

**JONIŠKIO RAJONO VAIKO IR ŠEIMOS GEROVĖS CENTRAS
GLOBOS CENTRO PSICHOLOGĖ JOLANTA KUŽMARSKIENĖ**

Joniškio rajono vaiko ir šeimos gerovės centro direktorei

**ATASKAITA
APIE 2025 M. GRUODŽIO MĖN. ATLIKTA JONIŠKIO RAJONO VAIKO IR ŠEIMOS
GEROVĖS CENTRO DARBUOTOJŲ PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ IR
PROFESINIO PERDEGIMO VERTINIMĄ**

2026 m. kovo 23 d.

Joniškis

I. TYRIMO ESMĖ IR EIGA

2025 m. gruodžio 15 d. direktorės įsakymu Nr. V-547 „Dėl psichosocialinių rizikų Joniškio rajono vaiko ir šeimos gerovės centre ir jo padaliniuose vertinimo“ Globos centro psichologei Jolantai Kužmarskienei pavesta atlikti kasmetinį Joniškio rajono vaiko ir šeimos gerovės centro darbuotojų psichosocialinių rizikos veiksnių ir profesinio perdegimo vertinimą.

Tyrimo tikslas - įvertinti darbuotojų psichosocialinės darbo aplinkos situaciją, nustatyti galimus psichosocialinės rizikos veiksnius bei profesinio perdegimo riziką. Taip pat siekiama išskirti ir atskleisti įstaigos stiprybes bei teigiamus darbo aplinkos aspektus. Gauti tyrimo rezultatai leidžia įvertinti darbo sąlygų poveikį darbuotojų savijautai, gerovei ir darbo efektyvumui, taip pat padeda planuoti priemones, skirtas darbuotojų gerovei stiprinti ir psichosocialinei rizikai mažinti.

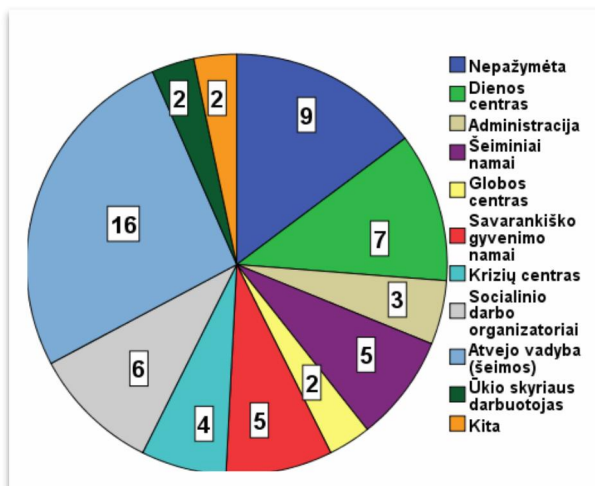
Vertinimas buvo vykdomas 2025 m. gruodžio 15 d. - 2025 m. gruodžio 31 d. laikotarpiu. Tyrimo metu darbuotojams buvo išdalintos 66 anketos visiems tuo laikotarpiu įstaigoje dirbusiems darbuotojams. Sugrįžo 61 užpildyta anketa (toliau tekste imties dydis žymimas N=61), tai sudaro 92% visų darbuotojų. Toks dalyvavimo lygis leidžia gautus duomenis laikyti pakankamai reprezentatyviais, vertinant psichosocialinę darbo aplinką įstaigoje.

Vertinimas atliktas vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nuostatomis, reglamentuojančiomis psichosocialinės rizikos veiksnių vertinimą darbo vietose [2, 3]. Vertinimą atlikusi psichologė Jolanta Kužmarskienė turi 2023 m. spalio 16 d. išduotą psichosocialinės rizikos veiksnių vertinimo kursų pažymėjimą Nr. 2023/010, suteikiantį teisę atlikti šį vertinimą pagal galiojančius teisės aktus.

Darbuotojams buvo pateiktos anketos su prašymu jas užpildyti ir įdėti į tam skirtoje vietoje pastatytą dėžutę. Dalyvavimas tyrime buvo savanoriškas, o anketa anoniminė - joje nebuvo prašoma nurodyti vardo ar pavardės. Tokiu būdu buvo sudarytos sąlygos darbuotojams atvirai išreikšti savo nuomonę ir patirtį, užtikrinant konfidencialumą.

Tyrimo dalyvavo darbuotojai iš skirtingų įstaigos padalinių. Darbuotojų pasiskirstymas pagal padalinius pateiktas 1 paveiksle.

1 pav. Padalinių darbuotojų pasiskirstymas (N=61).



Apibendrinus duomenis (žr. 1 pav.), darbuotojų pasiskirstymas pagal padalinius rodo, kad daugiausia apklausoje dalyvavo darbuotojų iš Atvejo vadybos (šeimos) padalinio (16). Taip pat dalyvavo darbuotojai iš Dienos centro padalinio (7), Socialinio darbo organizatorių padalinio (6), Šeiminių namų padalinio (5), Savarankiško gyvenimo namų padalinio (5), Krizių centro padalinio (4), Administracijos padalinio (3), Globos centro padalinio (2), Ūkio skyriaus padalinio (2), Kito padalinio (2). 9 darbuotojai nepažymėjo, kuriam padaliniui jie atstovauja.

II. TYRIMO METODIKA

Apklausiai atlikti buvo naudojamas trijų dalių klausimynas:

Pirmoji dalis buvo skirta darbuotojų streso lygiui įvertinti. Šiai daliai naudotas Jungtinės Karalystės sveikatos ir saugos tarnybos sukurtas ir Higienos instituto Lietuvos įmonėms pritaikytas 35 teiginių Streso darbe vertinimo klausimynas (angl. HSE - Health and Safety Executive of Great Britain); lietuviška versija sutrumpintai - SDV) [4]. Šis klausimynas yra laisvai prieinamas internete. SDV klausimyno teiginiams įvertinti taikyta penkiabalė Likerto skalė (atsakymai vertinami nuo 1 iki 5 balų). Kuo didesnis įvertinimas, tuo palankesnė darbo aplinka ir tuo mažesnę stresą darbuotojams kelia psichosocialiniai veiksniai. Vertinant rezultatus buvo nustatyti šie rodikliai:

- **1 – 2,5 balo - rizika nepriimtina;**
- **2,5 – 3,5 balo - rizika toleruotina;**
- **3,5 – 5 balai - rizika priimtina.**

Antroji klausimyno dalis buvo skirta darbuotojų profesiniam perdegimui įvertinti. Anketoje darbuotojų buvo prašoma įvertinti savo elgesio ir emocijų pokyčius per pastaruosius kelis mėnesius, naudojant penkiabalę vertinimo skalę. **Vertinant rezultatus nustatyta, kad iki 3 balų profesinio perdegimo rizika laikoma priimtina, o nuo 3 iki 5 balų - nepriimtina.**

Trečiojoje dalyje darbuotojų buvo prašoma pateikti papildomų pastabų apie savo darbą, darbo sąlygas, patiriamą įtampą, sveikatą ar kitus su darbu susijusius aspektus.

Statistiniai duomenų analizės metodai

Statistinė duomenų analizė buvo atlikta naudojant programinės įrangos paketą SPSS (Statistical Package for Social Sciences). Metodikų patikimumas buvo vertintas apskaičiuojant bendros skalės bei kiekvienos subskalės teiginių vidinį suderinamumą (Cronbach'o alfa koeficientą). Šiame tyrime Cronbach'o alfa reikšmė svyravo nuo 0,740 iki 0,879, o tai rodo gerą klausimynų teiginių vidinį suderinamumą.

III. TYRIMO REZULTATAI

Atlikus darbuotojų psichosocialinių rizikos veiksnių ir profesinio perdegimo vertinimą, buvo analizuojami Streso darbe klausimyno (SDV) bei profesinio perdegimo skalės rezultatai. Gauti duomenys leidžia įvertinti darbuotojų patiriamą stresą, psichosocialinių darbo veiksnių poveikį bei galimą profesinio perdegimo riziką.

Toliau pateikiami tyrimo rezultatai pagal atskiras vertinimo sritis, analizuojant darbuotojų atsakymų vidurkius ir nustatant psichosocialinės rizikos lygį.

III.1. Psichosocialinės rizikos tyrimo rezultatai

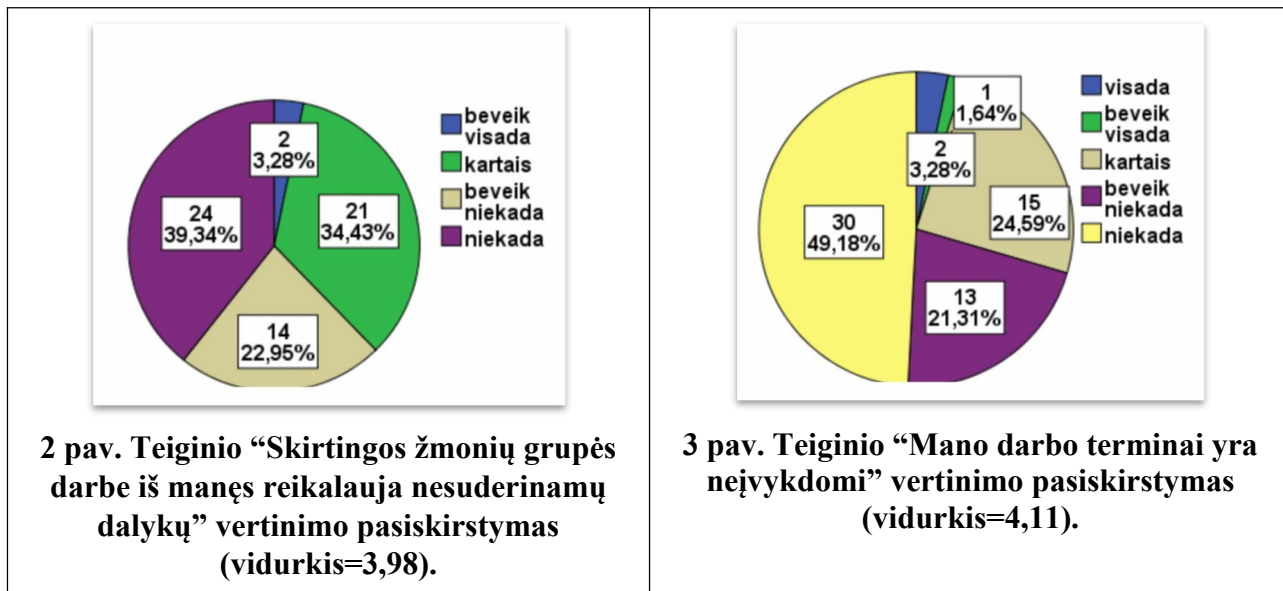
Psichosocialinės rizikos įvertinimui buvo pateikti teiginiai, atspindintys septynis pagrindinius psichosocialinės rizikos veiksnius:

1. **Darbo reikalavimai** - apima užduočių sudėtingumą, darbo krūvį ir terminus.
2. **Darbo kontrolė** - darbuotojo galimybė kontroliuoti savo darbo procesą ir priimti sprendimus.
3. **Vadovo parama** - darbdavio ar vadovo teikiama pagalba ir palaikymas.
4. **Kolegų parama** - emocinė parama, pagalba ir ištekliai, kuriuos teikia kolegos.
5. **Tarpusavio santykiai** - bendravimo su kolegomis kokybė ir darbo atmosferos vertinimas.
6. **Darbo vaidmuo** - aiškumas ir supratimas, kokį vaidmenį darbuotojas atlieka įstaigoje.
7. **Pokyčiai** - organizacijos pokyčių valdymas ir darbuotojų pasirengimas prie jų prisitaikyti.

