėjimą.

Tikėtina, kad profesinio perdegimo komponentų raiška yra susijusi su demografinėmis ir profesinėmis tyrimo dalyvių charakteristikomis. Siekiant tą nustatyti, atlikti koreliacijos ir Chi kvadrato testai tarp profesinio perdegimo komponentų ir demografinių, profesinių charakteristikų (12 lent.). Reikšmingi ryšiai lentelėje pažymėti pilka spalva. Nustatyta, kad vaiko teisių apsaugos specialistų emocinis išsekimas tiesioginiais reikšmingais ryšiais yra susijęs su išsilavinimu ($r=0,156$; $p=0,048$) ir darbo stažu ($r=0,174$; $p=0,028$). Apskaičiuoti Sperman'o koreliacijos koeficientai leidžia teigti, kad aukštesnį išsilavinimą įgijusių vaiko teisių apsaugos specialistų emocinis išsekimas yra stipresnis. Stiprėja jis ir ilgėjant darbo stažui. Taigi, darbo patirtis – emocinio išsekimo rizikos veiksnys vaiko teisių apsaugos specialistų darbe.

12 lentelė. Profesinio perdegimo komponentų raiškos ir demografinių, profesinių charakteristikų ryšiai

Demografinės ir profesinės charakteristikos	Rodiklis	Profesinio perdegimo komponentai		
		Emocinis išsekimas	Depersonalizacija	Sumažėjęs veiksmingumas
Lytis	χ^2	62,94	107,259	185,400
	p	0,373	0,000	0,000
Šeimyninė padėtis	χ^2	47,051	42,404	54,345
	p	0,888	0,287	0,385
Skyrius	χ^2	347,119	203,229	332,925
	p	0,678	0,880	0,199
Amžius	r	0,039	0,248	0,069
	p	0,620	0,002	0,386
Išsilavinimas	r	0,156	0,014	0,165
	p	0,048	0,865	0,038
Darbo stažas	r	0,174	0,055	0,233
	p	0,028	0,486	0,003
Darbo krūvis	r	0,081	-0,114	0,093
	p	0,310	0,151	0,240

Chi kvadrato testai parodė, kad egzistuoja reikšmingi depersonalizacijos skirtumai vyrų ir moterų grupėse ($\chi^2=107,259$; $p=0,000$). Stipriau išreikšta depersonalizacija pasižymėjo moterų ($M=20,21$) nei vyrų ($M=18,30$). Nustatytas reikšmingas tiesioginis ryšys tarp vaiko teisių apsaugos specialistų ir depersonalizacijos ($r=0,248$; $p=0,002$). Tai reiškia, kad vyresnių darbuotojų depersonalizacija yra išreikšta stipriau (11 pav.).

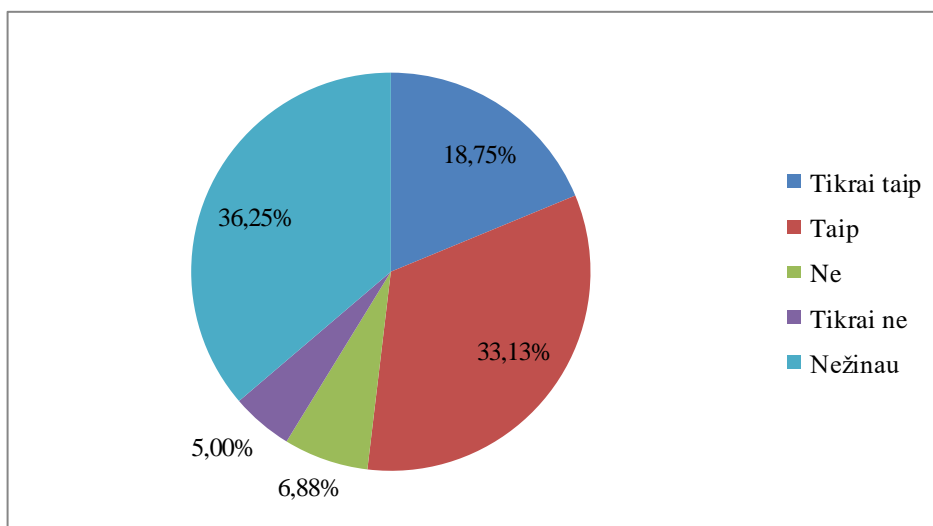


11 pav. Skirtingo amžiaus grupių tiriamųjų depersonalizacijos raiškos vidurkiai, balais (n=160)

Vaiko teisių priežiūros specialistų depersonalizacijos raiška pagal amžiaus grupes rodo, kad labiausiai išreikšta depersonalizacija būdinga 56–65 metų amžiaus atstovams ($M=22,00$). Silpniausiai išreikšta jaunesnių nei 25 metai amžiaus specialistų depersonalizacija ($M=18,67$).

Sumažėjęs veiksmingumas reikšmingai skiriasi vyrų ir moterų grupėse ($\chi^2=185,400$; $p=0,000$). Vyrų sumažėjusio veiksmingumo vidurkis – 23,15 balų, o moterų – 23,62 balo. Reikšmingi tiesioginiai sumažėjusio veiksmingumo ryšiai nustatyti su išsilavinimu ($r=0,165$; $p=0,038$) ir darbo stažu ($r=0,233$ $p=0,003$). Tai reiškia, kad sumažėjusio veiksmingumo raiška stipresnė aukštesnį išsilavinimą įgijusių ir ilgesnį darbo stažą vaiko teisių apsaugos srityje turinčių specialistų tarpe.

Itin dažna profesinio perdegimo raiška gali lemti vaiko teisių apsaugos specialistų nenorą ateityje dirbti vaiko teisių apsaugos srityje. Tyrimo dalyvių buvo prašoma nurodyti, ar ateityje jie turi ketinimų dirbti nagrinėjamoje srityje (12 pav.). Tyrimu nustatyta, kad daugiau nei pusė tyrimo dalyvių ketina ateityje dirbti vaiko teisių apsaugos srityje. Kiek daugiau nei trečdalis tiriamųjų (36,25 proc.) išreiškė dvejonį dėl savo ketinimų, pasirinkdami atsakymo variantą „nežinau“. Tikėtina, kad dvejonės gali būti susijusios su patiriamu profesiniu perdegimu, tad tarp ketinimų ateityje dirbti vaiko teisių apsaugos srityje ir profesinio perdegimo raiškos atlikti Chi kvadrato testai. Šių testų rezultatai parodė, kad ketinimai likti dirbti vaiko teisių apsaugos srityje nėra susiję su patiriamu profesiniu perdegimu ($\chi^2=4,513$; $p=0,341$) – tarp ketinimų likti dirbti vaiko teisių apsaugos srityje ir patiriamo profesinio perdegimo nenustatyta reikšmingų skirtumų.



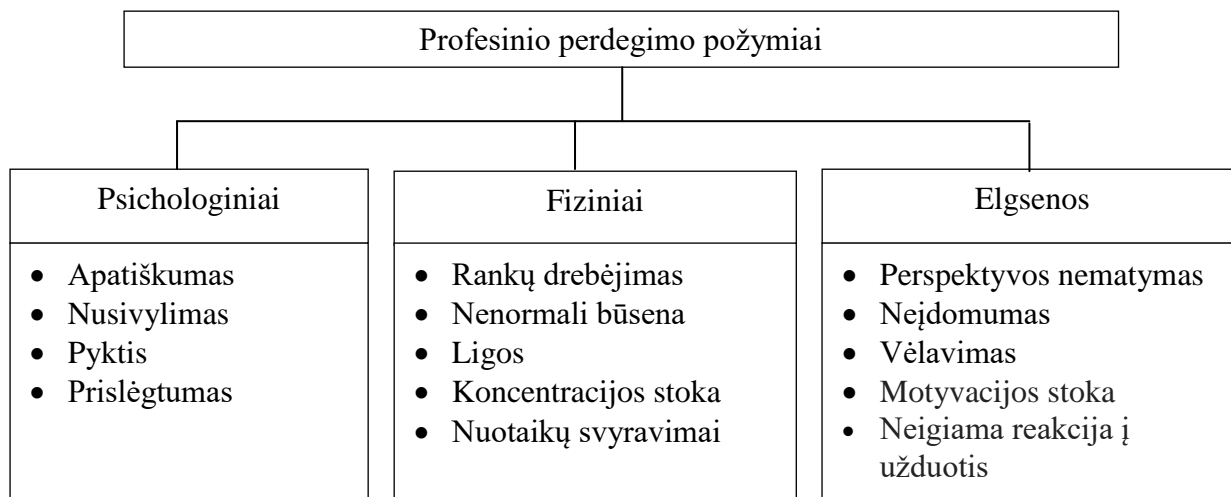
12 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal ketinimus ateityje dirbti vaiko teisių apsaugos srityje, proc.
(n=160)

Apibendrinant atlikto kiekybinio perdegimo sindromo raiškos vaiko teisių apsaugos specialistų profesinėje veikloje tyrimo rezultatus, galima teigti, kad šių specialistų profesinei veiklai būdinga itin dažna perdegimo sindromo raiška. Aukštą profesinio perdegimo lygį rodo visi profesinio perdegimo komponentai – emocinis išsekimas, depersonalizacija ir sumažėjęs veiksmingumas.

3.2.2. Perdegimo sindromo raiškos vaiko teisių apsaugos specialisto profesinėje veikloje priežastys ir prevencijos galimybės

Siekiant nustatyti perdegimo sindromo raiškos vaiko teisių apsaugos specialisto profesinėje veikloje priežastis ir prevencijos galimybes, buvo atlikti struktūrizuoti giluminiai interviu su vaiko teisių apsaugos specialistais. Interviu dalyvavusių specialistų buvo prašoma nurodyti, kaip dažnai jiems tenka susidurti su profesiniu perdegimu. Nustatyta, kad profesinis perdegimas vaiko teisių apsaugos specialistų darbe nėra svetimas, dauguma informantų su juo susiduria dažnai („...*ko gero dažnokai <...> ganėtinai dažnai*“, (A); „... *porą kartų į mėnesį <...> daugiau nei kartą į mėnesį aš pagalvoju, kad šito viso gana*“, (D)). Esama atvejų, kuomet su tokia būseną susiduriama gana retai („... *kartą į metus*“ (B)). Esama pavienių atvejų, kuomet su profesiniu perdegimu nesusiduriama („*asmeniškai aš, galima sakyti nelabai susiduriu su tuo perdegimu*“, (C)). Su profesiniu perdegimu nesusidurianti informantė vaiko teisių apsaugos srityje dirba nuo 1993 m. ir iki šiol nei karto nesusidūrė su profesiniu perdegimu.

