MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO

PSICHOLOGIJOS INSTITUTAS

JULIJA JEGIPCEVA

(TEISĖS PSICHOLOGIJA)

PATAISOS ĮSTAIGŲ PAREIGŪNŲ NARATYVINIO TAPATUMO IR PSICHOLOGINIO FUNKCIONAVIMO DARBE ASPEKTŲ SĄSAJOS

Magistro baigiamasis darbas

`

Darbo vadovas –

Dr. Rimantas Vosylis

Vilnius, 2018

Turinys

PRATARMĖ 5
1. TEORINĖ PATAISOS ĮSTAIGŲ PAREIGŪNŲ NARATYVINIO TAPATUMO IR PSICHOLOGINIO FUNKCIONAVIMO DARBE ASPEKTŲ SĄSAJŲ ANALIZĖ 7
1.1. Pataisos įstaigų pareigūnų darbo specifika 7
1.2. Psichologinės gerovės darbe aspektai 8
1.3. Pataisos įstaigų pareigūnų gerovę darbe skatinantys veiksniai 11
1.4. Tapatumo samprata 12
1.4.1. Teoriniai tapatumo modeliai taikomi tapatumo raidos tyrimuose 13
1.4.2. Tapatumo samprata naratyvinio tapatumo teorijos kontekste 16
1.4.2.1. Naratyvinio tapatumo funkcijos 17
1.4.2.2. Naratyvinio tapatumo raida 18
1.4.2.3. Naratyvinio tapatumo turinys ir jo kategorijos 19
1.4.2.4. Naratyvinio tapatumo darnumo dimensijos 20
1.5. Tapatumo reikšmė asmens psichologiniam funkcionavimui 21
1.6. Tapatumo reikšmė asmens psichologiniam funkcionavimui darbe 24
2. TYRIMO PROBLEMA, TIKSLAS, UŽDAVINIAI 26
3. TYRIMO METODAI 28
3.1. Tyrimo dalyviai 28
3.2. Įvertinimo būdai 29
3.3. Tyrimo eiga 31
3.4. Tyrimo duomenų analizė 32
4. TYRIMO REZULTATAI 33
4.1. Naratyvinio tapatumo aspektu ir psichologinio funkcionavimo darbe ir pasitenkinimo gyvenimu ryšiai su tyrimo dalyvių charakteristikomis 33
4.2. Naratyvinio tapatumo aspektų sąsajos su įsitraukimu į darbą ir emociniu perdegimu 35
4.3. Naratyvinio tapatumo aspektų sąsajos su pasitenkinimu gyvenimu 37
4.4. Naratyvinio tapatumo aspektų sąsajos su pasitenkinimu gyvenimu medijuojant įsitraukimui į darbą ir emociniam perdegimui 39
5. REZULTATŲ APTARIMAS 43
5.1. Pataisos įstaigų pareigūnų naratyvinio tapatumo dimensijų sąsajos su įsitraukimu į darbą 43
5.2. Pataisos įstaigų pareigūnų naratyvinio tapatumo dimensijų sąsajos su emociniu perdegimu 45
5.3. Pataisos įstaigų pareigūnų naratyvinio tapatumo dimensijų sąsajos su pasitenkinimu gyvenimu 47
5.4. Įsitraukimas į darbą ir emocinis perdegimas kaip pataisos įstaigų pareigūnų naratyvinio tapatumo dimensijų sąsajų su pasitenkinimu gyvenimu mediatoriai 49

5.5. Tyrimo trūkumai ir ribotumai bei tolimesnių tyrimų kryptys 51
6. IŠVADOS 53
7. LITERATŪRA 54
SANTRAUKA 62
SUMMARY 63
PRIEDAI 64

SĄVOKŲ ŽODYNĖLIS

Pataisos pareigūnas	„Statutinis valstybės tarnautojas, priimtas į tarnybą Kalėjimų departamente ar jam pavaldžioje įstaigoje“ (Lietuvos Respublikos tarnybos Kalėjimų departamento prie Lietuvos Respublikos Teisingumo ministerijos statuto įstatymas, 2014).
Naratyvinis tapatumas (NT)	Naratyvinio tapatumo požiūriu, tapatumas yra vidinė istorija, pasakojimas apie save, kurį žmogus keičia, papildo, tam, kad suprastų save bei kitus ir savo gyvenimą laike. Ši istorija yra pastoviai kuriama ir papildoma, sąveikaujant su aplinka, vietomis, galimybėmis, gyvenant prasmingai (McAdams, 1995).
Įsitraukimas į darbą	Teigiama ir įkvepianti protinė būsena, kuri gali būti apibūdinta energingumu, atsidavimu bei pasinėrimu į darbą (Schaufeli ir Bakker, 2004a).
Emocinis perdegimas	Emocinio išsekimo, cinizmo bei neveiksmingumo sindromas darbinėje aplinkoje (Maslach ir Jackson, 1981; Maslach ir Leiter, 2007).
Pasitenkinimas gyvenimu	Subjektyvus procesas, kurio metu individai įvertina savo gyvenimo kokybę remdamiesi savo nustatytais, unikaliais kriterijais (Shin ir Johnson, 1978)

PRATARMĖ

Tapatumas – tai vienas iš labiausiai psichologijos moksle tyrinėjamų konstruktų. Vienas didžiausių indėlių plėtojant tapatumo sampratą yra padarytas Erik‘o Erikson‘o. Didžiausias dėmesys jo teorijoje buvo skiriamas skirtingais gyvenimo etapais pasireiškiančioms krizėms, bei klausimui „kas aš esu?“ ir „kaip tapau tuo, kuo esu?“ (Erikson, 1968). Erikson‘o idėjos tapo pagrindu daugeliui šiuolaikinių tapatumo formavimosi teorinių modelių, tokių kaip Marcia (1966) „tapatumo statusų“ modelis, taip pat „į procesą orientuotas“ tapatumo modelis (Crocetti, Rubini, ir Meeus, 2008) bei „tapatumo stilių“ modelis (Berzonsky, 2011). Visi šie autoriai dar labiau pagilino suvokimą apie tapatumą bei jo funkcijas žmogaus gyvenime.

Tačiau ties šiais modeliais tapatumo tyrinėjimai nesibaigia. Kitas, taip pat svarbus tapatumo modelis, kuris ir bus nagrinėjamas šiame darbe, daugiau akcentuojantis individų subjektyvią gyvenimui suteikiamą prasmę bei analizuojantis žmogaus gyvenimo istorijas, yra naratyvinio tapatumo modelis. Pagal šį modelį, žmogaus tapatumas yra vidinė istorija, pasakojimas apie save, kurį žmogus keičia, papildo, tam, kad suprastų save bei kitus ir savo gyvenimą laike. Ši istorija yra pastoviai kuriama ir papildoma sąveikaujant su aplinka, vietomis, galimybėmis, gyvenant prasmingai (McAdams, 1995).

Naratyvinio tapatumo teoriją išplėtojo amerikiečių psichologas Dan P. McAdams. Pagal šią perspektyvą, naratyvinis tapatumas pradeda vystytis paauglystėje ir toliau progresuoja vyresniame amžiuje (Habermas, 2010; Pasupathi ir Wainryb, 2010)

Tapatumo tyrinėjimas yra svarbus tuo, jog tapatumas yra susijęs su psichologine gerove (Bauer, McAdams ir Sakaeda, 2005; McLean ir Lilgendahl, 2008; Waters ir Fivush, 2014) ir tokiais jos aspektais kaip savivertė (Ryeng, Kroger ir Martinussen, 2001), nerimas (Lillevoll, Kroger ir Martinussen, 2013), asmeninis augimas (Morsunbul, 2016) bei adaptyvus reagavimas į emocinius išgyvenimus (Cox ir McAdams, 2014). Taip pat tapatumas yra susijęs su pozityvios raidos aspektais, tokiais kaip ego vystymasis (Bauer ir McAdams, 2010). Tapatumas taip pat nemažiau svarbus ir funkcionavimui profesinėje aplinkoje. Tyrimai atskleidžia, jog tapatumas gali prognozuoti įsitraukimą į darbą bei emocinį perdegimą (Bandlitz Johansen, Martinussen ir Kvilvang, 2015).

Naratyvinio tapatumo modelis yra pasitelkiamas nagrinėjant specifines grupes, tokias kaip nuteistieji (Ward ir Marshall, 2007), pedagogai (Pisto ir kt., 2016), misionieriai (Arnold, 2015). Tačiau kalbant apie pataisos įstaigų pareigūnų naratyvinį tapatumą – tyrimų trūksta.

Pataisos įstaigų pareigūnai atlieka svarbų vaidmenį mūsų visuomenėje - tiek resocializuojant kalinčius asmenis, tiek juos drausminant, tiek rinkdamiesi pavojingą darbą, kurį galėtų dirbti ne kiekvienas asmuo. Savo darbe pareigūnai susiduria su įvairiais iššūkiais, kurie veikia jų gerovę. Tokiame darbe ypač daug įvairių streso šaltinių, tokių kaip agresyvus nuteistųjų elgesys, nuteistųjų savęs žalojimas ar ligos, ilgos pamainos, didelė atsakomybė užtikrinant tiek kitų darbuotojų tiek

nuteistųjų saugumą (Goldberg ir kt., 1996; Viotti, 2016). Dėl tokių pastovių veiksnių, stresas ilgainiui gali peraugti ir į rimtesnes pasekmes, tokias kaip emocinis perdegimas.

Nėra aišku, kaip pataisos pareigūnų tapatumas veikia jų psichologinį funkcionavimą darbe atsižvelgianti į darbo iššūkius bei jų funkcionavimą gyvenime apskritai. Šios profesijos atstovai, esantys rizikos grupėje bei jų tapatumas, nėra plačiai nagrinėjami. Todėl šiuo tyrimo norima atkreipti dėmesį į pataisos įstaigų pareigūnų naratyvinį tapatumą bei jo svarbą funkcionavimui darbe.

Naratyvinio tapatumo perspektyva buvo pasirinkta dėl to, jog tapatumas yra daugiau tyrinėjamas paauglystėje, tačiau šiame tyrime dalyvauja įvairaus amžiaus žmonės, ir kadangi, naratyvinis tapatumas vystosi būtent paauglystėje ir progresuoja vėlesniame amžiuje (McAdams ir McLean, 2013), būtent ši perspektyva leidžia tyrinėti tapatumą su įvairiomis amžiaus grupėmis.

Tikimasi, kad šis tyrimas gali padėti daugiau sužinoti apie pataisos įstaigų pareigūnų tapatumą bei tapatumo sąsajas su psichologiniais funkcionavimo darbe aspektais, tokiais kaip emocinis perdegimas bei įsitraukimas į darbą ir šių aspektų ryšį su funkcionavimu gyvenime apskritai. Taip pat tikimasi, jog tyrimas paskatintų tolimesnių tyrimų atlikimą su šia profesine grupe. Svarbu pažymėti tai, jog kiek šie darbuotojai yra integravę bei išanalizavę savo tapatumą ir kaip pataisos pareigūnai jaučiasi darbe taip pat gali būti susiję ir su jų darbo efektyvumu (Diener, 2012). O taip pat ir iš to kylančios vėlesnėmis pasekmėmis, tokiomis kaip jų elgesys su nuteistaisiais. Tai, savo ruožtu gali paveikti ir visuomenę po kalinčiųjų išėjimo į laisvę.

Šio darbo tikslas yra įvertinti pataisos įstaigų pareigūnų naratyvinio tapatumo ir psichologinės gerovės darbe bei funkcionavimo gyvenime, ryšius. Siekiama atsakyti į klausimą: kaip susiję pataisos pareigūnų naratyvinis tapatumas ir funkcionavimas darbe bei funkcionavimas gyvenime apskritai?

1. TEORINĖ PATAISOS ĮSTAIGŲ PAREIGŪNŲ NARATYVINIO TAPATUMO IR PSICHOLOGINIO FUNKCIONAVIMO DARBE ASPEKTŲ SĄSAJŲ ANALIZĖ

1.1. Pataisos įstaigų pareigūnų darbo specifika

Pagal Lietuvos Respublikos tarnybos Kalėjimų departamento prie Lietuvos Respublikos Teisingumo ministerijos statuto įstatymą (2014), pataisos pareigūnas yra – „statutinis valstybės tarnautojas, priimtas į tarnybą Kalėjimų departamente ar jam pavaldžioje įstaigoje“. Norint dirbti pataisos pareigūnu, priėmimui į tarnybą yra sudaryti griežti reikalavimai. Pagrindiniai jų yra nepriekaištinga reputacija, gera sveikatos bei fizinė būklė (10 str.). Tokie reikalavimai nėra keliami visiems darbams, kadangi pataisos pareigūnų darbe užduotys yra gana įvairios ir reikalaujančios daug ištvermės. Tačiau ne tik griežti reikalavimai gali būti šio darbo iššūkis, pati darbo specifika reikalauja didelio ištvermingumo, nes darbo aplinka pataisos įstaigose nėra viena iš maloniausių.

Vienas iš sunkių aspektų pareigūno darbe yra pamaininis darbas ir tai galima stebėti iš fizinės sveikatos rodiklių. Pataisos pareigūnai turi dirbti visą parą (24 val.) be miego, kas iš tikrųjų gali apsunkinti miego kokybę bei dienos ritmą. Tyrimas, atliktas Prancūzijoje su pataisos įstaigų personalu parodė, jog pataisos pareigūnai, palyginus su kitais darbuotojais patiria daugiau miego problemų. Miego problemos atsiranda dėl tokių darbo sąlygų, kaip nuolatinis užduočių pasikeitimas, apribojimai, kenksmingi darbo aspektai – ilgos darbo valandos, nepasitenkinimas darbu, neigiamas profesijos įvaizdis (Goldberg ir kt., 1996). Pataisos pareigūnų darbo valandos dažnai neleidžia jiems užsiimti savo asmenine veikla, būti su šeima per šventes, taip pat jaučiamas pervargimas ir dažnai keičiasi miego bei budrumo ritmas (Viotti, 2016).

Pareigūnams daug streso sukelia ir kontaktas su nuteistaisiais. Prižiūrėtojai nuolatos palaiko kontaktą su nuteistaisiais kurie gali būti priešiški jų atžvilgiu. Tuo tarpu suvokimas, jog toks darbas kelia grėsmę prognozuoja profesinį stresą (Castle ir Martin, 2006). Italijos kalėjime Viotti (2016) atliktas kokybinis tyrimas išskyrė pagrindinį faktorių, kuris kelią stresą pataisos įstaigoje dirbantiems pareigūnams. Rezultatai parodė, jog kontaktas su nuteistaisiais labiausiai veikia patiriamą pareigūnų stresą. Nuteistieji pareigūnų dažnai prašo įvairių paslaugų, visko norėdami greitai, tačiau ne visuomet įmanoma įvykdyti jų norus, todėl nuolatiniai nuteistųjų prašymai kelia stresą pareigūnams. Savo darbo metu pareigūnai susiduria su nuteistųjų emocinėmis reakcijomis ir turi kontroliuoti jų agresyvų elgesį. Jiems tenka dirbti su žmonemis, kurie yra pataisos įstaigoje ne savo noru. Dėl to nuteistiesiems atsiranda daug įvairaus emocinio reagavimo, patiriamos psichologinės krizės, atsisakoma valgyti, kaliniai įsivelia į muštynes, grasinimus, pasireiškia save žalojantis elgesys. O tai, savo ruožtu, paveikia ir pataisos pareigūnus, kadangi pastarieji bijo dėl asmenų saugumo ir situacijos kontrolės praradimo. Taip pat pataisos pareigūnai susiduria su emociniais kalinčiųjų išgyvenimais. Tokiame darbe pareigūnai yra artimame kontakte su nuteistaisiais, todėl jie pastebi jų problemas bei kančias būnant pataisos įstaigoje. O tokie kylantys nuteistųjų emociniai išgyvenimai veikia ir pareigūnų

gerovę, nes yra nuolatos susiduriama su emociškai sunkiomis situacijomis. Tačiau ir kontaktas su nuteistaisiais nėra paskutinis streso šaltinis.

Yra ir kiti sunkūs darbo aspektai, tokie kaip didelė atsakomybė, fizinės bei emocinės traumos rizika, karjeros galimybių bei pastiprinimų stoka. Pataisos pareigūnai turi užtikrinti tiek kitų darbuotojų, tiek pačių nuteistųjų saugumą, todėl jie jaučia stiprią atsakomybę už kitus asmenis. Taip pat atsiranda ir sveikatai keliama rizika – pareigūnų užpuolimas bei įvairios ligos ir infekcijos. Kartais emociškai palūžę nuteistieji savo gyvenimą užbaigia savižudybe, o tokie kritiški įvykiai sukelia psichologines traumas pareigūnams, o kartais ir kaltės jausmus, jog nepavyko išgelbėti žmogaus. Darbo monotoniškumas bei pastiprinimų stoka gali kelti stresą tiems darbuotojams, kurie nori įgauti daugiau įgūdžių ir ko nors išmokti. Kartais jaučiama ir neteisybė dėl nuteistųjų laikymo sąlygų bei apribojimų (Viotti, 2016).

Minėti aspektai nėra specifiški konkrečiai šaliai, o būdingi pataisos pareigūnams įvairiose šalyse, tame tarpe ir Lietuvoje. Lietuvoje dirbančius pareigūnus veikia tokie stresoriai kaip: neprognozuojami klientai, didelė atsakomybė dėl nuteistųjų, grasinimai, saugumo stoka, žemas darbo užmokestis, karjeros perspektyvų stygius, palaikymo iš valdžios nebuvimas, per didelis rūpinimasis nuteistaisiais pamirštant darbuotojus, per dažna normatyvinių aktų kaita (Baranauskienė, Diržytė ir Valaikienė, 2010). Taip pat nuteistųjų smurtinių veiksmų likvidavimas, nepagarba ar grasinimai iš nuteistųjų yra susiję su prasta miego kokybe, susierzinimu, dėmesio koncentracijos sunkumais bei sumažėjusiu jautrumu socialinėse situacijose (Baranauskienė, Diržytė ir Valaikienė, 2010).

Verta paminėti dar vieną svarbų stresorių dirbant pataisos pareigūno darbą - pareigūnų stigmatizavimas bei neigiamas visuomenės požiūris. Visuomenė bei žiniasklaida dažnai turi nusistatymą prieš pataisos pareigūnus, vyrauja neigiami stereotipai jų atžvilgiu, pvz., kad pataisos pareigūnai smurtauja prieš nuteistuosius, yra neišsimokslinę ir susivieniję su kalinčiaisiais (Viotti, 2016). Į pataisos pareigūnus dažnai yra žiūrima su išankstiniu nusistatymu, jie yra priskiriami prie „purvino“ darbo kategorijos, kadangi dirba su stigmatizuota populiacija, o tai taip pat sukelia stresinius išgyvenimus (Ashforth ir Kreiner, 2014; Keinan ir Malach Pines, 2007; Moon ir Maxwell, 2004).

Apibendrinant, pataisos pareigūno darbas yra sunkus, keliantis daug streso bei reikalaujantis daug emocinės ir fizinės ištvermės. Bendri pareigūnų gerovės rodikliai yra prasti. Būtent dėl to yra svarbu tyrinėti veiksnius, prisidedančius prie gero funkcionavimo pareigūnų darbe.

1.2. Psichologinės gerovės darbe aspektai

Su darbinėmis situacijomis susijusios pasekmės dažniausiai yra aptariamos emocinio perdegimo bei įsitraukimo į darbą kontekste (Schaufeli ir Bakker, 2004a), kadangi emocinis perdegimas yra atsakas į lėtinį stresą darbe, o įsitraukimas į darbą skatina gerovę darbe bei produktyvumą (Goering

ir kt., 2017). Įsitraukimas į darbą ir emocinis perdegimas yra susiję su daugeliu darbinėse situacijose kylančio egesio priežasčių bei pasekmių. Įsitraukimas į darbą ir emocinis perdegimas turi didelę reikšmę darbuotojų sveikatai ir organizacinės veiklos rezultatams (Christian, Garza ir Slaughter, 2011; Taris, 2006).

Perdegimas yra emocinio išsekimo, cinizmo bei neveiksmingumo sindromas darbinėje aplinkoje. Kadangi emociniai resursai yra išeikvoti, individai negeba funkcionuoti psichologiniame lygmenyje. Taip pat atsiranda neigiamas ir ciniškas požiūris į klientus bei polinkis neigiamai vertinti save. Tokie darbuotojai jaučiasi nelaimingi ir nepatenkinti savo pasiekimais darbe. Šie išgyvenimai atsiranda sudėtingų tarpasmeninių santykių kontekste, ir tai liečia tiek kitų tiek savęs suvokimą darbe (Maslach ir Jackson, 1981; Maslach ir Leiter, 2007).

Profesinis perdegimas susideda iš trijų dimensijų:

Išsekimas yra susijęs su jausmu, tarsi visko yra per daug, ir darbuotojas negali to įvykdyti, taip pat su išsisėmusiais psichologiniais bei emociniais resursais. Tokie darbuotojai savo darbe jaučiasi išsekę, nebegalintys atstatyti normalios būsenos. Tokiu būdų jiems tampa sunku susidurti su žmonėmis ar ištverti dar vieną dieną darbe, kadangi jų energija yra išsemta (Maslach ir Leiter, 2007). Išsekimas skatina atsiriboti emociškai ir kognityviai nuo darbo, ir tai yra kaip būdas įveikti darbo perkrovą (Maslach, Schaufeli ir Leiter, 2001)

Cinizmas yra susijęs su neigiamu, priešišku ar perdėtu atsiribojimu nuo darbo. Dažnai tokie darbuotojai nustoja idealizuoti savo darbą. Dažniausiai cinizmas išsivysto kaip atsakas į padidintą emocinį išsekimą, nors iš pradžių tai yra savigyna (Maslach ir Leiter, 2007). Tokiu būdu lengviau valdyti klientų poreikius, kai jie yra nuasmeninami ir laikomi nesusijusiais su darbu (Maslach, Schaufeli ir Leiter, 2001).

Nepilnavertiškumas yra susijęs su kompetencijos bei produktyvumo jausmų neigimu darbe. Žmonės patiria didėjantį nepilnavertiškumą dėl jų sugebėjimų gerai atlikti darbą, taip iš anksto nusiteikdami dėl nesėkmės darbe (Maslach ir Leiter, 2007). Pasidaro sunku jausti konkrečių rezultatų pasiekimus, jaučiant išsekimą ar padedant žmonėms, kurių atžvilgiu darbuotojas yra abejingas (Maslach, Schaufeli ir Leiter, 2001).

Perdegimas reprezentuoja neigiamus darbo veiksnius. Kalbant apie teigiamus veiksnius, pravartu būtų įtraukti ir įsitraukimo į darbą konstruktą. Tyrėjų teigimu, šie du konstruktai papildo vienas kitą (Leon, Halbesleben ir Paustian-Underdahl, 2015), todėl juos tyrinėjantys mokslininkai pataria tirti perdegimą kartu su įsitraukimu į darbą (Leiter ir Maslach, 2017).

Įsitraukimas į darbą apibrėžiamas kaip teigiama ir įkvepianti protinė būsena, kuri gali būti apibūdinta energingumu, atsidavimu bei pasinėrimu į darbą. Įsitraukimas yra pastovi ir plintanti emocinė-kognityvinė būsena, kuri nėra nukreipta į konkretų objektą, elgesį ar asmenį (Schaufeli ir Bakker, 2004a). Įsitraukę darbuotojai jaučia energingą ir stiprų ryšį su savo darbo veikla ir mato save

gebančius visiškai išspręsti darbe keliamus reikalavimus (Schaufeli ir kt., 2002). Taip pat kaip ir emocinis perdegimas, įsitraukimas į darbą susideda iš trijų dimensijų:

Energingumas yra apibūdinamas aukštu energijos lygiu ir protiniu atsparumu dirbant, pasiryžimu dėti pastangas į darbą ir atkaklumu susiduriant su sunkumais (Schaufeli ir Bakker, 2004a).

Atsidavimas darbui apibūdinamas reikšmingumo, entuziazmo, įkvėpimo, pasididžiavimo ir iššūkio jausmu. Energingumas ir atsidavimas yra teigiama profesinio perdegimo išsekimo ir cinizmo dimensijų priešprieša (Schaufeli ir Bakker, 2004a).

Pasinėrimas į darbą yra apibūdinamas visišku susikoncentravimu ir laimingu įsitraukimu į darbą, kurio metu laikas labai greitai praeina ir asmeniui sunku atsitraukti nuo darbo (Schaufeli ir Bakker, 2004a). Visiškas pasinėrimas į darbą yra panašus į energijos srautą, pakilumo būseną, kurios metu asmuo yra susikoncentravęs, sutelkęs dėmesį, jo protas yra švarus, taip pat asmuo praranda laiko suvokimą bei jaučia vidinį malonumą (Csikszentmihalyi, 1990).

Mokslinėje srityje vyksta diskusija dėl įsitraukimo į darbą ir perdegimo konstruktų. Vieni jų teigia, jog įsitraukimas ir perdegimas yra dvi atskiros dimensijos, tuo tarpu kiti teigia, jog tai yra vienos dimensijos du poliai. Neseniai atlikti tyrimai rodo, jog įsitraukimą ir perdegimą reikėtų vertinti kaip susijusias, tačiau tuo pat metu atskiras dimensijas. Tai patvirtina ir longitudinių tyrimų rezultatai, nurodantys, jog įsitraukimas į darbą ir emocinis perdegimas yra susiję, tačiau nėra tapatūs konstruktai (Maricutoiu, Sulea ir Iancu, 2017).

Taris, Ybema ir van Beek, (2017) atlikta patvirtinančioji faktorinė analizė parodė, kad skirtumas tarp įsitraukimo į darbą ir perdegimo yra silpnas. Todėl galima daryti išvadą, kad šie konstruktai yra persidengiantys. Tą patį parodė ir Cole ir kolegų (2012) atliktas tyrimas, autoriai teigia, kad įsitraukimas į darbą nėra unikalus, atskiras konstruktas. Tuo tarpu Byrne, Peters ir Weston (2016) tyrimas parodė, kad įsitraukimas į darbą nėra perdegimo priešingybė, o yra atskiras jam, nors ir neigiamai susijęs.

Sonnentag (2017) aprašė požiūrį į įsitraukimą į darbą pagal gautą užduotį, ši perspektyva pabrėžia konstruktų skirtumus skirtingai nei prieš tai aptartuose tyrimuose. Autorė teigia, kad, įsitraukimas į darbą atsiranda darbo proceso metu ir ne tik skiriasi tarp žmonių bei kinta diena iš dienos, bet gali skirtis priklausomai nuo skirtingų darbo užduočių. Tuo tarpu perdegimas, kaip lėtinė būsena nesiskiria priklausomai nuo vienos ar kitos darbo užduoties ir yra susijęs su darbu bendrai. Tai reiškia, kad įsitraukimas į darbą yra trumpo poveikio, gali atsirasti ir dingti, tuo tarpu perdegimas pasireiškia ilgą laiką.

Goering ir kt. (2017) tyrime naudodami meta-analitinį modelį atskleidė, kad šie du konstruktai skiriasi tarpusavyje, yra atskiros būsenos. Perdegimas ir įsitraukimas į darbą yra susiję neigiamais vidutiniško stiprumo ryšiais ir tai taip pat antrina Byrne, Peters ir Weston (2016) tyrimo rezultatams. Meta-analizėje skirtumai buvo susiję daugiausiai su konstruktų kilme, tuo kas juos iššaukia ir šiek

tiek su jų nešamomis pasekmėmis. Tai reiškia, kad strategijos, naudojamos sumažinti perdegimui nėra tos pačios, kaip strategijos, padidinančios įsitraukimą į darbą (sumažinus perdegimą įsitraukimas į darbą neatsiras iš karto). Šie rezultatai palaiko ir Schaufeli ir Bakker (2004a) atliktą tyrimą, kuriame jie taip pat atrado, jog emocinis perdegimas ir įsitraukimas į darbą turi skirtingus prediktorius bei galimas skirtingas pasekmes. Panašūs rezultatai taip pat buvo ir Taris, Ybema ir van Beek, (2017) atliktame tyrime, kuriame jie ištyrė dalinius skirtumus šių konstruktų kilmės šaltiniuose.