Šie veiksniai padeda nustatyti, kokį poveikį darbo aplinka turi darbuotojų psichologinei ir emocinei gerovei.

III.1.1. Darbo reikalavimų veiksnys

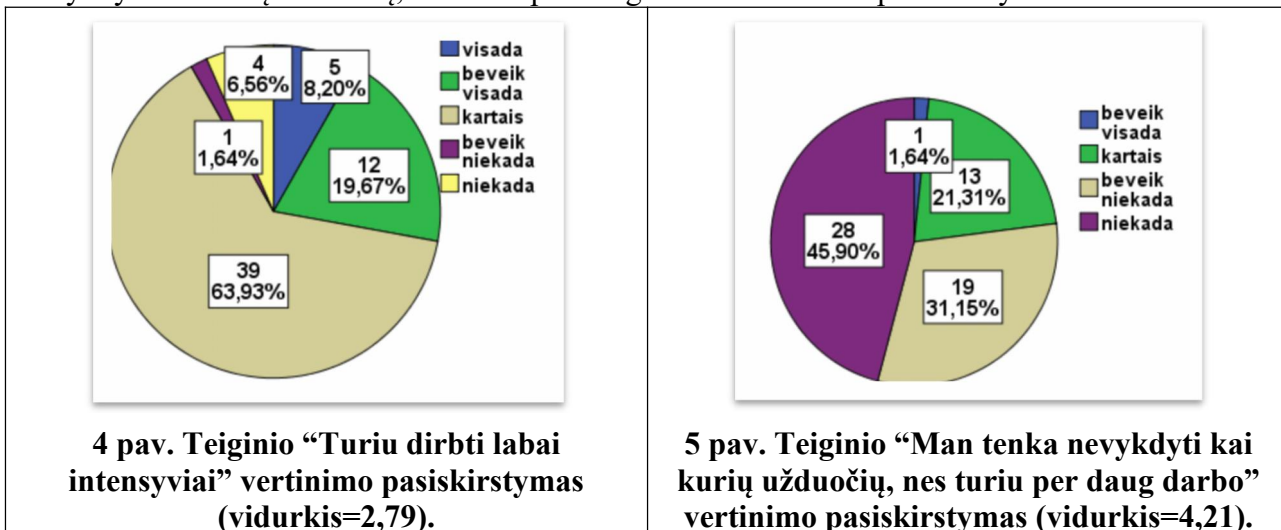
Veiksnių, susijusių su darbo reikalavimais, analizės rezultatai pateikti 2–9 paveiksluose (N=61). 2 pav. pateiktas teiginio „Skirtingos žmonių grupės darbe iš manęs reikalauja nesuderinamų dalykų“, o 3 pav. - teiginio „Mano darbo terminai yra neįvykdomi“ vertinimo pasiskirstymai.



2 pav. Duomenys rodo, kad dauguma darbuotojų retai susiduria su situacija, kai skirtingos žmonių grupės darbe iš jų reikalauja nesuderinamų dalykų. Vis dėlto apie trečdalis darbuotojų nurodė, kad su tokiais reikalavimais kartais susiduria, o labai nedidelė dalis teigia, jog tai nutinka beveik visada. Teiginio vertinimo vidurkis siekia **3,98**, todėl galima teigti, kad tokios situacijos darbuotojų darbe pasitaiko, tačiau nėra labai dažnos.

3 pav. Pateikti rezultatai rodo, kad dauguma darbuotojų (70,49%) niekada arba beveik niekada nesusiduria su neįvykdomais darbo terminais. Apie 24,59% darbuotojų nurodė, kad su šia problema susiduria kartais, o labai maža dalis - beveik visada (1,64%) arba visada (3,28%). Teiginio vertinimo vidurkis siekia **4,11**, kas rodo, kad nors darbo terminų neįvykdymas nėra dažnas reiškinys, kai kuriose situacijose jis pasitaiko.

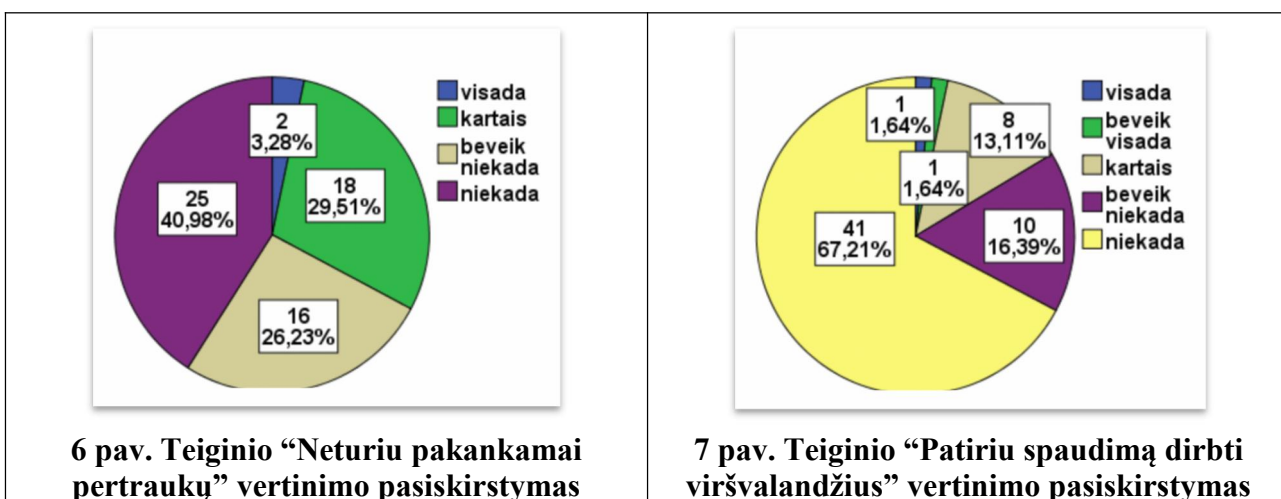
4 pav. pateiktas teiginio “Turiu dirbti labai intensyviai”, o 5 pav. - teiginio “Man tenka nevykdyti kai kurių užduočių, nes turiu per daug darbo“ vertinimo pasiskirstymai.



4 pav. Pateikti duomenys rodo, kad dauguma darbuotojų (63,93%) intensyviai dirbti turi tik kartais. Vis dėlto apie 19,67% darbuotojų nurodė, kad su intensyviu darbo tempu susiduria beveik visada, o 8,20% - visada. Tik 1,64% darbuotojų teigia, kad beveik niekada neturi dirbti labai intensyviai. Teiginio vertinimo vidurkis siekia **2,79**, kas rodo, kad dauguma darbuotojų intensyvų darbą vertina kaip epizodinį reiškinį, tačiau kai kurie darbuotojai (ypač 19,67% ir 8,20%) susiduria su juo dažniau.

5 pav. Pateikti duomenys rodo, kad dauguma darbuotojų (77,05%) beveik niekada (31,15%) arba niekada (45,90%) nesusiduria su situacija, kai dėl per didelio darbo krūvio tenka nevykdyti kai kurių užduočių. Tik 21,31% darbuotojų nurodė, kad kartais susiduria su šia problema, o 1,64% - beveik visada. Teiginio vertinimo vidurkis siekia **4,21**, kas rodo, kad dauguma darbuotojų darbo krūvį vertina kaip valdomą, o užduočių nevykdymas dėl per didelio darbo krūvio nėra dažnas reiškinys.

6 pav. pateiktas teiginio “Neturiu pakankamai pertraukų”, o 7 pav. - teiginio “Patiriu spaudimą dirbti viršvalandžius” vertinimo pasiskirstymai.

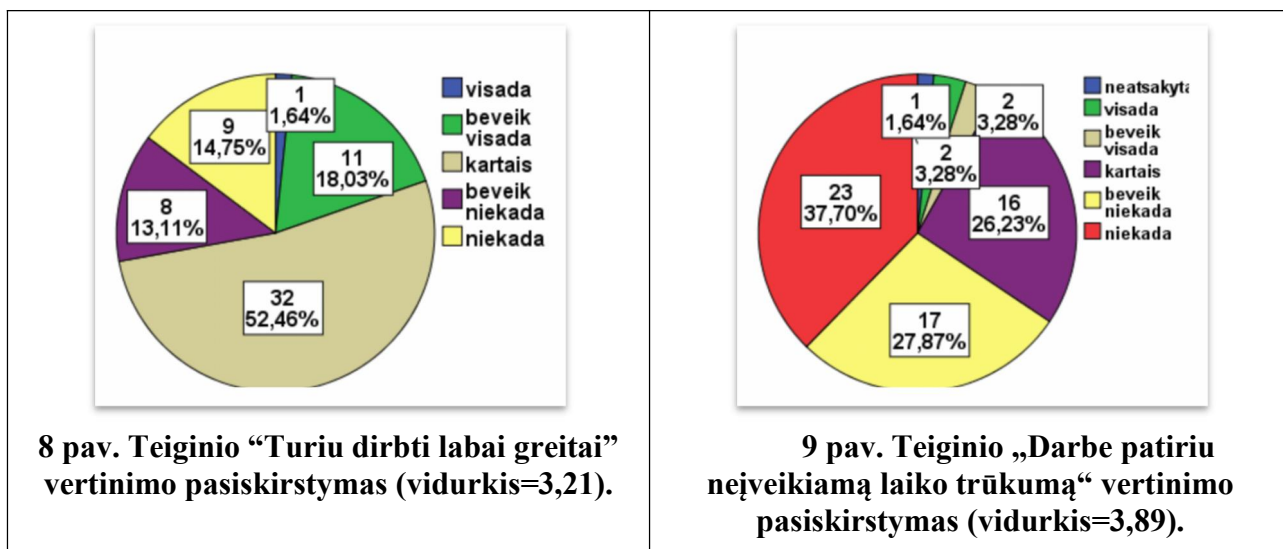


(vidurkis=4,02).	(vidurkis=4,46).
-------------------------	-------------------------

6 pav. Gauti rezultatai rodo, kad didžioji dalis darbuotojų pertraukų trūkumo nejaučia: 40,98% darbuotojų nurodė, kad pertraukų niekada netrūksta, o 26,23% teigė, kad tai nutinka beveik niekada. Tuo tarpu 29,51% darbuotojų pažymėjo, kad pertraukų kartais pritrūksta, o 3,28% darbuotojų nurodė, kad jų visada neturi pakankamai. Teiginio vertinimo vidurkis **4,02**, todėl galima teigti, kad dauguma darbuotojų paprastai turi pakankamai pertraukų darbo metu, nors dalis jų kartais susiduria su trūkumu.