Teorinėje šio darbo dalyje, atlikus mokslinės literatūros analizę, nustatyta, kad profesiniam perdegimui būdingi psichologiniai, fiziniai ir elgsenos simptomai (1.1.3 poskyris, 12–14 psl.). Informantų nurodyti simptomai įvardinti 13 paveiksle.



13 pav. Vaiko teisių apsaugos specialistų patiriami profesinio perdegimo simptomai

Informantai minėjo įvairius psichologinius, fizinius bei elgsenos simptomus, kuriuos sukelia profesinis perdegimas. Psichologiniai simptomai – tai apatija („*būseną būna tokia kaip roboto <...> ...tiesiog darai, tai, ką turi padaryti, nes tai tavo darbas, nes gauni už tai atlyginimą <...> tiesiog darai tuos užprogramuotus veiksmus kaip robotas*“ (A); „*nesijaučia optimizmo*“ (C)), nusivylimas („*nusivylimas*“ (B)), pyktis („*... pyktis ima*“ (B)), prislėgtumas („*...ir nuotaika tada žmogaus būna prislėgta*“ (C)). Informantai įvardijo tokius fizinius simptomus: rankų drebėjimą („*...net rankų drebėjimai prasideda*“ (A)), nenormalią būseną („*...nenormali ta būseną žmogaus*“ (A)), ligas („*...reikėtų gydytojų pagalbos <...> tiesiog imuninė sistema sustreikuoja <...> imunitetas nusilpsta <...> kiekvienais metais turiu atsirgti ir taip sunkiai*“ (B)), koncentracijos stoką („*sunku susikoncentruoti ties vienu darbu*“ (B)), nuotaikų svyravimus („*...darbe būna <...> nuotaikų svyravimai*“ (B)). Elgsenos simptomai pasireiškia kaip perdegimo rezultatas. Šie simptomai – tai perspektyvos nematymas („*... perspektyvos savęs šioje srityje nematau*“ (A)), neįdomumas („*pasidaro neįdomu*“, (A)), vėlavimas („*...stresas, kad nespėju, kad gausiu velnių <...> .čia kažkur nenuvažiavau, čia kažką praleidau <...> mano darbo valandos tai penktą valandą tikrai nepasibaigia, todėl, kad mes nesusitvarkome dokumentų*“ (A)), motyvacijos stoka („*... motyvacijos stoka*“ (D)), neigiama reakcija į užduotis („*...liūdnai reaguoja į užduotį, nes jam sunku ją atlikti*“ (D)). Informantų įvardinti elgsenos simptomai liudija apie kai kurių vaiko teisių apsaugos specialistų patiriamą stiprų profesinį perdegimą. Kaip profesinio perdegimo požymius informantai įvardijo didelį darbo krūvį ir mažą darbo užmokestį, tačiau pastarieji veiksniai nepriskirtini nei

psichologinio, nei fizinio ar elgsenos pobūdžio simptomams, greičiau jie vertintini kaip profesinio perdegimo priežastys.

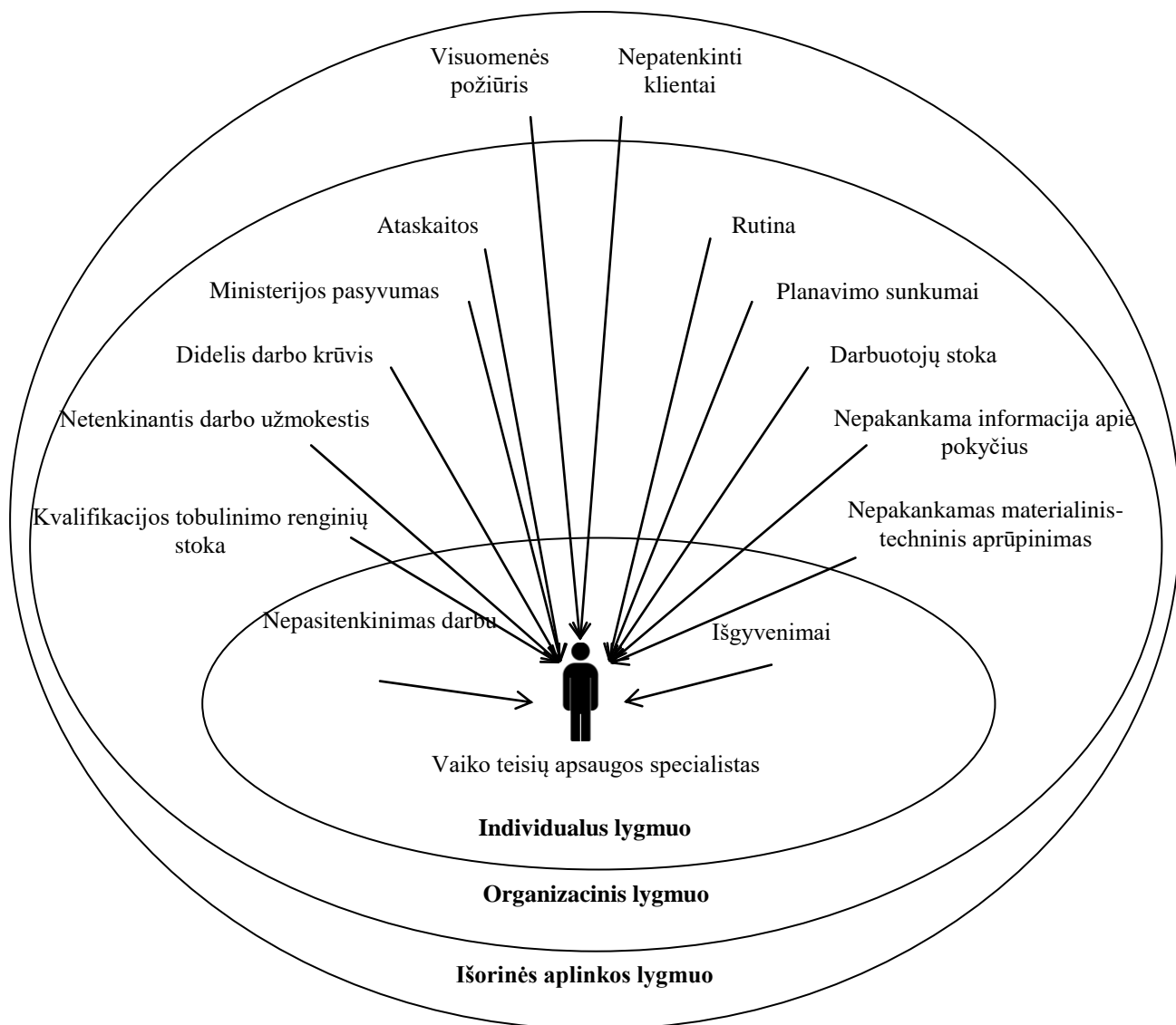
Dažną profesinio perdegimo raišką vaiko teisių apsaugos specialistų darbe rodo ir tai, kad informantai dažnai pastebi savo kolegų profesinį perdegimą („*dabar mūsų darbuotoja, kuri virš 30 metų, na aš nežinau, jeigu aš sau galėčiau sakyti, kad yra perdegimas, tai ten yra visas sudegimas*“ (A), „*būna, ir galima sakyti, kad net dažnai <...> chroniškai, dažnai*“ (C), „*girdžiu pastoviai, kad reikia keisti darbą*“ (D), „*pastebiu <...> kartą į metus tai tikrai. Ir gal net dažniau*“ (B)).

Vaiko teisių apsaugos specialistų profesinį perdegimą gali sukelti plati veiksmų įvairovė. Tyrimo metu informantų teirautasi, kas, jų nuomone, sukelia profesinį perdegimą. Informantai tendencingai minėjo didelį darbo krūvį, netenkinantį darbo užmokestį ir darbuotojų stoką (13 lent.).

13 lentelė. Vaiko teisių apsaugos specialistų profesinį perdegimą sąlygojantys veiksniai

Kategorija	Subkategorija	Informantų teiginiai
Perdegimą sukeltantys veiksniai	Didelis darbo krūvis	„... nuo didelio krūvio“ (A). „... neįmanoma visko aprėpti, nors žmogus esi atsakingas ir pareigingas ir norisi padaryti“ (A). „Fiziškai niekaip nespėji“ (A). „... dideli krūviai“ (D).
	Netenkinantis darbo užmokestis	„...atlyginimas“ (A). „...apie 1000 turi būti į rankas“ (A). „...dabar tas atlyginimas yra pasityčiojimas“ (A). „...maži atlyginimai“ (D).
	Darbuotojų stoka	„...trūksta žmonių“ (A). „Daug išeina, naujų neateina, ir dabar daug etatų yra laisvų“ (A). „...jei būtų daugiau žmogiškų išteklių, pasidalintų šie darbai ir būtų lengviau“ (B).

Visi lentelėje įvardinti veiksniai – organizacinio pobūdžio, tačiau informantai pavieniais atvejais įvardijo ir daugiau individualių bei aplinkos pobūdžio veiksnių. Jie pateikti 14 paveiksle. atlikto tyrimo rezultatai leidžia teigti, kad vaiko teisių apsaugos specialistų profesinį perdegimą suponuoja individualaus, organizacinio ir išorinės aplinkos lygmenų veiksniai. Skirtingų vaiko teisių apsaugos specialistų atveju galimi skirtingų veiksnių ir skirtingo veiksnių stiprumo raiškos deriniai.



14 pav. Vaiko teisių apsaugos specialistų profesinį perdegimą lemiančių veiksnių sistema

Tyrimu nustatyta, jog individualiame lygmenyje profesinį perdegimą sukelia **nepasitenkinimas darbu** ir **patiriami išgyvenimai**. Organizaciniame lygmenyje informantai minėjo **ataskaitų teikimą, ministerijos pasyvumą, didelį darbo krūvį, nepasitenkinimą darbo užmokesčiu, kvalifikacijos tobulinimo renginių stoką, darbo rutiniškumą, planavimo sunkumus, darbuotojų stoką, nepakankamą informaciją apie pokyčius, nepakankamą materialinį-techninį aprūpinimą**. Išorinėje aplinkoje vaiko teisių apsaugos specialistų profesinį perdegimą sukelia **visuomenės požiūris** ir **nepatenkinti klientai**.

Vaiko teisių apsaugos specialistai skiriasi pagal veiksmus, kurių imasi, susidūrę su profesinio perdegimo problema. Šie veiksmai įvardinti 14 lentelėje.