Apibendrinant tyrimų rezultatus, galime teigti, jog įsitraukimas į darbą ir perdegimas yra du sudėtingi konstruktai, ir jie gali būti tiek susiję tiek atskiri. Jie nėra nei visiškai priešingi nei visiškai nepriklausomi vienas nuo kito (Leiter ir Maslach, 2017). Todėl galime daryti išvadą, jog jie papildo vienas kitą. Šie požiūriai neigia vienas kitą, nors tuo pat metu yra susiję ryšiais, kurie svyruoja laike (Leon, Halbesleben ir Paustian-Underdahl, 2015).

Todėl šiame darbe yra tiriamas įsitraukimas į darbą ir emocinis perdegimas, taip pat pridedant pasitenkinimą gyvenimu kaip bendrą gerovės rodiklį.

1.3. Pataisos įstaigų pareigūnų gerovę darbe skatinantys veiksniai

Yra daug tyrimų, apžvelgiančių gerovę darbe skatinančius veiksnius. Gustainienės ir kolegų (2014) pristatytas integruotas teorinis modelis, besiremiantis įvairių tyrimų apie darbuotojų gerovę analizę išskiria tris pagrindinius veiksnius, susijusius su gerove darbe: individualų (kuris gali būti bendras visiems arba specifinis), organizacinį bei socialinį.

Socialiniai organizacijos veiksniai išskirti tyrimuose yra daugiau susiję su vadovybės ir darbuotojų santykiais. McMurray, ir kt. (2010) tyrimo rezultatais, darbuotojų gerovei yra svarbi organizacinė kultūrą. Taip pat vadovo charakteristikos vaidina svarbų vaidmenį gerovei darbe, vadovo palaikymas yra susijęs su gerais darbo rezultatais (Hillier ir kt., 2005). Bandzevičienė, Birbilaitė ir Diržytė (2010) atliktme tyrime su kriminalinės policijos pareigūnais kėlė prielaidas, jog stresą pareigūnų darbe galėtų mažinti tokie socialiniai organizacijos veiksniai kaip: stipresnis darbuotojų motyvavimas, valdžios stengimasis tobulinti darbines sąlygas bei santykius įstaigoje. Todėl galime teigti, jog tokiu būdų sumažinus stresą, pagerės darbuotojų gerovė darbe.

Organizaciniai veiksniai susiję su gerove darbe yra darbinė aplinka ir darbo sąlygos bei asmenų suvoktas organizacijos klimatas. Pataisos įstaigų pareigūnų pasitenkinimas gyvenimu yra susijęs su tokiais organizaciniais veiksniais, kaip: karjeros galimybėmis, darbo užmokesčio dydžiu (Baranauskienė, Diržytė ir Valaikienė, 2010). Tokiu būdu, asmuo, kuris yra patenkintas savo darbu, matantis karjeros galimybes ir gaunantis jo lūkesčius atitinkantį darbo užmokesti bus labiau patenkintas gyvenimu, o tai galimai bus susiję ir su jo gerovę darbe. Dar vienas svarbus veiksnys yra organizacinis teisingumas. Darbuotojai, kurių darbe yra vykdomas organizacinis teisingumas jaučiasi geriau ir pozityviau žvelgia į savo darbą (Heponiemi ir kt., 2010).

Taip pat nemažiau svarbūs yra ir tokie išoriniai, aplinkos veiksniai kaip šeima, artimieji, visuomenės nuostatos bei suvoktas saugumas (Gustainienė ir kt., 2014), kadangi jie taip pat padeda geriau jaustis darbe.

Moksliniuose tyrimuose išskirti tokie *bendrieji* veiksniai kaip, kontrolės lokusas. Asmenys pasižymintys vidiniu kontrolės lokusu, t. y. kurie patys jaučiasi atsakingi už savo darbe pasiektus rezultatus, kylimą karjeros laiptais bei sėkmingumą darbe, pasižymi didesne subjektyvia gerove. Tokiu būdu iškilus stresinei situacijai tokie darbuotojai bando spręsti problemą konstruktyviais būdais, neišsiliedami ant kitų ir nekaltindami likimo (Diržytė, Patapas ir Fedkovič, 2014). Taip pat svarbus veiksnys yra prasmingumo jausmas. Savolaine ir Granello (2002) teigia, jog prasmingumo jausmas yra susijęs su asmenų gerove. Taip pat yra susiję ir empatiškumas bei darbuotojų gerovė, geriau jausdamasis asmuo labiau atsižvelgia į kito žmogaus jausmus (Shanafelt ir kt., 2005). Anksčiau minėtas Hiller ir kolegų (2005) atliktas tyrimas taip pat parodė, jog emocinis intelektas yra svarbus darbuotojų gerovei.

Kalbant apie *specifinius* psichologinius veiksnius vienas iš jų yra įsitraukimas į darbą, kuris yra susijęs su darnumo jausmu bei gerove darbe (Rothmann, Steyn ir Mostert, 2005), taip pat darbo prasmingumas yra susijęs su pasitenkinimu darbu (Kittel ir Leynen, 2003), o pasitenkinimas darbu, savo ruožtu, yra susijęs su pasitenkinimu gyvenimu (Baranauskienė, Diržytė ir Valaikienė, 2010)

Apibendrinant, organizacijų darbuotojų gerovę darbe gali skatinti tiek išoriniai organizacijos veiksniai – administracijos elgesys su darbuotojais bei stengimasis dėl jų gerovės, karjeros galimybės bei darbo užmokestis ir pan., tiek vidinės asmens savybės – pvz. darbuotojų atsakomybės jausmas dėl savo darbo. Taip pat nemažiau svarbus, tačiau mažiau nagrinėtas veiksnys, skatinantis gerovę darbe yra asmens tapatumas.

1.4. Tapatumo samprata

Šiame darbe didesnis dėmesys skiriamas asmeniniam tapatumui (*angl*. personal identity), kurio sampratą labiausiai išplėtojo E. Erikson‘as. Pagal jį tapatumas remiasi tuo, jog asmuo suvokia savo tęstinumo egzistavimą, kas reiškia, jog jis keičiasi laike bet tuo pačiu išlieka savimi. Taip pat asmuo suvokia tai, jog aplinkiniai suprantą jo tokį egzistavimą. Praeities įvykiai ir ateities įsivaizdavimas papildo tapatumą, tokiu būdu praeitis yra siejama su žadama ateitimi (Erikson, 1968).

Erikson‘as savo teorijoje išskyrė aštuonias žmogaus psichosocialinio vystymosi stadijas, ir kiekvienoje iš jų - tai stadijai būdingą krizę (Erikson, 1968), pagrindinį dėmesį skiriant tapatumo krizei (Erikson, 1963). Kiekviena stadija yra susijusi su vystymosi užduotimi, o pastaroji priklauso konkrečiam gyvenimo periodui. Kiekviena vystymosi užduotis yra sprendžiama tuo pačiu būdu: ankstesni funkcionavimo būdai tampa netinkami dėl įvairių pokyčių ir atsiradusių naujų reikalavimų, taip atsiranda krizė. Tokia krizė gali būti matoma kaip pokytis gyvenime, kuriame asmens raida gali

arba progresuoti, integruojantis aukštesniame lygmenyje (stadijoje) arba užstrigti (fiksacija). Aštuonios psichosocialinio vystymosi stadijos gali būti apibūdintos dvejomis pasekmėmis, būdingomis konkrečiai stadijai: pamatinio pasitikėjimo/pamatinio nepasitikėjimo jausmas kūdikystėje, autonomijos/gėdos jausmas ankstyvojoje vaikystėje, iniciatyvos/kaltės jausmas žaidimų laikotarpyje, darbštumo/menkavertiškumo jausmas mokyklos amžiuje, tapatybės/vaidmenų sumaišties jausmas paauglystėje, artumo/izoliacijos jausmas ankstyvojoje suaugystėje, generatyvumo/sąstingio jausmas vėlesnėje suaugystėje ir ego integralumo/nevilties jausmas vyresniame amžiuje (Erikson, 1968).

Erikson‘o teigimu, tapatumas vystosi visą gyvenimą, tačiau paauglystėje jis turi didelę reikšmę, kadangi tokiame amžiuje jaunuoliai ieško savęs ir dažnai patiria krizę (Erikson, 1968). Pagrindinės idėjos, slypinčios po visomis aštuoniomis psichosocialinėmis krizėmis yra tos, jog žmogaus raida vyksta laipsniškai, pereinant nuo vienos stadijos prie kitos. Tai reiškia, kad išsprendus vienai stadijai būdingą krizę, atsiranda nauja su kitu laikotarpiu susijusi krizė, kurią taip pat reikia išspręsti, tam, kad pereiti į sekančią stadiją. Vienos krizės išsprendimas sustiprina asmens ego, taip padėdamas išspręsti kitai stadijai būdingą psichosocialinę krizę. Tokių būdų vyksta asmens raida, ego vystymasis (Erikson, 1968). Besivystantis žmogus turėtų jausti pilnatvę savo gyvenime, o tai sukuria tęstinumo jausmas laike. Tęstinumas jaučiamas laike tarp to, kuo žmogus tapo vaikystėje, kuo jis yra dabar, ir kuo jis žada būti ateityje. Kitaip tariant, tarp to, kuo žmogus suvokia save esantį, ir to, kaip jis suvokia kaip jį mato kiti ir ko iš jo tikisi (Erikson, 1968). Visa tai leidžia žmogui suprasti savo tapatumą ir sėkmingai įveikti atsirandančias psichosocialines krizes.

Erikson‘o darbai padarė labai reikšmingą indelį tyrinėjant tapatumą ir jo raidą. Erikson‘o tapatumo samprata tapo pagrindu daugeliui šiuolaikinių tapatumo raidos modelių, kurie ir bus aptarti toliau.

1.4.1. Teoriniai tapatumo modeliai taikomi tapatumo raidos tyrimuose

Vienas iš svarbiausių Erikson‘o požiūrio į tapatumo formavimąsi išplėtojimų yra Marcia (1966) „tapatumo statusų“ modelis (Crocetti, Rubini ir Meeus, 2008). Marcia (1966) modelyje tapatumas susideda iš dviejų aspektų – to, kiek asmuo yra *įsipareigojęs* tapatumui (užtikrintas pasirinkimas dėl tapatumo) bei kiek jis pasinėręs į tapatumo *paieškas* (įvairių tapatumo alternatyvų permąstymas, įsipareigojimo paieška). Pagal šiuos aspektus buvo nustatyti keturi tapatumo statusai, kuriais gali pasižymėti individai konkrečiais gyvenimo laikotarpiais: tapatumo siekimas, išankstinis sprendimas, moratoriumas bei tapatumo sumaištis (Kroger ir Marcia, 2011).

Tapatumo siekimo statusu pasižymi asmenys, kurie įsipareigojimą tapatumui pasiekė per savarankiškas tapatumo paieškas, tai reiškia, jie patys sukonstravo savo tapatumą. Tuo tarpu *išankstinio sprendimo* statusas yra būdingas asmenims, kuriems jų tapatumas buvo tarsi suteiktas,

kadangi jie nebuvo pasinėrę į tapatumo paieškas patys, bet įsipareigojo jam per kitus asmenis, tarsi perimdami jų tapatumą. *Moratoriumo* statusas būdingas žmonėms, kurie aktyviai ieško tapatumo, tačiau nėra jam įsipareigoję, kadangi mato įvairias alternatyvas ir būsima kryptis dar nėra aiškiai apibrėžta, tai tarsi preliudija prieš pasiekiant tapatumo siekimo statusą. *Tapatumo sumaišties* statusu pasižymi asmenys, kurie nei bando ieškoti tapatumo nei yra jam įsipareigoję, jie nėra kryptingi, nesirūpina dėl savo įsipareigojimo stygiaus bei yra lengvai veikiami išorinės įtakos (Kroger ir Marcia, 2011). Tačiau tuo tapatumo tyrinėjimai nesibaigia, senesni modeliai yra tobulinami kuriant naujus, šiuolaikiškesnius modelius.

Kiek naujesnė tapatumo statusų modelio alternatyva yra „į procesą orientuoti“ modeliai (Crocetti, Rubini, ir Meeus, 2008). Šis modelis tapatumo raidą nusako per tris procesus: tapatumo įsipareigojimo (asmuo yra užtikrintas dėl savo tapatumo), giluminės tapatumo paieškos (asmuo ieško savo tapatumo) ir įsipareigojimo persvarstymo. Pastaroji dimensija yra susijusi su dabartinių įsipareigojimų tapatumui bei kitų galimų alternatyvų palyginimu, taip pat bandymais pakeisti dabartinius įsipareigojimus, nes jie daugiau netenkina individo (Crocetti, Rubini, ir Meeus, 2008).

Kitas šiuolaikinis požiūris į tapatumą yra „tapatumo stilių“ modelis, sietinas su socialine-kognityvine perspektyva į tapatumo formavimąsi. Šis modelis taip pat remiasi Marcia (1966) keturių tapatumo statusų modeliu. Jis susideda iš trijų tapatumo stilių: informacinio, sumaišties-vengimo bei normatyvinės tapatumo apdorojimo strategijos (Berzonsky, 2011).

Asmenys, pasižymintys *informacine* tapatumo apdorojimo strategija ieško, apmąsto ir įvertina su tapatumu susijusią informaciją. Ši strategija yra susijusi su kognityviniu sudėtingumu, į problemą orientuotomis įveikos strategijomis, budriomis sprendimo strategijomis ir atvirumu alternatyvoms. *Sumaišties-vengimo* strategija yra susijusi su nenoru stoti prieš ir spręsti konfliktus bei problemas. Asmenys, kuriems būdinga *normatyvinė* tapatumo strategija laikosi tikslų, vertybių bei nurodymų pasisavintų iš kitų žmonių, jie negalvodami, skubotai įsipareigoja, kritiškai neįvertindami ir neapsvarstydami (Berzonsky, 2011).

Nagrinėjant aptartus tapatumo modelius galime stebėti, jog šie modeliai nepakankamai dėmesio skiria subjektyviai žmogaus gyvenimo prasmei. Nėra aišku, kaip žmonės patys suvokia savo gyvenimą laike? Kokias prasmes sau sukuria žmonės, judėdami iš vienos raidos stadijos į kitą, susidurdami su iššūkiais ir vedami savo vidinių nuostatų? Į šiuos klausimus gali atsakyti dar šiuolaikiškesnis - naratyvinio tapatumo modelis. Būtent naratyvinis požiūris akcentuoja žmones kaip pasakotojus, mato gyvenimus kaip papasakotas istorijas, ir mato gyvenimo kelią kaip psichosocialinę konstrukciją, atspindinčia ir asmeninius polinkius ir naratyvinius papročius bei tradicijas kurios vyrauja tam tikroje visuomenėje (McAdams, 2005).

Lyginant aptartus modelius, Marcia (1966) tapatumo modelis paprasčiausiai kategorizuoja žmones į tam tikras kategorijas, išskiriant juos pagal tapatumo paieškas ir įsipareigojimą jam, šis

požiūris nesiūlo modelio, kuris paaiškintų procesus laiko atžvilgiu. Išskirti tik keturi bendri statusai neatskleidžia, kaip vyksta permainos bei pokyčiai, kadangi žmonės gali pereiti nuo vieno statuso prie kito, tačiau tai lieka nepastebėta. Taip pat lieka neaišku, kaip individo tapatumas kinta bei progresuoja? Kaip paaiškinti individualius raidos skirtumus tarp žmonių? (Kunnen ir Metz, 2015).

Tuo tarpu „į procesą orientuotas“ modelis, įnešdamas trečią aspektą į modelį daugiau dėmesio skiria tapatumo raidos procesams, ir kaip asmenys permąsto savo įsipareigojimus tapatumui vis ieškodami naujų (Bosma, 1992). Modelis paaiškina kaip tapatumo paieška bei įsipareigojimas yra susiję tarpusavyje ir kaip jie keičiasi paauglystės laikotarpiu, tačiau vis dar lieka neaišku, kas sukelia individualius tapatumo vystymosi skirtumus.

Apie tai jau yra kalbama „tapatumo stilių“ modelyje. Jame yra aiškinama, jog žmonės gali naudoti visus tvarkymosi su krizėmis ar sunkumais, stilius, bet egzistuoja individualūs skirtumai taikant pasirinktus stilius (Kunnen ir Metz, 2015). Nors skirtingi stiliai yra susiję su tapatumo statusais, šiame modelyje tapatumo raida yra matoma ne kaip stadijų seka, bet kaip ilgalaikis, įvairiomis formomis pasižymintis procesas, priklausantis nuo asmens individualių tvarkymosi stilių (Berzonsky, 2011).

Naratyvinio tapatumo modelis, tuo tarpu, nekalba tik apie tapatumo įsipareigojimus bei paieškas ar įveikos mechanizmus, neklasifikuoja žmonių pagal bendras kategorijas, didžiausias dėmesys čia yra skiriamas žmogaus gyvenimo istorijai, jos nagrinėjimui. Naratyvinės perspektyvos atstovai bando suprasti kaip žmogus mato save, siejant praeitį, dabartį ir ateitį. Žmogus pats kuria tęstinumą pasakodamas savo gyvenimo istoriją, tai leidžia apmąstyti ir pildyti ją naujomis patirtimis, įžvalgomis, žiniomis. Todėl šis modelis dar vadinamas gyvenimo istorijos modeliu. Be to, svarbu paminėti dar vieną aspektą, dėl kurio šis tapatumo modelis yra ypatingas. Asmens istorija yra būtent tai kas yra akcentuojama psichoterapijoje bei psichologiniame konsultavime. Būtent istorijos pasakojimas ir permąstymas yra vienas iš konsultavimo tikslų. Todėl naratyvinis tapatumas ir jo tyrinėjimas turi didelę praktinę reikšmę bei pritaikymą.

McAdams (1987) pasiūlė, kad tapatumas - tai gyvenimo įvykių pasakojimas nuoseklia istorija, jų apjungimas į vieną pasakojimą (Singer, 2004). Gyvenimo istorijos tapatumo modelyje McAdams teigia, kad tapatumas pats įgauna pasakojimo formą, tampa istorija su vaizdais, personažu, siužetu ir tema. Vėlyvojoje paauglystėje ir ankstyvojoje suaugystėje žmonės pradeda atkūrinėti asmeninę praeitį, suvokti dabartį ir numatyti ateitį (McAdams, 1985, 1993, 1996, cit. pagal McAdams, 2001).

Apibendrinant, egzistuoja daug įvairių tapatumo modelių, kuriuose yra akcentuojami tiek įvairūs tapatumo statusai, tiek tapatumo procesai arba strategijos formuojant tapatumą. Taip pat nemažiau svarbu yra aptarti ir McAdams modelį, kuriame yra nagrinėjama žmogaus asmenybė trimis lygmenimis, kuri remiasi naratyvinio tapatumo perspektyva, nes būtent ji ir bus nagrinėjama šiame darbe.

1.4.2. Tapatumo samprata naratyvinio tapatumo teorijos kontekste

Naratyvinio tapatumo modelis nėra tiesiog viena iš Erikson‘o idėjų plėtotė, bet kartu gana unikalus požiūris į asmenybę. Vienas iš bene didžiausią indelį, tyrinėjant naratyvinį tapatumą, atnešusių mokslininkų yra McAdams. McAdams (1995) pasiūlė „Trijų lygių“ asmenybės modelį, pagal kurį, žmogus gali būti apibūdintas trimis funkcionavimo lygiais. Šie lygiai parodo žmogaus individualumą, kiek jis skiriasi ar kuo yra panašus į kitus žmones.

Kai asmenys bando suprasti apie kitų žmonių asmenybę, iš pradžių jie mato tam tikrus jų bruožus, tai yra pirmasis lygmuo – dispoziciniai bruožai. Anot McAdams (1995), supratimas, koks žmogus buvo ar koks yra dabar priklauso nuo to, kaip gerai mes suprantame kas yra toji asmenybė „dabar ir čia“. Tai palengvina žmogaus apibūdinimas. Tačiau remiantis vien bruožais sunku suprasti žmogaus asmenybę. Kai žmonės pradeda pažinti vienas kitą vis geriau, jie siekia sužinoti tokią informaciją, kuri yra būdinga tam tikroms sąlygoms bei kontekstui, bruožai nepasižymi tokiomis savybėmis, kadangi jie yra bendri visiems ir nėra sąlygoti konkrečių situacijų.

Todėl individai atkreipia dėmesį į asmens įsitikinimus, norus, susirūpinimus, įveikos mechanizmus – tai yra antrasis lygmuo. McAdams šį lygį vadina *asmeniniais rūpesčiais*. Lyginant su dispoziciniais bruožais, asmeninių rūpesčių lygmuo yra susijęs su motyvaciniais, vystymosi, strateginiais aspektais. Šiam lygmeniui yra būdingi žmonių norai tam tikrais gyvenimo momentais, kokias strategijas, planus, gynybos mechanizmus žmonės naudoja, tam, kad gautų ko jie nori ar, kad išvengtų ko nenori, ir visa tai susiję su konkrečiais vaidmenimis. Žinant žmogaus motyvus, tikslus, galime suprasti kokia linkme jis juda (McAdams, 1995). Tačiau vien tik to nepakanka, kadangi lieka neaišku, kaip pats žmogus mato save, kaip ir kiek jis jaučia pilnatvės savo gyvenime, ar jis gali atsakyti į klausimą „kas aš esu?“. Šiuolaikiniai žmonės susikuria savo tapatumą taip, jog „aš“ gali būti apibūdintas darniu, gyvybingu naratyvu, kuris integruoja į save tą asmenį bei visuomenę, tokiu būdu suteikiant žmogui tikslingą istoriją apie save, kuri paaiškina kaip vakarykštis „aš“, tapo šiandieniniu „aš“ ir kaip jis taps tikėtinu „aš“ rytoj (McAdams, 1995).

Tuomet yra pasitelkiamas trečiasis lygmuo - žmogaus gyvenimo istorija, leidžianti žmogui pajusti gyvenimo pilnatvę bei tikslą – dar kitaip vadinama naratyviniu tapatumu (McAdams, 1995). Žmogaus tapatumas yra vidinė istorija, naratyvas apie save, kurį žmogus keičia, papildo, tam, kad suprastų save bei kitus ir savo gyvenimą laike. Ši istorija yra pastoviai kuriama ir papildoma sąveikaujant su aplinka, vietomis, galimybėmis gyvenant prasmingai (McAdams, 1995). Todėl, net jei asmenys ir pastebi tam tikrus žmogaus bruožus, žino jo tikslus, planus, gynybiškumus, jie mažai gali pasakyti apie žmogaus tapatumą. Tačiau kai žmogus turi ilgalaikius santykius su kitu asmeniu, jis gali žinoti kito žmogaus istorijas ir kaip tas žmogus suvokia save, kadangi žmonės dalinasi daugybe istorijų, jie stebi vienas kito elgesį įvairiose situacijose (McAdams, 1995). Būtent šis naratyvinio tapatumo lygmuo ir atskleidžia, koks iš tikrųjų yra žmogus.

Žmonės internalizuoja ir nuolat kuria gyvenimo istoriją, integruodami rekonstruotą praeitį ir įsivaizduojamą ateitį, tam, kad suteiktų gyvenimui vienybės ir tikslą. Taip epizodiniai prisiminimai asmens gyvenimo istorijoje yra sintezuojami su įsivaizduojamais tikslais, sukuriant nuoseklų tapatumo laike pasakojimą. Per naratyvinį tapatumą žmonės sau ir kitiems perteikia, kas jie yra dabar, kaip jie tapo tokiais ir kur jų manymu gyvenimas vyks ateityje (McAdams ir McLean, 2013). Ir šis procesas vyksta visą gyvenimą, naratyvinis tapatumas vystosi viso gyvenimo laikotarpiu (McAdams ir Cox, 2010; McAdams ir McLean, 2013; McLean, 2008; Singer, 2004). Tam, kad įvyktų toks procesas, individai turi pasitelkti autobiografinį samprotavimą.

Pagrindinis naratyvinio tapatumo konstruktas yra autobiografinis samprotavimas - praeities patirčių atspindėjimo procesas, įprasminantis dabartinį „aš“, bandymas papasakoti tuos įvykius taip, kad jie atitiktų dabartinį „aš“ (Habermas ir Kober, 2015; McAdams ir Zapata-Gietl, 2015). Kitaip tariant, autobiografinis samprotavimas tai mechanizmas, kurio dėka vystosi naratyvinis tapatumas. Šis procesas yra savireflektyvus, kadangi žmonės kalba arba galvoja apie savo praeitį, formuodami ryšius tarp praeities ir savęs, tam, kad suprastų kas jie yra ir kad sukurtų gyvenimo istoriją (Habermas ir Bluck, 2000). Taip sukuriamas asmeninis tęstinumas, integracija laike, kuri susideda iš patirčių įtraukimo į tapatumą.

1.4.2.1. Naratyvinio tapatumo funkcijos

McLean, Pasupathi ir Pals (2007) teigimu papasakotų istorijų analizė yra naudinga nagrinėjant asmens vystymosi procesus. Žmonės yra linkę pasakoti istorijas apie netikėtus, neigiamus įvykius savo gyvenime ir viena iš tokių istorijų pasakojimo funkcijų yra ta, jog tai padeda žmonėms suvokti įvykius atsižvelgiant į tai kaip jie save mato. Todėl galime daryti išvadą, jog gyvenimo istorijos dėka, galima atskleisti tiek individualius skirtumus, tiek įvairias įveikos strategijas, tiek tapatumo vystymosi procesus.

Viena iš naratyvinio tapatumo svarbiausių funkcijų yra *integracija* (McAdams, 2018). McAdams ir Zapata-Gietl (2015) teigia, jog gyvenimo istorija suteikia asmenybei integruojančią funkciją viso gyvenimo metu. Naratyvinio tapatumo dėka, įvykiai yra sudedami kartu, integruojant „aš“ elementus (McAdams, 2018). Naratyvinis tapatumas integruoja skirtingus socialinius vaidmenis (Dunlop, 2017), vertybes (Pasupathi ir kt., 2017), požiūrius įvairiose gyvenimo „dabar ir čia“ situacijose (McAdams, 2018). Taip pat gyvenimo istorija integruoja gyvenimą laike, parodant žmogui kaip jis tapo tuo kuo yra (McAdams, 2018). Tai reiškia, jog naratyvinis tapatumas padeda žmogui būti dabartyje suvokiant tęstinumą ir tai, kaip jis atsidūrė ten.

Bluck ir Alea (2011) atskleidė dar kelias naratyvinio tapatumo funkcijas. Viena iš jų yra *socialiniai santykiai* - žmonės mėgaujasi pasakodami savo gyvenimo istorijas kitiems. Taip pat istorijos apie praeitį gali suteikti individams *nuorodas gyvenime*, pvz. susiduriant su sunkumais,

žmogus gali atsiminti buvusias panašias situacijas ir tai gali suteikti pagalbos ir įžvalgų apie dabartinę situaciją. Ir kita svarbi funkcija yra asmens *tęstinumas*, apie kurį jau buvo kalbama. Naratyvinis tapatumas gali paskatinti asmenį tobulinti prasmes ir padėti pasakotojui įgauti geresnį savęs supratimą ir pasiekti aukštesnį vystymosi lygį. Fivush, Booker ir Graci (2017) teigia, jog gyvenimo įvykių pasakojimas atveria kelią į dabartinius vystymosi procesus, vyraujančius gyvenime, bet tuo pačiu įvykių pasakojimas yra procesas, kuris pats savaime gali skatinti žmogaus raidą.