7 pav. Pateikti duomenys rodo, kad dauguma darbuotojų spaudimo dirbti viršvalandžius nepatiria: 67,21% darbuotojų nurodė, kad su tokiu spaudimu niekada nesusiduria, o 16,39% - beveik niekada. Tuo tarpu 13,11% darbuotojų teigė, kad spaudimą dirbti viršvalandžius patiria kartais, o 1,64% - beveik visada arba visada. Teiginio vertinimo vidurkis **4,46**, todėl galima teigti, kad spaudimas dirbti viršvalandžius pasireiškia retai.

8 pav. pateiktas teiginio „Turiu dirbti labai greitai“, o 9 pav. teiginio „Darbe patiriu neįveikiamą laiko trūkumą“ vertinimo pasiskirstymai.



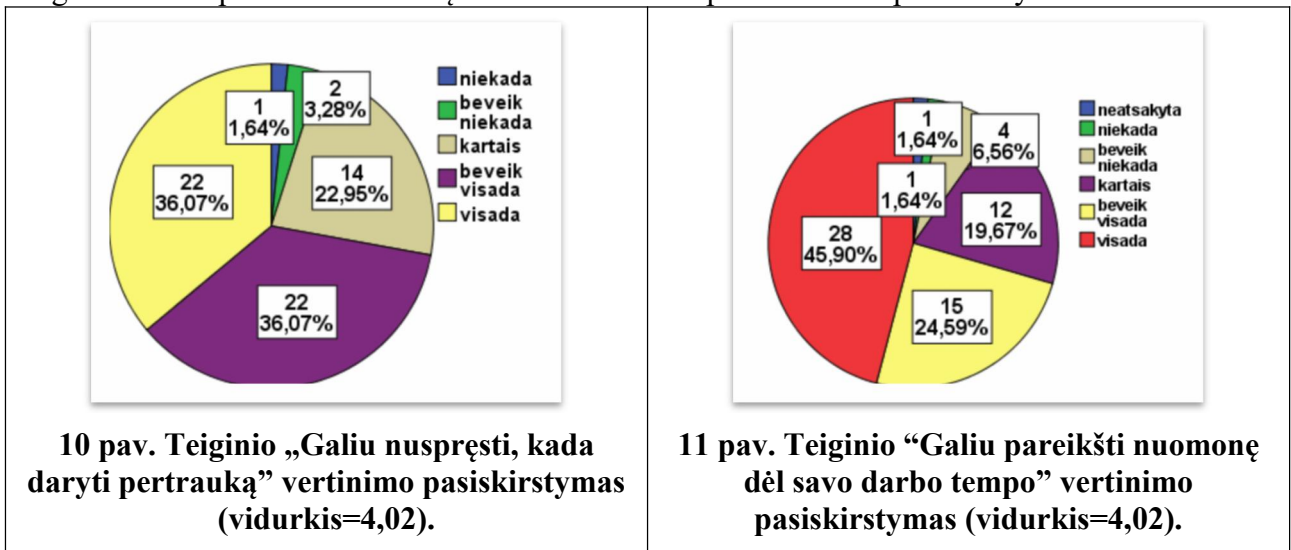
8 pav. Dauguma darbuotojų nurodė, kad kartais (52,46%) turi dirbti labai greitai. Mažesnę dalį teigė, kad tai vyksta beveik visada (18,03%), o visada – tik 1,64%. Tuo tarpu 13,11% darbuotojų beveik niekada su tuo nesusiduria, o 14,75% - niekada. Teiginio vertinimo vidurkis siekia **3,21**, kas rodo, kad intensyvus darbo tempas darbuotojų darbe pasitaiko dažniausiai epizodiškai, tai yra ne nuolat, o tik tam tikrais atvejais.

9 pav. Pateikti rezultatai rodo, kad dalis darbuotojų darbe nepatiria neįveikiamo laiko trūkumo: 37,70% nurodė, kad to niekada nepatiria, o 27,87% - beveik niekada. Tačiau 26,23% darbuotojų teigė, kad su tuo susiduria kartais, 4,92% - beveik visada ir 3,28% - visada. Teiginio vertinimo vidurkis siekia **3,89**, todėl galima teigti, kad neįveikiamas laiko trūkumas darbe pasireiškia retai arba tik tam tikrais atvejais.

Apibendrinimas: Darbo reikalavimų veiksnio vidurkis (**3,83**) rodo, kad darbuotojų patiriamas darbo krūvis, darbo tempas ir terminų keliami reikalavimai įstaigoje yra palyginti nedideli ir vertinami kaip priimtini. Nors tam tikrose situacijose darbuotojai gali susidurti su intensyvesniu darbo tempu ar laiko trūkumu, tačiau tokie atvejai pasitaiko retai ir dažniausiai yra epizodiniai. Tai rodo, kad bendras darbo organizavimas įstaigoje leidžia darbuotojams pakankamai sėkmingai susidoroti su jiems keliamais darbo reikalavimais.

III.1.2. Darbo kontrolės veiksnys

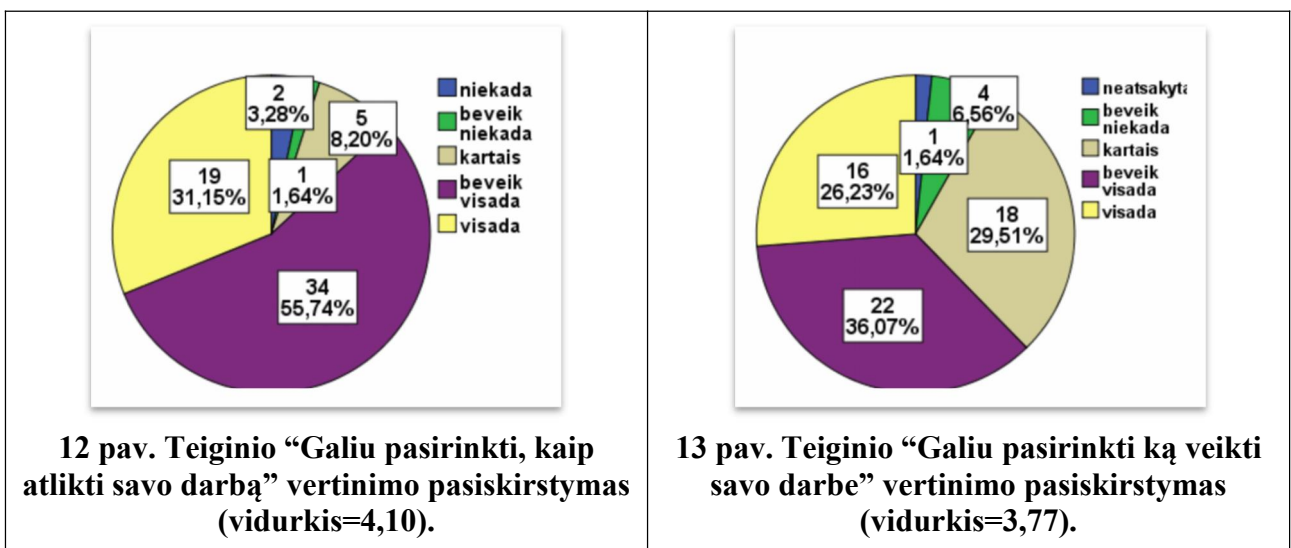
Veiksnių, susijusių su darbo kontrole, duomenų analizės rezultatai pateikti 10–15 paveiksluose (N=61). 10 pav. pateiktas teiginio „Galiu nuspręsti, kada daryti pertrauką“, o 11 pav. teiginio „Galiu pareikšti nuomonę dėl savo darbo tempo“ vertinimo pasiskirstymai.



10 pav. Matyti, kad dauguma darbuotojų turi tam tikrą kontrolę sprendžiant dėl pertraukų laiko. Didžioji dalis darbuotojų gali visada (36,07%) arba beveik visada (36,07%) pasirinkti, kada daryti pertrauką darbe. Dar 22,95% darbuotojų nurodė, kad turi tokią galimybę kartais, o tik nedidelė dalis teigė beveik niekada (3,28%) arba niekada (1,64%) negalintys patys pasirinkti pertraukų laiko. Teiginio vertinimo vidurkis siekia **4,02**, kas rodo, kad darbuotojai dažniausiai turi galimybę savarankiškai nuspręsti, kada daryti pertrauką darbe.

11 pav. Pateikti rezultatai rodo, kad dauguma darbuotojų (45,90%) visada turi galimybę pareikšti nuomonę dėl savo darbo tempo. Kiti darbuotojai gali tai daryti beveik visada (24,59%), dar 19,67% - kartais, o tik nedidelė dalis darbuotojų nurodė beveik niekada (6,56%) arba niekada (1,64%) neturintys tokios galimybės. Teiginio vertinimo vidurkis siekia **4,02**, todėl galima teigti, kad darbuotojai dažniausiai gali išreikšti nuomonę apie savo darbo tempą.

12 pav. pateiktas teiginio „Galiu pasirinkti, kaip atlikti savo darbą“, o 13 pav. teiginio „Galiu pasirinkti ką veikti savo darbe“ vertinimo pasiskirstymai.