14 lentelė. Vaiko teisių apsaugos specialistų veiksmai, susidūrus su profesinio perdegimo problema

Kategorija	Subkategorija	Informantų teiginiai
Vaiko teisių apsaugos specialistų veiksmai, iškilus profesinio perdegimo problemai	Atsipalaidavimas	„...mėgstu relaksuotis SPA ar vandens procedūros“ (A). „Aš moku atsipalaiduoti“ (C). „Aš moku <...> atsijungti“ (C).
	Laiko skyrimas pomėgiams	„...ir kiti darbuotojai turi savo pomėgius“ (A). „...realizuodami save per pomėgius“ (A). „...labai skaitau literatūrą“ (A). „... skaitydama literatūrą“ (A). „...mėgstu išeiti į renginius“ (A). „Mano kolega, eina su žmona šokti“ (A). „Mano kolega <...> sportuoja“ (A). „... daugiau laiko gamtoje <...> praleidžiame“ (B). „Mėgstu gėlininkystę“ (B). „Aš galiu nueiti į kiną“ (D).
	Atsiribojimas nuo darbo	„... nejungiu televizijos, nes ten kalba apie tas pačias problemas, su kuriomis visą dieną dirbu“ (A). „...savaitgalį jokių minčių apie darbą“ (B).

Vaiko teisių apsaugos specialistai, susidūrę su profesinio perdegimo problema, dažniausiai bando atsipalaiduoti, užsiima pomėgiais ir stengiasi atsiriboti nuo darbo. Pavieniais atvejais akcentuotas ir darbas su savimi („...reikia dirbti su savimi <...> reikia tinkamai mąstyti“ (A)), laiko leidimas su šeima („... daugiau laiko <...> su šeima praleidžiame“ (B)), namų ūkio darbų atlikimas („...namų ūkio darbai“ (B)).

Interviu dalyvavę vaiko teisių apsaugos specialistai nurodė ir, kaip jie patys galėtų padidinti savo atsparumą profesiniam perdegimui. Informantai akcentavo darbą su savimi („...reikia to darbo su savimi“ (A)), „...stengiuosi pamiršti tas problemas“ (B), „aš tiesiog grįžau į savo tapatybę“ (C)). Tyrimo dalyviai minėjo, kad atsparumą profesiniam perdegimui padeda didinti ir kvalifikacijos tobulinimo renginiai („...reikia seminarų kokybiškų, dviem dienom mažiausiai“ (A)), knygų skaitymas („... knygų skaitymu“ (B)), kinas („... kinuose“ (B)), tikėjimas („man labai padeda tikėjimas“ (C)).

Tyrimo dalyvių buvo prašoma įvardinti kuo, susidūrus su profesiniu perdegimu, galėtų padėti kolegos, šeimos nariai. Su profesiniu perdegimu susidūrusiems vaiko teisių apsaugos specialistams kolegos padeda atlikti profesines užduotis, palaiko (15 lent.). Be palaikymo ir pagalbos profesinių užduočių atlikime kolegos profesinį perdegimą gali padėti įveikti ir išklausymu („... mes kiekvienu atveju išsikalbame, išklausome vieni kitus <...> pagrindinis dalykas, tai pokalbiai tarpusavyje“ (B)), supratingumu („... tiesiog suprantame vieni kitus iš akių ir nieko

nereikia sakyti, kad blogai yra“ (A)), pozityviu nuteikimu („... pozityviau nuteikia <...> galėčiau žmogui pasakyti kokių pagyrimų“ (C)). Tokie tyrimo rezultatai rodo, kad kolegos gali padėti įveikti profesinį perdegimą, tačiau pagalbą kolegos teikia ne visuose skyriuose. Kai kuriuose skyriuose susiklosčiusios tokios aplinkybės, kad pagalbos kolegos vieni kitiems neteikia („mūsų skyriuje nėra kam padėti <...> čia ne skyrius, čia atskiri žmonės. Čia ne kolektyvas“ (D)).

15 lentelė. Kolegų ir šeimos narių pagalba, susidūrus su profesinio perdegimo problema

Kategorija	Subkategorija	Informantų teiginiai
Kolegų pagalba profesinio perdegimo įveikoje	Pagalba, atliekant profesines užduotis	<p>„Sakome <...> duok savo darbą man, padėsiu“ (A).</p> <p>„...padedame ir nepaliekame vieno bėdoje“ (A).</p> <p>„...padedame“ (A).</p> <p>„...kartu bandome priimti sprendimus“ (B).</p> <p>„... galiu ir pasidalinti“ (B).</p> <p>„... duoti patarimų sprendžiant vieną ar kitą užduotį“ (C).</p> <p>„... pagalba iš manęs“ (C).</p> <p>„... tas krūvis sumažėtų“ (C).</p>
	Palaikymas	<p>„Palaikome“ (A).</p> <p>„Savo aplinkoje, tiek darbe, <...> visi palaiko“ (A).</p> <p>„Iš kolegų visada turiu palaikymą“ (B).</p> <p>„... galiu ir <...> pabendrauti“ (B).</p>
Šeimos pagalba profesinio perdegimo įveikoje	Supratingumas	<p>„Jei šeimos nariai būtų visiškai nesupratingi, ko gero nelabai būtų galima dirbti ir po darbo“ (A).</p> <p>„Šioje vietoje tikrai reikia <...> supratingumo“ (A).</p> <p>„Ir tokio supratingumo“ (A).</p> <p>„Supratingumas, taip“ (A).</p> <p>„... pirmiausia yra supratingumas“ (A).</p> <p>„Nepasmerktų“ (C).</p>
	Palaikymas	<p>„Šioje vietoje tikrai reikia šeimos narių palaikymo“ (A).</p> <p>„Savo aplinkoje, <...> tiek šeimoje visi palaiko“ (A).</p> <p>„... tiesiog palaikytų su gera nuotaika“ (C).</p>
	Išklausymas	<p>„Su vyru pasikalbame“ (B).</p> <p>„Kad galėtų išklausti“ (C).</p>
	Laiko leidimas drauge	<p>„Kad galėtų <...> kažkur kartu praleisti laiką“ (C).</p> <p>„Išvežti mane prasiblaškyti. Atostogų kokių“ (D).</p>

Šeimos narių vaidmuo, teikiant pagalbą su profesiniu perdegimu susidūrusiems vaiko teisių apsaugos specialistams, yra labai svarbus. Šeimos nariai, kaip rodo tyrimo rezultatai, padeda supratingumu, palaikymu, išklausymu, laiko leidimu drauge. Pažymėtina, kad vieni informantai į savo profesinę veiklą įtraukia šeimos narius („jei šeimos nariai būtų visiškai nesupratingi, ko gero

nelabai būtų galima dirbti ir po darbo. Tikrai ne kiekvienas vyras kentėtų, tai mes dirbame įvairiausiu laiku ir važiuodavome naktį į iškvietimus <...> mano vyras veterinaras, jis daug važinėja taip pat. Žinau daug situacijų, kai nuvažiuoja į kokį kaimą ir ten jam pradeda pasakoti apie kitas šeimas. Vyras man suteikia daug informacijos, ko aš iš kitur nesužinočiau“ (A), „kai dirbome neribotomis valandomis, kai važiuodavome, naktimis ar šventėmis, mano vyras yra ne kartą važiuavęs kartu, vairuodavo automobilį, nes reikia kartais vyriškos apsaugos“ (A)), o kiti stengiasi nuo profesinių problemų savo šeimos narius atriboti („... šeimos narių nelabai norisi įvertinti tas problemas. Kai jaučių artėjant tą perdegimą, tada nenoriu niekur dalyvauti, jokiuose renginiuose, nėra man tokio poreikio. Nėra noro bendrauti“ (B)).

Atliekant tyrimą vaiko teisių apsaugos specialistų buvo prašoma nurodyti, kaip institucija ir valstybė galėtų sumažinti profesinio perdegimo tikimybę vaiko teisių apsaugos specialistų darbe. Remiantis informantų išsakytomis problemomis ir pasiūlymais, suformuluotos profesinio perdegimo tikimybės mažinimo kryptys (16 lent.).

Atlikto kokybinio tyrimo su vaiko teisių apsaugos specialistais rezultatai sudarė prielaidas išgryninti tokius pasiūlymus, nukreiptus į vaiko teisių apsaugos specialistų profesinio perdegimo mažinimą: darbo krūvio koregavimas, darbuotojų skaičiaus didinimas, konsultacijų, mokymų, informacijos teikimo galimybių tobulinimas, motyvavimo priemonių tobulinimas. Viena informantė išsamiau įvardijo ir daugiau problemų, kurių sprendimui pateikė tokius pasiūlymus:

- pokyčių įgyvendinimo tobulinimas („... iš mūsų reikalaujama to, ko mūsų nemokė <...> įmetė naują kompiuterinę sistemą, registruokite, veskite duomenis ir visą kitą, tai nereiškia, kad prišokus išeina <...> niekas nieko neaiškino <...> kai pamatė, kad gavosi visiems nesąmonė, tada sugalvojo, kad reikia pradėti siųsti patikslinimus“ (A));
- materialinio-techninio aprūpinimo gerinimas („... patalpų valymui vežamės savo šluotas, siurblius <...> mūsų automobiliai ant nusibaigimo ribos, kuriuos esame gavę prieš visą dešimtmetį <...> dar po šiai dienai neturime kuro kortelių“ (A));
- organizacinio klimato stiprinimas („... dabar to kolektyvo visai nėra, esame keturi savo skyriuje <...> žmonės nori bendrauti, nori susieiti, dalintis problemomis, aptarti kažkokias situacijas“ (A));
- pareiginių instrukcijų koregavimas („aš skaičiuoju automobilio kilometražus ir degalus, nors niekas manęs šiam darbui nepaskyrė, ir papildomo atlygio už tai negaunu“ (A));
- reformos įgyvendinimo tobulinimas („...techniškai buvo nepasiruošta ir panerta stačia galva politiškai <...> žmonės paleisti reformą plikom rankom vykdyti. Kaip norite, taip susidorokite <...> na, būdavo, kad savivaldybėje burbuliuodavome, bet, kad kas būtų pasakęs, kad dabar bus tokia netvarka. Kai dabar mes turime tokia situaciją, mes suprantame kaip buvo anksčiau geriau <...>.ta nežinomybė <...> .šiuo atveju ne pats

įstatymas, ne pati mintis tos reformos yra blogai, bet pats įgyvendinimas <...> jau dabar girdėjome, kad pats ministras sako, kad tai buvo skubota ir nepasiruošta“ (A));

16 lentelė. Vaiko teisių apsaugos specialistų profesinio perdegimo mažinimo galimybės