1.4.2.2. Naratyvinio tapatumo raida

Autoriai teigia, kad pagrindinis naratyvinio tapatumo konstruktas - autobiografinis samprotavimas, pradeda vystytis prieš paauglystę ir bręsta paauglystės laikotarpiu. Tik autobiografinio samprotavimo gebėjimas leidžia individams suprasti, ką reiškia būti paklaustiems apie save apibūdinančius atsiminimus (Habermas, 2010). Kuriant asmeninį naratyvą, individas naudoja savo autobiografinio samprotavimo gebėjimus. Autobiografiniam samprotavimui būdingos dvi sąlygos – asmuo turi gebėti papasakoti istoriją apie įvykį, ir turėtų suvokti save. Tai gali būti apibūdinama tiek žiniomis, tiek gyvenimo istorijos pagalba. Tokiu būdų, iki paauglystės sunku būtų pastebėti autobiografinį samprotavimą vaikų naratyvuose (Pasupathi ir Mansour, 2006), kadangi gyvenimo istorija, kaip jau buvo minėta, pradeda vystytis tik paauglystės arba ankstyvosios suaugystės laikotarpiu (Habermas ir Bluck, 2000).

Tai įrodo ir Pasupathi bei Wainryb (2010) atliktas tyrimas, kuriame paaiškėjo, kad vaikai, dar nesulaukę 12 metų amžiaus, negeba gerai interpretuoti savo naratyvų, tačiau šis gebėjimas žymiai padidėja nuo ankstyvosios paauglystės, viduriniojoje paauglystėje. Tai galima stebėti kaip iš paties pasakotojo interpretacijų, taip ir išvadose apie kitų interpretacijas.

Kitas tyrimas atskleidė, jog viduriniojoje bei vyresniojoje paauglystėje, bet ne ankstyvojoje paauglystėje esantys jaunuoliai geba papasakoti apie patirtis tokiais būdais, kurie atspindi, kaip jų asmenybė sukėlė tas patirtis arba kaip tos patirtys pakeitė pačius jaunuolius. Taip pat šio tyrimo rezultatai atskleidė, jog viduriniojoje bei vyresniojoje paauglystėje esantys jaunuoliai pasakojo, kaip jų asmeninės charakteristikos sukėlė tam tikras patirtis, tačiau tik vyresnieji paaugliai kalbėjo apie ryšius tarp savo gyvenimo įvykių ir kaip tie įvykiai pakeitė jų asmenybę (Habermas ir Paha, 2001).

Apskritai, remiantis Erikson‘o psichosocialinės raidos modeliu, McAdams (1985) teigia, jog naratyvinis tapatumas pradeda vystytis vėlyvojoje paauglystėje ir ankstyvajame suaugystės amžiuje. Tai vyksta dėl visuomeninių lūkesčių, susijusių su tapatumu ir formaliojo operacinio mąstymo brandos. McAdams teigia, jog gyvenimo istorijos konstravimas ir internalizavimas suteikia atsakymus į pagrindinius Erikson‘o keltus tapatumo klausimus: Kas aš esu? Kaip aš tapau tokiu? Kur mano gyvenimas krypsta? Kitaip tariant, Erikson‘o ego integracija gali būti interpretuojama kaip individo pastangos stengtis sukurti prasmingą gyvenimo pasakojimą. Kadangi naratyvinio tapatumo

vystymasis taip pat apibūdina istorijas, kurias žmonės gyvena ar atlieka kasdienėse socialinėse situacijose (McAdams ir Cox, 2010).

Apibendrinant, galime daryti išvadą, kad naratyvinis tapatumas pradeda vystytis dar prieš paauglystę, progresuoja jos laikotarpiu ir vėliau viso gyvenimo metu. Tai, kad naratyvinis tapatumas vystosi po paauglystės rodo, jog aktualu tapatumą tirti ne tik su paaugliais, bet ir su suaugusiais žmonėmis.

Iš ko susideda individų pasakojamos istorijos? Vienas iš svarbiausių naratyvinio tapatumo analizės aspektų yra istorijos turinys.

1.4.2.3. Naratyvinio tapatumo turinys ir jo kategorijos

Tiriant naratyvinį tapatumą didelis dėmesys yra skiriamas istorijos turiniui, tam, kas yra papasakota, kokios temos atsispindi. Dažniausiai tam pasiekti yra naudojamas gyvenimo istorijos interviu metodas, susidedantis iš konkrečių interviu žingsnių (McAdams, 2008). Tai pusiau struktūruoto interviu metodas, kurio pagalba yra paliečiamos pagrindinės autobiografinės atminties sudedamosios dalys, gyvenimo laikotarpiai, konkretūs įvykiai, tuo pačiu kalbama ir apie ateitį bei vertybes. Taip pat naratyviniuose tyrimuose, kuriuose nėra siekiama ištirti visą žmogaus gyvenimą, gali būti naudojamos tik ištraukos iš gyvenimo istorijos interviu – pvz. konkretūs įvykiai. Pagrindiniai jų yra: teigiami bei neigiami gyvenimo įvykiai ir pokyčiai gyvenime (Adler ir kt., 2017).

Naratyvinio tapatumo tyrimų autoriai pataria naratyvinius duomenis tirti pagal bendrai naudojamas, naratyviniams duomenims būdingas, kategorijas. T. y. žmogaus papasakotoje istorijoje ieškomos su tyrimo klausimu susijusios bendros kategorijos pagal temas (Adler ir kt., 2017). Tokia strategija yra mišri, susidedanti tiek iš kokybinių (interviu), tiek iš kiekybinių (temų priskyrimas) metodų.

Adler ir bendraautoriai (2017), apjungiant ir kitas šių autorių apžvalgas (McAdams ir McLean (2013) identifikavo septynis pagrindinius naratyvinius konstruktus; Adler ir kt. (2016) sugrupavo konstruktus į keturias kategorijas) siūlo keturias bendras kategorijas ir jų kintamuosius.

Motyvacinės temos yra susijusios su individualiais skirtumais naratyvuose, jos pabrėžia ko siekia, siekė praeityje ar pasiekė pasakotojas (jėgos, bendrumo, augimo tikslų temos; Adler ir kt., 2016). *Emocinės* temos yra susijusios su emocine naratyvo kokybe ir emocine kaita (pablogėjimo, pagerėjimo, teigiamo išsprendimo temos; Adler ir kt., 2016). *Integruojančios prasmės* temos atspindi kiek pasakotojas interpretuoja tam tikrą papasakotą gyvenimo įvykį ir kiek jis siekia rasti ryšį tarp to ką papasakojo ir savęs (akomodacinio apdorojimo, tiriamojo apdorojimo bei prasmės kūrimo temos; Adler ir kt., 2016). *Struktūriniai naratyvų elementai* atspindi tai, *kaip* istorija yra papasakota ar parašyta, turinio seką, jos darnumą bei istorijos detalių sudėtingumą ir pan. (naratyvo darnumo bei sudėtingumo temos; Adler ir kt., 2016).

Nors naratyvinio tapatumo tyrimuose daug dėmesio skiriama turiniui ir kokybiniams turinio analizės metodams, naratyvinį tapatumą galima tirti ir kiekybiškai, vertinant tapatumo darnumo aspektus.

1.4.2.4. Naratyvinio tapatumo darnumo dimensijos

Naratyvinio tapatumo susiformavimas taip pat gali būti vertinamas pagal tai, kiek žmogaus gyvenimo istorija yra darni.

Iš ko gi susideda tikras naratyvas? Pagal Habermas ir Bluck (2000), naratyvai suteikia plačiausią ir tiksliausią gyvenimo istorijos vaizdą. Yra 3 pagrindiniai gyvenimo istorijos globalaus darnumo tipai naudojami naratyvuose (*angl*. global coherence):

Laikinis (*angl.* temporal) – laikinis darnumas gyvenimo naratyvuose atspindi klausytojui tai, kokiu metu tam tikras įvykis įvyko pasakotojo gyvenime, praeiti įvykiai išdėstomi laike chronologiškai. Nors ikimokyklinio amžiaus vaikai ir gali taisyklingai atsiminti tam tikrus įvykius per praeitus metus, paprastų ciklinio laiko struktūrų naudojimas atsiranda apie 8 gyvenimo metus ir toliau tobulėja viduriniojoje paauglystėje (Habermas ir Bluck, 2000).

Priežastinis (*angl*. causal) – asmens naratyvuose atsispindi tai, kaip praeities įvykiai asmens gyvenime sukelia vėlesnius įvykius. Jei konkrečiau, kaip įvairios biografinės patirtys bei įvykiai asmens gyvenime sukėlė tam tikrus pasakotojo veiksmus, tapatumo bei vertybinius pokyčius. Šie priežastiniai paaiškinimai yra labai svarbūs kuriant ryšius tarp savęs ir įvykių ar aplinkybių. Toks priežastini įvykių aiškinimas atsiranda vystantis kognityviniams gebėjimams, kadangi tuomet vystosi ir asmens savęs supratimas, leidžiantis paaiškinti įvykius ar veiksmus siejant juos su savo asmeninėmis charakteristikomis. Didėjantis asmens savęs supratimas paauglystėje leidžia individui sukurti priežastinį darnumą gyvenimo istorijoje, per vieną ar kelias pagrindines charakteristikas apie save (Habermas ir Bluck, 2000) .

Teminis (*angl*. thematic) – atskleidžia kokios yra dominuojančios temos pasakotojo gyvenime. Kokiomis tendencijomis jis vadovaujasi savo gyvenime, taip atsiskleidžia vienodumas laike, tendencijos organizuojamos į visavertį gyvenimą. Teminis darnumas sukuriamas nustatant teminius panašumus tarp įvairių gyvenimo elementų. Teminis darnumas susideda iš 3 gebėjimų: gebėjimo apibendrinti daugiaepizodes istorijas, gebėjimo interpretuoti istorijas, ir supratimo, jog tiesa neturi būti priimta vienareikšmiškai, o turi būti interpretuojama. Supratimas, kad tiesos gali būti įvairios, ir įvairūs žmonės gali suvokti dalykus skirtingai. Ir visa tai pradeda vystytis viduriniojoje paauglystėje (Habermas ir Bluck, 2000).

Apskritai, temos sukūrimas asmens gyvenime yra vienas iš labiau pažengusių naratyvinio tapatumo darnumo tipų, todėl, kad temos tarp ryšių turėjimas reiškia, kad žmogus jau reflektavo savo gyvenimą kaip visumą (Habermas ir Bluck, 2000). Temos gyvenimui turėjimas suteikia asmeninio

darnumo jausmą, kryptį ir savęs pažinimą, ir taip pat padaro žmogaus istoriją suprantamą kitiems (McLean ir Fournier, 2008).

Laikinis darnumas yra naudojamas, kad suformuotų pagrindinį (kaip skeletą) gyvenimo naratyvą, kuris susideda iš eiliškumo seka suskirstytų gyvenimo įvykių. Laikinis darnumas atsiranda vėlyvojoje vaikystėje ir ankstyvojoje paauglystėje (Habermas ir Bluck, 2000). Priežastinis ir teminis darnumo tipai reikalauja sudėtingesnių kognityvinių gebėjimų ir vystosi tik paauglystės laikotarpiu. Jie atspindi tai, kiek asmuo geba interpretuoti savo gyvenimo įvykius siedamas juos su savimi. Taip pat Habermas ir Bluck (2000) teigia, kad tik priežastinį bei teminį darnumą turintys gyvenimo naratyvai yra pripažįstami gyvenimo naratyvais arba kaip geri.

Naratyvinio tapatumo darnumas gali būti vertinamas paties tyrėjo, tačiau jį gali vertinti ir pats asmuo. Tam yra naudojamas naratyvinio tapatumo įsisąmoninimo klausimynas (*angl*. Awareness of Narrative Identity Questionnaire). Pastarasis klausimynas atskleidžia apie asmens tapatumo darnumą bei tai kiek asmuo yra įsisąmoninęs savo tapatumą. Šio klausimyno autorių (Hallford ir Mellor, 2017b) tyrimais, naratyvinio tapatumo darnumo dimensijos prognozuoja naratyvinio tapatumo įsisąmoninimą. Tai reiškia, jog asmuo iš pradžių turi suvokti savo tapatumo darnumą - chronologinę tvarka išdėstyti gyvenimo įvykius, pamatyti ryšius tarp savo asmenybės ir gyvenimo patirčių bei įvykių, suvokti dėsningumus savo gyvenime ir tuomet galės visiškai įsisąmoninti ir suvokti tikrąjį save.

Apibendrinant, globalus darnumas yra tai, kas atskiria gyvenimo istoriją nuo kitų nesusijusių prisiminimų žmogaus gyvenime (Habermas, 2010). O taip pat tapatumo darnumo bei įsisąmoninimo vertinimas leidžia pažvelgti iš arčiau į dar kelias gyvenimo istorijos dimensijas.

1.5. Tapatumo reikšmė asmens psichologiniam funkcionavimui

Tapatumas yra glaudžiai susijęs su individų psichologinio funkcionavimo gyvenime aspektais, tokiais kaip savivertė, nerimas, augimas bei gerovė. Ryeng, Kroger ir Martinussen (2013) atlikta metaanalizė, kuri ir apjungė rezultatus iš įvairių atliktų tyrimų, nagrinėjanti Marcia „tapatumo statusų“ modelį bei savivertę, parodė, jog kai tapatumo statusai, palaikantys įsipareigojimą (tapatumo siekimas, išankstinis sprendimas), buvo susiję su aukštesniais savivertės įverčiais, lyginant su nepalaikančiais įsipareigojimo statusais (moratoriumas, tapatumo sumaištis).

Lillevoll, Kroger ir Martinussen (2013) atlikta metaanalizė vertino ryšius tarp tapatumo statusų ir nerimo. Tyrimo rezultatai parodė, kad moratoriumo statusu pasižymintys individai turi aukštesnius nerimo įverčius nei išankstinio sprendimo, o tuo tarpu išankstinio sprendimo statusu pasižymintys, turi žemesnius nerimo įverčius nei tapatumo sumaišties statuso savininkai. Taip pat, individai, kuriems būdingas išankstinio sprendimo statusas patiria mažiausiai nerimo, lyginant su kitais statusais.

Panašius rezultatus gavo ir Schwartz ir kolegų (2011) atlikta klasterinė analizė. Šiame tyrime buvo nagrinėjami teigiamo bei neigiamo psichosocialinio funkcionavimo tapatumo statusuose skirtumai, taip atskleidžiant, kad tapatumo sumaišties statusas surinko žemiausius savivertės, vidinio kontrolės lokuso ir gerovės (teigiamas psichosocialinis funkcionavimas) įverčius. Kalbant apie neigiamą psichosocialinį funkcionavimą, tapatumo sumaišties statusas pasižymėjo aukštais depresijos, nerimo ir socialinio nerimo lygiais. Tapatumo siekiantys individai pasižymėjo visais aukščiausiais teigiamo funkcionavimo įverčiais. Tuo tarpu išankstinio sprendimo statusu pasižymintys individai surinko žemesnius nerimo ir depresijos įverčius nei tapatumo siekiantys individai. Moratoriumo statusu pasižymintys asmenys surinko aukštus gyvenimo prasmės ir gerovės įverčius, bet tuo pačiu pasižymėjo aukštais depresijos ir nerimo įverčiais.

Viena yra aišku – tapatumo siekimo statusas yra susijęs su aukštesne saviverte bei geresniu psichologiniu funkcionavimu. Galimai dėl to, jog tokie asmenys kryptingai siekia tikslų, yra lankstūs ir priimantys įvairias nuomones, o tai savo ruožtų rodo, kad jie pasitiki savimi ir jų savivertė aukšta. Išankstinio sprendimo statusu pasižymintys patiria mažiau nerimo bei depresijos galimai dėl to, jog jie savarankiškai neieškojo savo tapatumo, o tiesiog įsipareigojo priimdami kitų asmenų tapatumą. Taip pat, moratoriumo statusu pasižymintys individai patiria nerimą, nes yra neapsisprendę dėl savo tapatumo, bet tuo pat metu bando įvairiais alternatyvas jo ieškodami, kas suteikia jiems prasmingumo jausmą. Kalbant apie tapatumo sumaišties statusą, tokių individų psichologinis funkcionavimas prastas, kadangi jie nieko neieško ir nebando įsipareigoti tapatumui ir dėl to jie dažnai būna pasimetę, jausmai yra nepastovūs (Kroger ir Marcia, 2011).

Kitame, Morsunbul (2016) atliktame tyrime buvo nagrinėjamas tapatumo stilių ryšys su asmeniniu augimu. Tyrimas atskleidė, jog aktyvus ir tikslingas asmeninio augimo siekimas yra susijęs su tapatumu. Asmeninio augimo komponentai buvo susiję su informacine tapatumo apdorojimo strategija, tokiu būdu, aktyvus ir tikslingas asmeninio augimo siekimas palengvina teigiamą tapatumo raidą. Taip pat, šio tyrimo rezultatais, sumaišties-vengimo tapatumo stilius buvo neigiamai susijęs su asmeniniu augimu. Tai reiškia, jog individai pasižymintys pastaruoju įveikos stiliumi nėra susidomėję savo asmeniniu augimu.

Kitas, Nurmi ir kolegų (1997) atliktas tyrimas kuriame buvo nagrinėjamas tapatumo stilių ryšys su gerove parodė, kad individai, pasižymintys informaciniu tapatumo apdorojimo stiliumi surinko aukščiausius savivertės įverčius, normatyvinį tapatumo apdorojimo stilių naudojantys asmenys pasižymėjo stabiliausiu savęs suvokimu, o sumaišties-vengimo stiliui buvo būdingi aukščiausi depresijos simptomai.

Visi šie anksčiau išvardinti tyrimai atskleidžią tapatumo svarbą žmogaus funkcionavimui gyvenime. Kuo asmens tapatumas pasižymi didesniu savęs ieškojimu, tuo geresnis jo

funkcionavimas, o labiau pasimetę individai jaučiasi prasčiau kasdieniame gyvenime. Nemažai yra ir tyrimų, nagrinėjančių naratyvinio tapatumo svarbą.

Naratyvinio tapatumo aspektų svarbą žmogaus funkcionavimui gyvenime patvirtina daugelis atliktų tyrimų, kuriuose yra pabrėžiama naratyvinio tapatumo aspektų svarba žmogaus gerovei. Žmogaus gerovė dažnai vertinama pasitenkinimo gyvenimu rodikliais. Pasitenkinimas gyvenimu autorių yra apibrėžiamas kaip subjektyvus procesas, kurio metu individai įvertina savo gyvenimo kokybę remdamiesi savo nustatytais, unikaliais kriterijais (Shin ir Johnson, 1978). Šie vertinimai yra lyginami su savo nusibrėžtais standartais (Diener ir kt., 1985). Asmenų gerovė yra susijusi su gyvenimo istorijų turinio aspektais: tiek su *motyvacinėmis* temomis žmonių pasakojimuose, tiek su *emocinėmis*, taip pat su *integruojančiomis prasmę* bei su *struktūriniais naratyvų elementais*.

McAdams ir kt. (2001) atliktame tyrime su studentais ir vidutinio amžiaus suaugusiais, kuriame autoriai nagrinėjo jų gyvenimo naratyvus, paaiškėjo, kad naratyvai, kuriuose buvo stebimos pagerėjimo temos yra teigiamai susiję su psichologine gerovę abejose tyrimo dalyvių grupėse. O naratyvai su pablogėjimo elementais prognozavo žemus gerovės įverčius tarp suaugusiųjų.

Kitas tyrimas apie rugsėjo 11 teroristų išpuolį, naudojant žmonių naratyvus, atskleidė, kad psichologinė gerovė buvo reikšmingai susijusi su aukštais užbaigtumo (pasakotojas neturi neišspręstų problemų ar emocijų, save apibūdina kaip pasiekusį konkrečios patirties pabaigą, taip, kad jo istorija nėra įstrigusi tame patyrime) ir pagerėjimo įverčiais, o psichologinis distresas buvo reikšmingai susijęs su žemais užbaigtumo ir aukštais pablogėjimo temų įverčiais (Adler ir Poulin, 2009).

McLean ir Lilgendahl (2008) tyrime, pagerėjimo temos neigiamuose gyvenimo įvykių naratyvuose buvo susijusios su gerove jaunesniuose žmonėse.

Tyrimo, kuriame buvo nagrinėjami suaugusiųjų gyvenimo istorijų interviu, rezultatai parodė, kad pablogėjimo temos pasakojimuose teigiamai koreliavo su depresija ir neigiamai su pasitenkinimu gyvenimu (Adler, Kissel ir McAdams, 2006).

Bauer ir McAdams, (2010) tyrimas apie du naratyvinius augimo tikslus parodė, kad jėgos augimo tikslai (*angl*. agency growth goals) prognozavo ego vystymąsi po trijų metų, o bendrumo augimo tikslai (*angl*. communion growth goals) prognozavo subjektyvią gerovę po trijų metų.

Tyrimo, kuriame buvo nagrinėjami gyvenimą pakeitusių sprendimų naratyvai ir jų ryšys su asmenybe bei gerove, rezultatai atskleidė, kad tokie motyvacinės temos veiksniai kaip norų kristalizacija (pasakotojas nusprendžia pakeisti gyvenimą norėdamas judėti link kažko norimo) lyginant su nepasitenkinimo kristalizacija (pasakotojas nusprendžia pakeisti gyvenimą norėdamas pabėgti nuo blogų praeities įvykių) koreliavo su subjektyvia gerove. Tokie rezultatai reiškia, kad žmonės, kurie savo gyvenimo sprendimus pagrindžia judėjimu link kažko, ko jie nori, buvo laimingesni dėl savo gyvenimo nei tie, kurie teigė, jog savo sprendimus grindžia remiantis pabėgimu nuo kažko, ko jie daugiau nebegali apkęsti (Bauer, McAdams ir Sakaeda, 2005).

Kito tyrimo apie psichoterapiją, naudojant žmonių naratyvus kurie užbaigė psichoterapiją rezultatais, jėga – pergalingas mūšis su problema, buvo teigiamai susijusi su subjektyvia gerove, o istorijos darnumas buvo susijęs su ego vystymusi (Adler, Skalina ir McAdams, 2008).

Waters ir Fivush (2014) tyrimas apie asmeniškai svarbius autobiografinius naratyvus parodė, kad darnių autobiografinių naratyvų konstravimas tampant suaugusiu yra susijęs su psichologine gerove.

King ir kolegų (2000) atliktas longitudinis tyrimas apie tėvus, sužinojusius, kad jų vaikas turi dauno sindromą, istorijas, atskleidė, kad su subjektyvia gerove yra susiję tiek *emocinių***,** tiek *struktūrinių***,** tiek *integruojančių* kategorijų kintamieji jų pasakojimuose. Taip pat, istorijos kuriose atsispindi kova su gyvenimo problema, kurioje asmuo įsivaizduoja save prieš rimtą gyvenimo iššūkį ir bando visa tai suprasti, yra susiję su subjektyviu augimo jausmu, taip pat ir su sustiprėjusiu ego vystymusi.

Taip pat naratyvinis tapatumas gali būti svarbus ir tam, kaip žmonės adaptyviai reaguos į emocinius išgyvenimus. Cox ir McAdams (2014) tyrimas parodė naratyvinės prasmės svarbą emocijų reguliacijai. Rezultatai atskleidė, kad, tai, kokią naratyvinę prasmę individai suteikia pagrindiniams teigiamiems ar neigiamiems prisiminimams, susiję su tuo, kaip jie apskritai tvarkysis su emocijomis ateityje. Tai reiškia, jei praeitis konstruojama suteikiant jai neigiamą prasmę, dabartyje tokie asmenys gyvena negalėdami adaptyviai tvarkytis su emociniais sunkumais. Tačiau jei praeitis konstruojama suteikiant jai teigiamą prasmę, dabartyje žmonės gali adaptyviai reaguoti į emocinius sunkumus, nes su tuo įvykių, kuriam suteikė teigiamą prasmę praeityje, teigiamai susiję ir dabartiniai įvykiai ir tai, kaip gyvenimas pasisuko. O tai, tuo tarpu yra susiję su gerovę, ką patvirtina ir Lilgendahl ir McAdams (2011) tyrimas apie asmeninio augimo istorijas ir jų skirtingo interpretavimo ryšį su gerove. Šio tyrimo rezultatais, polinkis teigiamai interpretuoti įvykius prognozuoja gerovę bei praeitų neigiamų įvykių interpretavimas, kaip suteikiančių augimą, taip pat prognozavo psichologinę bei subjektyvią gerovę.

Kaip matome, yra nemažai tyrimų, kuriuose tiriamas naratyvinio tapatumo ryšys su funkcionavimo gyvenime aspektais ir daug jų yra susiję su asmenų gerovę. O tai yra susiję su gyvenimo istorijos turiniu bei tuo, kaip istorija yra pasakojama.

1.6. Tapatumo reikšmė asmens psichologiniam funkcionavimui darbe

Taip pat nemažiau svarbus aspektas yra tapatumo ryšys su profesiniu funkcionavimu. Su darbu susiję veiksniai dažniausiai yra aptariami emocinio perdegimo bei įsitraukimo į darbą kontekste (Schaufeli ir Bakker, 2004a), kadangi jie leidžia pamatyti kaip asmuo funkcionuoja profesinėse situacijose. Emocinis perdegimas, kaip jau buvo minėta, yra psichologinis sindromas, susidedantis iš trijų komponentų: išsekimo, cinizmo ir nepilnavertiškumo (Maslach ir Jackson, 1981), o įsitraukimas

į darbą yra nuolatinė, teigiama emocinės pilnatvės būsena susidedanti iš energingumo, atsidavimo darbui bei pasinėrimo į darbą (Schaufeli ir Bakker, 2004a). Šie konstruktai yra susiję, bet tuo pat metu atskiri. Tuo tarpu, nėra iki galo aišku, kaip tapatumas veikia emocinį perdegimą ir įsitraukimą į darbą.

Luyckx ir kolegų (2010) atlikto tyrimą, kuriame buvo nagrinėjami tapatumo statusų ryšiai su įsitraukimu į darbą ir emociniu perdegimu. Šis parodė, jog asmenys, siekiantys savo tapatumo, labiau pasižymėjo įsitraukimu į darbą ir mažiau emociniu perdegimu, o asmenys, kurie pasižymėjo tapatumo sumaišties statusu surinko aukštesnius emocinio perdegimo įverčius bei mažiau pasižymėjo įsitraukimu į darbą.

Kitame, Bandlitz Johansen, Martinussen ir Kvilvang (2015) atliktame tyrime su kariuomene rezultatai parodė, jog kariškių tapatumas prognozavo įsitraukimą į darbą bei emocinį perdegimą. Tai, kaip asmenys įvertina su savo tapatumu susijusius pasirinkimus kalbant apie jų gyvenimus bei ateitį gali būti svarbu tam, kaip jie funkcionuos darbinėje aplinkoje. Jei individai apgalvojo įvairias gyvenimo kryptis bei ateities galimybes ir apsisprendė dėl to, kokią kryptį jiems pasirinkti, tokiu būdu jie daugiau dėmesio skyrė savo karjeros pasirinkimui ir dėl to yra labiau įsitraukę į darbą bei patiria mažiau emocinio perdegimo. Ir atvirkščiai, jei individai nėra apsisprendę ir nežino, kur krypsta jų gyvenimas, mažiau tikėtina, jog jie pasirinks tokį darbą, kuris tenkins jų poreikius, ir tai, savo ruožtų bus susiję su silpnesnį įsitraukimą į darbą bei stipresniu emociniu perdegimu (Schwartz, Cote ir Arnett, 2005; Skorikov ir Vondracek, 2011). Tokiu būdu galima teigti, jog profesiniam funkcionavimui yra svarbu tai, kiek asmuo yra integravęs ir apmastęs savo tapatumą, nes tik tuomet jis gali žinoti, kas jis yra ir ko jis iš tikrųjų nori.