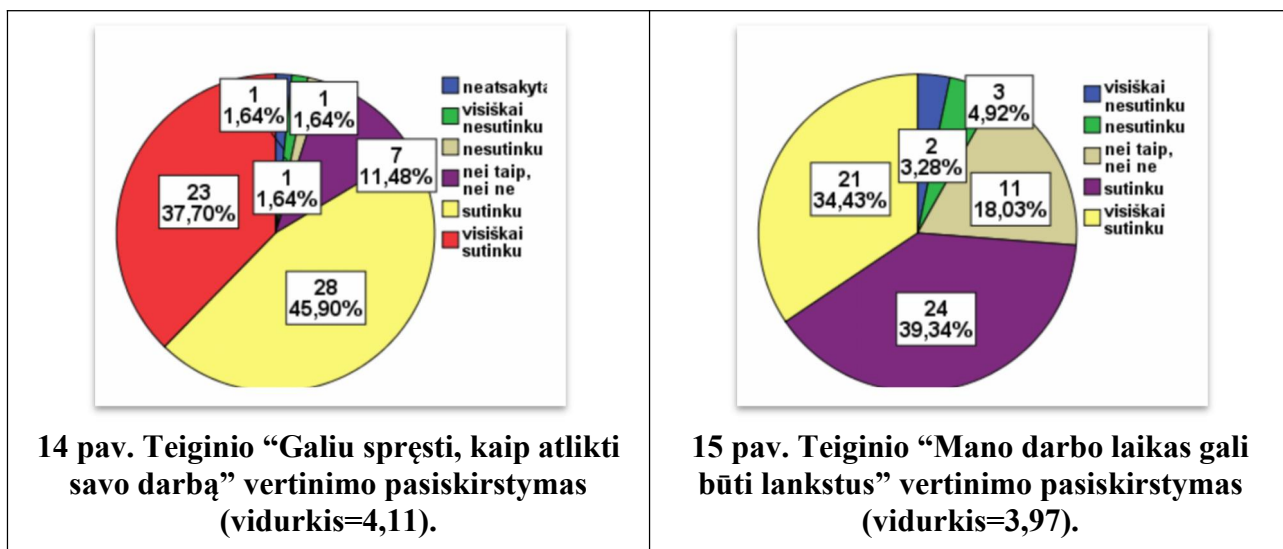


12 pav. Pateikti duomenys rodo, kad dauguma darbuotojų turi tam tikrą laisvę sprendžiant, kaip atlikti savo darbą. Dauguma darbuotojų gali tai daryti visada (31,15%) arba beveik visada

(55,74%), 8,20% – kartais, o tik nedidelė dalis darbuotojų nurodė beveik niekada (1,64%) arba niekada (3,28%) neturintys tokios galimybės. Teiginio vertinimo vidurkis siekia **4,10**, kas rodo, kad darbuotojai dažniausiai gali savarankiškai pasirinkti, kaip atlikti savo darbo užduotis.

13 pav. Matyti, kad dauguma darbuotojų turi tam tikrą laisvę sprendžiant, ką veikti savo darbe. Dauguma gali tai daryti visada (26,23%) arba beveik visada (36,07%), apie trečdalis - kartais (29,51%). Tik nedidelė dalis darbuotojų nurodė beveik niekada (6,56%) neturintys galimybės savarankiškai pasirinkti savo darbo užduočių. Teiginio vertinimo vidurkis siekia **3,77**, todėl galima teigti, kad dauguma darbuotojų dažniausiai gali savarankiškai pasirinkti savo darbo užduotis.

14 pav. pateikti teiginio “Galiu spręsti, kaip atlikti savo darbą”, o 15 pav. - teiginio “Mano darbo laikas gali būti lankstus” vertinimo pasiskirstymai.



14 pav. Matyti, kad didžioji dalis darbuotojų turi galimybę savarankiškai spręsti, kaip atlikti savo darbą. Dauguma darbuotojų sutinka (45,90%) arba visiškai sutinka (37,70%) su šiuo teiginiu, apie 11,48% buvo neutralūs (nei sutinka, nei nesutinka), o tik nedidelė dalis nurodė nesutinka (1,64%) arba visiškai nesutinka (1,64%). Teiginio vertinimo vidurkis siekia **4,11**, kas rodo, kad darbuotojai dažniausiai turi galimybę savarankiškai spręsti apie darbo atlikimo būdą.

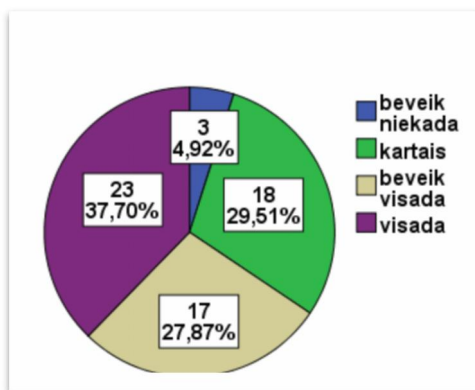
15 pav. Matyti, kad dauguma darbuotojų sutinka (38,34%) arba visiškai sutinka (34,43%) su teiginiu, jog jų darbo laikas gali būti lankstus. Apie 18,03% darbuotojų laikėsi neutralios pozicijos, o tik nedidelė dalis nurodė nesutinka (4,92%) arba visiškai nesutinka (3,28%). Teiginio vertinimo vidurkis siekia **3,97**, todėl galima teigti, kad dauguma darbuotojų linkę pritarti šiam teiginiui.

Apibendrinimas: Darbo kontrolės veiksnio rezultatai rodo, kad vidurkis siekia **4,00**, o tai reiškia, jog darbuotojams suteikiama pakankama autonomija ir savarankiškumo laisvė darbo procese. Dauguma darbuotojų gali nuspręsti, kada daryti pertrauką, pareikšti nuomonę apie darbo tempą, pasirinkti darbo atlikimo būdą, savarankiškai rinktis užduotis bei turėti lankstų darbo laiką. Tai leidžia teigti, kad darbo kontrolės veiksnio rizika yra priimtina, o darbuotojai gali efektyviai planuoti ir valdyti savo darbo procesą.

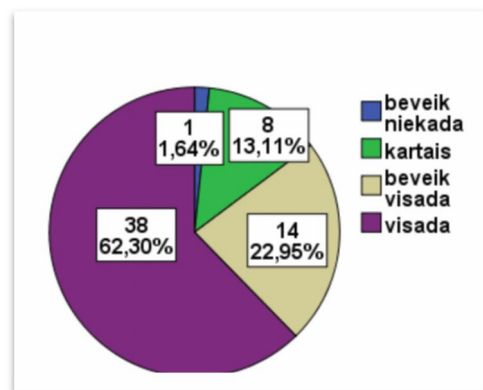
III.1.3. Vadovo paramos veiksnys

Veiksnių, susijusių su vadovo parama, duomenų analizės rezultatai pateikti 16–20 paveiksluose (N=61).

16 pav. pateiktas teiginio “Gaunu palaikantį grįžtamąjį ryšį dėl atliekamo darbo”, o 17 pav. - teiginio “Galiu tikėtis tiesioginio vadovo pagalbos iškilus darbo problemai” vertinimo pasiskirstymai.



16 pav. Teiginio “Gaunu palaikantį grįžtamąjį ryšį dėl atliekamo darbo” vertinimo pasiskirstymas (vidurkis=3,98).

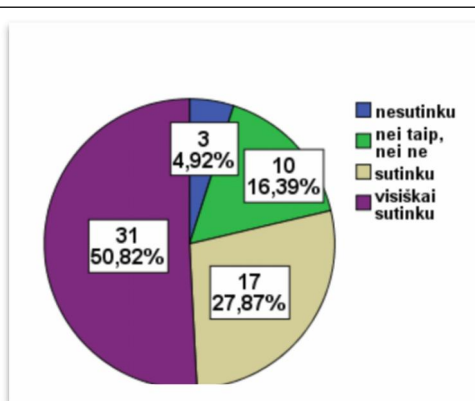


17 pav. Teiginio “Galiu tikėtis tiesioginio vadovo pagalbos iškilus darbo problemai” vertinimo pasiskirstymas (vidurkis=4,46).

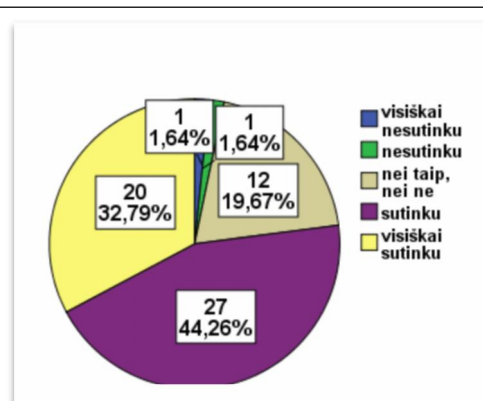
16 pav. Pateiktas teiginys atskleidžia, kaip dažnai darbuotojai gauna grįžtamąjį ryšį iš vadovo apie savo atliekamą darbą. Rezultatai rodo, kad didžioji dalis darbuotojų visada (37,70%) arba beveik visada (27,87%) gauna palaikantį grįžtamąjį ryšį. Tuo tarpu 29,51% darbuotojų teigė tokį ryšį gaunantys tik retkarčiais, o 4,92% - beveik niekada. Teiginio vertinimo vidurkis siekia **3,98**, todėl galima teigti, kad darbuotojai gana dažnai sulaukia vadovo palaikančio grįžtamojo ryšio apie savo atliekamą darbą. Tai rodo, kad komunikacija tarp vadovo ir darbuotojų yra pakankamai efektyvi.

17 pav. Pateiktų atsakymų analizė rodo, kad dauguma darbuotojų visada (62,30%) sulaukia tiesioginio vadovo pagalbos iškilus darbo problemoms. Dalis darbuotojų nurodė, kad pagalba teikiama beveik visada (22,95%), o mažesnė dalis - tik kartais (13,11%). Labai nedidelė dalis darbuotojų pažymėjo, kad pagalbos iš vadovo beveik niekada nesulaukia (1,64%). Teiginio vertinimo vidurkis siekia **4,46**, todėl galima teigti, kad darbuotojai dažniausiai gali tikėtis tiesioginio vadovo pagalbos sprendžiant darbo metu kylančias problemas.

18 pav. pateiktas teiginio “Galiu pasikalbėti su tiesioginiu vadovu apie tai, kas mane darbe nuliūdino arba suezino”, o 19 pav. - teiginio “Esu palaikomas, kai darbas yra emociškai įtemptas” vertinimo pasiskirstymai.



18 pav. Teiginio “Galiu pasikalbėti su tiesioginiu vadovu apie tai, kas mane darbe nuliūdino arba suezino” vertinimo pasiskirstymas (vidurkis=3,98).



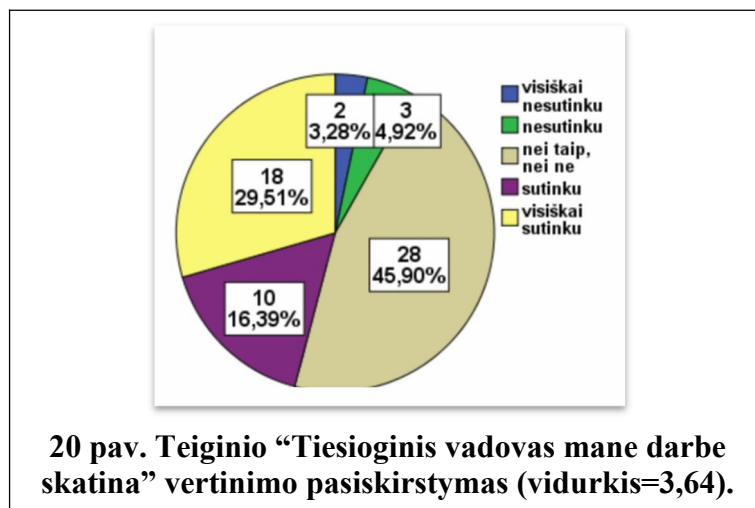
19 pav. Teiginio “Esu palaikomas, kai darbas yra emociškai įtemptas” vertinimo pasiskirstymas (vidurkis=4,05).

pasiskirstymas (vidurkis=4,25).