Kategorija	Subkategorija	Informantų teiginiai
Profesinio perdegimo mažinimo kryptys	Darbo krūvio koregavimas	<p>„Darbo krūvis yra neadekvatus“ (A).</p> <p>„... galėtų būti normuota, kad nebūtų jog nespėjus padaryti vieno darbo, jau turi kitą“ (C).</p> <p>„...mažiau krūvio“ (C).</p> <p>„...kitaip turi nešti darbus namo, kad spėtum daryti kitus“ (C).</p>
	Darbuotojų skaičiaus didinimas	<p>„... automobilių vairavimas, visada vairuojame patys, jokios vyriškos pagalbos niekada nesulaukiame“ (A).</p> <p>„...patalpų valymas - valomės patys“ (A).</p> <p>„Daugiau specialistų“ (C).</p> <p>„... turi būti 6 darbuotojai, o ne 3 kaip dabar“ (D).</p>
	Konsultacijų, mokymų informacijos teikimo galimybių tobulinimas	<p>„Net kai būdavo situacija kokia nors, tu galėdavai pasiskambinti į savivaldybę, pasitarti ką ir kaip elgtis su kokia šeima. O dabar tai neįmanoma. Nesileidžia į kalbas“ (A).</p> <p>„...kartais reikia pagalbos dėl teisinio įforminimo“ (A).</p> <p>„... supervizorių, patarimų sudėtingais atvejais“ (B).</p> <p>„...norėčiau daugiau patarimų. Prieš reformą galėjai važiuoti, skambinti ir gauti patarimų ką ir kaip daryti kiekvienoje situacijoje. Dabar gauname tik viena atsakymą - skaitykite teisės aktus“ (B).</p> <p>„Gal kartais ir psichologinės pagalbos, konsultacijų. Kaip atsipirti, kaip nepasiduoti“ (B).</p> <p>„Individualių psichologinių konsultacijų“ (B).</p> <p>„...mokymų, kaip išeiti iš tų negatyvių emocijų“ (C).</p> <p>„Psichologo pagalbos“ (D).</p>
	Motyvavimo priemonių tobulinimas	<p>„Vaiko teisių specialistų darbas ir tvarka yra įtrauktas į pavojingų darbų sąrašą <...>. Po liepos 1d ministerija nusprendė, kad darbas nepavojingas ir 20% po apmokėjimo nebėra“ (A).</p> <p>„Valstybė neteikia <...> nei apsaugos, nei 20%“ (A).</p> <p>„Valstybė neteikia nei draudimo“ (A).</p> <p>„...valstybės mastu galėtų duoti gal sanatorijas kas pusę metų, kad atsipalaiduoti ir visai nuo to atitrūkti“ (C).</p> <p>„...kažkokio skatinimo. Mane skatintų, kad galėtume kartais dirbti nuotoliniu būdu, premijos kad būtų tarkim kokios“ (D).</p>

- vaiko teisių apsaugos specialisto profesijos patrauklumo didinimas („... sistema nežavi darbuotojų, nauji neateina, o senieji tempia, nes reikia turėti darbo vietą, reikia išverti iki

pensijos“, A; „*Mano vyresnė kolegė, kuriai beveik 60 metų, ji sako man dar 3 metais pagal apskaičiavimus iki pensijos, ji vos ne kiekvieną dieną skaičiuoja kalendorių kiek liko <...> kiekvieną kartą atidarius tinklapį, vis naujos pavardės, yra tokia darbuotojų kaita“* (A));

- *požiūrio į vaiko teisių apsaugos specialistus koregavimas („darbuotojų nuvertinimas, net žvilgsnis būna nemalonus <...> ir dar ant manęs rėkia, kad išsidirbinėju ir panašiai. Labai negražiai viską papasakojau, na bet čia viskas labai liūdna. Ypač kai tiek darai, stengiesi, kuri ir kiek daug atiduota ir dienų, vakarų ir naktų ir esi vis tiek nuvertintas ir nereikalingas <...> visiškai nesame pagirti darbdavio. Viskas ir ką bedarytume yra blogai <...> pati ministerija nekovoja už darbuotoją ir jo nei kiek nevertina <...> netikrumo, nesaugumo jausmas <...> nevertinimas ir nuvertinimas <...> bet jau kiek gavome velnių nuo liepos 1d, tai nesuskaičiuojamą kiekį <...> dabar tik puola gatvėje <...> reikalauti iš darbuotojo, jam nieko nedavus <...> savivaldybėje buvau ponis, tai dabar visiška pastumdėlė“* (A)).

Atlikto kokybinio tyrimo su vaiko teisių apsaugos specialistais rezultatai parodė, kad šių specialistų profesinį perdegimą sukelia plati individualaus, organizacinio ir išorinės aplinkos lygmens veiksnių, kurių tobulinimui būtina imtis priemonių. Šios priemonės projektuojamos kitame šio darbo poskyryje.

3.2.3 Perdegimo sindromo raiškos vaiko teisių apsaugos specialisto profesinėje veikloje prevencijos kryptys ir galimybės

Kokybinio tyrimo su vaiko teisių apsaugos specialistais rezultatai sudarė prielaidas identifikuoti individualaus, organizacinio bei išorinės aplinkos lygmenų veiksnius, sukeliančius profesinį perdegimą. Tyrimo rezultatai parodė (14 pav.), kad individualiame lygmenyje profesinį perdegimą sukelia nepasitenkinimas darbu ir patiriami išgyvenimai. Organizaciniame lygmenyje informantai minėjo ataskaitų teikimą, ministerijos pasyvumą, didelį darbo krūvį, nepasitenkinimą darbo užmokesčiu, kvalifikacijos tobulinimo renginių stoka, darbo rutiniškumą, planavimo sunkumus, darbuotojų stoka, nepakankamą informaciją apie pokyčius, nepakankamą materialinį-techninį aprūpinimą. Išorinėje aplinkoje vaiko teisių apsaugos specialistų profesinį perdegimą sukelia visuomenės požiūris ir nepatenkinti klientai. Identifikavus profesinį perdegimą sukeliančius veiksnius, svarbu imtis priemonių šių veiksnių poveikio silpninimui. Kiekvieno veiksnio poveikio silpninimui siūlomi tam tikri veiksmai. Šie veiksmai, skirti Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnybai, jos darbuotojams bei LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai, pateikti 17 lentelėje.

17 lentelė. Vaiko teisių apsaugos specialistų profesinį perdegimą sukeliančių veiksmų tobulinimo veiksmai

Veiksniai	Lygmuo (I – individualus, O – organizacinis, IA – išorinės aplinkos)	Siūlomi veiksmai	Vykdotojai		
			Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnyba	Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnybos darbuotojai	LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerija
Nepasitenkinimas darbu	I ¹	<ul style="list-style-type: none"> Pasitenkinimo darbu tyrimo atlikimas, rezultatų analizė, probleminių aspektų identifikavimas Probleminių aspektų pagrindimas Probleminių aspektų sprendimas 		+	+
Išgyvenimai	I	<ul style="list-style-type: none"> Visuomenės švietimas apie Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnybos veiklą ir pokyčius vaiko teisių apsaugos srityje 			
Visuomenės požiūris	IA ²				
Nepatenkinti klientai	IA				+
Ministerijos pasyvumas	O ³				
Didelis darbo krūvis	O	<ul style="list-style-type: none"> Vaiko teisių apsaugos specialistų skaičiaus didinimas 			+
Darbuotojų stoka	O				
Nepasitenkinimas darbo užmokesčiu	O	<ul style="list-style-type: none"> Vaiko teisių apsaugos specialistų derybos su LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerija 		+	+
Kvalifikacijos tobulinimo renginių stoka	O	<ul style="list-style-type: none"> Kvalifikacijos tobulinimo poreikių nustatymas Išorinių konsultantų pasiūlymų kvalifikacijos renginiams vesti inicijavimas 			+
Darbo rutiniškumas	O	<ul style="list-style-type: none"> Pareigų rotacija atskiruose skyriuose Darbo rotacija tarp skyrių 	+		
Nepakankama informacija apie pokyčius	O	<ul style="list-style-type: none"> Pokyčių pristatymo renginių, skirtų vaiko teisių apsaugos specialistams, organizavimas 			+

¹ I – individualus lygmuo.

² IA – išorinės aplinkos lygmuo.

³ O – organizacinis lygmuo.

Siekiant mažinti vaiko teisių apsaugos specialistų profesinį perdegimą, pasiūlyti veiksmai nepasitenkinimo darbu, stiprių emocinių išgyvenimų, nepalankaus visuomenės požiūrio, klientų nepasitenkinimo, ministerijos pasyvumo, didelio darbuotojų krūvio, darbuotojų stokos, nepasitenkinimo darbo užmokesčiu, kvalifikacijos tobulinimo renginių stokos, darbo rutiniškumo, nepakankamos informacijos apie pokyčius problemų sprendimui.

DISKUSIJA

Šio baigiamojo magistro darbo tikslas buvo išanalizavus teorines perdegimo sindromo prielaidas, įvertinti šio sindromo raišką ir prevenciją Lietuvos vaiko teisių apsaugos specialistų profesinėje veikloje. Tikslui įgyvendinti atlikti kiekybinis ir kokybinis empiriniai tyrimai, kuriuose dalyvavo šalyje dirbantys vaiko teisių apsaugos specialistai.

Atliktų empirinių tyrimų rezultatai sudarė prielaidas įvertinti vaiko teisių apsaugos specialistų profesinio perdegimo raišką. Lietuvos vaiko teisių apsaugos specialistų anketinės apklausos rezultatai parodė, kad profesinis perdegimas tyrimo metu pasireiškė daugiau nei 80 proc. visų vaiko teisių apsaugos specialistų. Tokie tyrimo rezultatai rodo itin sudėtingą vaiko teisių apsaugos specialistų situaciją šalyje. Profesinis perdegimas būdingas ir kitose pasaulio valstybėse – JAV, Ispanijoje – dirbantiems vaiko teisių apsaugos specialistams (Stalker ir kt., 2007; Valle, Lopez & Bravo, 2007; Medina & Beyebach, 2014; Ritschoff & Fortunato, 2016). Su profesinio perdegimo sindromu susiduriančių vaiko teisių apsaugos specialistų dalis – itin didelė. Keturi iš penkių tyrime dalyvavusių specialistų yra perdegę profesiniu požiūriu. Vaiko teisių apsaugos specialistai, žinodami, kad jiems pasireiškia profesinis perdegimas, galėtų imtis priemonių situacijai gerinti, tačiau čia susiduriama su dar viena problema – patys specialistai ne visuomet savo būseną identifikuoja kaip profesinį perdegimą. Pačių specialistų tiesiogiai pasiteiravus apie susidūrimą su profesinio perdegimo sindromu, 67,51 proc. respondentų nurodė, jog perdegimą yra patyrę bent kartą. Negebėjimas įvertinti profesinio perdegimo neabejotinai daro poveikį Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnybos, kaip institucijos, efektyvumui.