Tačiau verta pastebėti, jog naratyvinis tapatumas nėra dažnai pasitelkiamas nagrinėjant darbines situacijas ir su profesiniu funkcionavimu susijusius konstruktus. Nors būtent tokia tapatumo perspektyva leidžia pažvelgti į asmens funkcionavimą laike pagal tai, kaip ir ką jis pasakoja apie save. Galime stebėti individų profesinio tapatumo vystymąsi per jų papasakotas istorijas. Taip pat trūksta tyrimų, kuriuose būtų nagrinėjami būtent pataisos pareigūnai ar asmenys, priklausantys rizikos grupėms profesijos atžvilgiu.

Apibendrinant, tapatumas yra svarbus asmens kokybiškam gyvenimui, kadangi jis apskritai yra susijęs tiek su saviverte, tiek su nerimu, depresija bei asmenų gerove. Ir nuo to, koks yra individo tapatumas priklausys kaip jis tvarkysis su iškilusiais sunkumais ar kokia bus jo motyvacija siekti tikslų, kiek jis bus apsisprendęs savo karjeroje, taip pat kokios pasekmės jo laukia įvairiose gyvenimo situacijose, įskaitant ir darbines.

2. TYRIMO PROBLEMA, TIKSLAS, UŽDAVINIAI

Pagrindinis šio tyrimo konstruktas yra tapatumas, o konkrečiau, naratyvinis tapatumas. Naratyvinio tapatumo dėka asmuo geba paaiškinti kitiems kas jis yra, kaip jis tapo tokiu ir kaip jo gyvenimas vyks ateityje (McAdams ir McLean, 2013). Naratyvinis tapatumas nagrinėja žmogaus gyvenimo istoriją, taip daugiau dėmesio atkreipdamas į asmens subjektyvią gyvenimui suteikiamą prasmę, o, tuo tarpu, kiti šiuolaikiniai tapatumo modeliai (pvz. Marcia, 1966; Crocetti, Rubini, ir Meeus, 2008; Berzonsky, 2011) to neakcentuoja.

Apskritai, tapatumas yra susijęs su psichologine gerove (Waters ir Fivush, 2014) ir tokiais jos aspektais kaip savivertė (Ryeng, Kroger ir Martinussen, 2001), nerimas (Lillevoll, Kroger ir Martinussen, 2013), asmeninis augimas (Morsunbul, 2016). Taip pat tapatumas yra susijęs su pozityvios raidos aspektais, tokiais kaip ego vystymasis (Bauer ir McAdams, 2010). Tapatumas yra nemažiau svarbus ir funkcionavimui profesinėje aplinkoje, yra nagrinėjami tapatumo ryšiai su įsitraukimu į darbą bei emociniu perdegimu (Bandlitz Johansen, Martinussen ir Kvilvang, 2015). Todėl tapatumą yra svarbu tyrinėti.

Tapatumas yra plačiai nagrinėjamas kalbant apie įvairius asmenis, įvairias profesijas, tačiau tokia, rizikos grupei priklausanti profesinė grupė, kaip pataisos pareigūnai, o ypač jų tapatumas, nėra plačiai nagrinėjami. Todėl šiuo tyrimu norima atkreipti dėmesį į pataisos įstaigų pareigūnų naratyvinį tapatumą bei jo svarbą funkcionavimui darbe.

Pataisos pareigūnai savo darbe susiduria su įvairiais iššūkiais, kurie jiems kelia stresą. Vienas iš svarbiausių - kontaktas su nuteistaisiais (Viotti, 2016). Ilgalaikis stresas, savo ruožtu, gali peraugti ir į rimtesnes pasekmes, tokias kaip emocinis perdegimas.

Kadangi naratyvinio tapatumo vystymasis progresuoja paauglystės laikotarpiu ir suaugus, naratyvinio tapatumo perspektyva leidžia tyrinėti tapatumą ir vyresniame amžiuje (Habermas, 2010).

Tikimasi, kad šis tyrimas gali padėti daugiau sužinoti apie pataisos įstaigų pareigūnų tapatumą bei tapatumo sąsajas su psichologiniais funkcionavimo darbe aspektais, tokiais kaip emocinis perdegimas bei įsitraukimas į darbą ir šių aspektų ryšį su funkcionavimu gyvenime apskritai. Taip pat tikimasi, jog tyrimas paskatintų tolimesnių tyrimų atlikimą su šia profesine grupe. Kadangi tai, kiek šie darbuotojai yra integravę bei išanalizavę savo tapatumą ir kaip pataisos pareigūnai jaučiasi darbe taip pat gali būti susiję ir su jų darbo efektyvumu (Diener, 2012), atsiliepiančiu jų elgesiui su nuteistaisiais, o tai, savo ruožtu gali paveikti ir visuomenę po kalinčiųjų išėjimo į laisvę.

Keliamas šio tyrimo ***tikslas*** **-** įvertinti pataisos įstaigų pareigūnų naratyvinio tapatumo ir psichologinės gerovės darbe bei funkcionavimo gyvenime, ryšius.

Šiam tikslui pasiekti iškelti ***uždaviniai***:

1. Nustatyti ar skirtingų tyrimo dalyvių grupių įverčiai skiriasi vertinant naratyvinio tapatumo dimensijas, įsitraukimą į darbą bei emocinį perdegimą ir pasitenkinimą gyvenimu.
2. Nustatyti naratyvinio tapatumo dimensijų bei psichologinio funkcionavimo darbe aspektų sąsajas.
3. Nustatyti naratyvinio tapatumo dimensijų bei pasitenkinimo gyvenimu sąsajas.
4. Nustatyti naratyvinio tapatumo dimensijų ryšius su pasitenkinimu gyvenimu šį ryšį medijuojant psichologinio funkcionavimo darbe aspektams.

Darbe tikrinamos šios ***hipotezės***:

1. Naratyvinio tapatumo darnumas yra teigiamai susijęs su įsitraukimu į darbą ir neigiamai su emociniu perdegimu.
2. Naratyvinio tapatumo įsisąmoninimas yra teigiamai susijęs su įsitraukimu į darbą ir neigiamai su emociniu perdegimu.
3. Naratyvinio tapatumo darnumas yra teigiamai susijęs su pasitenkinimu gyvenimu.
4. Naratyvinio tapatumo įsisąmoninimas yra teigiamai susijęs su pasitenkinimu gyvenimu.
5. Ryšys tarp naratyvinio tapatumo darnumo ir pasitenkinimo gyvenimu yra medijuojamas įsitraukimo į darbą ir emocinio perdegimo, t. y.:
    a. naratyvinio tapatumo darnumas teigiamai prognozuoja įsitraukimą į darbą ir tai veda prie didesnio pasitenkinimo gyvenimu;
    b. naratyvinio tapatumo darnumas neigiamai prognozuoja emocinį perdegimą ir tai veda prie didesnio pasitenkinimo gyvenimu.
6. Ryšys tarp naratyvinio tapatumo įsisąmoninimo ir pasitenkinimo gyvenimu yra medijuojamas įsitraukimo į darbą ir emocinio perdegimo, t. y.:
    a. naratyvinio tapatumo įsisąmoninimas teigiamai prognozuoja įsitraukimą į darbą ir tai veda prie didesnio pasitenkinimo gyvenimu;
    b. naratyvinio tapatumo įsisąmoninimas neigiamai prognozuoja emocinį perdegimą ir tai veda prie didesnio pasitenkinimo gyvenimu.

3. TYRIMO METODAI

3.1. Tyrimo dalyviai

Iš viso tyrime dalyvavo keturių pataisos įstaigų pareigūnai, surinkti patogiosios imties principu. Iš 158 dalyvių 81 buvo vyras (51,3%) ir 77 moterys (48,7%). Jauniausiam tyrimo dalyviui buvo 22 metai, o vyriausiam – 65 (M = 40,53; SD = 8,63). Didžioji tyrimo dalyvių dalis buvo susituokę (67,1%), o likusieji - turintys partnerį, bet nesusituokę (15,8%), neturintys partnerio (8,2%) bei išsiskyrę (8,9%). Beveik pusė tyrimo dalyvių yra įgiję aukštąjį (universitetinį) išsilavinimą (46,8%) ir trečdalis aukštesnįjį (technikumai, kolegijos) išsilavinimą (32,9%), mažesnė dalis tyrimo dalyvių turi specialųjį (17,1%) ir tik vidurinį išsilavinimą (3,2%).

Tyrime dalyvavo įvairias pareigas užimantys pataisos pareigūnai. Pradedant nuo jaunesniųjų pataisos pareigūnų ir baigiant vyriausiaisiais. Kadangi vyresniųjų bei vyriausiųjų pataisos pareigūnų buvo nedaug, jie buvo apjungti į vieną kategoriją – „vyr. pataisos pareigūnai“. Iš pirmos lentelės duomenų galime stebėti, jog daugiausiai tyrimo dalyvių buvo užimančių jaunesniojo pataisos pareigūno pareigas, tarp kurių daugiau moterų, o mažiausiai - vyr. pataisos pareigūnų, tarp kurių daugiau vyrų.

1 lentelė. Tyrimo dalyvių užimamos pareigos institucijoje

Pareigos	Lytis (% imtyje)		Iš viso (*n* imtyje)
	Vyrai	Moterys	
Jaun. pataisos pareigūnas	38 (48,1%)	41 (51,9%)	79
Pataisos pareigūnas	27 (50,9%)	26 (49,1%)	53
Vyr. pataisos pareigūnas	16 (61,5%)	10 (38,5%)	26

Iš antros lentelės duomenų matome, jog paskirsčius tyrimo dalyvių amžių į keturias grupes, didžiausias skaičius pataisos pareigūnų pagal visas pareigų grupės yra intervale nuo 41 iki 50 metų amžiaus. Tarp vyr. pataisos pareigūnų, tik vienas pareigūnas yra jaunesnis nei 30 metų. Tarp jaunesniųjų pataisos pareigūnų dešimt yra vyresnių nei 51 metų amžiaus.

2 lentelė. Tyrimo dalyvių užimamos pareigos institucijoje

Pareigos	Amžius (% imtyje)			
	iki 30 m.	31 – 40 m.	41 – 50 m.	nuo 51 m.
Jaun. pataisos pareigūnas	17 (65,4,%)	24 (47,1%)	28 (43,1%)	10 (60,0%)
Pataisos pareigūnas	8 (47,1%)	17 (33,3%)	24 (36,9%)	4 (26,7)
Vyr. pataisos pareigūnas	1 (3,8%)	10 (19,6%)	13 (20,0%)	2 (13,3%)
Iš viso (*n* imtyje)	26	51	65	16

Darbo stažas užimamose pareigose svyravo nuo 10 mėnesių iki 25 metų. Vidutiniškas darbo stažas einamose pareigose yra 8,4 metų, o vidutiniškas darbo stažas įstaigoje apskritai yra 12,6 metų.

Taip pat buvo vertinama, kaip moterys bei vyrai pasiskirstę proporcionaliai skirtingose imtyse. Pearson'o χ^2 kriterijus parodė, kad tarp abiejų lyčių amžius imtyje nesiskiria (p = 0,07), Pearson'o χ^2 kriterijus taip pat atskleidė, jog vyrai ir moterys nesiskiria pagal užimamas pareigas (p = 0,49), įgytą išsilavinimą (p = 0,66) bei šeiminę padėtį (p = 0,41). Kalbant apie darbo stažą, moterys ir vyrai statistiškai reikšmingai skiriasi pagal darbo stažą išdirbtą einamose pareigose (p = 0,02), tačiau ne pagal darbo stažą išdirbtą įstaigoje apskritai (p = 0,11).

3.2. Įvertinimo būdai

Naratyvinio tapatumo darnumas ir įsisąmoninimas buvo vertintas Naratyvinio tapatumo įsisąmoninimo klausimynu (*angl*. Awareness of Narrative Identity Questionnaire; ANIQ; Hallford ir Mellor, 2015a). Klausimynas susideda iš 20 teiginių, kurie tiria tris naratyvinio tapatumo darnumo dimensijas ir naratyvinio tapatumo įsisąmoninimą. *Naratyvinio tapatumo suvokimo* skalę sudaro 5 teiginiai (*angl*. awareness), pvz., „mano prisiminimai yra tarsi istorijos, padedančios suprasti mano tapatumą"). *Naratyvinio tapatumo darnumą laiko perspektyvoje* (*angl.* temporal coherence; 5 teiginiai, pvz., „savo gyvenimo įvykius galiu sudėlioti tokia tvarka, kokia jie įvyko"), *naratyvinio tapatumo priežastinį darnumą* (*angl*. causal coherence; 5 teiginiai, pvz., „aš suprantu, kaip išsirutuliojo mano gyvenimo istorija"), *naratyvinio tapatumo teminį darnumą* (*angl.* thematic coherence; 5 teiginiai, pvz., „permąstydamas arba kalbėdamas apie tai, ką patyriau praeityje, galiu atpažinti dalykus, rodančius, koks asmuo aš esu"). Visi teiginiai yra vertinami nuo 0 (*visiškai nesutinku)* iki 10 (*visiškai sutinku*).

Visos keturios instrumento skalės pasižymėjo gana aukštu vidiniu suderintumu, gana panašiu į nustatytus ankstesniuose tyrimuose (lyginimui pasirinktas Hallford ir Mellor, 2015b tyrimas). Cronbach'o alfa koeficientas įsisąmoninimo skalei buvo 0,90 (ankstesniame – 0,91), laikinio

darnumo skalei – 0,89 (ankstesniame – 0,96), priežastinio darnumo skalei – 0,91 (ankstesniame – 0,90), teminio darnumo skalė – 0,92 (ankstesniame – 0,93). Ankstesniuose tyrimuose taip pat buvo nustatytas klausimyno validumas (faktorinės analizės būdu), autoriai nurodo, jog šis klausimynas yra validus, pasižymintis geromis psichometrinėmis charakteristikomis tiriant naratyvinio tapatumo įsisąmoninimą bei darnumą (Hallford ir Mellor, 2015b).

Klausimyno vertimas į lietuvių kalbą buvo atliktas šio darbo autorės, darbo vadovo ir vertėjos Aistės Pranaitytės. Atlikus tris vertimus, pasitariant buvo ieškomam geriausio vertimo. Autoriai suteikia leidimą metodika naudotis ne komerciniais tikslais (žr. Hallford ir Mellor, 2015a), todėl specialaus leidimo naudoti šiame tyrime autorių nebuvo prašyta.

Įsitraukimas į darbą buvo vertinamas Utrechto Įsitraukimo į darbą klausimynu, trumpąja jo versija (*angl*. Utrecht Work Engagement Scale; UWES-9; Schaufeli ir Bakker, 2003). Klausimynas susideda iš 9 teiginių, kurie tiria tris įsitraukimo į darbą dimensijas. *Energingumą* (*angl*. vigor; 3 teiginiai, pvz. „savo darbe aš jaučiuosi kupinas(-a) energijos“), *atsidavimą darbui* (*angl*. dedication; 3 teiginiai, pvz. „aš esu kupinas(-a) entuziazmo“), *pasinėrimą į darbą* (*angl*. absorbtion; 3 teiginiai, pvz. „aš esu visiškai pasinėręs(-usi) į savo darbą“). Visi teiginiai yra vertinami nuo 0 (*niekada*) iki 6 (*kasdien*).

Visos trys instrumento skalės pasižymėjo gana geru vidiniu suderintumu, gana panašiu ar net geresniu nei nustatyta ankstesniuose tyrimuose (lyginimui pasirinktas Schaufeli ir Bakker, 2004b tyrimas). Cronbach‘o alfa koeficientas energingumo skalei buvo 0,91 (ankstesniame – 0,72), atsidavimo darbui skalei – 0,87 (ankstesniame – 0,84), pasinėrimo į darbą skalei – 0.86 (ankstesniame – 0,77). Ankstesniuose tyrimuose taip pat buvo nustatytas klausimyno validumas (faktorinės analizės būdu), autoriai nurodo, jog šis klausimynas pasižymi geromis psichometrinėmis charakteristikomis ir gali būti naudojamas tiriant teigiamą profesinį elgesį (Schaufeli, Bakker ir Salanova, 2006).

Klausimyno vertimas į lietuvių kalbą buvo atliktas dr. B. Goštautaitės. Autoriai suteikia leidimą metodika naudotis ne komerciniais tikslais (žr. Schaufeli ir Bakker, 2003), todėl specialaus leidimo naudoti šiame tyrime autorių nebuvo prašyta.

Emocinis perdegimas buvo vertinamas Bergeno perdegimo klausimynu (*angl*. Bergen Burnout Inventory; BBI-9; Salmela-Aro ir kt., 2010). Klausimynas susideda iš 9 teiginių, kurie tiria tris emocinio perdegimo dimensijas: *išsekimo* (*angl*. exhaustion; 3 teiginiai, pvz. „jaučiuosi užverstas(-a) darbais“), *cinizmo* (*angl*. cynism; 3 teiginiai, pvz. „darbe jaučiuosi prislėgtas(-a) ir galvoju apie išėjimą iš darbo“), *nepilnavertiškumo* (*angl*. inadequacy; 3 teiginiai, pvz. „atvirai, anksčiau darbe aš jausdavausi labiau vertinamas(-a)“). Visi teiginiai yra vertinami nuo 1 (*visiškai nesutinku*) iki 6 (*visiškai sutinku*).

Dvi instrumento skalės pasižymėjo patenkinamu, viena žemu vidiniu suderintumu, šiek tiek žemesniu ar aukštesniu į nustatytus ankstesniuose tyrimuose (lyginimui pasirinktas Salmela-Aro ir kt., 2011 tyrimas). Cronbach‘o alfa koeficientas išsekimo skalei buvo 0,52 (ankstesniame – 0,63), cinizmo skalei – 0,73 (ankstesniame – 0,80), nepilnavertiškumo skalei – 0,76 (ankstesniame – 0,68). Ankstesniuose tyrimuose taip pat buvo nustatytas klausimyno validumas (stuktūrinių lygčių modeliavimo būdu), autoriai nurodo, jog šis klausimynas pasižymi patikimumu ir validumu ir gali būti naudojamas vertinant perdegimą tiek tyrimuose tiek profesinės sveikatos kontekste (Salmela-Aro ir kt., 2011).

Klausimyno vertimas į lietuvių kalbą buvo atliktas šio darbo autorės, darbo vadovo ir vertėjos Aistės Pranaitytės. Atlikus tris vertimus, pasitariant buvo ieškomam geriausio vertimo. Autoriai suteikia leidimą metodika naudotis ne komerciniais tikslais (žr. Salmela-Aro ir kt., 2010), todėl specialaus leidimo naudoti šiame tyrime autorių nebuvo prašyta.

Pasitenkinimas gyvenimu buvo vertinamas Diener‘io pasitenkinimo gyvenimu skale (*angl*. Diener Satisfaction With Life Scale; SWLS; Diener, 1985). Skalė susideda iš 5 teiginių, kurie matuoja bendrą kognityvinį pasitenkinimo savo gyvenimu įvertinimą, pvz. „aš patenkintas(-a) savo gyvenimu“, „Jeigu aš galėčiau gyventi savo gyvenimą iš naujo, beveik nieko nekeisčiau“. Visi teiginiai yra vertinami nuo 1 (*visiškai nesutinku*) iki 7 (*Visiškai sutinku*).

Instrumentas pasižymėjo geru vidiniu suderintumu, tokiu pat, kaip nustatyta ankstesniuose tyrimuose (lyginimui pasirinktas Diener ir kt., 1985 tyrimas). Cronbach‘o alfa koeficientas buvo – 0,87 (ankstesniame – 0,87). Ankstesniuose tyrimuose taip pat buvo nustatytas klausimyno validumas (faktorinės analizės būdu), autoriai nurodo, jog šis klausimynas pasižymi geromis psichometrinėmis charakteristikomis (Diener ir kt., 1985).

Išverstas klausimynas buvo gautas iš šio darbo vadovo. Autoriai suteikia leidimą metodika naudotis ne komerciniais tikslais (žr. Diener, 1985), todėl specialaus leidimo naudoti šiame tyrime autorių nebuvo prašyta.

3.3. Tyrimo eiga

Tyrimas su pataisos įstaigų pareigūnais vyko 2018 metų sausio – balandžio mėnesį. Tyrimui atlikti buvo gautas leidimas iš Kalėjimų departamento prie Lietuvos Respublikos Teisingumo ministerijos (Priedas A). Tyrime dalyvavo pareigūnai iš Vilniaus pataisos namų (*n* = 23; toliau PN), Panevėžio PN (*n* = 69), Kauno nepilnamečių tardymo izoliatoriaus - PN (*n* = 27) bei Alytaus PN (*n* = 39). Tyrimo imtis buvo sudaryta patogiuoju būdu, t. y. buvo susisiekta su šių įstaigų atstovais (Vilniaus PN direktoriaus pavaduotoju, Panevėžio PN psichologinės tarnybos viršininke, Kauno nepilnamečių TIPN psichologinės tarnybos viršininke, Alytaus PN psichologinės tarnybos

specialiste), ir priklausomai nuo jų pageidavimo, tyrimo anketos buvo dalintos pačios tyrėjos (Vilniaus ir Kauno nepilnamečių TIPN) arba buvo išdalintos atsakingų asmenų (psichologų ar kitų dirbančių Panevėžio ir Alytaus PN darbuotojų), prieš tai jiems išdėsčius tyrimo atlikimo instrukciją.

Iš viso buvo išdalinta 296 anketos. Tyrimo dalyviams anketos pradžioje buvo pristatyta tyrimo tikslas ir tai, kad ši anketa yra anoniminė. Visi tyrimo dalyviai žinojo, kad tyrimo rezultatai bus nagrinėjami tik apibendrintai. Tyrimo dalyviams buvo duotos dvi savaitės anketų pildymui, po ko jie turėjo raštu užpildyti anketas, įdėti jas atgal į vokus, užklijuoti ir grąžinti. Tyrimo dalyviai anketas galėjo pildyti jiems patogioje vietoje. Tyrime taip pat buvo prašoma pateikti savo profesinio tapatumo naratyvą, taikant Gyvenimo istorijos interviu metodą raštu. Tačiau didžioji dalis tyrimo dalyvių atsisakė tai daryti, dėl šios priežasties tai toliau nagrinėjama nebuvo. Iš 296 anketos, iš jų sugrįžo 158 užpildytų, 6 tuščios, 5 sugadintos, likusios - neužpildytos.

3.4. Tyrimo duomenų analizė

Duomenys buvo analizuojami naudojant SPSS (*angl*. Statistical Package for the Social Science) programos 23-ią versiją. Teiginių suderinamumas buvo vertinamas Cronbach'o α koeficientu, koreliaciniai ryšiai nagrinėti taikant Spearman'o kriterijų, o tyrimo hipotezėms nagrinėti buvo pasitelkta hierarchinė regresinė analizė. Hipotezės apie mediacinius ryšius tarp tyrime nagrinėjamų konstruktų buvo nagrinėtos PROCESS v2. 16.3 įskiepiu (Hayes, 2013). Statistinių kriterijų pasirinkimas paaiškintas tyrimo rezultatų dalyje.

4. TYRIMO REZULTATAI

4.1. Naratyvinio tapatumo aspektu ir psichologinio funkcionavimo darbe ir pasitenkinimo gyvenimu ryšiai su tyrimo dalyvių charakteristikomis

Prieš atliekant tyrimo duomenų analizę skirtą tyrimo hipotezių tikrinimui, buvo įvertinta, kiek tyrime nagrinėjami konstruktai yra susiję su tyrimo dalyvių savybėmis (kovariatėmis). Konkrečiau, buvo įvertinta: a) koreliaciniai ryšiai tarp tyrime nagrinėjamų konstruktų, amžiaus, laiko išdirbto pareigose; b) darbe nagrinėjamų konstruktų įverčių skirtumai tarp skirtingas pareigas užimančių pareigūnų; c) darbe nagrinėjamų konstruktų įverčių skirtumai tarp vyrų ir moterų dalyvavusių tyrime; d) darbe nagrinėjamų konstruktų įverčių skirtumai tarp skirtinga šeimine padėtimi pasižyminčių tyrimo dalyvių; e) darbe nagrinėjamų konstruktų įverčių skirtumai tarp skirtingą išsilavinimą turinčių tyrimo dalyvių; f) koreliaciniai ryšiai tarp tyrime nagrinėjamų konstruktų.

Prieš nagrinėjant tyrimo konstruktų ryšius su tyrimo dalyvių savybėmis, naudojant Shapiro-Wilk kriterijų buvo įvertintas šių kintamųjų sklaidos atitikimas normaliajai kreivei. Shapiro-Wilk testas atskleidė, jog daugelio konstruktų įverčiai šiame tyrime neatitinka normaliojo skirstinio, todėl koreliacinių ryšių nagrinėjimui buvo taikytas Spearman‘o kriterijus bei konstruktų įverčių skirtumams įvertinti buvo pasirinkti neparamentriniai kriterijai.

Nagrinėjant koreliacinius ryšius tarp tyrime nagrinėjamų konstruktų bei amžiaus ir laiko išdirbto pareigose buvo rastas neigiamas ryšys tarp laiko išdirbto pareigose ir įsitraukimo į darbą (r = -0,23, p < 0,05) bei teigiamas ryšys tarp laiko išdirbto pareigose ir emocinio perdegimo (r = 0,23, p < 0,05). Ilgiau dirbantys pareigūnai pasižymėjo mažesniu įsitraukimu į darbą ir didesniu emociniu perdegimu. Nebuvo aptikta reikšmingo ryšio tarp amžiaus ir pagrindinių tyrimo konstruktų.

Nagrinėjant pagrindinių tyrimo konstruktų įverčių skirtumus tarp skirtingas pareigas užimančių pareigūnų pasitelkiant Kruskall-Wallis testą, nebuvo rasta reikšmingų skirtumų (p > 0,05).

Vertinant pagrindinių tyrimo konstruktų įverčių skirtumus tarp vyrų ir moterų, pasitelkus dviejų nepriklausomų imčių Mann-Whitney testą, buvo nustatyta, jog įsitraukimu į darbą labiau pasižymėjo moterys (*Mdn* = 4,2) nei vyrai (*Mdn* = 3,4; U = 2560, z = -2,00, p = 0,05). Tačiau emociniu perdegimu labiau pasižymėjo vyrai (*Mdn* = 3) nei moterys (*Mdn* = 2,8; U = 2546, z = -2,00, p = 0,05). Vertinant likusius tyrimo konstruktus (naratyvinio tapatumo darnumo dimensijas, naratyvinio tapatumo įsisąmoninimą, pasitenkinimą gyvenimu) nebuvo nustatyta reikšmingų skirtumų tarp vyrų ir moterų (p > 0,05).