18 pav. Pateikti duomenys rodo, kad dauguma darbuotojų jaučiasi pakankamai laisvai bendraudami su savo tiesioginiu vadovu apie darbo situacijas, kurios juos nuliūdina ar suerzina. Didžioji dalis darbuotojų sutinka (27,87%) arba visiškai sutinka (50,82%), kad gali atvirai kalbėti su vadovu apie tokias situacijas. Nedidelė dalis darbuotojų (16,39%) buvo neutralūs dėl tokios galimybės, o dar mažesnė dalis (4,92%) - nesutinka. Teiginio vertinimo vidurkis siekia **4,25**, todėl galima teigti, kad darbuotojai dažniausiai jaučiasi galintys atvirai bendrauti su tiesioginiu vadovu apie darbe patiriamas emocijas ar sunkumus. Tai rodo pakankamai gerą tarpusavio pasitikėjimą ir komunikaciją.

19 pav. Pateikti duomenys rodo, kad dauguma darbuotojų jaučia vadovo palaikymą situacijose, kai darbas tampa emociškai sudėtingas ar įtemptas: didelė dalis darbuotojų sutinka (44,26%) arba visiškai sutinka (32,79%) su šiuo teiginiu. 19,67% darbuotojų pasirinko neutralų atsakymą, o labai nedidelė dalis nurodė tokio palaikymo nejaučiantys (nesutinku ir visiškai nesutinku po 1,64%). Teiginio vertinimo vidurkis siekia **4,05**, todėl galima teigti, kad vadovo parama emociškai sudėtingomis darbo situacijomis darbuotojams dažniausiai yra priinama.

20 pav. pateiktas teiginio “Tiesioginis vadovas mane darbe skatina” vertinimo pasiskirstymas.



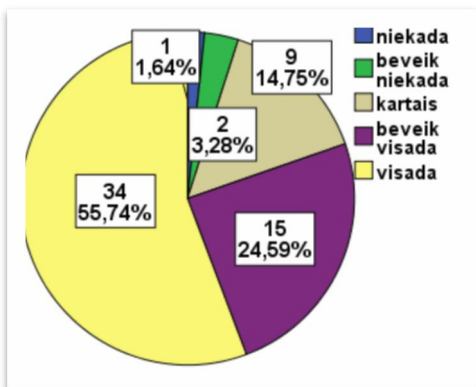
20 pav. Pateikti atsakymai rodo gana įvairių darbuotojų požiūrį į pateiktą teiginį. Dalis darbuotojų su teiginiu sutiko (16,39%) arba visiškai sutiko (29,51%), tačiau didžiausia dalis pasirinko neutralų atsakymo variantą (45,90%), nurodydami, kad nei sutinka, nei nesutinka. Tik nedidelė dalis darbuotojų išreiškė nepritarimą (nesutinku - 4,92%, visiškai nesutinku - 3,28%). Teiginio vertinimo vidurkis siekia **3,64**, todėl galima teigti, kad darbuotojų nuomonės šiuo klausimu nėra vienareikšmės, tačiau ryškesnio neigiamo vertinimo nepastebima.

Apibendrinimas: Bendras vadovo paramos veiksnio vidurkis siekia **4,08**, kas rodo, kad darbuotojai dažniausiai jaučia pakankamą tiesioginio vadovo palaikymą ir pagalbą darbo aplinkoje. Dauguma darbuotojų nurodė, kad gauna grįžtamąjį ryšį apie atliekamą darbą, gali tikėtis vadovo pagalbos iškilus problemoms bei turi galimybę atvirai kalbėtis apie sudėtingas ar emociškai įtemptas situacijas. Tai rodo pakankamai gerą komunikaciją bei gana aukštą tarpusavio pasitikėjimą tarp darbuotojų ir vadovo. Taip pat matyti, kad darbuotojai dažniausiai jaučia vadovo palaikymą emociškai sudėtingose darbo situacijose. Tuo tarpu nuomonės dėl vadovo skatinimo darbe yra kiek įvairesnės - dalis darbuotojų šį aspektą vertina neutraliai. Tai rodo, kad motyvavimo ir paskatinimo sritis galėtų būti dar labiau stiprinama.

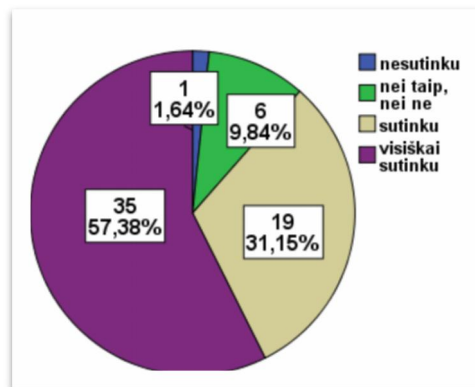
III.1.4. Kolegų paramos veiksnys

Veiksnių, susijusių su kolegų parama, duomenų analizės rezultatai pateikti 21–24 paveiksluose (N=61).

21 pav. pateiktas teiginio “Jei darbas taps sunkus, kolegos man padės”, o 22 pav. - teiginio “Kolegos suteikia man reikiamą paramą ir pagalbą” vertinimo pasiskirstymai.



21 pav. Teiginio “Jei darbas taps sunkus, kolegos man padės” vertinimo pasiskirstymas (vidurkis=4,30).

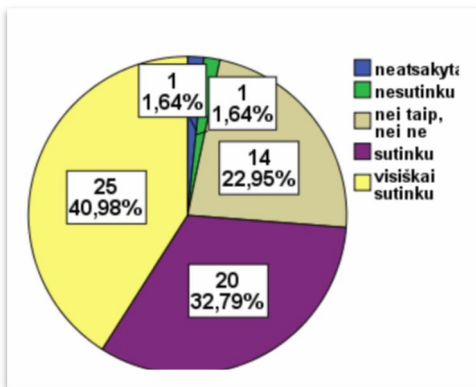


22 pav. Teiginio “Kolegos suteikia man reikiamą paramą ir pagalbą” vertinimo pasiskirstymas (vidurkis=4,44).

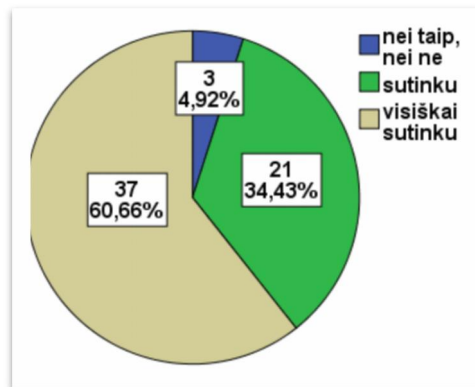
21 pav. Pateikti rezultatai rodo, kad darbuotojai dažniausiai jaučia kolegų palaikymą sudėtingose darbo situacijose. Daugiau nei pusė darbuotojų (55,74%) nurodė, kad kolegos jiems padėtų visada, o dar 24,59% teigia, kad pagalbos galėtų tikėtis beveik visada. Taip pat 14,75% darbuotojų pažymėjo, kad kolegų pagalbos sulauktų kartais. Tik labai nedidelė dalis darbuotojų mano, kad kolegos jiems padėtų beveik niekada (3,28%) arba niekada (1,64%). Teiginio vertinimo vidurkis siekia 4,30, todėl galima teigti, kad darbuotojai dažniausiai gali pasikliauti kolegų parama, o tai prisideda prie palankesnės psichosocialinės darbo aplinkos ir komandinio darbo stiprinimo.

22 pav. Pateikti rezultatai rodo, kad darbuotojai dažniausiai jaučia kolegų teikiamą paramą ir pagalbą darbo aplinkoje. Daugiau nei pusė darbuotojų (57,38%) visiškai sutinka su teiginiu, o dar 31,15% sutinka, kad kolegos jiems suteikia reikiamą pagalbą. Nedidelė dalis darbuotojų (9,84%) neturi aiškios nuomonės arba nėra tikri, ar visada sulaukia tokios paramos, o tik labai maža dalis darbuotojų (1,64%) nesutinka. Teiginio vertinimo vidurkis siekia 4,44, todėl galima teigti, kad įstaigoje vyrauja palanki tarpusavio pagalbos ir bendradarbiavimo kultūra, o dauguma darbuotojų jaučiasi gaunantys reikalingą kolegų palaikymą darbo metu.

23 pav. pateiktas teiginio “Patiriu pelnytą kolegų pagarbą darbe”, o 24 pav. - teiginio “Kolegos noriai išklauso mano su darbu susijusias problemas” vertinimo pasiskirstymai.



23 pav. Teiginio “Patiriu pelnytą kolegų pagarbą darbe” vertinimo pasiskirstymas (vidurkis=4,30).



24 pav. Teiginio “Kolegos noriai išklauso mano su darbu susijusias problemas” vertinimo pasiskirstymas (vidurkis=4,44).

pagarbą darbe” vertinimo pasiskirstymas (vidurkis=4,08).	mano su darbu susijusias problemas” vertinimo pasiskirstymas (vidurkis=4,56).
---	--

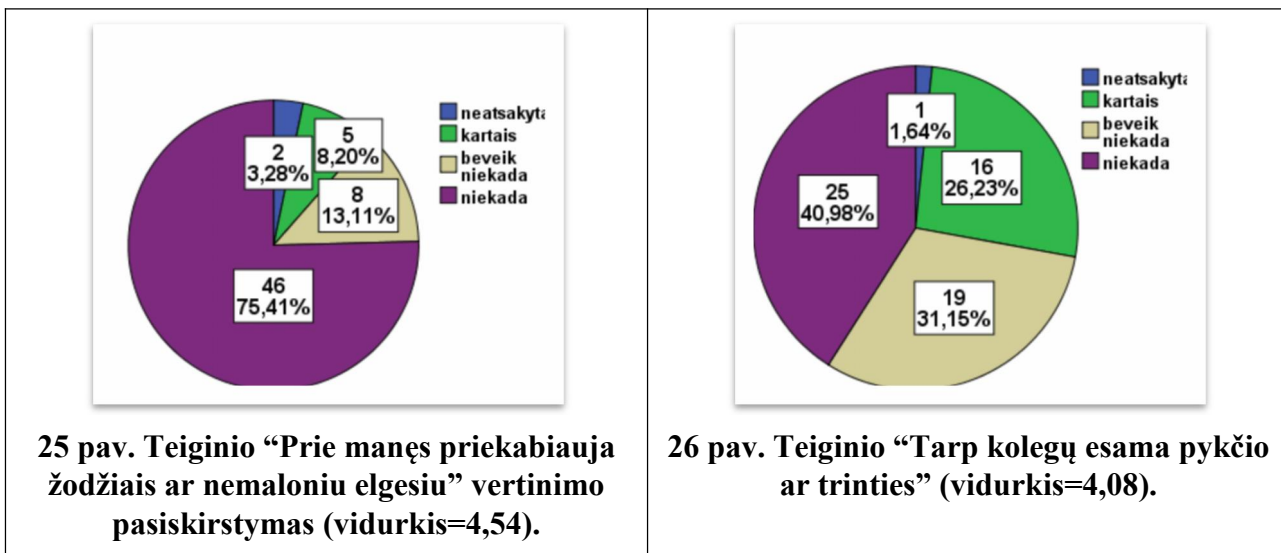
23 pav. Pateikti rezultatai atskleidžia darbuotojų požiūrį į kolegų pagarbą darbo aplinkoje. Dauguma darbuotojų jaučia pelnytą kolegų pagarbą darbe: 40,98% darbuotojų visiškai sutinka su teiginiu, o dar 32,79% sutinka. Tuo tarpu 22,95% darbuotojų pasirinko neutralų atsakymo variantą, kas gali reikšti, jog jų patirtis šiuo klausimu nėra vienareikšmė arba priklauso nuo konkrečių situacijų. Tik 1,64% darbuotojų nesutinka su teiginiu. Teiginio vertinimo vidurkis siekia **4,08**, todėl galima teigti, kad darbuotojai iš esmės jaučia kolegų pagarbą ir vertinimą darbo aplinkoje.