Kokybinio tyrimo su vaiko teisių apsaugos specialistais rezultatai parodė, kad profesinį perdegimą vaiko teisių apsaugos srityje lemia specifiniai individualaus, organizacinio ir išorinės aplinkos lygmenų veiksniai. Šių lygmenų veiksnių įtaka profesiniam perdegimui aktualizuojama ir mokslinėje literatūroje (Dromantienė, Šalaševičiūtė, 2006; Vimantaitė, Šeškevičius, 2006; Stalker ir kt., 2007; Raižienė, Bakšytė, 2010; Babrauskaitė, Kaminskas, 2011; Gruodytė, Navickienė, 2013; Medina, Beyebach, 2014; Vaicekauskienė, 2014; Žalimienė, 2014; McFadden, Campbell, & Taylor, 2015; Abromaitienė, Juškaitė, 2017; Iorga ir kt., 2017; Bukartienė, Jakimavičiūtė ir Lukianskytė, 2017; Rabenu, Goldenberg, 2017; Pradas-Hernandez ir kt., 2018; Žiedelis, Pajarskienė, 2018). Nustatyta, kad individualiame lygmenyje profesinį perdegimą lemia nepasitenkinimas darbu ir patiriami išgyvenimai. Pasitenkinimo darbu stoka, kaip svarbų veiksnį, lemiantį profesinį perdegimą vaiko teisių apsaugos specialistų darbe, įvardijo ir P. McFadden, A. Campbell, & B. Taylor (2015). Organizaciniame lygmenyje profesinį perdegimą lemia ataskaitų teikimas,

ministerijos pasyvumas, didelis darbo krūvis, nepasitenkinimas darbo užmokesčiu, kvalifikacijos tobulinimo renginių stoka, darbo rutiniškumas, planavimo sunkumai, darbuotojų stoka, nepakankama informacija apie pokyčius, nepakankamas materialinis-techninis aprūpinimas. Kvalifikacijos tobulinimo srities problemišumą vaiko teisių apsaugos specialistų darbe identifiko ir P. McFadden, A. Campbell, & B. Taylor (2015). Dalis organizacinio lygmens veiksnių (ataskaitų teikimas, didelis darbo krūvis, darbuotojų stoka) gali būti siejami su nesusidorojimu su keliamais reikalavimais, kurių kaip svarbų veiksnį įvardijo P. McFadden, A. Campbell, & B. Taylor (2015). Išorinėje aplinkoje vaiko teisių apsaugos specialistų profesinį perdegimą sukelia visuomenės požiūris ir nepatenkinti klientai. Minėtieji veiksniai mokslinėje literatūroje iki šiol nagrinėti tik minimaliai. Nepalankų visuomenės požiūrį P. McFadden, A. Campbell, & B. Taylor (2015) įvardijo socialinės paramos stokos terminu.

Teorinėje darbo dalyje įvardinta, kad profesiniam perdegimui būdingi psichologiniai, fiziniai ir elgsenos simptomai (Vimantaitė, Šeškevičius, 2006; Pacevičius, 2007; Rentzou, 2012; Gruodytė, Navickienė, 2013; Vaicekauskienė, 2014; Bulatevych, 2017; Iorga ir kt., 2017; Žiedelis, Pajarskienė, 2017; Pradas-Hernandez ir kt., 2018). Kokybinio tyrimo su vaiko teisių apsaugos specialistais rezultatai patvirtino, jog vaiko teisių apsaugos specialistų profesiniam perdegimui būdinga analogiška simptomų klasifikacija. Psichologiniai simptomai – tai apatija, nusivylimas, pyktis, prislėgtumas. Tyrimo rezultatai sudarė prielaidas identifikuoto tokius fizinius profesinio perdegimo simptomus: rankų drebėjimą, nenormalią būseną, ligas, koncentracijos stoka, nuotaikų svyravimus. Elgsenos simptomai pasireiškia kaip perdegimo rezultatas. Šie simptomai – tai perspektyvos nematymas, neįdomumas, vėlavimas, motyvacijos stoka, neigiama reakcija į užduotis.

Ypatingų patirčių atskleidė kokybinio tyrimo rezultatai. Kokybinio tyrimo su vaiko teisių apsaugos specialistais metu ne kartą akcentai krypo į įgyvendinamą vaiko teisių apsaugos reformą Lietuvoje. Kai kurie informantai netgi gana plačiai pasakojo apie tai, kaip jiems tenka dirbti nuo 2018 m. liepos 1 d. Ypač daug dėmesio skirta neigiamam visuomenės požiūriui į įgyvendintą reformą. Minėta, kad patys vaiko teisių apsaugos specialistai neretai tampa tais asmenimis, ant kurių probleminių šeimų nariai išlieja neigiamas emocijas. Su neigiamomis emocijomis vaiko teisių apsaugos specialistai susiduria net ir neformalioje aplinkoje, atsitiktinai sutikus vaiko teisių apsaugos specialistą. Situacija, kai net laisvalaikio metu vaiko teisių apsaugos specialistai yra užgauliojami dėl netinkamai įgyvendinamų teisės aktų, nėra priimtina, kadangi tokie užgauliojimai gali daryti neigiamą poveikį emocinei specialistų būsenai ir tokiu būdu skatinti profesinį perdegimą. Kita aiškiai vaiko teisių specialistų įvardinta problema – darbo krūvis. Kokybinio tyrimo su vaiko teisių apsaugos specialistais rezultatai išryškino, jog specialistams po 2018 m. liepos 1 d. tenka per didelis darbo krūvis, kai kuriais atvejais tokiam darbo krūviui reikia dvigubai daugiau specialistų, nei jų yra skyriuose. Išryškinta ir konsultacijų teisiniais klausimais stokos problema. Didžioji dalis

kokybiniame tyrime dalyvavusių vaiko teisių apsaugos specialistų minėjo, kad po liepos 1 d. jiems stinga konsultacijų teisiniais klausimais. Minėtos problemos lemia tai, kad bendraujant su vaiko teisių apsaugos specialistais buvo jaučiama slogi nuotaika, pesimizmas, kai kuriais atvejais net nusivylimas. Tokie jausmai neabejotinai daro neigiamo poveikio vaiko teisių apsaugos specialistų profesiniam perdegimui. Atliktų empirinių tyrimų rezultatai leidžia teigti, kad vaiko teisių apsaugos specialistų profesinis perdegimas – opi problema, kurios sprendimui būtina imtis tikslingų ir savalaikių priemonių.

IŠVADOS

1. Perdegimo sindromo sampratos analizė parodė, kad profesinis perdegimas – tai fizinis, emocinis ir protinis išsekimas, kylantis dėl ilgalaikio įsitraukimo į profesines emocionaliai sudėtingas situacijas. Vadovaujantis šia samprata, teigtina, kad perdegimas – tai daugiadimensis darinys, apimantis emocinį išsekimą, depersonalizaciją ir sumažėjusį veiksmingumą. Profesinio perdegimo simptomai – labai įvairūs, jie skiriasi priklausomai nuo profesinio perdegimo fazės, tačiau bendriausiu požiūriu į klasifikuojami į psichologinius, fizinius bei elgsenos. Profesinio perdegimo kilmę aiškina darbo reikalavimų ir resursų modelis, psichoanalitinis-egzistencinis modelis, resursų konservavimo modelis, teisingumo teorija. Profesinį perdegimą paaiškina ir kiti pavieniai profesinį perdegimą suponuojantys veiksniai, apimantys organizacinio ir individualaus lygmenų veiksnius. Individualūs veiksniai savo ruožtu skirstomi į psichologines, profesines ir sociodemografines charakteristikas.
2. Išnagrinėjus teorines perdegimo sindromo raiškos prielaidas vaiko teisių apsaugos specialisto profesinėje veikloje, nustatyta, kad šių specialistų perdegimą supuoja specifinės šios pareigybės aplinkybės. Vaiko teisių apsaugos specialistai rūpinasi viena iš jautriausių visuomenės grupių – vaikais, šie specialistai prisiima tiesioginę atsakomybę už vaiko teisių užtikrinimą. Įgyvendindami šią atsakomybę vaiko teisių apsaugos specialistai susiduria su įvairiomis problemomis: aukštu neapibrėžtumo lygiu, dideliu pavojumi, mažu darbo užmokesčiu, dideliu darbo krūviu, didele biurokratija, poreikiu griežtai laikytis organizacijos politikos ir procedūrų, ilgomis darbo valandomis, išteklių ribotumu, nepalankiu žiniasklaidos požiūriu, tėvų kaltinimais, didele darbuotojų kaita, prastomis darbo sąlygomis, menkomis asmeninio tobulėjimo galimybėmis, teisinių gebėjimų stoka, viešojo administravimo gebėjimų stoka, socialinių partnerių stoka, materialinės-techninės bazės trūkumais, darbuotojų savarankiškų iniciatyvų apribojimu paslaugų vaikams teikime, intensyviais ir ne visais atvejais išbaigtais pokyčiais ir kt. Dirbdami tokiomis sąlygomis vaiko teisių apsaugos specialistai susiduria su profesinio perdegimo raiška. Perdegimo sindromo raišką vaiko teisių apsaugos specialistų profesinėje veikloje lemia individualūs (asmeninės nuoskaudos, pasirengimo ginti vaiko teises ir kvalifikacijos tobulinimas šioje srityje, nesusidorojimas su keliamais reikalavimais, pasitenkinimo, kylančio iš pagalbos kitiems stoka) ir organizaciniai (didelis darbo krūvis, socialinės paramos ir supervizijos stoka, netinkama organizacinė kultūra ir klimatas, organizacinio ir profesinio įsipareigojimo stoka) veiksniai. Atlikus teorinę vaiko teisių apsaugos specialistų profesinio perdegimo

prevencijos analizę, konstatuotina, kad VTA specialistų darbe reikalingi individualūs, išimtinai įstaigai ir konkrečiam specialistui pritaikyti profesinio perdegimo problemos sprendimai. Nepriklausomai nuo to, kokie sprendimai pasirenkami, kompleksinei sprendimų visumai svarbu kelti neatidėliojimo, tikslumo, bendradarbiavimo, nepertraukiamumo bei vertinimo reikalavimus.

3a Kiekybinio empirinio tyrimo rezultatai parodė, kad:

- vaiko teisių apsaugos specialistų profesinei veiklai būdinga itin dažna perdegimo sindromo raiška. Aukštą profesinio perdegimo lygį rodo visi profesinio perdegimo komponentai – emocinis išsekimas, depersonalizacija ir sumažėjęs veiksmingumas;
- Tarp profesinio perdegimo sindromo ir vaiko teisių apsaugos specialistų amžiaus nenustatyta reikšmingų koreliacinių ryšių. Tai reiškia, kad pirmoji tyrimo hipotezė nepasitvirtino;
- Reikšmingų ryšių nenustatyta ir tarp vaiko teisių apsaugos specialistų profesinio perdegimo raiškos ir išsilavinimo, tad antroji tyrimo hipotezė taip pat nepasitvirtino;
- Nustatyta, kad ilgėjant darbo stažui, didėja tikimybė, kad bus susidurta su profesinio perdegimo sindromu. Tai reiškia, kad trečioji tyrimo hipotezė buvo patvirtinta;
- Tarp profesinio perdegimo sindromo raiškos ir darbo krūvio reikšmingų ryšių nenustatyta, tad ketvirtoji tyrimo hipotezė nepasitvirtino.