Vertinant pagrindinių tyrimo konstruktų įverčių skirtumus tarp skirtinga šeimine padėtimi pasižyminčių tyrimo dalyvių, pasitelkus dviejų nepriklausomų imčių Mann-Whitney testą, buvo nustatyta, jog naratyvinio tapatumo laikiniu darnumu labiau pasižymėjo neturintys partnerio (*Mdn* = 9) nei turintys (*Mdn* = 8; U = 1335, z = -2,01, p = 0,05), įsitraukimu į darbą labiau pasižymėjo turintys partnerį (*Mdn* = 4) nei neturintys (*Mdn* = 3; U = 1194,5, z = -2,65, p = 0,01), emociniu perdegimu

labiau pasižymėjo neturintys partnerio (*Mdn* = 4) nei turintys (*Mdn* = 3; *U* = 1283, *z* = -2,24, *p* = 0,03) bei pasitenkinimas gyvenimu didesnis tarp turinčių partnerį (*Mdn* = 5) nei neturinčių (*Mdn* = 4; *U* = 1075, *z* = -3,21, *p* = 0,01). Vertinant naratyvinio tapatumo suvokimą bei likusias naratyvinio tapatumo darnumo dimensijas nebuvo aptikta reikšmingų skirtumų tarp šių tyrimo dalyvių grupių ($p > 0,05$).

Nagrinėjant pagrindinių tyrimo konstruktų įverčių skirtumus tarp skirtingą išsilavinimą turinčių tyrimo dalyviu, pasitelkiant Kruskall-Wallis testą, buvo nustatytas reikšmingas skirtumas vertinant įsitraukimą į darbą ($H(3) = 9,12$, $p = 0,03$). Įsitraukimu į darbą labiausiai pasižymėjo aukštesnįjį (rangų vidurkis – 88) arba aukštąjį (rangų vidurkis – 82) išsilavinimą turintys pareigūnai, vidurinį (rangų vidurkis – 53) bei specialųjį (rangų vidurkis – 59) išsilavinimą turintys pareigūnai įsitraukimu į darbą pasižymėjo mažiau.

Vertinant koreliacinius ryšius tarp tyrime nagrinėjamų konstruktų buvo rasti teigiami ryšiai tarp naratyvinio tapatumo dimensijų, taip pat tarp naratyvinio tapatumo dimensijų ir įsitraukimo į darbą bei pasitenkinimo gyvenimu, pasitenkinimas gyvenimu teigiamai koreliavo su įsitraukimu į darbą. Buvo rastas neigiamas ryšys tarp įsitraukimo į darbą ir emocinio perdegimo, tarp pasitenkinimo gyvenimu ir emocinio perdegimo. Nebuvo rasta statistiškai reikšmingo ryšio tarp naratyvinio tapatumo dimensijų ir emocinio perdegimo (rezultatai pateikiami trečioje lentelėje).

3 lentelė. Koreliaciniai ryšiai tarp tyrime nagrinėjamų konstruktų

		r					
	M (*SD*)	1	2	3	4	5	6
1. NT įsisąmoninimas	6,80 (2,21)	-					
2. NT laikinis darnumas	7,69 (1,83)	0,74*	-				
3. NT priežastinis darnumas	7,29 (2,08)	0,86*	0,85*	-			
4. NT teminis darnumas	7,01 (2,14)	0,90*	0,78*	0,91*	-		
5. Įsitraukimas į darbą	3,79 (1,60)	0,29*	0,21*	0,28*	0,26*	-	
6. Emocinis perdegimas	3,03 (1,03)	-0,09	-0,06	-0,09	-0,06	-0,63*	-
7. Pasitenkinimas gyvenimu	4,69 (1,22)	0,35*	0,27*	0,38*	0,33*	0,54*	-0,46*

Pastaba. $N = 158$, $^{*}p < 0,05$.

Tyrime nagrinėjamų konstruktų ryšių su tyrimo dalyvių savybėmis įvertinimas parodė, jog yra keli statistiškai reikšmingi skirtumai tarp įvairių tyrimo dalyvių grupių: laikas išdirbtas tam tikrose pareigose yra susijęs su įsitraukimu į darbą bei emociniu perdegimu; aptiktas skirtumas tarp lyčių, vertinant įsitraukimą į darbą bei emocinį perdegimą; aptiktas skirtumas tarp skirtinga šeimine padėtimi pasižyminčių tyrimo dalyvių vertinant naratyvinio tapatumo laikinį darnumą, įsitraukimą į darbą, emocinį perdegimą bei pasitenkinimą gyvenimu; aptiktas skirtumas tarp skirtingą išsilavinimą turinčių tyrimo dalyvių vertinant įsitraukimą į darbą. Todėl atliekant tolimesnę analizę buvo kontroliuojama dėl laiko išdirbto pareigose, lyties, šeiminės padėties bei išsilavinimo.

4.2. Naratyvinio tapatumo aspektų sąsajos su įsitraukimu į darbą ir emociniu perdegimu

Siekiant patikrinti *pirmą* hipotezę, teigiančią, kad naratyvinio tapatumo darnumas yra teigiamai susijęs su įsitraukimu į darbą ir neigiamai su emociniu perdegimu, buvo pasitelkta hierarchinė regresinė analizė, susidedanti iš dviejų žingsnių. Pirmame, į regresijos lygtį buvo įtraukiamos kovariatės (lytis, šeiminis statusas, išsilavinimas ir laikas išdirbtas pareigose). Antrame – naratyvinio tapatumo darnumo dimensijos: teminis darnumas, priežastinis darnumas ir darnumas laike.

Analizės rezultatai hipotezę patvirtino iš dalies. Nagrinėjant įsitraukimo į darbą sklaidą, buvo rasta, kad kovariatės paaiškina apie 15% šio reiškinio sklaidos. Tuo tarpu naratyvinio tapatumo darnumo dimensijos, dar papildomus 13% (4 lentelė). Nagrinėjant rezultatus detaliau, matyti, kad iš trijų naratyvinio tapatumo darnumo dimensijų, tik priežastinis darnumas reikšmingai prognozuoja įsitraukimą į darbą. Didėjant priežastiniam darnumui didėja ir įsitraukimas į darbą.

Papildomai buvo įvertinta ar šios analizės metu buvo išlaikytos tiesinės regresijos prielaidos. Nagrinėjant likutinių verčių skirstinį, buvo rasta, kad likutinių verčių sklaida atitinka normaliają kreivę. Tai parodė atliktas Shapiro-Wilk testas (p = 0,21), taip pat buvo vizualiai įvertinta likutinių verčių histograma (Priedas B). Vertinant multikolinearumą buvo nagrinėtas VIF indeksas. Tyrimo kintamųjų VIF indeksas viršijo 4, tačiau neviršijo 10. Pagal Čekanavičių ir Murauską (2002), VIF vertės neturėtų būti didesnės nei 4, tačiau taip pat literatūraje randama, jog jei VIF neviršija 10, tai dar tenkina multikolinearumo nebuvimo prielaidą ir tokie duomenys gali būti naudojimi regresinėje analizėje (Field, 2009), tik atsargiau interpretuojant išvadas dėl to, kad vertės visgi buvo ribinės.

Nagrinėjant emocinio perdegimo sklaidą, buvo rasta, kad kovariatės paaiškina apie 12% šio reiškinio sklaidos. Tuo tarpu naratyvinio tapatumo darnumo dimensijos, dar papildomus 2%. Nagrinėjant rezultatus detaliau, matyti, kad nei viena iš naratyvinio tapatumo darnumo dimensijų reikšmingai neprognozuoja emocinio perdegimo.

Papildomai buvo įvertinta ar šios analizės metu buvo išlaikytos tiesinės regresijos prielaidos. Nagrinėjant likutinių verčių skirstinį, buvo rasta, kad likutinių verčių sklaida atitinka normalųjį skirstinį. Nors atliktas Shapiro-Wilk testas to neparodė (p = 0,05), pagal asimetriją ir ekscesą likutinės reikšmės nesiekia 1 (asimetrija = 0,35; ekscesas = -0,36), o taip pat ir vizualiai įvertinta likutinių reikšmių histograma (Priedas B) rodo artimą normaliam skirstinį. Vertinant multikolinearumą buvo nagrinėtas VIF indeksas. Tyrimo kintamųjų VIF indeksas viršijo 4, tačiau neviršijo 10. Kaip jau buvo minėta, šios vertės yra ribinės.

4 lentelė. Hierarchinės regresinės analizės rezultatai įsitraukimą į darbą bei emocinį perdegimą prognozuojant naratyvinio tapatumo darnumu

	Įsitraukimas į darbą						Emocinis perdegimas					
	Modelis 1			Modelis 2			Modelis 1			Modelis 2		
Kintamasis	*B*	*SE*	β	*B*	*SE*	β	*B*	*SE*	β	*B*	*SE*	β
Laikas pareigose	-0,04*	0,02	-0,21*	-0,04*	0,02	-0,18*	0,03*	0,01	0,18*	0,02*	0,01	0,18*
Lytis	0,48*	0,24	0,15*	0,55*	0,23	0,17*	-0,30	0,16	-0,15	-0,31	0,16	-0,15
Šeiminė padėtis	0,92*	0,32	0,22*	0,94*	0,30	0,22*	-0,50*	0,21	-0,18*	-0,50*	0,21	-0,18*
Išsilavinimas	0,34*	0,14	0,18*	0,35*	0,13	0,18*	-0,21*	0,09	-0,17*	-0,21*	0,09	-0,17*
NT laikinis darnumas				-0,08	0,11	-0,09				0,04	0,08	0,08
NT priežastinis darnumas				0,45*	0,14	0,58*				-0,18	0,10	-0,36
NT teminis darnumas				-0,14	0,12	-0,18				0,12	0,08	0,25
R^2	0,15*			0,28*			0,12*			0,14*		
F (*df*)	6,78* (4, 153)			8,18* (7, 150)			5,33* (4, 153)			3,56* (7, 150)		
ΔR^2				0,13*						0,02*		
ΔF				8,69*						1,17		

Pastaba. $N = 158$, $^*p < 0,05$.

Siekiant patikrinti *antrą* hipotezę, teigiančią, kad naratyvinio tapatumo įsisąmoninimas yra teigiamai susijęs su įsitraukimu į darbą ir neigiamai su emociniu perdegimu, buvo pasitelkta hierarchinė regresinė analizė, susidedanti iš dviejų žingsnių. Pirmame, į regresijos lygtį buvo įtraukiamos kovariatės (lytis, šeiminis statusas, išsilavinimas ir laikas išdirbtas pareigose). Antrame – naratyvinio tapatumo įsisąmoninimas.

Analizės rezultatai hipotezę patvirtino iš dalies. Nagrinėjant įsitraukimo į darbą sklaidą, buvo rasta, kad kovariatės paaiškina apie 15% šio reiškinio sklaidos. Tuo tarpu naratyvinio tapatumo įsisąmoninimas, dar papildomus 9% (5 lentelė). Nagrinėjant rezultatus detaliau, matyti, kad naratyvinio tapatumo įsisąmoninimas reikšmingai prognozuoja įsitraukimą į darbą. Didėjant tapatumo įsisąmoninimui didėja ir įsitraukimas į darbą.

Papildomai buvo įvertinta ar šios analizės metu buvo išlaikytos tiesinės regresijos prielaidos. Nagrinėjant likutinių verčių skirstinį, buvo rasta, kad likutinių verčių sklaida atitinka normaliąją kreivę. Tai parodė atliktas Shapiro-Wilk testas ($p = 0,57$), taip pat buvo vizualiai įvertinta histograma (Priedas B). Vertinant multikolinearumą buvo nagrinėtas VIF indeksas. Visų kintamųjų atvejų VIF indeksas buvo 1, kas rod, kad multikolinearumas tarp prediktorių regresinėje analizėje nekelia gresmės analizės išvadoms.

Nagrinėjant emocinio perdegimo sklaidą, buvo rasta, kad kovariatės paaiškina apie 12% šio reiškinio sklaidos. Tuo tarpu naratyvinio tapatumo darnumo dimensijos, dar papildomus 0,4%. Nagrinėjant rezultatus detaliau, matyti, kad naratyvinio tapatumo įsisąmoninimas reikšmingai neprognozuoja emocinio perdegimo.

Papildomai buvo įvertinta ar šios analizės metu buvo išlaikytos tiesinės regresijos prielaidos. Nagrinėjant likutinių verčių skirstinį, buvo rasta, kad likutinių verčių sklaida atitinka normalųjį skirstinį. Tai parodė atliktas Shapiro-Wilk testas (p = 0,14), taip pat buvo vizualiai įvertinta likutinių verčių histograma (Priedas B). Vertinant multikolinearumą buvo nagrinėtas VIF indeksas. Visų kintamųjų atvejų VIF indeksas buvo 1.

5 lentelė. Hierarchinės regresinės analizės rezultatai įsitraukimą į darbą bei emocinį perdegimą prognozuojant naratyvinio tapatumo įsisąmoninimu

	Įsitraukimas į darbą						Emocinis perdegimas					
	Modelis 1			Modelis 2			Modelis 1			Modelis 2		
Kintamasis	*B*	*SE*	β	*B*	*SE*	β	*B*	SE	β	*B*	*SE*	β
Laikas pareigose	-0,04*	0,02	-0,21*	-0,04*	0,02	-0,20*	0,03*	0,01	0,18*	0,03*	0,01	0,18*
Lytis	0,48*	0,24	0,15*	0,51*	0,23	0,16*	-0,30	0,16	-0,15	-0,31*	0,16	-0,15
Šeiminė padėtis	0,92*	0,32	0,22*	0,96*	0,30	0,23*	-0,50*	0,21	-0,18*	-0,51*	0,21	-0,18*
Išsilavinimas	0,34*	0,14	0,18*	0,33*	0,13	0,18*	-0,21*	0,09	-0,17*	-0,21*	0,09	-0,17*
NT įsisąmoninimas				0,22*	0,05	0,31*				-0,31	0,04	-0,07
R^2	0,15*			0,24*			0,12*			0,13*		
F (df)	6,78* (4, 153)			9,83* (5, 152)			5,33* (4, 153)			4,41* (5, 152)		
ΔR^2				0,09*						0,004*		
ΔF				18,87*						0,77		

Pastaba. N = 158, *p < 0,05.

4.3. Naratyvinio tapatumo aspektų sąsajos su pasitenkinimu gyvenimu

Siekiant patikrinti *trečią* hipotezę, teigiančią, kad naratyvinio tapatumo darnumas yra teigiamai susijęs su pasitenkinimu gyvenimu, buvo pasitelkta hierarchinė regresinė analizė, susidedanti iš dviejų žingsnių. Pirmame, į regresijos lygtį buvo įtraukiamos kovariatės (lytis, šeiminis statusas, išsilavinimas ir laikas išdirbtas pareigose). Antrame – naratyvinio tapatumo darnumo dimensijos: teminis darnumas, priežastinis darnumas ir darnumas laike.

Analizės rezultatai hipotezę patvirtino iš dalies. Nagrinėjant įsitraukimo į darbą sklaidą, buvo rasta, kad kovariatės paaiškina apie 15% šio reiškinio sklaidos. Tuo tarpu naratyvinio tapatumo darnumo dimensijos, dar papildomus 13% (6 lentelė). Nagrinėjant rezultatus detaliau, matyti, kad iš trijų naratyvinio tapatumo darnumo dimensijų, tik priežastinis darnumas reikšmingai prognozuoja pasitenkinimą gyvenimu. Didėjant priežastiniam darnumui didėja ir pasitenkinimas gyvenimu.

Papildomai buvo įvertinta ar šios analizės metu buvo išlaikytos tiesinės regresijos prielaidos. Nagrinėjant likutinių verčių skirstinį, buvo rasta, kad likutinių verčių sklaida atitinka normaliąją kreivę. Nors atliktas Shapiro-Wilk testas to neparodė (p = 0,00), taip pat pagal asimetriją ir ekscesą likutinės reikšmės eksceso atveju yra kiek didesnės nei 1 (asimetrija = -0,90; ekscesas = 1,43), tačiau vizualiai įvertinta likutinių reikšmių histograma (Priedas B) rodo artimą normaliam skirstinį. Šiuo

atveju, likutinių verčių skirsitinys yra ribinis, tačiau tinkamas regresinei analizei. Vertinant multikolinearumą buvo nagrinėtas VIF indeksas. Tyrimo kintamųjų VIF indeksas viršijo 4, tačiau neviršijo 10.

6 lentelė. Hierarchinės regresinės analizės rezultatai pasitenkinimą gyvenimu prognozuojant naratyvinio tapatumo darnumu

	Pasitenkinimas gyvenimu					
	Modelis 1			Modelis 2		
Kintamasis	*B*	*SE*	β	*B*	*SE*	β
Laikas pareigose	-0,01	0,01	-0,06	-0,01	0,01	-0,03
Lytis	0,13	0,19	0,05	0,19	0,18	0,08
Šeiminė padėtis	0,95*	0,25	0,29*	0,99	0,24	0,30*
Išsilavinimas	0,08	0,11	0,06	0,09	0,10	0,06
NT laikinis darnumas				-0,03	0,09	-0,04
NT priežastinis darnumas				0,34*	0,11	0,58*
NT teminis darnumas				-0,12	0,09	-0,21
R^2		0,10*			0,23*	
F (*df*)		4,08* (4, 153)			6,39* (7, 150)	
ΔR^2					0,13*	
ΔF					8,65*	

Pastaba. $N = 158$, $^*p < 0,05$.

Siekiant patikrinti *ketvirtą* hipotezę, teigiančią, kad naratyvinio tapatumo įsisąmoninimas yra teigiamai susijęs su pasitenkinimu gyvenimu, buvo pasitelkta hierarchinė regresinė analizė, susidedanti iš dviejų žingsnių. Pirmame, į regresijos lygtį buvo įtraukiamos kovariatės (lytis, šeiminis statusas, išsilavinimas ir laikas išdirbtas pareigose). Antrame – naratyvinio tapatumo įsisąmoninimas.

Analizės rezultatai hipotezę patvirtino. Nagrinėjant įsitraukimo į darbą sklaidą, buvo rasta, kad kovariatės paaiškina apie 15% šio reiškinio sklaidos. Tuo tarpu naratyvinio tapatumo įsisąmoninimas, dar papildomus 9% (7 lentelė). Nagrinėjant rezultatus detaliau, matyti, kad naratyvinio tapatumo įsisąmoninimas reikšmingai prognozuoja įsitraukimą į darbą. Didėjant tapatumo įsisąmoninimui didėja ir įsitraukimas į darbą.

Papildomai buvo įvertinta ar šios analizės metu buvo išlaikytos tiesinės regresijos prielaidos. Nagrinėjant likutinių verčių skirstinį, buvo rasta, kad likutinių verčių sklaida atitinka normaliąją kreivę. Nors atliktas Shapiro-Wilk testas to neparodė ($p = 0,01$), pagal asimetriją ir ekscesą likutinės reikšmės nėra didesnės nei 1 (asimetrija = -0,66; ekscesas = 1,03), o taip pat ir vizualiai įvertinta likutinių reikšmių histograma (Priedas B) rodo artimą normaliam skirstinį. Vertinant multikolinearumą buvo nagrinėtas VIF indeksas. Visų kintamųjų atvejų VIF indeksas buvo 1.

7 lentelė. Hierarchinės regresinės analizės rezultatai pasitenkinimą gyvenimu prognozuojant naratyvinio tapatumo įsisąmoninimu

	Pasitenkinimas gyvenimu					
	Modelis 1			Modelis 2		
Kintamasis	*B*	*SE*	β	*B*	*SE*	β
Laikas pareigose	-0,01	0,01	-0,06	-0,01	0,01	-0,05
Lytis	0,13	0,19	0,05	0,16	0,18	0,06
Šeiminė padėtis	0,95*	0,25	0,29*	0,99*	0,24	0,30*
Išsilavinimas	0,08	0,11	0,06	0,08	0,11	0,05
NT įsisąmoninimas				0,17*	0,04	0,30*
R^2		0,10*			0,19*	
F (*df*)		4,08* (4, 153)			6,98* (5, 152)	
ΔR^2					0,09*	
ΔF					16,90*	

Pastaba. $N = 158$, $^*p < 0,05$.

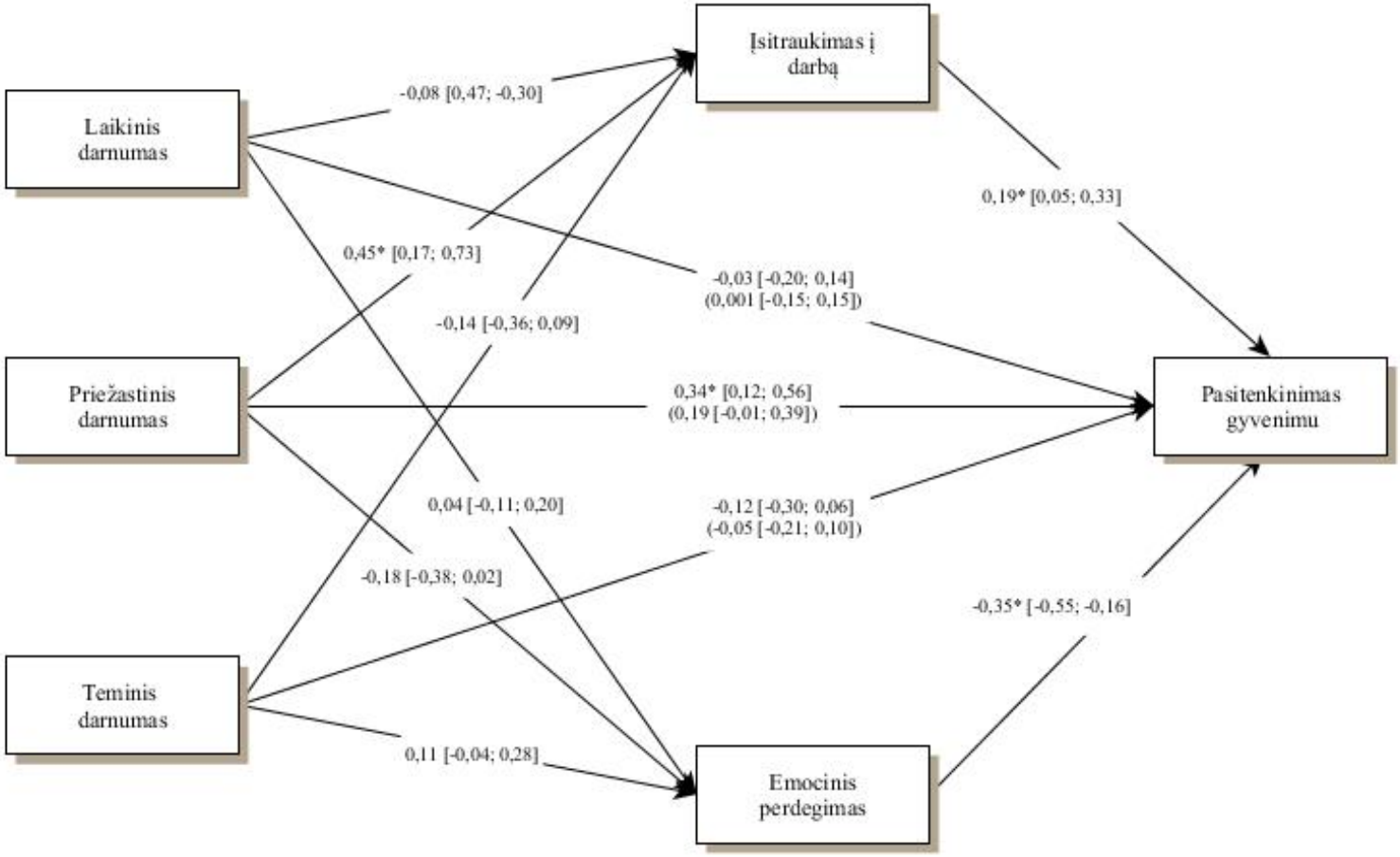
4.4. Naratyvinio tapatumo aspektų sąsajos su pasitenkinimu gyvenimu medijuojant įsitraukimui į darbą ir emociniam perdegimui

Siekiant patikrinti *penktą* hipotezę, teigiančią, jog ryšys tarp naratyvinio tapatumo darnumo ir pasitenkinimo gyvenimu yra medijuojamas įsitraukimo į darbą ir emocinio perdegimo, a) naratyvinio tapatumo darnumas teigiamai prognozuoja įsitraukimą į darbą ir tai veda prie didesnio pasitenkinimo gyvenimu bei b) naratyvinio tapatumo darnumas neigiamai prognozuoja emocinį perdegimą ir tai veda prie didesnio pasitenkinimo gyvenimu, buvo pasitelkta PROCESS mediacinė analizė. Į mediacinį modelį buvo įtrauktos kovariatės (lytis, šeiminis statusas, išsilavinimas ir laikas išdirbtas pareigose) bei naratyvinio tapatumo darnumo dimensijos: darnumas laike, teminis darnumas, priežastinis darnumas. Kadangi Hayes PROCESS modelis leidžia įtraukti tik vieną nepriklausomą kintamąjį, atliekant analizę su kiekviena darnumo dimensija atskirai, kitos dimensijos kaskart buvo įtraukiamos kaip kovariatės, tai leido apskaičiuoti netiesioginį efektą. Netiesioginio efekto statistinis reikšmingumas buvo tikrinamas naudojant bootstrap procedūrą (Pasikliautinasis intervalas 95%).

Analizės rezultatai šią hipotezę patvirtino iš dalies (Pav. 1). Nagrinėjant įsitraukimą į darbą kaip mediatorių, stebima statistiškai reikšminga dalinė mediacija naratyvinio tapatumo priežastiniam darnumui prognozuojant pasitenkinimą gyvenimu. Naratyvinio tapatumo priežastinis darnumas reikšmingai prognozuoja įsitraukimą į darbą, reiškia didėjant tapatumo priežastiniam darnumui didėja ir įsitraukimas į darbą ir tai veda prie didesnio pasitenkinimo gyvenimu. Aptiktas reikšmingas netiesioginis efektas (0,09 [0,03; 0,19]).

Nagrinėjant emocinį perdegimą kaip mediatorių galime stebėti, jog emocinis perdegimas reikšmingai nemedijuoja ryšio tarp naratyvinio tapatumo priežastinio darnumo ir pasitenkinimo gyvenimu. Nebuvo aptiktas statistiškai reikšmingas netiesioginis efektas (0,06 [-0,01; 0,13]).

Nagrinėjant rezultatus detaliau, nebuvo stebima statistiškai reikšminga mediacija naratyvinio tapatumo laikiniam darnumui prognozuojant pasitenkinimą gyvenimu (netiesioginis efektas medijuojant įsitraukimui į darbą nėra statistiškai reikšmingas -0,02 [-0,07; 0,01]; netiesioginis efektas medijuojant emociniam perdegimui nėra statistiškai reikšmingas -0,02 [-0,08; 0,03]) bei naratyvinio tapatumo teminiam darnumui prognozuojant pasitenkinimą gyvenimu (netiesioginis efektas medijuojant įsitraukimui į darbą nėra statistiškai reikšmingas -0,03 [-0,10; 0,01]; netiesioginis efektas medijuojant emociniam perdegimui nėra statistiškai reikšmingas -0,04 [-0,13; 0,01]).