24 pav. Pateikti rezultatai rodo, kad darbuotojai gana palankiai vertina kolegų palaikymą darbo aplinkoje. Didžioji dalis darbuotojų nurodė, jog kolegės noriai išklauso jų su darbu susijusias problemas: 60,66% darbuotojų visiškai sutiko, o dar 34,43% sutiko. Tuo tarpu 4,92% darbuotojų pasirinko neutralų atsakymo variantą (nei taip, nei ne). Teiginio vertinimo vidurkis siekia **4,56**, todėl galima teigti, kad dauguma darbuotojų jaučiasi suprasti ir palaikomi kolegų. Tai rodo palankią bendradarbiavimo ir tarpusavio pagalbos atmosferą įstaigoje.

Apibendrinimas: Bendras kolegų paramos veiksnio vidurkis siekia **4,35**, o tai rodo, kad darbuotojai jaučia stiprią kolegų paramą ir tarpusavio bendradarbiavimą darbo aplinkoje. Aukšti atskirų teiginių vidurkiai (nuo 4,08 iki 4,56) patvirtina, kad įstaigoje vyrauja palanki tarpusavio santykių, pagalbos ir bendradarbiavimo kultūra. Tai rodo, kad darbuotojai dažniausiai gali pasikliauti kolegų palaikymu, o tokia darbo aplinka prisideda prie geresnės psichosocialinės atmosferos, didesnio saugumo jausmo ir efektyvesnio komandinio darbo. Bendras šio veiksnio vertinimas leidžia laikyti riziką priimtina.

III.1.5. Tarpusavio santykių veiksnys

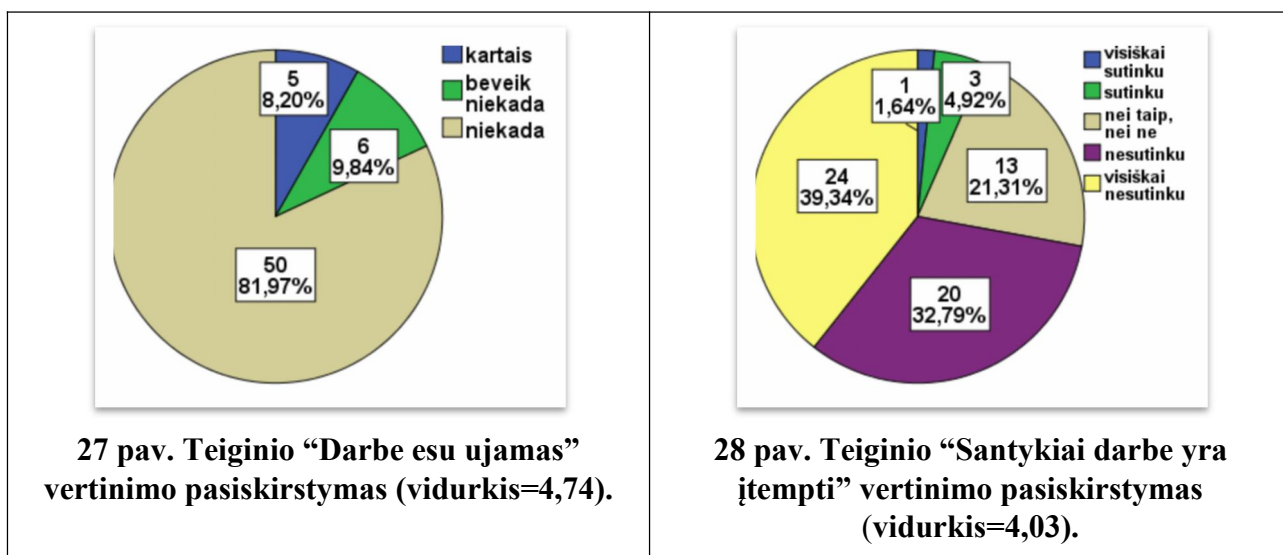
Veiksnių, susijusių su tarpusavio santykiais, duomenų analizės rezultatai pateikti 25–28 paveiksluose (N=61). 25 pav. pateiktas teiginio “Prie manęs priekabiauja žodžiais ar nemalonių elgesiu”, o 26 pav. - teiginio “Tarp kolegų esama pykčio ar trinties” vertinimo pasiskirstymai.



25 pav. Tyrimo rezultatai rodo, kad didžioji dauguma darbuotojų su tokio pobūdžio elgesiu darbo vietoje nesusiduria. Net 75,41% darbuotojų nurodė, jog tokio elgesio niekada nepatiria, o tik nedidelė dalis pažymėjo, kad tokios situacijos pasitaiko beveik niekada (13,11%) arba kartais (8,20%). Teiginio vertinimo vidurkis siekia **4,54**, todėl galima daryti prielaidą, kad darbuotojai darbo vietoje jaučiasi saugūs ir gerbiami.

26 pav. Panaši tendencija atsiskleidžia vertinant santykius tarp kolegų. Daugiau nei du trečdaliai darbuotojų nurodė, kad pyktis ar trintis kolektyve niekada (40,98%) arba beveik niekada (31,15%) nepasitaiko, nors 26,23% darbuotojų pripažino, kad kartais tam tikra įtampa tarp kolegų gali pasireikšti. Teiginio vertinimo vidurkis siekia **4,08**, todėl galima teigti, kad bendras kolektyvo mikroklimatas vertinamas gana teigiamai.

27 pav. pateiktas teiginio “Darbe esu ujamas”, o 28 pav. - teiginio “Santykiai darbe yra įtempti” vertinimo pasiskirstymai.



27 pav. Vertinant patiriamą ujamumą darbe, dauguma darbuotojų nurodė, kad tokio elgesio niekada nepatiria - 81,97%. Beveik dešimtadalis (9,84%) pažymėjo, kad tokios situacijos pasitaiko beveik niekada, o 8,20% darbuotojų teigė, kad ujamumas pasitaiko kartais. Teiginio vertinimo vidurkis siekia **4,74**, todėl galima daryti išvadą, kad didžioji dalis darbuotojų darbo aplinkoje jaučiasi saugūs ir sisteminių neigiamų elgesį savo atžvilgiu nepatiria.

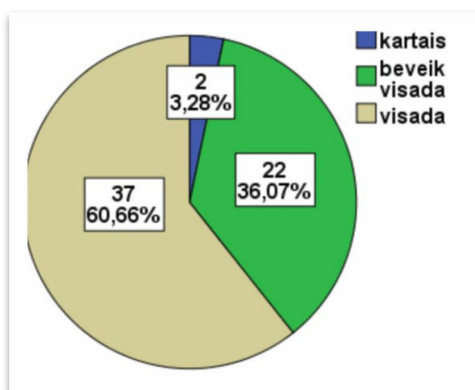
28 pav. Vertinant bendrą santykių įtampą darbe, dauguma darbuotojų (32,79%) nesutiko su teiginiu, kad santykiai darbo aplinkoje yra įtempti. Vis dėlto dalis darbuotojų (21,31%) pasirinko neutralų atsakymo variantą, o pavieniai darbuotojai pripažino kartais jaučiantys įtampą (sutinku 4,92%, visiškai sutinku 1,64%). Teiginio vertinimo vidurkis siekia **4,03**, todėl galima teigti, kad nepaisant pavienių įtemptų situacijų, bendras tarpusavio santykių klimatas įstaigoje vertinamas teigiamai.

Apibendrinimas: Apibendrinant 25–28 pav. pateiktus duomenis apie tarpusavio santykius darbe, galima teigti, kad darbuotojai darbo aplinką vertina gana palankiai - bendras šio veiksnio vidurkis siekia **4,35**. Tai rodo, kad dauguma darbuotojų darbo aplinkoje jaučiasi saugūs, retai susiduria su neigiamu elgesiu ar konfliktinėmis situacijomis, o kolektyvo mikroklimatas yra gana stabilus ir pozityvus. Vis dėlto pavieniai įtampos ar nesutarimų atvejai rodo, kad šiai sričiai verta ir toliau skirti dėmesio, siekiant išlaikyti ir stiprinti gerą įstaigos psichologinę aplinką.

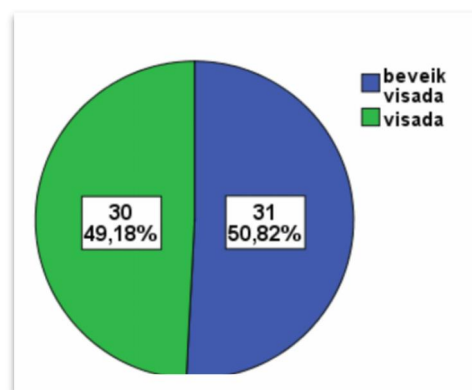
III.1.6. Darbo vaidmens veiksnys

Veiksnių, susijusių su darbo vaidmeniu, duomenų analizės rezultatai pateikti 29–33 paveiksluose (N=61).

29 pav. pateiktas teiginio “Man aišku, ko iš manęs tikimasi darbe”, o 30 pav. - teiginio “Žinau, kaip atlikti savo darbą” vertinimo pasiskirstymai.



29 pav. Teiginio “Man aišku, ko iš manęs tikimasi darbe” vertinimo pasiskirstymas (vidurkis=4,57).