3b Atlikto kokybinio tyrimo su vaiko teisių apsaugos specialistais rezultatai parodė, kad šių specialistų profesinį perdegimą sukelia plati individualaus, organizacinio ir išorinės aplinkos lygmens veiksnių įvairovė:

- Individualiame lygmenyje profesinį perdegimą sukelia nepasitenkinimas darbu ir patiriami išgyvenimai;
- Organizaciniame lygmenyje informantai išskyrė ataskaitų teikimą, ministerijos pasyvumą, didelį darbo krūvį, nepasitenkinimą darbo užmokesčiu, kvalifikacijos tobulinimo renginių stoką, darbo rutiniškumą, planavimo sunkumus, darbuotojų stoką, nepakankamą informaciją apie pokyčius, nepakankamą materialinį-techninį aprūpinimą;
- Išorinėje aplinkoje vaiko teisių apsaugos specialistų profesinį perdegimą sukelia visuomenės požiūris ir nepatenkinti klientai.

REKOMENDACIJOS

1. LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai rekomenduojama:

- šviesti visuomenę apie Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnybos veiklą ir pokyčius vaiko teisių apsaugos srityje. Kokybinio tyrimo rezultatai parodė, kad dėl nepakankamo informuotumo kartais net atsitiktiniai asmenys neformalioje aplinkoje išsako neigiamą požiūrį į jų veiklą patiems vaiko teisių apsaugos specialistams. Atsižvelgiant į tai, LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai siūloma parengti komunikacijos su visuomene strategiją. Jos įgyvendinimui siūloma kiekviename iš dešimties šalies regionų įsteigti ryšių su visuomene specialisto pareigybę. Šie specialistai būtų atsakingi už visuomenės švietimą apie pokyčius vaiko teisių apsaugos srityje. Siūloma visuomenės švietimui pasitelkti socialinius tinklus („Facebook“, „Instagram“, reklamos kampanijas televizijoje).
- didinti vaiko teisių apsaugos specialistų skaičių. Nepakankamą vaiko teisių apsaugos specialistų skaičių šalyje išryškino kokybinio tyrimo rezultatai. Siekiant vaiko teisių apsaugos specialistų skaičiaus didinimo, būtina stiprinti vaiko teisių apsaugos specialistų pareigybės patrauklumą. Patrauklumas didėtų, jei būtų padidintas šių specialistų darbo užmokeskis. LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai rekomenduojama vykdyti derybas su Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnyba dėl darbo užmokesčio didinimo. Susitarus dėl darbo užmokesčio didinimo, svarbu informuoti darbo neturinčius ar darbo sritį pakeisti nusprendusius asmenis apie galimybes dirbti Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnyboje.

2. Profesinio perdegimo raiškos vaiko teisių apsaugos srityje prevencijai, Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnybai rekomenduojama:

- dėtis su LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerija dėl darbo užmokesčio didinimo galimybių. Tai būtina, kadangi kokybiniame tyrime dalyvavę vaiko teisių apsaugos specialistai išryškino darbo užmokesčio nepakankamumo problemą;
- siekiant spręsti darbo rutiniškumo problemą, kurią išryškino kokybinio tyrimo rezultatai, siūloma įteisinti pareigų rotaciją tarp skyrių, taip pat įteisinti ir darbų rotaciją tarp skyrių.

3. Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnybos specialistams rekomenduojama pagrįstai ir aiškiai išsakyti nepasitenkinimą darbu sukeliančius aspektus tiek tarnybai, tiek LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai. Tik konstruktyvios diskusijos su vadovybe gali inicijuoti nepasitenkinimo darbu problemos sprendimą.

4. Savivaldybėms rekomenduojama teisiniais klausimais konsultuoti Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnybos specialistus. Empiriniame tyrime dalyvavę specialistai

išreiškė tokių konsultacijų poreikį, todėl savivaldybėse būtina šią funkciją skirti teisinį išsilavinimą turinčiam asmeniui.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Abromaitienė, L., ir Juškaitė, V. (2017). Technostresas – pedagogų profesinio perdegimo veiksnys. *Mokslu grįsto švietimo link*. Vilnius: Lietuvos edukologijos universiteto leidykla.
2. Al-Youbi, R. A., ir Jan, M. M. (2013). Burnout syndrome in pediatric practice. *Oman Medical Journal*, 28(4), 252-254.
3. Anderson, D. G. (2000). Coping strategies and burnout among veteran child protection workers. *Child Abuse & Neglect*, 24(6), 839-848.
4. Aukštakalnis, V., Darginavičius, L., Vargalytė, R., Stašaitis, K., Vaitkaitienė, E., ir Vaitkaitis, D. (2017). Šeimos ir skubiosios medicinos gydytojų rezidentų darbe patiriamo streso ir profesinio perdegimo paplitimas. *Vaikų pulmonologija ir alergologija*, 20(2), 6236–6253.
5. Babrauskaitė, E., Kaminskas, K. A. (2011). Psichosocialinių veiksnių Lietuvos mažose statybos įmonėse tyrimas. *14-osios Lietuvos jaunųjų mokslininkų konferencijos „Mokslas – Lietuvos ateitis“ 2011 metų teminės konferencijos straipsnių rinkinys*. Vilnius: Technika.
6. Benevides-Pereira, A. M. T., Machado, P. G. B., Porto-Martins, P. C., Carrobles, J. A., ir Siqueira, J. O. (2017). Confirmatory factor analysis of the ISB – burnout syndrome inventory. *Psychology, Community & Health*, 6(1), 28-41.
7. BNS (2018). Nuo liepos – svarbūs pokyčiai vaiko teisių apsaugos srityje, bet pasiruošta ne visiems (2018, birželio 6). Prieiga per internetą:
<https://www.delfi.lt/news/daily/lithuania/nuo-liepos-svarbus-pokyciai-vaiko-teisiu-apsaugos-srityje-bet-pasiruosta-ne-visiems.d?id=78212211>
8. BNS (2018). Vaiko teisių apsaugos reformai įgyvendinti gali pritrūkti 1 mln. eurų (2018, sausio 31). Prieiga per internetą: <https://www.delfi.lt/news/daily/lithuania/vaiko-teisiu-apsaugos-reformai-igyvendinti-gali-pritrukti-1-mln-euru.d?id=77045655>
9. Bridgeman, P. J., Bridgeman, M. B., & Barone, J. (2018). Burnout syndrome among healthcare professionals. *American Journal of Health-System Pharmacy*, 75, 147–152.
10. Bukartienė, L., Jakimavičiūtė, G., ir Lukianskytė, R. (2017). Skubiosios medicinos pagalbos slaugos specialistų profesinio perdegimo sindromo raiška. *Mokslo taikomieji tyrimai Lietuvos kolegijose*, 13, 39–44.
11. Bulatevych, N. (2017). Teacher's burnout syndrome: the phenomenology of the process. *Polish Journal of Public Health*, 127(2), 62-66.
12. Burvytė, S., Kocai, E. (2017). Socialinių darbuotojų požiūris į vaikų globos namuose augančių vaikų ryšius su biologiniais tėvais. *Socialinis ugdymas*, 45(1), 62–79.

13. Dromantienė, L., Šalaševičiūtė, R. (2006). Vaiko teisių apsauga Lietuvoje: socialinių darbuotojų vaidmuo. *Socialinis darbas*, 5(1), 79–88.
14. Feldt, T., Rantanen, J., Hyvönen, K., Mäkikangas, A., Huhtala, M., Pihlajasaari, P. & Kinnunen, U. (2014). The 9-item Bergen Burnout Inventory: factorial validity across organizations and measurements of longitudinal data. *Industrial Health*, 52, 102-112.
15. Feteș, V. F., Njim, T., Nji, M. A. M., Ayeah, C. M., Sama, C. B., Tianyi, F. L. (2017). Prevalence and determinants of burnout syndrome among physicians in Cameroon: a research proposal. *BMC Research Notes*, 10, 508–511.
16. Genevičiūtė-Janonienė, G., Skučaitė, R., Endriulaitienė, A. (2015). Įsipareigojimas organizacijai – darbuotojų profesinio perdegimo rizikos ar saugos veiksnys. *Psichologija*, 52, 77–90.
17. Gerikienė, V. (2015). Slaugytojų požiūrio į darbą sąsajos su pasitenkinimu darbu ir profesinio perdegimo sindromu. *Profesinės studijos: teorija ir praktika*, 15, 7–12.
18. Gerikienė, V., ir Bartkutė, D. (2014). Slaugytojų pasitenkinimo profesiniais veiksniais sąsajos su profesinio perdegimo sindromo komponentais. *Profesinės studijos: teorija ir praktika*, 13, 14–19.
19. Goodman, M., & Berlinerblau, M. (2018). Treating burnout by addressing its causes. *Physician Leadership Journal*, January / February, 41–45.
20. Gruodytė, I., ir Navickienė, R. (2013). Profesinio perdegimo pasireiškimas gidų profesijoje. *Sportinį darbingumą lemiantys veiksniai*, 6, 88–93.
21. Gudžinskienė, V. (2012). Socialinių darbuotojų, dirbančių vaikų globos namuose, laiko vadyba kaip perdegimo sindromo prevencija. *Societal Innovations for Global Growth*, 1(1), 976–988.
22. Gudžinskienė, V., Raudeliūnaitė, R., ir Uscila, R. (2016). Vaiko teisių įgyvendinimo galimybės vaikų dienos centruose. *Pedagogika*, 121(1), 209–224.
23. Hoge, L., Hoge, B., Bredicean, C. A., ir Chiriac, D. (2016). Prevalence of the burnout syndrome among medical staff. *Physiology*, 4(92), 4-7.
24. Iorga, M., Socolov, V., Muraru, D., Dirtu, C., Soponaru, C., Ilea, C., & Socolov, D. G. (2017). Factors influencing burnout syndrome in obstetrics and gynecology physicians. *BioMed Research International*, 2017, 1–10.
25. Irsay, L., Tomescu-Baciu, A., Urda-Cimpean, A., Ungur, R. A., Borda, I. M., ir Ciortea, V. M. (2017). Burnout syndrome in medical rehabilitation physicians working in Romania. *Palestrica of the Third Millennium – Civilization and Sport*, 18(2), 69-74.
26. Jonynienė, Ž. (2005). Vaiko teisių įgyvendinimo Lietuvoje aktualijos. *Acta Pedagogica Vilnensia*, 15, 129–142.