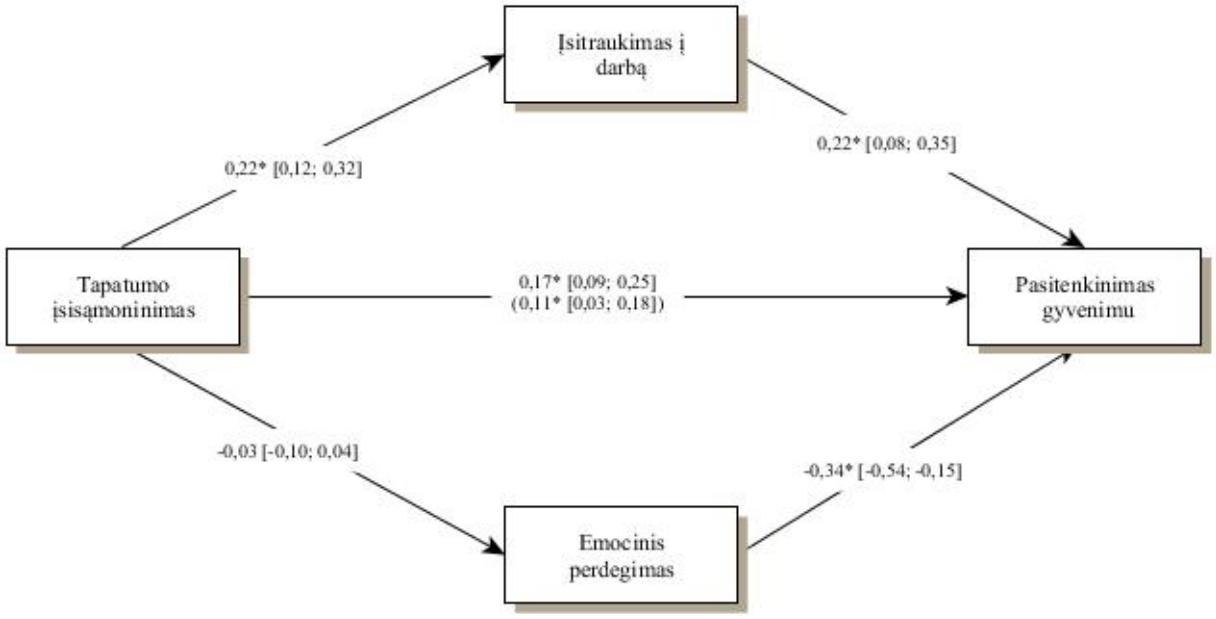


*1 pav. Naratyvinio tapatumo aspektų sąsajos su pasitenkinimu gyvenimu medijuojant įsitraukimui į darbą ir emociniam perdegimui (*p < 0,05). Siekiant aiškumo, modelyje nebuvo parodytos visos kovariatės.*

Siekiant patikrinti *šeštą* hipotezę, teigiančią, jog ryšys tarp naratyvinio tapatumo įsisąmoninimo ir pasitenkinimo gyvenimu yra medijuojamas įsitraukimo į darbą ir emocinio perdegimo, a) naratyvinio tapatumo įsisąmoninimas teigiamai prognozuoja įsitraukimą į darbą ir tai veda prie didesnio pasitenkinimo gyvenimu bei b) naratyvinio tapatumo įsisąmoninimas neigiamai prognozuoja emocinį perdegimą ir tai veda prie didesnio pasitenkinimo gyvenimu, buvo pasitelkta PROCESS mediacinė analizė. Taip pat į mediacinį modelį buvo įtrauktos kovariatės (lytis, šeiminis statusas, išsilavinimas ir laikas išdirbtas pareigose). Netiesioginio efekto statistinis reikšmingumas buvo tikrinamas naudojant bootstrap procedūrą (Pasikliautinasis intervalas 95%).

Analizės rezultatai hipotezę patvirtino iš dalies (Pav. 2). Nagrinėjant įsitraukimą į darbą kaip mediatorių, stebima statistiškai reikšminga dalinė mediacija naratyvinio tapatumo įsisąmoninimui prognozuojant pasitenkinimą gyvenimu. Naratyvinio tapatumo įsisąmoninimas reikšmingai prognozuoja įsitraukimą į darbą, reiškia, didėjant naratyvinio tapatumo įsisąmoninimui didėja įsitraukimas į darbą ir tai veda prie didesnio pasitenkinimo gyvenimu. Aptiktas reikšmingas netiesioginis efektas (0,05 [0,02; 0,10]).

Nagrinėjant emocinį perdegimą kaip mediatorių galime stebėti, jog emocinis perdegimas reikšmingai nemedijuoja ryšio tarp naratyvinio tapatumo įsisąmoninimo ir pasitenkinimo gyvenimu. Nebuvo aptiktas statistiškai reikšmingas netiesioginis efektas (0,01 [-0,02; 0,04]).



2 pav. Naratyvinio tapatumo aspektų sąsajos su pasitenkinimu gyvenimu medijuojant įsitraukimui į darbą ir emociniam perdegimui ($^{*}p < 0,05$). Siekiant aiškumo, modelyje nebuvo parodytos visos kovariatės.

5. REZULTATŲ APTARIMAS

Šio darbo tikslas buvo įvertinti pataisos pareigūnų naratyvinio tapatumo ir psichologinės gerovės darbe bei funkcionavimo gyvenime, ryšius. Rezultatai nėra aptariami pagal hipotezes, kadangi tiriant naratyvinio tapatumo dimensijas ir naratyvinio tapatumo įsisąmoninimą buvo gauti panašūs rezultatai. Todėl, siekiant aiškumo, rezultatai aptariami bendrai, nagrinėjant pataisos įstaigų pareigūnų naratyvinio tapatumo dimensijų (darnumo laike, priežastinio darnumo, teminio darnumo bei tapatumo įsisąmoninimo) ir psichologinio funkcionavimo pareigūno darbe aspektų: įsitraukimo į darbą bei emocinio perdegimo, ryšius, pereinant prie pasitenkinimo gyvenimu ir naratyvinio tapatumo dimensijų ryšių. Vėliau aptariamas mediacinis tyrimo modelis. Tyrimo rezultatai lyginami su kitų autorių tyrimais. Verta pabrėžti, kad šis darbas yra naujas tuo, jog jame yra nagrinėjami ryšiai tarp tapatumo bei pasitenkinimo gyvenimu per profesinį funkcionavimą. Po tyrimo rezultatų nagrinėjimo, aptariami tyrimo trūkumai ir ribotumai bei tolimesnių tyrimų kryptys.

5.1. Pataisos įstaigų pareigūnų naratyvinio tapatumo dimensijų sąsajos su įsitraukimu į darbą

Nagrinėjant koreliacinius ryšius tarp tyrimo konstruktų buvo rasti statistiškai reikšmingi ryšiai tarp pataisos pareigūnų naratyvinio tapatumo įsisąmoninimo, darnumo laike, priežastinio darnumo, teminio darnumo ir įsitraukimo į darbą. Tačiau hierarchinės regresijos rezultatai, sukontroliavus dėl laiko išdirbto pareigose, lyties, šeiminės padėties bei išsilavinimo, atskleidė, kad tik priežastinio darnumo dimensija bei naratyvinio tapatumo įsisąmoninimas yra susiję su įsitraukimu į darbą. Didėjant asmens tapatumo priežastiniam darnumui didėja ir įsitraukimas į darbą, o taip pat, didėjant tapatumo įsisąmoninimui didėja ir įsitraukimas į darbą.

Tai, kad naratyvinio tapatumo darnumas, kuris iš esmės atspindi tapatumo susiformavimą, yra susijęs su didesniu įsitraukimu į darbą, atitinka ankstesnių tyrimų rezultatus. Luyckx ir kolegų (2010) atliktas tyrimas, kuriame buvo nagrinėjami tapatumo statusų ryšiai su įsitraukimu į darbą ir emocinių perdegimu parodė, kad asmenys, kurie pasižymi tapatumo siekimu (tie kurie yra labiau apsisprendę dėl savo tapatumo) yra labiau įsitraukę į darbą. Tai reiškia, jog įsipareigojimas tapatumui gali skatinti labiau įsitraukti į darbą, kadangi asmuo yra užtikrintas dėl savo pasirinkimų, vertybių bei tikslų.

Apskritai, asmenys kurie yra išvystę stiprų darnumo jausmą yra labiau įsitraukę į darbą. Kadangi kai asmuo pasižymi darnumu, jis geba suvokti savo galimybes, todėl yra labiau pasiryžęs įveikti stresines situacijas ir dėl to yra labiau įsitraukęs į darbą. Pagal Antonovsky (1987), asmenys su stipriu darnumo jausmu pasirenka konkrečias įveikos strategijas, kurios yra tinkamos susidoroti su stresoriumi (Nelson ir Simmons, 2003; Rothman, Steyn ir Mostert, 2005). Todėl, net esant sunkioms darbo sąlygoms, jiems pavyksta įveikti stresą ir tai skatina didesnį įsitraukimą į darbą.

Taip pat įdomu, kodėl būtent priežastinis tapatumo darnumas iš visų darnumo dimensijų prognozuoja įsitraukimą į darbą. Taip gali būti dėl to, jog patys tyrimo klausimai, susiję su priežastiniu tapatumo darnumu buvo lengviau suprantami tyrimo dalyviams, todėl į juos buvo atsakoma tiksliau. Kalbant apie darnumą laike bei teminį darnumą, pastarieji klausimai galėjo būti mažiau suprantami tyrimo dalyviams, dėl to į juos buvo atsakoma atmestinai ir būtent todėl galėjo išryškėti tokie tyrimo rezultatai. Bet tai ne vienintelė galima tokių rezultatų priežastis.

Kober ir Habermas (2017) teigimu, priežastinis darnumas yra sukuriamas kai asmuo patiria įžvalgas tam tikrose praeitų įvykių bei veiksmų priežastyse bei pasekmėse. Tai reiškia, jog asmuo suvokia priežastinius ryšius tarp to, kaip viskas vyksta jo gyvenime, kokios yra to priežastys bei pasekmės, jis suvokia kaip vienas įvykis yra susijęs su kitu. Tokiu būdu asmuo suvokia ir tai, kokios pasekmės jo laukia pasirenkant profesiją, ir, galimai todėl yra labiau apsisprendęs dėl to, kokį darbą dirbą. O, kadangi jis yra užtikrintas dėl savo profesijos pasirinkimo, jaučiamas ir didesnis įsitraukimas į darbą.

Taip pat verta paminėti, jog priežastinis darnumas gali skatinti tapatumo stabilumą, stabilumas pasireiškia tuo, jog asmuo nebando keisti savo praeities tam, kad atitiktų dabartinį save. Priežastinio darnumo dėka asmuo supranta savo pokyčius gyvenime ir dėl to nebando pakeisti savo praeities, tam kad pritaptų prie dabarties, taip vystosi asmeninis tęstinumas laike (Kober ir Habermas, 2017), nekeičiant individo charakteristikų.

Todėl galime daryti prielaidą, jog ir profesiniai pasiekimai tokiems žmonėms yra prasmingesni, kadangi jie suvokia kaip tie pasiekimai juos keičia laike ir kokios to pasekmės, pvz. tobulėjimas, ir taip pat geba pasirinkti tinkamas streso įveikimo strategijas. Kober ir Habermas (2017) tyrimo duomenimis, priežastinis darnumas gyvenimo istorijoje sukuria stiprų bei stabilų ryšį tarp gyvenimo patirčių ir asmens. Todėl tokie individai supranta kaip jie tapo pataisos pareigūnais, kaip pasirinko tokią profesiją, kaip tam tikri įvykiai jų gyvenime paskatino juos tokiam darbui, todėl jie sąmoningai pasirinko tokį darbą ir jaučia didesnį įsitraukimą. Tuo pačiu gebėdami įveikti stresines situacijas.

Kalbant apie naratyvinio tapatumo įsisąmoninimo ir įsitraukimo į darbą ryšius, šie ryšiai yra gana logiški. Remiantis kitų autorių tyrimais, naratyvinio tapatumo darnumo dimensijos prognozuoja naratyvinio tapatumo įsisąmoninimą taip prisidedant prie stipresnio savo gyvenimo istorijų apie save įsisąmoninimo, kas reiškia, jog asmuo suvokia tų istorijų egzistavimą bei jų darnumą (Hallford ir Mellor, 2017b). Tai reiškia, jog, jei anksčiau aptarti rezultatai, parodė, jog priežastinis darnumas prognozuoja įsitraukimą į darbą, taip pat ir tapatumo įsisąmoninimas turėtų prognozuoti įsitraukimą į darbą, ką ir rodo šie rezultatai. Reiškia, tie pataisos pareigūnai, kurie yra įsisąmoninę savo tapatumą, taip suvokdami jog jis yra darnus, o konkrečiau suvokia priežastinius ryšius, jaučia didesnį įsitraukimą į darbą.

Apibendrinant, tapatumas ir įsitraukimas į darbą yra susiję teigiamais ryšiais. Galime teigti, jog darnus ir įsisąmonintas tapatumas prognozuoja įsitraukimą į darbą.

5.2. Pataisos įstaigų pareigūnų naratyvinio tapatumo dimensijų sąsajos su emociniu perdegimu

Nagrinėjant ryšius tarp naratyvinio tapatumo dimensijų: naratyvinio tapatumo įsisąmoninimo, darnumo laike, priežastinio darnumo, teminio darnumo ir emocinio perdegimo buvo nustatyta, jog nei vienas šių aspektų reikšmingai emocinio perdegimo neprognozuoja. Nors, kitų tyrimų rezultatais buvo rasti ryšiai tarp tapatumo ir emocinio perdegimo. Anksčiau minėtame, Luyckx ir kolegų (2010) tyrime, individai, pasižymintys tapatumo siekimu pasižymėjo aukštais įsitraukimo į darbą ir žemais emocinio perdegimo įverčiais, tuo tarpu asmenys, pasižymintys tapatumo sumaišties statusu pasižymėjo aukštais emocinio perdegimo ir žemais įsitraukimo į darbą įverčiais.

Tokius rezultatus galima būtų paaiškinti tuo, jog neapsisprendimas dėl savo tapatumo gali būti susijęs su neapsisprendimu dėl įvairių dalykų gyvenime, įskaitant ir profesiją, o kai asmenys nėra tikri, kur krypsta jų gyvenimas, jie gali pasirinkti netinkamą profesiją ir dėl to patirti emocinį perdegimą dirbant darbą, kuris, galbūt neatitinka jų asmenybės. Šią prielaidą taip pat patvirtina ir Schwartz, Cote ir Arnett (2005) bei Skorikov ir Vondracek (2011) atlikti tyrimai, apibendrinant kuriuos yra aišku, jog nepriklausoma tapatumo paieška yra susijusi su tapatumo darnumu. Tai leidžia lengviau apsispręsti dėl to, ko asmuo nori iš gyvenimo, įskaitant ir darbą, o tuo tarpu tvirtas apsisprendimas dėl profesijos yra susijęs su gerove bei profesiniu prisitaikymu. Todėl, neapsisprendimas dėl profesijos galėtų būti susijęs su emociniu perdegimu.

Šio tyrimo atveju, tyrimo rezultatai nepatvirtina šių prielaidų. Galbūt dėl to, jog šis modelis apčiuopia kiek kitus tapatumo aspektus nei praeituose tyrimuose. Kalbant apie tapatumo statusų modelį ir įsipareigojimą tapatumui, ryšiai tarp tapatumo ir emocinio perdegimo galėjo būti rasti dėl to, jog įsipareigojimas tapatumui (tapatumo siekimas) daugiau yra susijęs su individo ateities planais. Su tuo, kaip asmenys jaučia save, kalbant apie ateitį. O tapatumo darnumas, kuris buvo tiriamas šiame darbe, yra daugiau susijęs su praeities įvykiais bei ryšiais tarp tų įvykių. Tapatumo darnumas parodo, kiek individas suprato, kuo jis tapo. Tokiu būdu galima paaiškinti, jog suprasdamas kaip jis tapo tokiu, kokiu yra jis pasirinko tinkamesnę profesiją ir dėl to jaučiasi labiau įsitraukęs į darbą, tačiau tai neapsaugo nuo emocinio perdegimo. Tuo tarpu tapatumo siekimas ir įsipareigojimas, daugiau kalbantis apie ateitį, ir apsaugo nuo emocinio perdegimo, kadangi asmuo geba iš anksto suvokti kas jam gali pakenkti.

Šio tyrimo rezultatai, kuriame buvo rasti ryšiai tarp tapatumo ir įsitraukimo į darbą, tačiau nerasti su emociniu perdegimu, patvirtina kitų tyrimų rezultatus (Byrne, Peters ir Weston, 2016;

Goering ir kt., 2017; Leon, Halbesleben ir Paustian-Underdahl, 2015), jog emocinis perdegimas ir įsitraukimas į darbą nėra tos pačios dimensijos, tačiau yra atskiri veiksniai.

Tyrime gautus rezultatus taip pat galima paaiškinti vienu iš šių požiūriu. Sonnentag (2017) teigimu, emocinis perdegimas yra lėtinė būsena, ji gali atsirasti dėl ilgalaikių streso pasekmių patiriamų darbe. Tuo tarpu įsitraukimas į darbą gali priklausyti ir nuo situacinių veiksnių, gali būti trumpesnio poveikio ir dėl to naratyvinis tapatumas gali neprognozuoti paties emocinio perdegimo.

Tyrimų duomenimis, emocinis perdegimas yra prognozuojamas skirtingais nei įsitraukimas į darbą, konstruktais (Schaufeli ir Bakker, 2004a). Tai reiškia, emocinio perdegimo mažinimo būdai skiriasi nuo įsitraukimo į darbą gerinimo būdų – todėl sumažėjus perdegimui, įsitraukimas į darbą neatsiras iš karto (Byrne, Peters ir Weston, 2016). Hallford ir Mellor (2017b) tyrimas parodė, jog naratyvinio tapatumo darnumo dimensijos nebuvo susijusios su depresijos bei nerimo simptomais, kas gali patvirtinti ir šio tyrimo rezultatus, jei emocinį perdegimą laikysime psichologiniu distresu.

Nagrinėjant emocinio perdegimo bei įsitraukimo į darbą sklaidą, naratyvinio tapatumo dimensijos paaiškina nedidelę šių konstruktų sklaidos dalį. Naratyvinio tapatumo darnumo dimensijos atskirai paaiškina 13% įsitraukimo į darbą ir vos 2% emocinio perdegimo sklaidos. Tuo tarpu naratyvinio tapatumo įsisąmoninimas atitinkamai paaiškina 10% ir vos 0,4%. Ir, apskritai, kalbant apie emocinį perdegimą, nebuvo rasta koreliacinių ryšių tarp naratyvinio tapatumo dimensijų ir emocinio perdegimo. Hierarchinės regresijos rezultatai taip pat atskleidė, jog naratyvinio tapatumo dimensijos reikšmingai neprognozuoja emocinio perdegimo, tačiau pats regresijos modelis yra reikšmingas. Tai reiškia, jog naratyvinio tapatumo dimensijos savarankiškai nepaaiškina emocinio perdegimo sklaidos, nors ir prisideda prie jos. Tai rodo, jog emociniam perdegimui, o taip pat ir įsitraukimui į darbą yra svarbūs ir kiti veiksniai. Todėl nebūtinai tapatumas prognozuoja šiuos konstruktus.

Emociniam perdegimui ir įsitraukimui į darbą svarbų vaidmenį turi šeiminė padėtis bei išsilavinimas ir laikas išdirbtas pareigose. Nors, kitų tyrimų duomenimis, darbo stažas yra susijęs su didesniu įsitraukimu į darbą, kadangi keliama prielaida, jog didesnė darbo patirtis yra galimai susijusi su stabilesne asmenybę bei stiprėjančiu gebėjimu prisitaikyti bei įveikti problemas (Mahboubi ir kt., 2015). Šiame tyrime ilgiau dirbantys pataisos pareigūnai patiria daugiau emocinio perdegimo ir mažiau įsitraukimo į darbą. Gali būti, jog, šiuo atveju, atsižvelgiant į pataisos pareigūnų darbo krūvį bei darbo specifiką, pareigūnai ilgainiui pavargsta dirbti ir su patirtimi jų emocinis perdegimas didėja dėl darbe esamų pastovių streso šaltinių.

Dar vienas svarbus veiksnys yra šeiminė padėtis, turintys partnerį pataisos pareigūnai jaučia mažiau emocinio perdegimo ir pasižymi didesniu įsitraukimu į darbą. Galimai taip yra dėl to, jog partnerio turėjimas yra kaip apsauginis veiksnys. Tai iš dalies patvirtina ir kiti tyrimai, kurių rezultatai rodo, jog turintys partnerį asmenys pasižymi žemesniais emocinio perdegimo darbe įverčiais

(Ifeagwazi, 2006; Tarcan, Tarcan ir Top, 2016). Nors, kitų autorių tyrimais, įsitraukimas į darbą nėra susijęs su šeimine padėtimi (Madan ir Srivastava, 2015), taip gali būti todėl, jog ankstesniuose tyrimuose buvo analizuojamos skirtingos nei pataisos pareigūno profesijos.

Taip skirtingą išsilavinimą turintys pareigūnai pasižymi skirtingais emocinio perdegimo ir įsitraukimo į darbą įverčiais. Aukštesnis išsilavinimas šiame tyrime buvo teigiamai susijęs su įsitraukimu į darbą ir neigiamai su emociniu perdegimu. Tai antrina ir kitų tyrimų rezultatams, kurie rodo, jog žemesnis išsilavinimas buvo susijęs su emociniu perdegimu (Liorent ir Ruiz-Calzado, 2016), tuo tarpu aukštesnis išsilavinimas su neigiamais perdegimo įverčiais (Rashkovits ir Livne, 2013). Taip gali būti todėl, kad aukštesnis išsilavinimas gali būti susijęs su savęs analizavimu ir savo problemų suvokimu bei jų nagrinėjimu, dėl ko asmuo gali jausti mažiau perdegimo ir taip pat stipresnį įsitraukimą į darbą.

Taip pat buvo rasta, jog lytis prognozuoja įsitraukimą į darbą. Moterys labiau pasižymi įsitraukimu į darbą nei vyrai. Tai patvirtina ir kiti tyrimai (Liorent ir Ruiz-Calzado, 2016), Suomijoje atliktas tyrimas, kurio rezultatais, moterys labiau pasižymi apsisprendimu dėl profesinio tapatumo, nei vyrai, o vyrai tuo tarpu dažniau patiria pokyčius ir savo profesinio tapatumo apmąstymus bei pergalvojimus (Fadjukoff, Pulkkinen ir Kokko, 2016), dėl to moterys yra labiau įsitraukusios, kadangi jos tiksliai žino, ko nori iš savo profesijos.

5.3. Pataisos įstaigų pareigūnų naratyvinio tapatumo dimensijų sąsajos su pasitenkinimu gyvenimu

Nagrinėjant koreliacinius ryšius tarp tyrimo konstruktų buvo rasti statistiškai reikšmingi ryšiai tarp pataisos pareigūnų naratyvinio tapatumo įsisąmoninimo, darnumo laike, priežastinio darnumo, teminio darnumo ir pasitenkinimo gyvenimu. Tačiau hierarchinės regresijos rezultatai, sukontroliavus dėl laiko išdirbto pareigose, lyties, šeiminės padėties bei išsilavinimo atskleidė, kad tik priežastinio darnumo dimensija bei naratyvinio tapatumo įsisąmoninimas yra susiję su įsitraukimu į darbą.

Ankstesni tyrimai taip pat patvirtina tapatumo ryšius su pasitenkinimu gyvenimu. Pavyzdžiui, Schwartz ir kolegų (2011) atliktas tyrimas, kuriame buvo nagrinėjami tapatumo statusų ryšiai su teigiamu bei neigiamu psichosocialiniu funkcionavimu, parodė, jog tapatumo siekiantys asmenys pasižymėjo aukštais gerovės įverčiais. Taip pat ankstesni tyrimai rodo, jog asmenys, kurie jaučia, jog patys gali priimti sprendimus, vadovaudamiesi savo vertybėmis bei poreikiais, tokiu būdu jų tapatumo paieška leidžia jiems įgyti tapatumo darnumą bei jausti savo vertę. Tuo tarpu, kai tapatumo paieškos yra nesavarankiškos, tai gali prieštarauti tapatumo integracijos procesui (Nurmi ir kt., 1997). Šių tyrimų rezultatai leidžia daryti prielaidą, jog pasitenkinimas gyvenimu gali būti pasiektas gerai suprantant save, o tai gali priklausyti nuo tapatumo susiformavimo.

Tyrimuose dažniausiai nagrinėjami naratyvinio tapatumo bendro darnumo ryšiai su asmens pasitenkinimu gyvenimu, neišskiriant konkrečios dimensijos. Tokių tyrimų rezultatais, darnių gyvenimo istorijų kūrimas yra susijęs su pasitenkinimu gyvenimu (Waters ir Fivush, 2014; Baerger ir McAdams, 1999) taip pat, bendras darnumo jausmas yra svarbus gerovei (Rothman, Steyn ir Mostert, 2005). Šiame tyrime būtent priežastinis darnumas stipriausiai bei reikšmingai prognozuoja pasitenkinimą gyvenimu, o tai reiškia, jog stiprėjant priežastiniam tapatumo darnumui, didėja ir pasitenkinimas gyvenimu. Kadangi priežastiniu darnumu pasižymintis tapatumas yra labiau suprantamas individui bei integruotas, asmuo geba suprasti ko jis nori iš gyvenimo ir kas jis yra, ir taip pasiekiamas pasitenkinimas gyvenimu, nes būtent tuomet asmuo sąmoningai supranta, kur jo gyvenimas krypsta.

Svarbu yra paminėti prieš tai aptartų tyrimų duomenis (Nelson ir Simmons, 2003), jog bendras darnumo jausmas yra susijęs su efektyvesniais streso įveikimo būdais, kas, savo ruožtu gali būti susiję ir su pasitenkinimu gyvenimu. Taip pat, kadangi pasitenkinimas gyvenimu yra vertinamas remiantis unikaliais asmens nustatytais kriterijais (Shin ir Johnson, 1978), darnus tapatumas gali būti susijęs su tuo, jog asmens nustatyti subjektyvūs gyvenimo standartai yra jam tinkami ir realistiški, todėl, vertinant savo pasitenkinimą gyvenimu jis geba juos atitikti.

Anksčiau aptarti Hallford ir Mellor (2017b) tyrimo rezultatai parodė, jog priežastinis darnumas prognozuoja pasitenkinimą gyvenimu, todėl kalbant apie tapatumo įsisąmoninimo ir pasitenkinimo gyvenimu ryšius, rezultatais gana aiškus. Tapatumo įsisąmoninimas taip pat prognozuoja pasitenkinimą gyvenimu. Tam, kad įsisąmonintų savo tapatumą, asmenys iš pradžių turėtų suvokti jo darnumą ir kai tai yra pasiekiama, jaučiamas pasitenkinimas gyvenimu.

Taip pat, anksčiau minėto Baerger ir McAdams (1999) tyrimo duomenimis, kuriame buvo nagrinėjamas ryšys tarp naratyvinio tapatumo ir pasitenkinimo gyvenimu, tapatumo įsisąmoninimas gali būti susijęs su teigiamu savęs matymu, kas padidina gyvenimo prasmingumo jausmą, savivertę bei saviveiksmingumą. Todėl galime daryti prielaidą, kad tapatumo įsisąmoninimas leidžia matyti save iš teigiamos pusės, gyvenimo įvykius interpretuoti pasitelkiant savo resursus, o tai savo ruožtu gali didinti ir pasitenkinimą gyvenimu.

Ne mažiau svarbus pasitenkinimui gyvenimu veiksnys yra ir šeiminė padėtis. Šio tyrimo rezultatai atskleidė, kad šeiminė padėtis taip pat reikšmingai prognozuoja pasitenkinimą gyvenimu. O konkrečiau, turintys partnerį pareigūnai pasižymėjo aukštesniais pasitenkinimo gyvenimu įverčiais. Iš daugelio tyrimų yra aišku, jog reikšmingo kito asmens turėjimas prognozuoja didesnį pasitenkinimą gyvenimu (pvz. Diener ir kt., 2000).