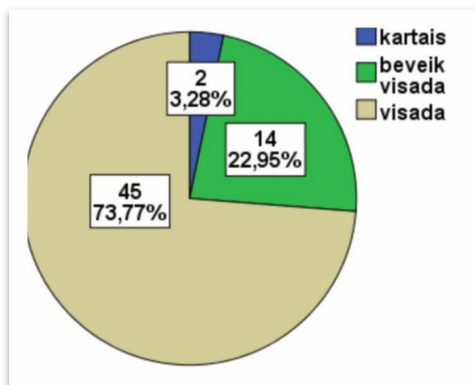


30 pav. Teiginio “Žinau, kaip atlikti savo darbą” vertinimo pasiskirstymas (vidurkis=4,49).

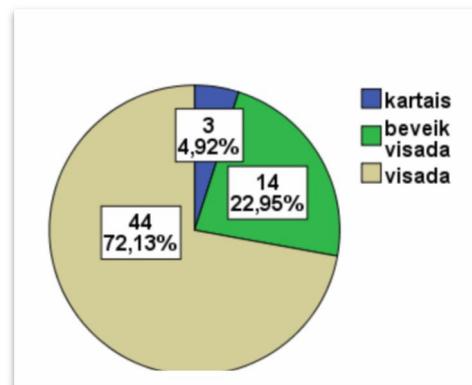
29 pav. Atsakymai į teiginį rodo, kad didžioji dalis darbuotojų turi aiškų supratimą apie savo darbo lūkesčius: 60,66% apklaustųjų teigia, kad visada žino, ko iš jų tikimasi darbe, o dar 36,07% nurodo, kad tokį aiškumą turi beveik visada. Tik nedidelė dalis darbuotojų (3,28%) pažymėjo, kad kartais jaučia nesusipratimą dėl savo atsakomybių. Teiginio vertinimo vidurkis siekia **4,57**, todėl galima teigti, kad įstaigoje vyrauja aiški darbo struktūra ir komunikacija, nes dauguma darbuotojų jaučiasi informuoti apie savo pareigas ir lūkesčius.

30 pav. Matyti, kad 49,18% darbuotojų visada žino, kaip atlikti savo darbą, o dar 50,82% - beveik visada. Teiginio vertinimo vidurkis siekia **4,49**, kas rodo gerą kompetenciją, savarankiškumą ir pasitikėjimą savo gebėjimais darbo aplinkoje.

31 pav. pateiktas teiginio “Man aiškios mano pareigos ir atsakomybė”, o 32 pav. - teiginio “Man yra aiškūs mano padaliniui keliami tikslai ir uždaviniai” vertinimo pasiskirstymai.



31 pav. Teiginio “Man aiškios mano pareigos ir atsakomybė” vertinimo pasiskirstymas (vidurkis=4,70).

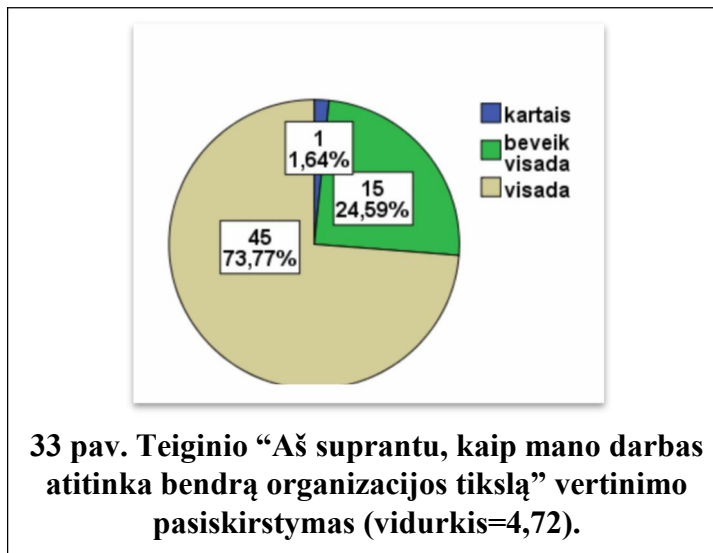


32 pav. Teiginio “Man yra aiškūs mano padaliniui keliami tikslai ir uždaviniai” vertinimo pasiskirstymas (vidurkis=4,67).

31 pav. Pateikti rezultatai rodo, kad dauguma darbuotojų (73,77%) mano, jog jų pareigos ir atsakomybė yra visada aiškios, o 22,95% - beveik visada. Tik nedidelė dalis darbuotojų (3,28%) teigė, kad kartais jaučia neaiškumą dėl savo pareigų. Teiginio vertinimo vidurkis siekia **4,70**, todėl galima teigti, kad darbuotojai jaučiasi gerai informuoti apie savo pareigas ir atsakomybę, o darbo struktūra įstaigoje yra aiški.

32 pav. Matyti, kad didžioji dauguma darbuotojų turi aiškų supratimą apie savo padalinio tikslus ir uždavinius: 72,13% darbuotojų nurodė, kad tikslai ir uždaviniai jiems yra visada aiškūs, o 22,95% - beveik visada. Tik nedidelė dalis darbuotojų (4,92%) teigė, kad kartais jaučia neaiškumą dėl padalinio tikslų. Teiginio vertinimo vidurkis siekia **4,67**, todėl galima teigti, kad darbuotojai daugumoje turi gerą supratimą apie padalinio tikslus ir uždavinius, o darbo struktūra bei komunikacija įstaigoje yra aiški.

33 pav. pateiktas teiginio “Aš suprantu, kaip mano darbas atitinka bendrą organizacijos tikslą” vertinimo pasiskirstymas.



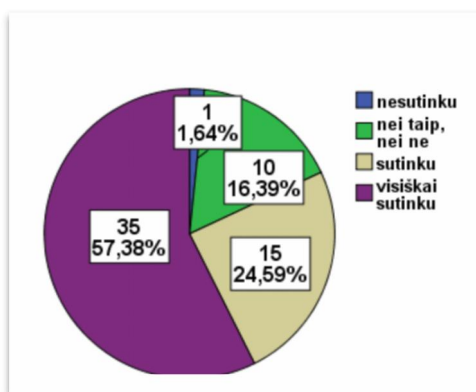
33 pav. Matyti, kad didžioji dauguma darbuotojų turi aiškų supratimą, kaip jų darbas prisideda prie bendro organizacijos tikslo. 73,77% darbuotojų teigė, kad visada supranta šį ryšį, o 24,59% - beveik visada. Tik nedidelė dalis darbuotojų (1,64%) nurodė, kad kartais supranta, kaip jų darbas atitinka bendrą organizacijos tikslą. Teiginio vertinimo vidurkis siekia **4,72**, todėl galima teigti, kad darbuotojai daugumoje supranta savo darbo reikšmę organizacijos tikslų įgyvendinimui, o įstaigoje vyrauja aiški tikslų struktūra ir komunikacija.

Apibendrinimas: Darbo vaidmens veiksnio bendras vidurkis (**4,63**) rodo, kad darbuotojai daugumoje turi aiškų supratimą apie savo pareigas, atsakomybę, darbo lūkesčius bei padalinio tikslus. Dauguma darbuotojų visada arba beveik visada žino, ko iš jų tikimasi (vidurkis 4,57), kaip atlikti savo darbą (4,49), kokios yra jų pareigos ir atsakomybė (4,70), kokie padalinio tikslai ir uždaviniai (4,67) bei kaip jų darbas prisideda prie bendro organizacijos tikslo (4,72).

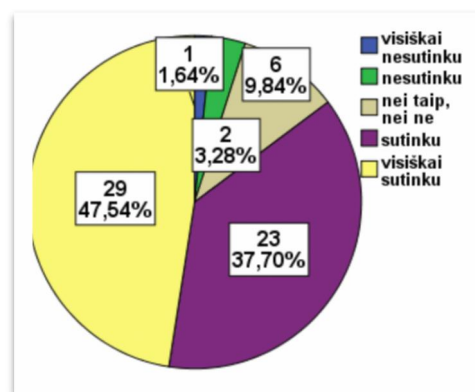
III.1.7. Darbo pokyčių veiksnys

Veiksnių, susijusių su darbo pokyčiais, duomenų analizės rezultatai pateikti 34–36 paveiksluose (N=61).

34 pav. pateiktas teiginio “Aš turiu pakankamai galimybių teirautis vadovų dėl darbo pokyčių”, o 35 pav. - teiginio “Su darbuotojais tariamasi dėl darbo pokyčių” vertinimo pasiskirstymai.



34 pav. Teiginio “Aš turiu pakankamai galimybių teirautis vadovų dėl darbo pokyčių” vertinimo pasiskirstymas (vidurkis=4,38).

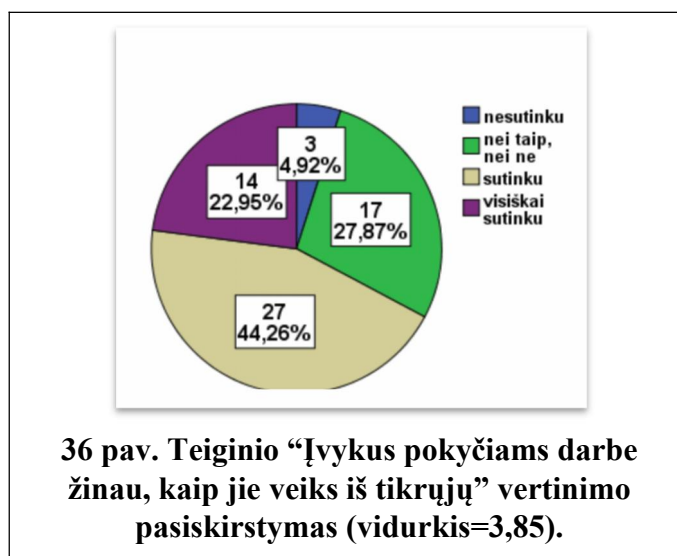


35 pav. Teiginio “Su darbuotojais tariamasi dėl darbo pokyčių” vertinimo pasiskirstymas (vidurkis=4,26).

34 pav. Matyti, kad dauguma darbuotojų teigiamai vertina galimybę teirautis vadovų dėl darbo pokyčių. 57,38% darbuotojų teigė, kad visiškai sutinka, o 24,59% - sutinka su šiuo teiginiu. 16,39% darbuotojų pasisakė neutraliai arba neturėjo aiškios nuomonės, o tik 1,64% nesutiko. Teiginio vertinimo vidurkis siekia **4,38**, todėl galima teigti, kad dauguma darbuotojų mano, jog turi pakankamai galimybių kreiptis į vadovus dėl darbo pokyčių, o psichosocialinė rizika šioje srityje yra priimtina.

35 pav. Matyti, kad 47,54% darbuotojų visiškai sutinka, o 37,70% - sutinka, jog su jais tariamasi dėl darbo pokyčių. 9,84% darbuotojų pasirinko neutralų atsakymą, 3,28% nesutiko, o 1,64% - visiškai nesutiko. Teiginio vertinimo vidurkis siekia **4,26**, todėl galima teigti, kad dauguma darbuotojų mano, jog su jais tariamasi dėl darbo pokyčių, tačiau kai kurie darbuotojai jaučia, jog ne visada atsižvelgiama į jų pasiūlymus.