27. Kabašinskaitė, D. (2007). Vaiko globos reforma: vietinė plėtra Alytaus rajono savivaldybėje 2005–2006 m. m. *Socialinis darbas*, 6(2), 58–68.
28. Kavaliauskienė, V., Balčiūnaitė, R. (2014). Profesinis perdegimas ir jo raiška socialinio darbo profesionalizacijos kontekste. *Tiltai*, 4, 17–35.
29. Kerulienė, I. (2008). Vaiko teisės: tėvų požiūris į jas ir elgesys su vaiku. *Pedagogika: mokslo darbai*, 92, 116–122.
30. Ketlerienė, A. (2018). Rūgpiūtį iš šeimų paimti 493 vaikai: ekspertai sako, kad šis skaičius galėtų būti 10 kartų didesnis (2018, rugpjūčio 28). Prieiga per internetą: <https://www.delfi.lt/news/daily/lithuania/rugpjuti-is-seimu-paimti-493-vaikai-ekspertai-sako-kad-sis-skaicius-galetu-buti-10-kartu-didesnis.d?id=78907617>
31. Leskauskas, D., Lygnugarytė-Grikšienė, A., Jasinskas, N., Masiukienė, A. (2016). Sąsajos tarp skubią pagalbą teikiančių darbuotojų sociodemografinių-profesinių charakteristikų, nuostatų savižudybių prevencijos atžvilgiu, psichikos sveikatos, streso įveikos strategijų, perdegimo sindromo, savižudybių intervencijos žinių bei įgūdžių. *Sveikatos mokslai*, 26(1), 81–87.
32. Lietuvos savivaldybių asociacija (2018). Nuo liepos 1 dienos pradeda veikti vaiko teisių apsaugos sistema (2018, birželio 29). Prieiga per internetą: <http://www.lsa.lt/naujienos/2018/06/29/nuo-liepos-1-dienos-pradeda-veikti-vaiko-teisiu-apsaugos-sistema/>
33. LR Vaiko teisių apsaugos įstatymas (1996). *Valstybės žinios*, 33-807.
34. Mackonienė, R. ir Norvilė, N. (2012). Burnout, job satisfaction, self-efficacy, and proactive coping among Lithuanian school psychologists. *Tiltai*, 3, 199–211.
35. Margevičiūtė, A. (2010). Institutional system of children's rights protection in Lithuania. *Visuomenės saugumas ir viešoji tvarka*, 4, 77–92.
36. Martinaitytė, M., Gerikienė, V. (2018). Profesinio perdegimo raiška skubios pagalbos slaugos specialistų klinikinėje praktikoje. *Į sveiką gyvenimą ir skaidrią būjtį Vydūno keliu. 20-oji Vydūno tarptautinė mokslinė konferencija*. Klaipėda: Klaipėdos universitetas.
37. McFadden, P., Campbell, A., ir Taylor, B. (2015). Resilience and burnout in child protection social work: individual and organizational themes from a systematic literature review. *British Journal of Social Work*, 45, 1546-1563.
38. Medina, A., Beyebach, M. (2014). The impact of solution-focused training on professionals' beliefs, practices and burnout of child protection workers in Tenerife island. *Child Care in Practice*, 20(1), 7–36.

39. Mikalauskas, A., Širvinskas, E., Macas, A. ir Padaiga, Ž. (2016). Profesinis perdegimas tarp anesteziologiją ir reanimatologiją studijuojančių rezidentų. *Sveikatos mokslai*, 26(6), 109–113.
40. Navaitienė, J., ir Danilovienė, V. (2017). Mokytojų perdegimas darbe ir perfekcionizmas. *Ugdymo psichologija*, 28, 38–55.
41. Ozkula, G. ir Durukan, E. (2017). Burnout syndrome among physicians: the role of socio-demographic characteristics. *The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences*, 30, 136–144.
42. Ožeraitienė, V., Gabrilavičiūtė, L., ir Gaigalaitė, V. (2015). Slaugytojų, dirbančių su psichomotoriškai sujaudintais pacientais ir patiriančių verbalinį bei fizinį smurtą, psichologinio atsparumo ir emocinės būsenos ištyrimas. *Medicinos teorija ir praktika*, 21(4.3), 834–840.
43. Pacevičius, J. (2007). Profesinio “perdegimo” sindromas ir jo raiška banko darbuotojų veikloje. *Ekonomika ir vadyba*, 12, 629–635.
44. Patapas, A. ir Vilutytė-Žilienė, V. (2013). Anykščių komunalinio ūkio teikiamų paslaugų kokybės vertinimas vartotojų požiūriu. *Viešoji politika ir administravimas*, 12(2), 312–325.
45. Pradas-Hernandez, L., Ariza, T., Gomez-Urquiza, J. L., Albendin-Garcia, L., De la Fuente, E. & Candas-De la Fuente, G. A. (2018). Prevalence of burnout in paediatric nurses: a systematic review and meta-analysis. *PLoS ONE*, 13(4), 1–14.
46. Quadeer, F., Imtiaz, A., & Hameed, I. (2017). Identifying key areas of worklife and their interactive effect in explaining Pakistani nurses' burnout. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(3), 737–752.
47. Rabenu, E., & Aharoni-Goldenberg, S. (2017). Understanding the relationship between overtime and burnout. *International Studies of Management & Organization*, 47, 324–335.
48. Raižienė, S. ir Bakštytė, A. (2010). Socialines paslaugas teikiančių darbuotojų perdegimo sindromo, socialinės paramos bei saviveiksmingumo sąsajos. *Socialinis darbas*, 9(2), 119–126.
49. Rayner, M. (2010). Overcoming child protection burnout. *Eureka Street*, 20(23), 22–23.
50. Raudeliūnaitė, R. ir Buškevičiūtė, E. (2014). Socialinių darbuotojų veiklos ypatumai teikiant socialines paslaugas sveikatos priežiūros įstaigose: socialinių darbuotojų patirties analizė. *Socialinis darbas*, 13(2), 204–220.
51. Rentzou, K. (2012). Examination of work environment factors relating to burnout syndrome of early childhood educators in Greece. *Child Care in Practice*, 18(2), 165–181.

52. Rittschof, K. R. & Fortunato, V. J. (2016). The influence of transformational leadership and job burnout on child protective services case managers' commitment and intent to quit. *Journal of Social Service Research*, 42(3), 372–385.
53. Rodriguez-Mantilla, J. & Fernandez-Diaz, M. J. (2017). The effect of interpersonal relationships on burnout syndrome in secondary education teachers. *Psicothema*, 29(3), 370–377.
54. Santana, A. M. C., Marchi, D. D., Junior, L. C. G., Girondoli, Y. M. & Chiappeta, A. (2012). Burnout syndrome, working conditions, and health: a reality among public high school teachers in Brazil. *Work*, 41, 3709–3717.
55. Sarma, P. G. (2018). Burnout in Indian psychiatrists. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 40(2), 156–160.
56. Scoring & Interpretation Key – MBI-HSS (2017). (2018, lapkričio 2). Prieiga per internetą: <https://www.google.lt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjRwZOHLuLeAhXFkSwKHczKBwEQFjAAegQICRAC&url=https%3A%2F%2Fs3.amazonaws.com%2Fdntstatic%2F%2F76a804e5-b0af-43a4-7192-54ae4f09aa6a&usg=AOvVaw2zYds9PtLYxODVR9ymrNOr>
57. Stalker, C. A., Harvey, C., Frensch, K., Mandell, D. & Adams, G. R. (2007). Confirmatory factor analysis of the Maslach burnout inventory: a replication with Canadian child welfare workers. *Journal of Public Child Welfare*, 1(3), 77–94.
58. Stočkus, A. (2014). Kūno kultūros mokytojų profesinio perdegimo prevencija ir redukavimas: ugdomojo projekto rezultatai. *Tiltai*, 1, 151–168.
59. Stoškus, A. (2011). Kūno kultūros mokytojų profesinio perdegimo ypatumai. *Tiltai*, 3, 191–200.
60. Tamošiūnas, T. ir Želvytė, V. (2010). Vaiko teisių apsaugos sistemos valdymo prioritetai: teisinės bazės ir savivaldybių ekspertų nuostatų analizė. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 4(20), 154–168.
61. Tsenova, V., Tat'ozov, T., Antonova, T. & Tsetkova, M. (1995). The prevalence of the burnout syndrome in the personnel of children's institutions. *Problemi Na Khigienata*, 20, 90–100.
62. Vaicekauskienė, V. (2014). Profesinio perdegimo sindromo įveikos ir prevencijos prielaidos socialiniame darbe. *Socialinis ugdymas*, 39(3), 188–202.
63. Valle, J. F., Lopez, M. & Bravo, A. (2007). Job stress and burnout in residential child care workers in Spain. *Psicothema*, 19(4), 610–615.
64. Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnyba (2018). Nuo liepos 1 d. įsigalės kitos kokybės vaiko teisių apsaugos sistema (2018, birželio 20). Prieiga per internetą:

<http://www.vaikoteises.lt/naujienos/naujienos/nuo-liepos-1-d-isigales-kitos-kokybes-vaiko-teisiu-apsaugos-sistema.html>

65. Verstraete, P. A. (1994). Burnout stress syndrome in child protection. *Child and Youth Care Administrator*, 5(2), 25-29.
66. Vimantaitė, R., ir Šeškevičius, A. (2006). “Perdegimo” sindromas tarp Lietuvos kardiologijos centruose dirbančių slaugytojų. *Medicina*, 42(7), 600-605.
67. Virbalienė, A. (2011). Social workers who work with persons with Alzheimer’s disease and their experiences that influence the risk of burnout syndrome. *Applied Research in Health and Social Sciences: Interface and Interaction*, 1(8), 96–102.
68. Vitkauskas, K. (2009). Vaiko teisių apsaugos politikos įgyvendinimas Lietuvos savivaldybėse. *Viešoji politika ir administravimas*, 29, 82–90.
69. Žalimienė, L. (2014). Darbuotojų perdegimo rizikos raiška socialinio darbo paslaugų sektoriuje. *Socialiniai tyrimai*, 3, 7–8.
70. Žiedelis, A. ir Pajarskienė, B. (2018). Slaugytojų profesinio perdegimo individualios ir darbo aplinkos priežastys. Literatūros apžvalga, *Visuomenės sveikata*, 2(81), 12–18.
71. Žiedelis, A., ir Pajarskienė, B. (2017). *Slaugytojų profesinio perdegimo prevencija sveikatos priežiūros įstaigose*. Vilnius: Higienos institutas.
72. Žiobienė, E. (2017). Vaiko teises ginančių ombudsmenų institucijų reikalingumas ir tinkamiausias modelis. *Jurisprudencija*, 24(2), 271–292.
73. Kriščiūnaitė, A. (2018). *Formalusis mokinių vertinimas neformaliajame muzikiniame vaikų švietime: mokinių, mokytojų ir tėvų patirtys*. Daktaro disertacija. Šiauliai: ŠU 1-kl.