Taip pat, apibendrinant priežastinio tapatumo darnumo bei tapatumo įsisąmoninimo ryšius su pasitenkinimu gyvenimu, tampa aišku, jog šios naratyvinio tapatumo dimensijos yra susijusios su kokybiškesniu gyvenimu bei geresniu psichologiniu funkcionavimu, o tai susiję ir su pasitenkinimu

gyvenimu. Šią prielaidą patvirtina ir Hallford ir Mellor (2017b) tyrimo rezultatai, kurie atskleidžia, jog būtent tapatumo įsisąmoninimas ir priežastinis darnumas prognozuoja tokius asmens psichologinius išteklius kaip savivertė, saviveiksmingumas, gyvenimo prasmė, tapatumo tęstinumas laike. Gerai įsisąmonintas tapatumas ir stipresnis suvokimas to, kaip gyvenimo įvykiai prasmingai sukelia vieni kitus gali būti nepriklausomai susiję su šiais psichologiniais resursais.

Taip pat kalbant apie gautus šiame tyrime rezultatus, verta paminėti, jog skirtingus nei kituose tyrimuose, rezultatus, gali lemti ir tai, jog šiame tyrime buvo naudojama kiek kitokia metodologija. T. y., įprastai, tyrimuose pats tyrėjas vertina naratyvo darnumą, tuo tarpu šiame tyrime darnumas yra matuojamas naudojant klausimyną, kuriame pats asmuo įvertina kiek darnus yra jo tapatumas.

5.4. Įsitraukimas į darbą ir emocinis perdegimas kaip pataisos įstaigų pareigūnų naratyvinio tapatumo dimensijų sąsajų su pasitenkinimu gyvenimu mediatoriai

Šio tyrimo mediaciniu modeliu buvo siekiama patikrinti tapatumo ryšius su pasitenkinimu gyvenimu įtraukiant ir funkcionavimą darbe. Kadangi kalbant apie tapatumą bei pasitenkinimą gyvenimu tiriant profesines grupes, svarbu atkreipti dėmesį ir į su darbu susijusią gerovę.

Nagrinėjant ryšį tarp naratyvinio tapatumo dimensijų ir pasitenkinimo gyvenimu, medijuojant įsitraukimui į darbą ir emociniam perdegimui, buvo nustatyta, jog įsitraukimas į darbą iš dalies medijuoja ryšį tarp naratyvinio tapatumo dimensijų ir pasitenkinimo gyvenimu. Netiesioginis efektas, medijuojant ryšį tarp naratyvinio tapatumo priežastinio darnumo dimensijos ir pasitenkinimo gyvenimu yra statistiškai reikšmingas, tačiau nedidelis - 9%. Taip pat kaip netieisioginis efektas, medijuojant ryšį tarp naratyvinio tapatumo įsisąmoninimo ir pasitenkinimo gyvenimu - 5%. Šių efektų dydžiai gali būti neidideli todėl, kad yra ir kitų svarbių veiksnių, medijuojančių ryšį tarp tapatumo ir pasitenkinimo gyvenimu (kovariatės).

Šio tyrimo rezultatais, pataisos pareigūnai, kurių tapatumas pasižymi priežastiniu darnumu bei tie pareigūnai, kurie yra įsisąmoninę savo tapatumą, jaučia didesnį pasitenkinimą gyvenimu. Ir tai dar yra susiję ir su tokiu profesiniu aspektu kaip įsitraukimas į darbą. Tai reiškia, jog pataisos pareigūnai pasitenkinimą gyvenimu jaučia labiau kai yra įsitraukę į darbą. Šiuos ryšius galima paaiškinti tuo, jog asmenys, pasižymintys priežastiniu tapatumo darnumu bei tapatumo įsisąmoninimu suvokia ryšius tarp savo asmenybės ir praeities įvykių. Toks suvokimas leidžia sąmoningai pasirinkti tinkamą profesiją. O tinkama profesija, savo ruožtu, yra susijusi su stipresniu įsitraukimu į darbą (nes tokiu atveju asmuo dirba būtent tokį darbą, kokį nori, dėl to, kad yra apsisprendęs dėl savo profesijos), taip jaučiant didesnį pasitenkinimą gyvenimu. Taip gali būti todėl, jog profesinėje srityje viskas yra gerai ir asmuo jaučiasi save realizavęs bei gebantis susidoroti su kylančiais sunkumais.

Nagrinėjant emocinį perdegimą kaip mediatorių, stebima, jog emocinis perdegimas reikšmingai nemedijuoja ryšio tarp naratyvinio tapatumo dimensijų ir pasitenkinimo gyvenimu.

Todėl galime teigti, jog nagrinėjant ryšį tarp tapatumo ir pasitenkinimo gyvenimu darbinėse situacijose, reikėtų taip pat atkreipti dėmesį ir į įsitraukimą į darbą bei darbo veiksnius. Apskritai, specialistams dirbant su asmenų naratyviniu tapatumu galima padaryti poveikį ne tik funkcionavimui darbe, bet ir bendrai gyvenime. Koncentravimaisi būtent į priežastinį darnumą padėtų darbuotojams suvokti gyvenimo patirčių ryšius ir padėtų geriau jaustis tiek profesinėje srityje, tiek gyvenime apskritai.

Apibendrinant tyrimo rezultatus yra aišku, jog profesinis funkcionavimas gali priklausyti nuo skirtingų veiksnių ir vienas iš jų yra tapatumas, o konkrečiau – priežastinis tapatumo darnumas bei tapatumo įsisąmoninimas. Jei asmuo pasižymi priežastiniu tapatumo darnumu ir yra įsisąmoninęs savo tapatumą, tai padeda jam geriau suprasti save ir dėl to jis gali būti labiau įsitraukęs į darbą, o tai savo ruožtų didina ir pasitenkinimą gyvenimu. Taip pat, tiriant tapatumo ir psichologinės gerovės ryšius svarbu atkreipti dėmesį ir į pačius tyrimo metodus.

5.5. Tyrimo trūkumai ir ribotumai bei tolimesnių tyrimų kryptys

Svarbu yra paminėti šio tyrimo trūkumus bei aptarti ateities tyrimų kryptis, susijusias su naratyvinio tapatumo perspektyva bei funkcionavimu darbe.

Vienas iš svarbių šio tyrimo trūkumų bet tuo pačiu ir privalumų yra maža imtis. Nors ir buvo bandoma potencialius tyrimo dalyvius motyvuoti dalyvauti tyrime, buvo gana sunku išgauti pakankamą tyrimo dalyvių skaičių. Taip pat verta pabrėžti, jog tokia imtis yra gana specifinė, kadangi Lietuvoje nėra daug pataisos įstaigų ir taip pat yra stebimas darbuotojų trūkumas, todėl surinkti didesnę imti yra gana sunku. Todėl šio tyrimo dalyvių skaičius yra privalumas tuo, jog buvo pasiektas vidutinis imties dydis. Kita vertus, toks dalyvių skaičius yra susijęs su nedidele statistine galia. Todėl ateities tyrimuose, kurie turėtų daugiau lėšų, galėtų skirti motyvacines priemones pasiekti didesnei imčiai.

Taip pat, vienas iš trūkumų yra anketų pildymas nematant tyrėjui. Kadangi anketas tyrimo dalyviai galėjo pildyti jiems patogiu laiku bei patogioje vietoje, tyrėjas neturėjo galimybės stebėti, bei iškilus klausimams į juos atsakyti, tyrimo dalyviams. O būtent naratyvinį tapatumą tiriantis klausimynas buvo gana sudėtingas, dėl to tyrimo dalyviai galėjo į klausimus atsakyti atmestinai. Todėl geriau visus potencialius tyrimo dalyvius būtų surinkti vienoje patalpoje, kurioje jie visi galėtų pildyti klausimyną stebint tyrėjui ir tuo pačiu taupant laiką.

Dar vienas svarbus trūkumas yra pats tyrimo metodas. Naratyvinis tapatumas dažniausiai yra tiriamas pasitelkiant Gyvenimo istorijos interviu metodą (McAdams, 2008). Tokiu būdu, gaunami kokybiniai duomenys, didžiausią dėmesį skiriant žmogaus gyvenimo istorijai, tam, kas yra papasakota. Tai leidžia daugiau sužinoti apie asmens tapatumą bei jo ryšį su psichologiniu funkcionavimu gyvenime, kadangi po interviu atlikimo viskas yra koduojama pagal tyrėjui rūpimas temas ir duomenys nagrinėjami kiekybiniais būdais. Šiame tyrime taip pat buvo bandoma atlikti tokį interviu, jis buvo atliekamas raštu, tačiau didžioji dalis tyrimo dalyvių interviu dalies tiesiog neužpildė arba užpildė neinformatyviai. Apskritai, tokiu atveju geriau būtu naudoti interviu gyvai, kadangi dažnai tyrimo dalyviai nenori daug rašyti. Šio tyrimo atveju, šis trūkumas neleido stipriau pasigilinti į naratyvinio tapatumo bei profesinio funkcionavimo sąsajas, kadangi rezultatų nagrinėjimui buvo pasitelktas tik naratyvinio tapatumo įsisąmoninimo klausimynas. Tiriant naratyvinį tapatumą pasitelkiant gyvenimo istorijos interviu metodą leistų daugiau dėmesio atkreipti į tai, kaip pataisos pareigūnai įveikia jų darbe patiriamą stresą ir kaip tapatumas veikia streso įveiką, o tai, savo ruožtu pagilintų žinias apie pataisos įstaigų pareigūnų psichologinę gerovę darbe.

Apskritai, ateities tyrimai galėtų nagrinėti tapatumą ne tik iš naratyvinio tapatumo perspektyvos, bet ir pavyzdžiui, pasitelkiant kitus tapatumo modelius, tokius kaip Marcia (1966) tapatumo statusų modelis, į procesą orientuotus modelius (Crocetti, Rubini, ir Meeus, 2008). Tai leistų labiau priartėti prie pataisos pareigūnų tapatumo ir jų psichologinio funkcionavimo, o taip pat

galimai leistų atlikti tyrimą, kuriame pareigūnai dalyvautų noriau. Kadangi naratyvinio tapatumo perspektyva reikalauja didesnio atsiskleidimo, o pataisos pareigūnai gali būti gana uždari.

Dar vienas trūkumas yra tas, jog tyrime pataisos namų pareigūno sąvoka buvo naudojama kaip sinonimas pataisos prižiūrėtojo sąvokai, o pataisos pareigūno sąvoka yra per plati, kadangi prie pataisos pareigūnų gali būti priskiriami visi darbuotojai, dirbantys pataisos įstaigose. Nors atliekant tyrimą klausimynai buvo dalinami pataisos namų prižiūrėtojams bei atsakingi asmenys, dalinę anketas, taip pat buvo informuojami, jog būtent prižiūrėtojai yra šio tyrimo imtis, tai vis tiek galėjo paveikti tyrimo imties tikslumą. Todėl ateities tyrimuose pravartu būtų sąvoką sukonkretinti, ir praplėsti iki įvairių pareigų, ne tik prižiūrėtojų, bet ir būrių viršininkų ir kitų darbuotojų. O tai, savo ruožtų leistų susidaryti platesnį įspūdi apie pataisos įstaigose dirbančių asmenų gerovę, kadangi didžioji jų dalis kontaktuoja su nuteistais asmenimis. O, kaip jau buvo minėta anksčiau, kontaktas su nuteistaisiais yra stipriausias streso darbe prediktorius. Ir, toks įvairias pareigas užimančių tyrimo dalyvių įtraukimas leistų palyginti skirtingas pareigas užimančius darbuotojus bei daugiau suprasti apie jų tapatumą bei galimai skirtingus streso įveikos būdus.

Apibendrinant, ateities tyrimai galėtų:

- Ieškoti daugiau finansavimo, tai leistų motyvuoti potencialius tyrimo dalyvius dalyvauti tyrime.
- Surinkti didesnę imti, tokiu būdu tyrimas turėtų didesnę statistinę galią.
- Suburti didesnę tyrėjų komandą, tai leistų efektyviau atlikti tyrimą.
- Vadovautis skirtingais tapatumo modeliais, tai mažintų tyrimo dalyvių pasipriešinimą.
- Įtraukti vietinius psichologus iš tiriamos įstaigos vietos, kurie turėtų geresnius kontaktus su darbuotojais, o tai taip pat mažintų tyrimo dalyvių pasipriešinimą bei leistų gauti tikslesnius duomenis.

6. IŠVADOS

1. Naratyvinio tapatumo dimensijos yra susijusios su gerove darbe, tačiau šis ryšys yra specifiškas tik tam tikroms naratyvinio tapatumo dimensijoms ir tik įsitraukimui į darbą: didėjant pataisos pareigūnų naratyvinio tapatumo priežastiniam darnumui ir naratyvinio tapatumo įsisąmoninimui, didėja įsitraukimas į darbą. Likusios naratyvinio tapatumo dimensijos – darnumas laike bei teminis darnumas, nėra susijusios su įsitraukimo į darbą didėjimu.
2. Naratyvinio tapatumo dimensijos yra daugiau susijusios su įsitraukimu į darbą, nei su emociniu perdegimu darbe: pataisos pareigūnų naratyvinio tapatumo dimensijos – darnumas laike, priežastinis darnumas, teminis darnumas bei tapatumo įsisąmoninimas, nėra susijusios su emociniu perdegimu.
3. Naratyvinio tapatumo priežastinio darnumo dimensija yra susijusi su pasitenkinimu gyvenimu, tačiau šis ryšys yra iš dalies medijuojamas įsitraukimo į darbą: didėjant pataisos pareigūnų naratyvinio tapatumo priežastiniam darnumui didėja ir pasitenkinimas gyvenimu. Tačiau taip yra iš dalies dėl to, kad didėjant naratyvinio tapatumo priežastiniam darnumui, didėja ir įsitraukimas į darbą, kas, savo ruožtu, yra susiję su didesniu pasitenkinimu gyvenimu. Likusios naratyvinio tapatumo dimensijos – darnumas laike bei teminis darnumas, nėra susijusios su pasitenkinimo gyvenimu didėjimu.
4. Naratyvinio tapatumo įsisąmoninimas yra susijęs su pasitenkinimu gyvenimu, tačiau šis ryšys yra iš dalies medijuojamas įsitraukimo į darbą: didėjant pataisos pareigūnų naratyvinio tapatumo įsisąmoninimui didėja ir pasitenkinimas gyvenimu. Tačiau taip yra iš dalies dėl to, kad didėjant naratyvinio tapatumo įsisąmoninimui, didėja ir įsitraukimas į darbą, kas, savo ruožtu, yra susiję su didesniu pasitenkinimu gyvenimu.

7. LITERATŪRA

1. Adler, J. M. ir Poulin, M. J. (2009). The political is personal: Narrating 9/11 and psychological well-being. *Journal of Personality, 77*(4), 903-932.
2. Adler, J. M., Dunlop, W. L., Fivush, R., Lilgendahl, J. P., Lodi-Smith, J., McAdams, D. P., McLean, K. C., Pasupathi, M. ir Syed, M. (2017). Research methods for studying narrative identity: A primer. *Social Psychological and Personality Science, 8*(5), 519-527.
3. Adler, J. M., Kissel, E. C. ir McAdams, D. P. (2006). Emerging from the CAVE: attributional style and the narrative study of identity in midlife adults. *Cognitive Therapy and Research, 30*(1), 39-51.
4. Adler, J. M., Lodi-Smith, J., Philippe, F. L. ir Houle, I. (2016). The incremental validity of narrative identity in predicting well-being: A review of the field and recommendations for the future. *Personality and Social Psychology Review, 20*(2), 142-175.
5. Adler, J. M., Skalina, L. M. ir McAdams, D. P. (2008). The narrative reconstruction of psychotherapy and psychological health. *Psychotherapy Research, 18*(6), 719-734.
6. Arnold, M. (2015). Missionary self-perception and meaning-making in cross-cultural mission: A cultural psychological analysis of the narrative identity of German protestants. *Transformation, 32*(4), 240-255.
7. Ashforth, B. E. ir Kreiner, G. E. (2014). Dirty work and dirtier work: Differences in countering physical, social, and moral stigma. *Management and Organisation Review, 10*(1), 81-108.
8. Baerger, D. R. ir McAdams, D. P. (1999). Life story coherence and its relation to psychological well-being. *Narrative Inquiry, 9,* 69-96.
9. Bandlitz Johansen, R., Martinussen, M., & Kvilvang, N. (2015). The influence of military identity on work engagement and burnout in the Norwegian army rapid reaction force. *Journal of Military Studies, 6*(1), 1-11.
10. Bandzevičienė, R., Birbilaitė, S. ir Diržytė, A. (2010). Kriminalinės policijos pareigūnų stresas, jo įveika ir vidinė darna. *Socialinių Mokslų Studijos, 4*(8), 21-37.
11. Baranauskienė, I., Diržytė, A. ir Valakienė, A. (2010). Realtion of psychosocial job factors to job satisfaction, quality of life, sense of harmony among officers of correctional institutions. *Social Research, 1*(18), 29-39.
12. Bauer, J. J. ir McAdams, D. P. (2010). Eudamonic growth: Growth goals predict increases in ego development and subjective well-being 3 years later. *Developmental Psychology, 46*(4), 761-772.
13. Bauer, J. J. ir McAdams, D. P. ir Sakaeda, A. R. (2005). Crystallization of desire and crystallization of discontent in narratives of life-changing decisions. *Journal of Personality, 73*(5), 1181-1213.

14. Berzonsky, M. D. (2011). A social-cognitive perspective on identity construction. Iš S. J. Schwartz, K. Luyckx, ir V. L. Vignoles (Red.), *Handbook of Identity Theory and Research* (pp. 55-76). New York, NY: Springer.
15. Bluck, S. ir Alea, N. (2011). Crafting the TALE: Construction of a measure to assess the functions of autobiographical remembering. *Memory*, *19*(5), 470-486.
16. Bosma, H. A. (1992). Identity in adolescence: Managing commitments. Iš G.R. Adams, T.P. Gullotta, ir R. Montemayor, (Red.). *Identity Formation and Development. Advances in Adolescent Development* (pp. 91-121). Newbury Park, CA: Sage Publications.
17. Byrne, Z. S., Peters, J. M. ir Weston, J. W. (2016). The struggle with engagement: Measures and construct clarification using five samples. *Journal of Applied Psychology*, *101*(9), 1201-1277.
18. Castle, T. L. ir Martin, J. S. (2006). Occupational hazard: Predictors of stress among jail correctional officers. *American Journal of Criminal Justice, 31*(1), 65-80.
19. Christian, M. S., Garza, A. S. ir Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology, 64,* 89–136
20. Cole, M. S., Walter, F., Bedeian, A. G. ir O'Boyle, E. H. (2012). Job burnout employee engagement: A meta-analytic examination of construct proliferation. *Journal of Management, 38*(5), 1550-1581.
21. Cox, K. ir McAdams, D. P. (2014). Meaning making during high and low point life story episodes predicts emotion regulation two years later: How the past informs the future. *Journal of Research in Personality*, *50*, 66-70.
22. Crocetti, E., Rubini, M., & Meeus, W. (2008). Capturing the dynamics of identity formation in various ethnic groups: Development and validation of a three-dimensional model. *Journal of Adolescence, 31*(2), 207–222.
23. Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow. The psychology of optimal experience*. New York, NY: Harper.
24. Čekanavičius, V. ir Murauskas, G. (2002). *Statistika ir jos taikymai II*. Vilnius: TEV.
25. Diener E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., ir Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment, 49,* 71-75.
26. Diener, E. (1985). *Satisfaction With Life Scale* [Database record]. Gauta iš PsycTESTS
27. Diener, E. (2012). New finding and future directions for subjective well-being research. *American Psychologist*, 67(8), 590-597.
28. Diener, E., Gohm, C. L., Suh, E. ir Oishi Sh. (2000). Similarity of the relations between marital status and subjective well-being across cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 31*(4), 419-436.

29. Diržytė, A., Patapas, A. ir Fedkovič, U. (2014). Statutinių organizacijų darbuotojų subjektyvios gerovės ypatumai. *Viešoji Politika ir Administravimas, 13*(2), 307-317.
30. Dunlop, W. L. (2017). The narrative identity structure model (NISM). *Imagination, Cognition and Personality: Consciousness in Theory, Research, and Clinical Practice, 37*(2), 153-177.
31. Erikson, E. H. (1963). *Childhood and society* (2nd ed.). New York, NY: Norton.
32. Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and Crisis*. New York, NY: Norton.
33. Fadjukoff, P. Pulkkinen, L. ir Kokko, K. (2016). Identity formation in adulthood: Longitudinal study from age 27 to 50. *Identity: An International Journal of Theory and Research, 16*(1), 8–23.
34. Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. London: Sage Publications.
35. Fivush, R., Booker, J. A. ir Graci, M. E. (2017). Ongoing narrative meaning-making within events and across the life span. *Imagination, Cognition and Personality, 37*(2), 127-152.
36. Goering, D. D., Shimazu, A., Zhou, F., Wada, T. ir Sakai, R. (2017). Not if, but they differ: A meta-analytic test of nomological networks of burnout and engagement. *Burnout Research, 5*, 21-34.
37. Goldberg, P., David, S., Landre, M., ir Fuhrer, R. (1996). Work conditions and mental health among prison staff in France. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 22*, 45-54.
38. Gustainienė, L., Pranckevičienė, A., Bukšnytė-Marmienė, L. ir Genevičiūtė-Janonienė, G. (2014). Darbuotojo gerovė ir pozityvi darbo aplinka: integruotas teorinis modelis. *Organizacijų vadyba: Sisteminiai tyrimai, 69*, 37-53.
39. Habermas, T. (2010). Autobiographical reasoning: Arguing and narrating from a biographical perspective. Iš T. Habermas (Red.), *The Development of Autobiographical Reasoning in Adolescence and Beyond. New Directions for Child and Adolescent Development* (pp. 1-17). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
40. Habermas, T. ir Bluck, S. (2000). Getting a life: The emergence of the life story in adolescence. *Psychological Bulletin, 126*(5), 748-769.
41. Habermas, T. ir Kober, Ch. (2015). Autobiographical reasoning in life narratives buffers the effect of biographical disruptions on the sense of self-continuity. *Memory, 23*(5), 664-674.
42. Habermas, T. ir Paha, Ch. (2001). The development of coherence in adolescent‘s life narratives. *Narrative Inquiry, 11*, 35-54.
43. Hallford, D. J. ir Mellor, D. (2017a). *Awareness of Narrative Identity Questionnaire* [Database record]. Gauta iš PsycTEST
44. Hallford, D. J. ir Mellor, D. (2017b). Development and validation of the Awareness of Narrative Identity Questionnaire (ANIQ). *Assessment, 24*(3), 399-413.
45. Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. New York, NY: The Guilford Press.

46. Heponiemi, T., Kuusio, H., Sinervo, T. ir Elovainio, M. (2011). Job attitudes and well-being among public vs. Private physicians: organizational justice and job control as mediators. *European Journal of Public Health, 21*(4), 520-525.
47. Hillier, D., Fewell, F., Cann, W. ir Shephard, V. (2005) Wellness at work: Enhancing the quality of our working lies. *International review of psychiatry, 17*(5), 419-431.
48. Ifeagwazi, Ch. M. (2006). The influence of marital status on self-report of symptoms of psychological burnout among nurses, *Omega, 52*(4), 359-373.
49. Keinan, G. ir Malach-Pines, A. (2007). Stress and burnout among prison personnel: Sources, outcomes, and intervention strategies. *Criminal Justice and Behavior, 34*(3), 380-398.
50. King, L. A., Scollon, Ch. K., Ramsey, Ch. ir Williams, T. (2000). Stories of life transition: Subjective well-being and ego development in parents of children with down syndrome. *Journal of Research in Personality, 34*, 509-536.
51. Kittel, F. ir Leynen, F. (2003). A study of work stressors and wellness/health outcomes among Belgian teachers. *Psychology and Health, 18*(4), 501-510.
52. Kober, Ch. ir Habermas, T. (2017). How stable is the personal past? Stability of most important autobiographical memories and life narratives across eight years in a life span sample. *Journal of Personality and Social Psychology, 113*(4), 608-626.
53. Kroger, J., ir Marcia, J. E. (2011). The identity statuses: Origins, meanings, and interpretations. Iš S. J. Schwartz, K. Luyckx, ir V. L. Vignoles (Red.), *Handbook of Identity Theory and Research* (pp. 31–53). New York, NY: Springer.
54. Kunnen, A. E. ir Metz, M. (2015). Commitment and exploration: The need for a developmental approach. Iš K. C. McLean ir M. Syed (Red.), *The Oxford Handbook of Identity Development* (pp. 115-131). New York, NY: Oxford University Press.
55. Leiter, M. P. ir Maslach, C. (2017). Burnout and engagement: Contributions to a new version. *Burnout Research, 5*, 55-57.
56. Leon, M. R., Halbesleben, J. ir Paustian-Underdahl, S. C. (2015). A dialectical perspective on burnout and engagement. *Burnout Research, 2*, 87-96.
57. Lietuvos Respublikos Tarnybos Kalėjimų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statuto pakeitimo įstatymas (2014). Prieiga internete: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/c335f66090ed11e4bb408baba2bdddf3
58. Lilgendahl, J. P. ir McAdams, D. P. (2011). Constructing stories of self-growth: How individual differences in patterns of autobiographical reasoning relate to well-being in midlife. *Journal of Personality, 79*(2), 391-428.
59. Lillevoll, K. R., Kroger, J. ir Martinussen, M. (2013). Identity status and anxiety: A meta-analysis. *An International Journal of Theory and Research, 13*(3), 214-227.

60. Liorent, V. J. ir Ruiz-Calzado, I. (2016). Burnout and its relation to sociodemographic variables among educational professionals working with disabilities in Cordoba (Spain). *Ciencia & Saude Coletiva, 21*(10), 3287-3295.
61. Luyckx, K., Duriez, B., Klimstra, Th. A. ir De Witte, H. (2010). Identity statuses in young adult employees: Prospective relations with work engagement and burnout. *Journal of Vocational Behavior, 77*, 339-349.
62. Madan, P. ir Srivastava, Sh. (2015). Employee engagement, job satisfaction and demographic relationship: An empirical study of private sector bank managers. *FIIB Business Review*, *4*(2), 53-62.
63. Mahboubi, M., Ghahramani, F., Mohammadi, M., Amani, N., Mousavi, S. H., Moradi, A. ir Kazemi, M. (2015). Evaluation of work engagement and its determinants in Kermanshash hospitals in 2013. Global Journal of Health Science, 7(2), 170-176.
64. Marcia, J. E. (1966). Development and validity of ego-identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, *3*(5), 551-558.
65. Maricutoiu, L. P., Sulea, C. ir Iancu, A. (2017). Work engagement or burnout: Which comes first? A meta-alaysis of longitudinal evidence. *Burnout Research, 5*, 35-43.
66. Maslach, C. ir Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour, 2*, 99-113.
67. Maslach, C. ir Leiter, M. P. (2007). Burnout. Iš G. Fink (Red.). *Encyclopedia of Stress 2nd Ed.* (pp. 358-362). San Diego, CA: Academic Press.
68. Maslach, Ch., Schaufeli, W. B. ir Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review in Psychology*, *52*, 397-422.
69. McAdams, D. P. (1995). What do we know when we know a person. *Journal of Personality, 63*(3), 365-396.
70. McAdams, D. P. (2001). The psychology of life stories. *Review of General Psychology*, *5*(2), 100-122.
71. McAdams, D. P. (2008). *The LSI*. Evanson, IL: The Foley Center for the Study of Lives, Northwestern University. Prieiga internete: http://www.sesp.northwestern.edu/foley/instruments/interview/
72. McAdams, D. P. (2018). Narrative identity: What is it? What does it do? How do you measure it? *Imagination, Cognition and Personality: Consciousness in Theory, Research, and Clinical Practice, 37*(3), 359-372.
73. McAdams, D. P. ir Cox, K. S. (2010). Self and identity across the life span. Iš R. M. Lerner, M. E. Lamb ir A. M. Freund (Red.), *The Handbook of Life-span Development* (pp. 158-206). New York, NY: Wiley.

74. McAdams, D. P. ir McLean, K. C. (2013). Narrative identity. *Current Directions in Psychological Science, 22*(3), 233-238.
75. McAdams, D. P. ir Zapata-Gietl, C. (2015). The strands of identity development across the human life course: Reading Erik Erikson in Full. Iš K. C. McLean ir M. Syed (Red.), *The Oxford Handbook of Identity Development* (pp. 81-94). New York, NY: Oxford University Press.
76. McAdams, D. P. (2005). Studying lives in time: A narrative approach. *Advances in Life Course Research, 10*, 237-258.
77. McAdams, D. P., Reynolds, J., Lewis, M., Patten, A., ir Bowman, P. J. (2001). When bad things turn good and good things turn bad: Sequences of redemption and contamination in life narrative, and their relation to psychosocial adaptation in midlife adults and in students. *Personality and Social Psychology Bulletin, 27*, 474-485.
78. McLean, K. C. (2008). Stories of the young and the old: Personal continuity and narrative identity. *Developmental Psychology, 44*(1), 254-264.
79. McLean, K. C. ir Fournier, M. A. (2008). The content and process of autobiographical reasoning in narrative identity. *Journal of Research in Personality, 42*, 527-545.
80. McLean, K. C. ir Lilgendahl, J. P. (2008). Why recall our highs and lows: Relations between memory functions, age, and well-being. *Memory, 16*(7), 751-762.
81. McLean, K. C., Pasupathi, M. ir Pals, J. L. (2007). Selves creating stories creating selves: A process model of self-development. *Personality and Social Psychology Review, 11*(3), 262-278.
82. McMurray, A. J., Pirola-Merlo, A., Sarros, J. C. ir Islam, M. M. (2010). Leadership, climate, psychological capital, commitment, and wellbeing in a non-profit organization. *Leadership and Organization Development Journal, 31*(5), 436 - 457.
83. Moon, B. ir Maxwell, S. R. (2004). The sources and consequences of corrections officers‘ stress: A South Korean example. *Journal of Criminal Justice, 32*, 359–370.
84. Morsunbul, U. (2016). The Relations between personal growth initiative and identity styles among youth. *The Online Journal of Counseling and Education, 5*(3), 31-38.
85. Nelson, D.L. ir Simmons, B.L. (2003). Health psychology and work stress: A more positive approach. Iš Quick, J.C. ir Tetrick, L.E. (Red.). *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 97–119). Washington, DC: American Psychological Association.
86. Nurmi, J., Berzonsky, M. D., Tammi, K. ir Kinney, A. (1997). Identity processing orientation, cognitive and behavioural strategies and well-being. *International Journal of Behavioral Development, 21*(3), 555-570.
87. Pasupathi, M. ir Mansour, E. (2006). Adult age differences in autobiographical reasoning in narratives. *Developmental Psychology, 42*(5), 798-808.

88. Pasupathi, M. ir Wainryb, C. (2010). On telling the whole story: Facts and interpretations in autobiographical memory narratives from childhood through midadolescence. *Developmental Psychology, 46*(3), 735-746.
89. Pasupathi, M., Wainryb, C., Bourne, S. ir Posada, R. (2017). Narrative construction of morality in adolescence among typically developing and violence-exposed youth. *Imagination, Cognition and Personality: Consciousness in Theory, Research, and Clinical Practice, 37*(2), 178-198.
90. Pisto, T., Jaaskelainen, V., Ruokonen, I. ir Ruismaki, H. (2016). Instrument teacher‘s narrative identity and professional growth. *Procedia – Social and Behavioral Sciences, 217*, 443-451.
91. Rashkovits, S. ir Livne, Y. (2013). The effect of education level on psychological empowerment and burnout – the mediating role of workplace learning behaviors. *International Journal of Psychological and Behavioral Sciences, 7*(6), 1896-1901.
92. Rothmann, S., Steyn, L. J. ir Mostert, K. (2005). Job stress, sense of coherence and work wellness in an electricity supply organization. *S. Afr. Journal of Business Management, 36*(1), 55-63.
93. Ryeng, M. S., Kroger, J. ir Martinussen, M. (2013). Identity status and self-esteem: A meta-analysis. *Identity, 13*(3), 201-213.
94. Salmela-Aro, K., Rantanen, J., Hyvönen, K., Tilleman, K. ir Feldt, T. (2010). *Bergen Burnout Inventory - 9* [Database record]. Gauta iš PsycTESTS
95. Salmela-Aro, K., Rantanen, J., Hyvönen, K., Tilleman, K. ir Feldt, T. (2011). Bergen Burnout Inventory: Reliability and validity among Finish and Estonian managers. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 84*(6), 635-645.
96. Savolaine, J., Granello, P. F. (2002). The Function of Meaning and Purpose for Individual Wellness. *Journal of Humanistic Counseling, Education and Development, 41*, 178-189.
97. Schaufeli, W ir Bakker, A. B. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale; Test-forms (UWES)*. Prieiga per: http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Tests/UWES_LT_9.pdf
98. Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. ir Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement, 66*(4), 701-716.
99. Schaufeli, W. ir Bakker, A. B. (2004a). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*, 293-315.
100. Schaufeli, W. ir Bakker, A. B. (2004b). *UWES Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary manual*. Occupational Health Psychology Unit: Utrecht University.
101. Schwartz, S. J., Beyers, W., Luyckx, K., Soenens, B., Zamboanga, B. L., Forthun, L. F., Hardy, S. A., Vazsonyi, T., Ham, L. S., Kim, S. Y., Krauss Whitbourne, S. ir Waterman, A. S. (2011). Examining the light and dark sides of emerging adults’ identity: A study of identity status

differences in positive and negative psychosocial functioning. *Journal of Youth and Adolescence, 40,* 839-859.

102. Schwartz, S. J., Cote, J. E. ir Arnett, J. J. (2005). Identity and agency in emerging adulthood: Two developmental routes in the individualization process. *Youth and Society, 37*, 201−229.
103. Shanafelt, T. D., West, C., Zhao, X., Novotny, P., Kolars, J., Habermann, T. ir Sloan, J. (2005). Relationship between increased personal well-being and enhanced empathy among internal medicine residents. *Journal of General Internal Medicine, 20,* 559–564.
104. Shin, D. C. ir Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research, 5,* 475–492.
105. Singer, J. A. (2004). Narrative identity and meaning making across the adult lifespan: An introduction. *Journal of Personality, 72*(3), 437-460.
106. Skorikov, V. B. ir Vondracek, F. W. (2011). Occupational identity. Iš S. J. Schwartz, K. Luyckx, ir V. L. Vignoles (Red.), *Handbook of dentity Theory and Research* (pp. 693-714). New York, NY: Springer.
107. Sonnentag, S. (2017). A task-level perspective on work engagement: A new approach that helps to differentiate the concepts of engagement and burnout. *Burnout Research, 5,* 12-20.
108. Tarcan, G. Y., Tarcan, M. ir Top, M. (2016). An analysis of relationship between burnout and job satisfaction among emergency health professionals. *Total Quality Management & Business excellence, 28*(11-12), 1339-1356.
109. Taris, T. W. (2006). Is there a relationship between burnout and objective performance? A critical review of 16 studies. *Work and Stress: An International Journal of Work, Health and Organisations, 20*(4), 316–334.
110. Taris, T. W., Ybema, J. F. ir van Beek, I. (2017). Burnout and engagement: Identical twins or just close relatives? *Burnout Research, 5,* 3-11.
111. Viotti, S. (2016). Work-related stress among correctional officers: A qualitative study. *Work, 53,* 871-884.
112. Ward. T. ir Marshall. B. (2007). Narrative identity and offender rehabilitation. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology, 51*(3), 279-297.
113. Waters, T. ir Fivush, R. (2014). Relations between narrative coherence, identity, and psychological well-being in emerging adulthood. *Journal of Personality, 83*(4), 441-451.

SANTRAUKA

Pataisos įstaigų pareigūnų naratyvinio tapatumo ir psichologinio funkcionavimo darbe aspektų sąsajos.

Tyrimo tikslas. Šio darbo tikslas buvo įvertinti pataisos įstaigų pareigūnų naratyvinio tapatumo ir psichologinės gerovės darbe ryšius.

Tyrimo dalyviai. Iš viso tyrime dalyvavo keturių pataisos įstaigų pareigūnai (Vilniaus PN, Panevėžio PN, Kauno nepilnamečių tardymo izoliatoriaus – PN, Alytaus PN). Iš 158 dalyvių 81 buvo vyras ir 77 moterys. Jauniausiam tyrimo dalyviui buvo 22 metai, o vyriausiam – 65. Tyrime dalyvavo įvairias pareigas užimantys pataisos pareigūnai: jaunesnieji pataisos pareigūnai, pataisos pareigūnai, vyresnieji pataisos pareigūnai, vyriausieji pataisos pareigūnai.

Tyrimo metodikos. Naratyvinio tapatumo darnumas ir įsisąmoninimas buvo vertinamas Naratyvinio tapatumo įsisąmoninimo klausimynu (*angl*. Awareness of Narrative Identity Questionnaire; ANIQ; Hallford ir Mellor, 2015a), Įsitraukimas į darbą buvo vertinamas Utrechto Įsitraukimo į darbą klausimynu, trumpąja jo versija (*angl*. Utrecht Work Engagement Scale; UWES-9; Schaufeli ir Bakker, 2003), Emocinis perdegimas buvo vertinamas Bergeno perdegimo klausimynu (*angl*. Bergen Burnout Inventory; BBI-9; Salmela-Aro ir kt., 2010), Pasitenkinimas gyvenimu buvo vertinamas Diener‘io pasitenkinimo gyvenimu skale (*angl*. Diener Satisfaction With Life Scale; SWLS; Diener, 1985).

Tyrimo rezultatai. Tyrimo rezultatai atskleidė, jog pataisos pareigūnų priežastinis naratyvinio tapatumo darnumas bei naratyvinio tapatumo įsisąmoninimas reikšmingai prognozuoja įsitraukimą į darbą, tačiau naratyvinio tapatumo dimensijos reikšmingai neprognozuoja emocinio perdegimo. Priežastinis naratyvinio tapatumo darnumas bei naratyvinio tapatumo įsisąmoninimas reikšmingai prognozuoja pasitenkinimą gyvenimu. Ryšys tarp pataisos pareigūnų naratyvinio tapatumo dimensijų: priežastinio darnumo ir tapatumo įsisąmoninimo, ir pasitenkinimo gyvenimu yra iš dalies medijuojamas įsitraukimo į darbą. Emocinis perdegimas nemedijuoja ryšio tarp naratyvinio tapatumo dimensijų ir pasitenkinimo gyvenimu.

Raktiniai žodžiai: naratyvinis tapatumas, įsitraukimas į darbą, emocinis perdegimas, pasitenkinimas gyvenimu, pataisos įstaigų pareigūnai

SUMMARY

Links between Aspects of Narrative Identity and Psychological Functioning at Work among Correctional Officers.

Research goal. This study aimed to assess links between narrative identity and psychological well-being at work.

Research participants. Research includes correctional officers from four correctional institutions (Vilnius house of correction, Panevezys house of correction, Kaunas Juvenile interrogation isolator – house of correction, Alytus house of correction). Among 158 research participants there were 81 male and 77 female respondents aged from 22 to 65 years old. Correctional officers from different working positions participated in this research, such as junior correctional officers, correctional officers, senior correctional officers and chief correctional officers.

Research methods. Awareness and coherence of narrative identity were measured with Awareness of Narrative Identity Questionnaire (ANIQ; Hallford & Mellor, 2015a), work engagement was measured with Utrecht Work Engagement Scale short version (UWES-9; Schaufeli & Bakker, 2003), burnout was measured with Bergen Burnout Inventory (BBI-9; Salmela-Aro et al., 2010), subjective well-being was measured with Diener Satisfaction With Life Scale (SWLS; Diener, 1985).

Research results. Research results indicate that causal coherence of narrative identity and awareness of narrative identity of correctional officers significantly predicts work engagement, however dimensions of narrative identity did not predict burnout. Causal coherence of narrative identity and awareness of narrative identity significantly predicted satisfaction with life. The positive relationship between dimensions of correctional officers' narrative identity: causal coherence and awareness of identity, and satisfaction with life is partially mediated with work engagement. Burnout did not mediate relationship between narrative identity dimensions and satisfaction with life.

Key words: narrative identity, work engagement, burnout, satisfaction with life, officers from correctional institutions

PRIEDAI

Priedas A. Leidimas atlikti tyrimą iš Kalėjimų departamento prie Lietuvos Respublikos Teisingumo ministerijos.

ORIGINALAS PAŠTU
NEBUS SIUNČIAMAS

KALĖJIMŲ DEPARTAMENTAS
PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS TEISINGUMO MINISTERIJOS

Biudžetinė įstaiga, L. Sapiegos g. 1, LT-10312 Vilnius,
tel. (8 5) 271 9003, faks. (8 5) 275 2778 / 271 9007, el. p. kaldep@kaldep.lt
Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 288697120

Mykolo Romerio universiteto
Psichologijos institutui
El. p. pi@mruni.eu

2017-12-28 Nr. 15-4868
Į 2017-12-21 Nr. 24PI(11.21-215)-2

DĖL TYRIMO ATLIKIMO

Kalėjimų departamentas prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos (toliau – Kalėjimų departamentas) neprieštarauja, kad Mykolo Romerio universiteto studentė Julija Jegipceva (magistro baigiamojo tema „Pataisos įstaigų pareigūnų profesinio tapatumo naratyvai ir jų sąsajos su gerove darbe“), atliktų tyrimą Kalėjimų departamentui pavaldžiose įstaigose.

Organizacinius tyrimo atlikimo klausimus prašome derinti su Kalėjimų departamentui pavaldžių įstaigų administracija.

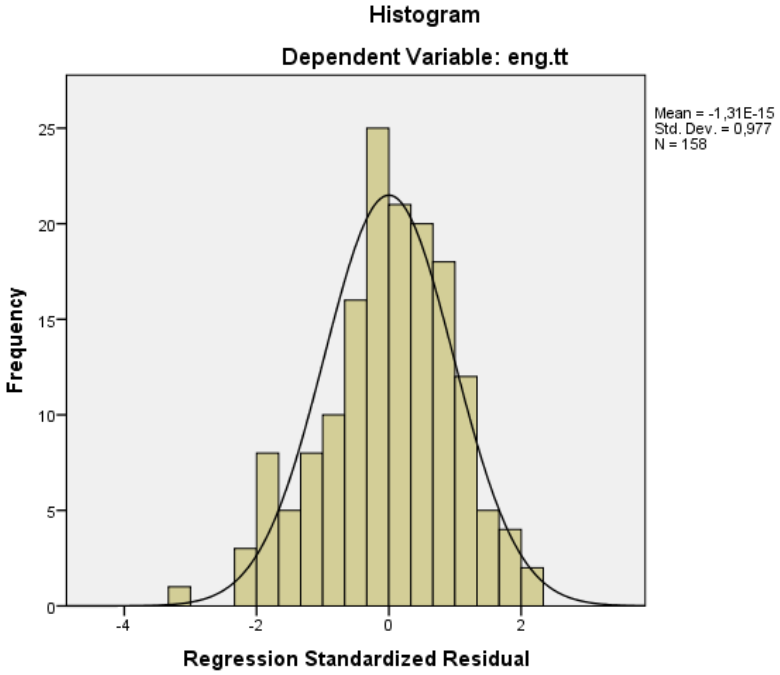
Apie atlikto tyrimo rezultatus prašytume informuoti Kalėjimų departamentą.

Direktorius Robertas Krikštaponis

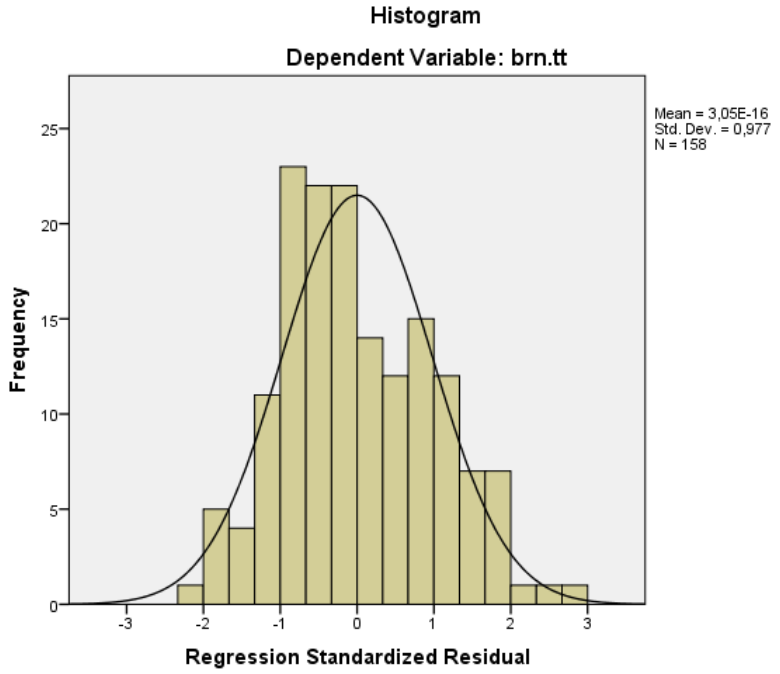
Indrė Arbačiauskienė, tel. (8 5) 271 9019 el. p. indre.arbaciauskiene@kaldep.lt

Atkurtai Lietuvai

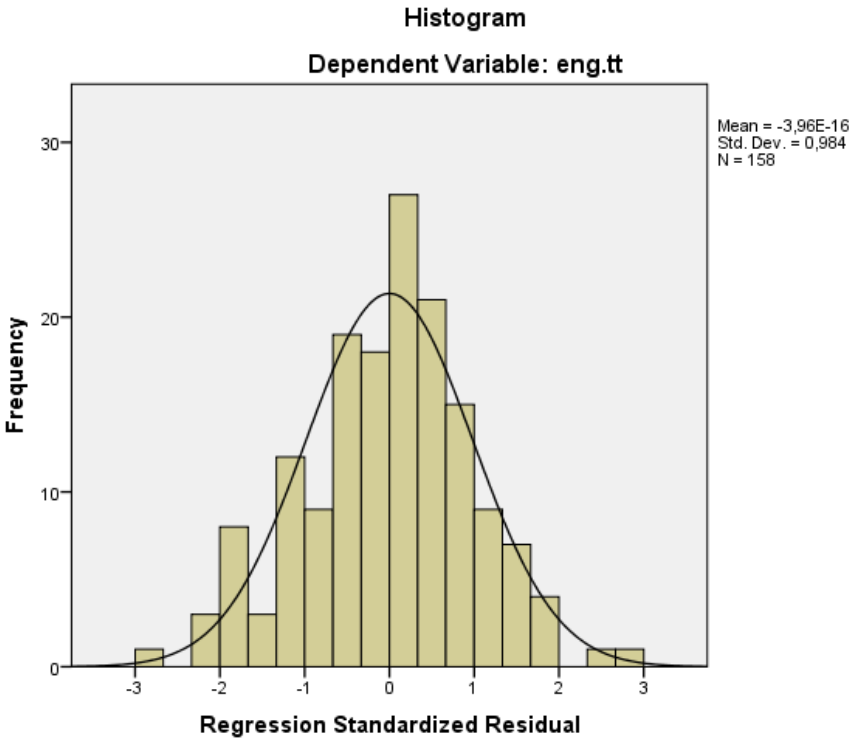
Priedas B. Tiesinės regresijos prielaidų tikrinimo rezultatai: priklausomų kintamųjų likutinių verčių sklaida skirtinguose regresijos modeliuose.



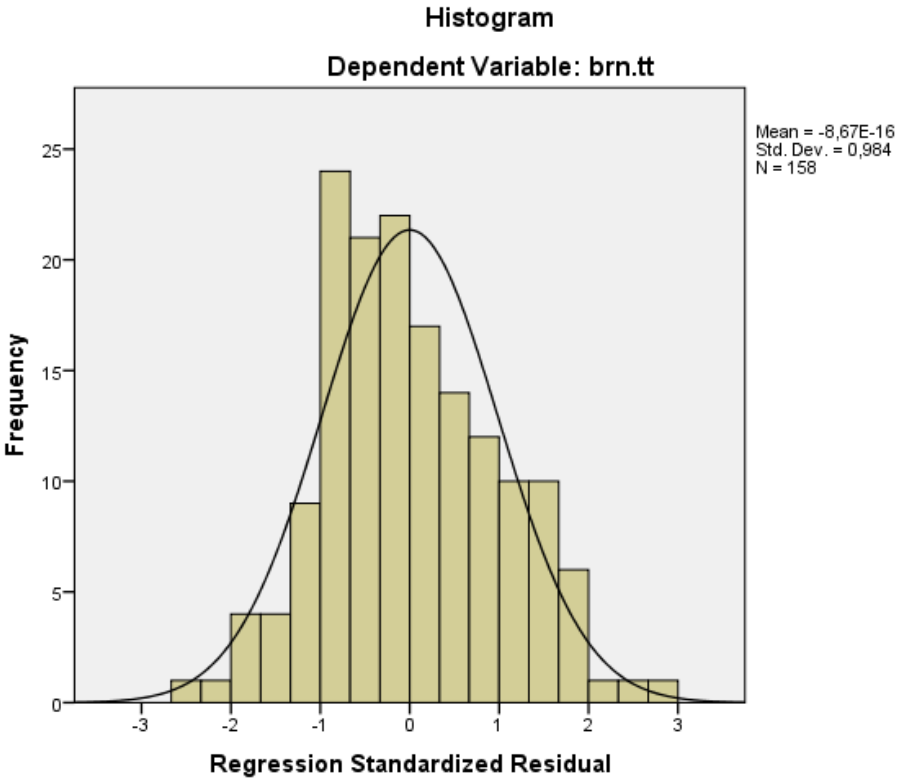
B1 pav. Įsitraukimo į darbą kintamojo likutinių verčių sklaida šį prognozuojant naratyvinio tapatumo darnumu



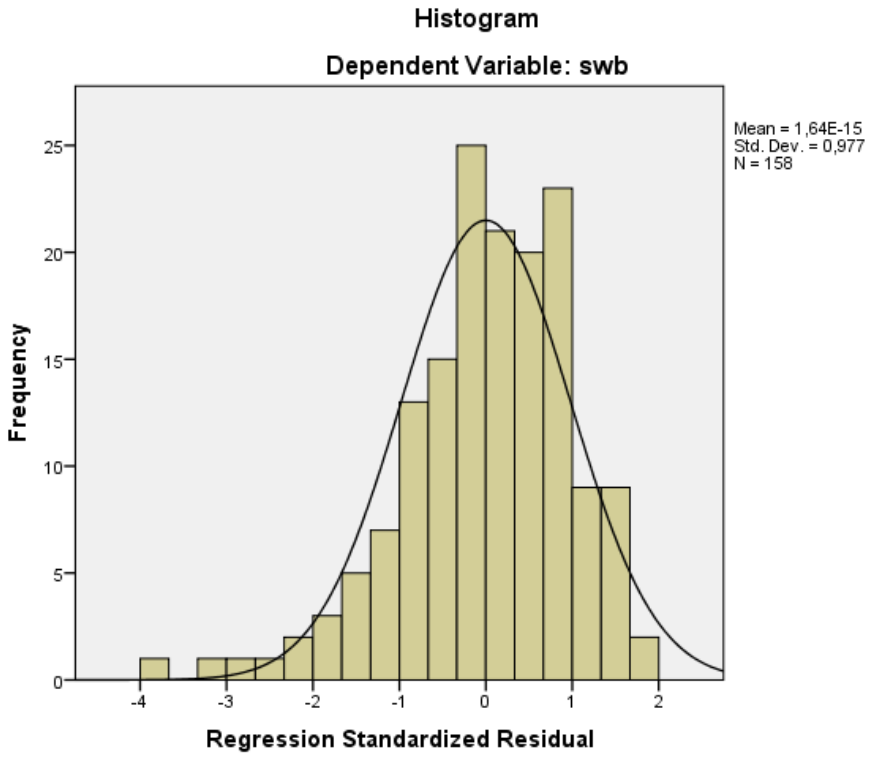
B2 pav. Emocinio perdegimo kintamojo likutinių verčių sklaida šį prognozuojant naratyvinio tapatumo darnumu



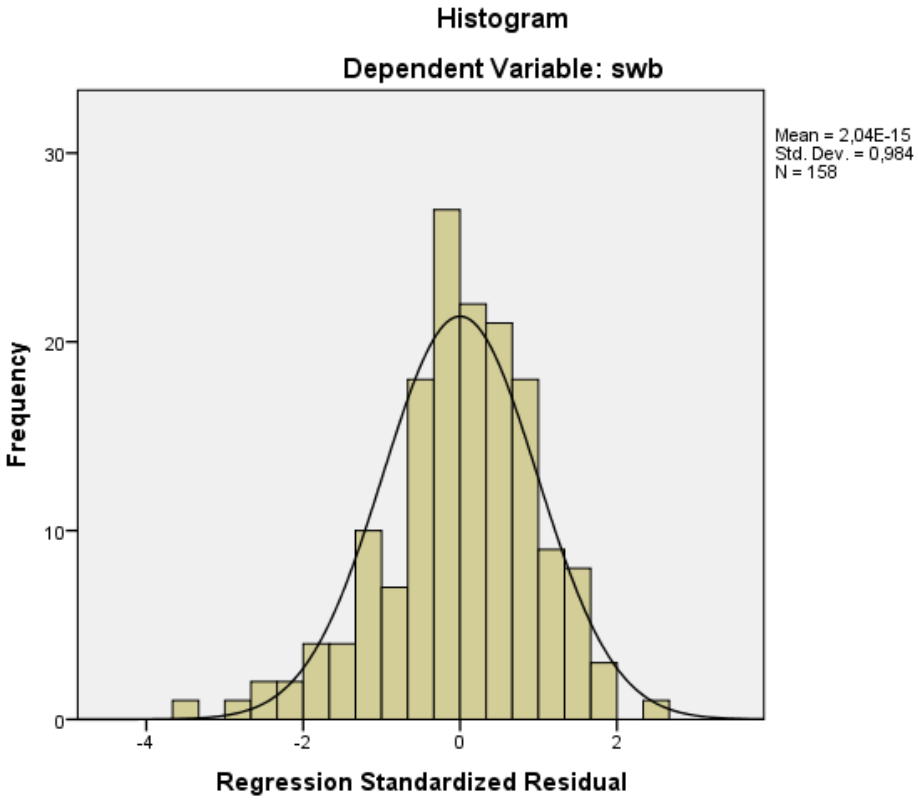
B3 pav. Įsitraukimo į darbą kintamojo likutinių verčių sklaida šį prognozuojant naratyvinio tapatumo įsisąmoninimu



B4 pav. Emocinio perdegimo kintamojo likutinių verčių sklaida šį prognozuojant naratyvinio tapatumo įsisąmoninimu



B5 pav. Pasitenkinimo gyvenimu kintamojo likutinių verčių sklaidą šį prognozuojant naratyvinio tapatumo darnumu



B6 pav. Pasitenkinimo gyvenimu kintamojo likutinių verčių sklaidą šį prognozuojant naratyvinio tapatumo įsisąmoninimu