SANTRAUKA

Baigiamojo darbo tema – „Perdegimo sindromo raiška ir prevencija vaiko teisių apsaugos specialisto profesinėje veikloje“. Darbe keltas tikslas – išanalizavus teorines perdegimo sindromo prielaidas, įvertinti šio sindromo raišką ir prevenciją Lietuvos vaiko teisių apsaugos specialistų profesinėje veikloje. Tyrimo tikslui įgyvendinti numatyti tokie uždaviniai: 1) išanalizuoti perdegimo sindromo sampratą, struktūrą, eigą, požymius ir veiksnius; 2) išnagrinėti teorines perdegimo sindromo raiškos ir prevencijos prielaidas vaiko teisių apsaugos specialisto profesinėje veikloje; 3) įvertinti profesinio perdegimo sindromo raišką Lietuvos vaiko teisių apsaugos specialistų profesinėje veikloje. Darbui parengti taikyti mokslinės literatūros analizės, lyginamosios analizės, apibendrinimo, anketinės apklausos, interviu, statistinės analizės, aprašomosios statistikos, Chi kvadrato, koreliacijos testų, turinio analizės metodai.

Siekiant įvertinti profesinio perdegimo raišką vaiko teisių apsaugos specialistų darbe, 2018 m. lapkričio mėn. atlikta 160 specialistų anketinė apklausa, kurios rezultatai parodė, kad šių specialistų profesinei veiklai būdinga itin dažna perdegimo sindromo raiška. Aukštą profesinio perdegimo lygį rodo visi profesinio perdegimo komponentai – emocinis išsekimas, depersonalizacija ir sumažėjęs veiksmingumas. Nustatyta, kad ilgėjant darbo stažui, didėja tikimybė, kad bus susidurta su profesinio perdegimo sindromu. Tarp profesinio perdegimo sindromo raiškos ir amžiaus, išsilavinimo bei darbo krūvio reikšmingų ryšių nenustatyta. Siekiant identifikuoti profesinio perdegimo sindromo priežastis pokyčių kontekste, atliktas giluminis pusiau struktūrizuotas interviu su vaiko teisių apsaugos specialistais. Atlikto kokybinio tyrimo su vaiko teisių apsaugos specialistais rezultatai parodė, kad šių specialistų profesinį perdegimą sukelia plati individualaus, organizacinio ir išorinės aplinkos lygmens veiksnių, kurių tobulinimui būtina imtis priemonių. Individualiame lygmenyje profesinį perdegimą sukelia nepasitenkinimas darbu ir patiriami išgyvenimai. Organizaciniame lygmenyje informantai išskyrė ataskaitų teikimą, ministerijos pasyvumą, didelį darbo krūvį, nepasitenkinimą darbo užmokesčiu, kvalifikacijos tobulinimo renginių stoką, darbo rutiniškumą, planavimo sunkumus, darbuotojų stoką, nepakankamą informaciją apie pokyčius, nepakankamą materialinį-techninį aprūpinimą. Išorinėje aplinkoje vaiko teisių apsaugos specialistų profesinį perdegimą sukelia visuomenės požiūris ir nepatenkinti klientai.

Raktiniai žodžiai: perdegimo sindromas, vaiko teisių apsaugos specialistai, profesinė veikla, perdegimo prevencija.

SUMMARY

The topic of this paper is „The expression of burnout syndrome and its prevention in professional activity of children's right protection“. The aim of this paper was to analyse theoretical presumptions of burnout syndrome and evaluate the expression and prevention of burnout syndrome in professional activity of Lithuanian specialists of children rights' protection. The aim of this paper was fulfilled by the following tasks: 1) to analyse the concept, structure, process, features and factors of burnout; 2) to analyse theoretical presumptions of burnout syndrome expression and prevention in professional activity of specialists of children rights' protection; 3) to evaluate the expression of professional burnout in activity of specialists of children rights' protection in Lithuania. The following methods were applied: scientific literature analysis, comparative analysis, generalization, a questionnaire survey, interview, statistical analysis, descriptive statistics, Chi square and correlation tests, content analysis. In order to evaluate the expression of professional burnout in the activity of children rights' protection a questionnaire survey of 160 specialists was accomplished in November, 2018. Results of this research have shown that the activity of specialists features a very intensive expression of burnout syndrome. High level of burnout has been determined by every element of burnout: emotional exhaustion, depersonalization, decreased efficiency. It was found out that longer professional experience is related with an increased possibility to experience professional burnout. No significant relationships were found between burnout and age, education and work load. A deep semi-structured interview has been performed in order to find out reasons of professional burnout. A qualitative research with specialists of children rights' protection has shown that professional burnout is determined by individual, organizational and environmental factors that should be developed. At individual level insufficient job satisfaction and experiences impact professional burnout. Informants mentioned the following factors at organizational level: reports, passiveness of Ministry, huge work load, unsatisfactory wages, the lack of events for qualification development, routines, problems of planning, insufficiency of specialists, insufficient information about changes, and insufficient provision with equipment. External environment is problematic due to the viewpoint of society and unsatisfactory customers.

Key words: burnout syndrome, specialists of children rights' protection, Professional activity, prevention of burnout.

PRIEDAI

1 priedas

Tyrimo anketa

Gerbiamasis,

Kviečiame Jus dalyvauti tyrime, kurio tikslas – įvertinti vaiko teisių apsaugos specialistų profesinį perdegimą. Apklausa anoniminė, surinkti duomenys bus analizuojami ir pateikiami tik juos apibendrinus baigiamajame magistro darbe. Pasirinktą atsakymo variantą žymėkite X.
Ačiū Jums!

1. Ar Jums teko susidurti su perdegimo sindromu?

- Taip, ne kartą Taip, esu tai pajautusi bent kartą
 Ne, neteko susidurti su perdegimo sindromu Nežinau

2. Kaip manote, ar Jūsų kolegoms tenka susidurti su perdegimo sindromu?

- Taip, dažnai Taip, kartais Ne, neteko pastebėti Nežinau

3. Kaip dažnai dėl situacijų darbe jaučiatės:

Teiginiai	Atsakymo variantai					
	Niekada	Kartą per metus ar rečiau	Kartą per mėnesį ar rečiau	Kelis kartus per mėnesį	Kartą per savaitę	Kasdien
Irzlus						
Abejingas						
Piktas						
Pasyvus						
Nepatenkintas						
Agresyvus						
Neįsipareigojęs darbovietai						
Stokojantis įsiklausymo						

4. Pažymėkite, kaip dažnai jaučiate žemiau išvardintus simptomus. Pažymėkite po vieną vertinimą kiekvienoje eilutėje.

Teiginiai	Atsakymo variantai					
	Niekada	Kartą per metus ar rečiau	Kartą per mėnesį ar rečiau	Kelis kartus per mėnesį	Kartą per savaitę	Kasdien
1. Aš jaučiuosi išsekęs (-usi) po darbo dienos						
2. Aš jaučiu, kad esu ant išsekimo ribos						
3. Darbas mane emociškai sekina						
4. Aš jaučiuosi nusivylęs (-usi) savo darbu						
5. Aš jaučiuosi menkavertis(-ė) darbe						
6. Jaučiu, kad per daug dirbu darbe						
7. Darbas su žmonėmis man sukelia stresą						

8. Visą dieną dirbti su žmonėmis man labai sunku					
9. Ryte atsikėlęs (-usi) jaučiuosi pavargęs (-usi)					
10. Aš jaučiuosi pilnas (-a) jėgų					
11. Po darbo su žmonėmis aš jaučiuosi laimingas(-a)					
12. Man lengva sukurti įtampą mažinančią aplinką, bendraujant su žmonėmis					
13. Jaučiu, kad dirbti su manimi aplinkiniams lengva					
14. Aš lengvai susidoroju su kitų žmonių problemomis					
15. Aš suprantu aplinkinių savijautą					
16. Aš darbe lengvai suvaldau emocijas					
17. Aš turiu užbaigti daug svarbių darbų savo darbe					
18. Jaučiu, kad aplinkiniai mane kaltina dėl savo problemų					
19. Jaučiu, kad su aplinkiniais elgiuosi grubiai, lyg su daiktais					
20. Jaučiu, kad tapau brandesnis(-ė), kai pradėjau dirbti šį darbą					
21. Man nesvarbu, kas nutiks kitiems žmonėms					
22. Jaučiu, kad darbas, kurį dirbi mane emociškai grūdina					

5. Ar ateityje Jūs ir toliau ketinate dirbti vaiko teisių apsaugos srityje?

- Tikrai taip Taip Ne Tikrai ne
 Nežinau

6. Jūs esate:

- Vyras Moteris

7. Jūsų amžius:

- Iki 25 metų 26–35 metų 36–45 metų 46–55 metų
 56–65 metų 66 metų ir daugiau

8. Jūsų išsilavinimas:

- Vidurinis Profesinis Aukštasis

9. Jūs esate:

- Nevedęs / netekėjusi Susituokęs(-usi) Išsiskyęs(-usi)

10. Kuriame Vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnybos skyriuje Jūs dirbate?

- Vilniaus miesto Vilniaus apskrities Kauno miesto
 Kauno apskrities Klaipėdos apskrities Šiaulių apskrities
 Panevėžio apskrities Utenos apskrities Telšių apskrities
 Tauragės apskrities Alytaus apskrities Marijampolės apskrities

11. Jūsų darbo stažas vaiko teisių apsaugos srityje:

- Iki 5 metų 6–10 metų 11–15 metų
 16 metų ar ilgiau

12. Jūsų darbo krūvis:

- Mažiau nei 1 etatas 1 etatas Daugiau nei 1 etatas

Interviu klausimai

1. Kaip dažnai susiduriate su profesiniu perdegimu? Kaip Jūs tai pastebite, t.y. kokie požymiai Jums rodo, kad susiduriate su profesinio perdegimo problema?
2. Kaip dažnai pastebite savo kolegų profesinį perdegimą?
3. Kaip manote, kas sukelia / sąlygoja Jūsų, kaip vaiko teisių apsaugos specialisto, profesinį perdegimą?
4. Ko Jūs imatės, susidūręs su profesiniu perdegimu?
5. Kaip Jūs pats galėtumėte padidinti savo atsparumą profesiniam perdegimui?
6. Kuo Jums galėtų padėti Jūsų kolegos, kai Jums tenka susidurti su profesiniu perdegimu? Šeimos nariai?
7. Ko, Jūsų nuomone, reikėtų imtis institucijai, valstybei, kad vaiko teisių apsaugos specialistai rečiau susidurtų su profesiniu perdegimu?