36 pav. pateikti teiginio “Įvykus pokyčiams darbe žinau, kaip jie veiks iš tikrųjų” vertinimo pasiskirstymas.



36 pav. Teiginio “Įvykus pokyčiams darbe žinau, kaip jie veiks iš tikrųjų” vertinimo pasiskirstymas (vidurkis=3,85).

36 pav. Atsakymų į teiginį analizė rodo, kad 44,26% darbuotojų sutinka, o 22,95% visiškai sutinka, jog žino, kaip pokyčiai darbe veiks iš tikrųjų. 4,92% darbuotojų nesutinka su šiuo teiginiu, o 27,87% darbuotojų pasisako neutraliu požiūriu (nei sutinka, nei nesutinka). Teiginio vertinimo

vidurkis siekia **3,85**, kas rodo, kad darbuotojai nėra visiškai tikri dėl pokyčių poveikio ir jų įgyvendinimo. Tai reiškia, jog šioje srityje gali būti naudinga didesnė informacija bei aiškesnė komunikacija.

Apibendrinimas. Bendras darbo pokyčių vertinimo vidurkis (**4,16**) rodo, kad dauguma darbuotojų yra teigiamai nusiteikę dėl darbo pokyčių ir pripažįsta, kad tiek vadovas, tiek darbuotojai aktyviai dalyvauja jų įgyvendinime. Didžioji dalis darbuotojų jaučia, kad turi pakankamai informacijos apie pokyčių poveikį jų darbui. Vis dėlto daliai darbuotojų įstaigos pokyčių valdymas ir pasirengimas prisitaikyti prie jų nėra visiškai aiškūs arba jie neturi tvirtos nuomonės. Todėl papildoma informacija ir komunikacija apie pokyčių pasekmes galėtų būti naudinga.

III. 1.8. Apibendrinimas – psichosocialinės rizikos veiksnių vertinimas

Tyrimo rezultatai rodo (žr. 2-36 pav.), kad dauguma psichosocialinės rizikos veiksnių įstaigoje vertinami palankiai, o bendras darbuotojų patiriamos rizikos lygis laikomas priimtiniu (bendras visų veiksnių vidurkis **4,20**).

Stiprioji psichosocialinė sritis (maža rizika):

Darbo vaidmuo (vidurkis 4,63) - darbuotojai aiškiai supranta savo pareigas, atsakomybę ir padalinio tikslus.

Kolegų parama (vidurkis 4,35) ir tarpusavio santykiai (vidurkis 4,35) – darbuotojai gauna emocinę paramą, bendradarbiavimas ir mikroklimatas vertinami labai teigiamai.

Darbo pokyčiai (vidurkis 4,16) - dauguma darbuotojų teigiamai vertina pokyčius ir turi pakankamai informacijos apie jų poveikį darbui, nors kai kuriems procesas gali būti ne visiškai aiškus.

Vidutinė psichosocialinė sritis (maža rizika):

Vadovo parama (vidurkis 4,08) – darbuotojai dažniausiai jaučia palaikymą emociškai įtemptose situacijose ir gali atvirai pasikalbėti su tiesioginiu vadovu. Motyvacinė vadovo veikla įvertinta šiek tiek žemiau, todėl šioje srityje gali būti tobulinimo galimybių.

Darbo kontrolė (vidurkis 4,00) - darbuotojai turi pakankamą savarankiškumą, gali planuoti darbo procesą, pasirinkti užduočių atlikimo tvarką ir laiką bei priimti sprendimus, jei tai atitinka organizacijos tikslus. Siekiant dar labiau skatinti darbuotojų įsitraukimą, galima apsvarstyti galimybes didinti sprendimų priėmimo laisvę ar tam tikrų užduočių pasirinkimo galimybes.

Darbo reikalavimai (vidurkis 3,83) - bendras darbo krūvis ir terminai vertinami kaip priimtini, nors tam tikrose situacijose gali pasitaikyti intensyvesnis darbo tempas.

III.1.9. Psichosocialinės rizikos veiksnių pokyčiai 2024 - 2025 m.

Šiame poskyryje pateikiama 2024 m. [1] ir 2025 m. darbuotojų patiriamo streso bei psichosocialinės darbo aplinkos veiksnių analizė. Pokyčių vertinimas leidžia nustatyti, kuriose srityse darbo aplinka gerėjo, kuriose išliko iššūkiai ir planuoti prevencines priemones darbuotojų gerovei stiprinti.

1 lentelė. Psichosocialinės rizikos veiksnių vidurkiai 2024 - 2025 m. ir pokyčiai.

Nr.	Psichosocialinės rizikos veiksnys	2025 metų	2024 metų [1]	Skirtumas (2025-2024 m.)
1.	Darbo reikalavimų veiksnys	3,83	3,70	+0,13
2.	Darbo kontrolės veiksnys	4,00	3,91	+0,09
3.	Vadovo paramos veiksnys	4,08	4,24	-0,16
4.	Kolegų paramos veiksnys	4,35	4,26	+0,09

5.	Tarpusavio santykių veiksnys	4,35	4,33	+0,02
6.	Darbo vaidmens veiksnys	4,63	4,51	+0,12
7.	Darbo pokyčių veiksnys	4,16	4,20	-0,04
8.	Bendras	4,20	4,16	+0,04

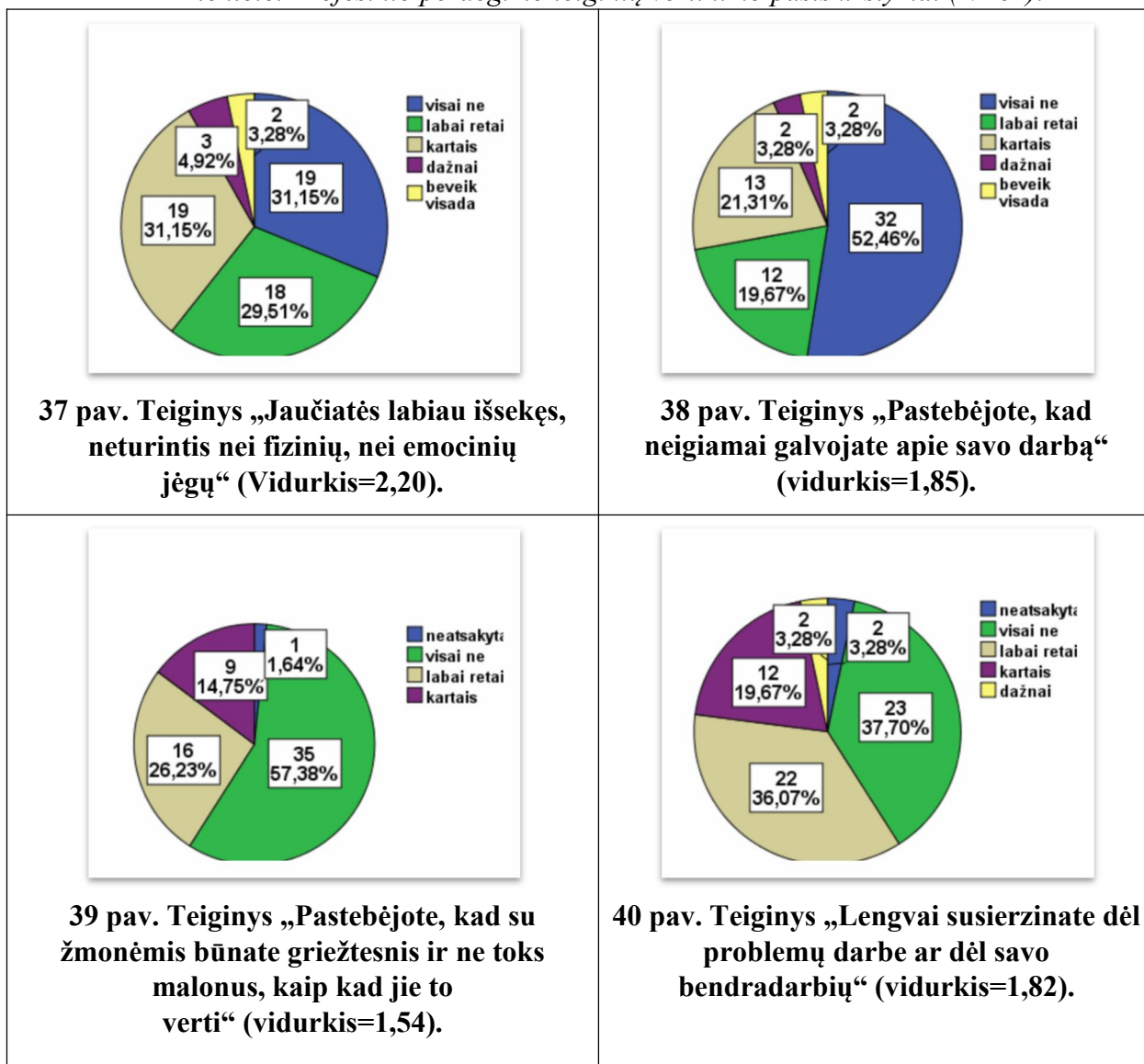
Remiantis atliktu psichosocialinės rizikos vertinimu (žr. 1 lentelę), bendras vertinimas 2025 metais šiek tiek pagerėjo, palyginti su 2024 metais [1] (padidėjo 0,04 balo, tai sudaro 0,96% pokytį). Tačiau kai kurios sritys rodė nedidelį, bet pastebimą suprastėjimą. Pavyzdžiui, darbo pokyčių veiksnys sumažėjo 0,04 balo, rodantį nedidelį suprastėjimą šioje srityje. Vadovo parama sumažėjo 0,16 balo (3,7% pokytis), kas reiškia, kad darbuotojai jautė šiek tiek mažesnę vadovo palaikymą. Šie pokyčiai galėjo turėti įtakos darbuotojų motyvacijai ir pasitenkinimui darbu.

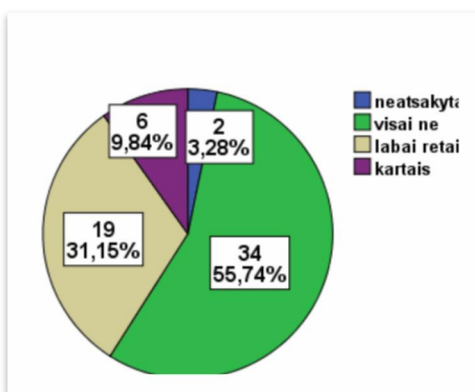
Nors bendras vertinimas rodo teigiamą tendenciją, darbo pokyčių valdymo ir vadovo paramos sumažėjimas signalizuoja, kad šiose srityse reikalingas didesnis dėmesys.

III.2. Profesinis perdegimas

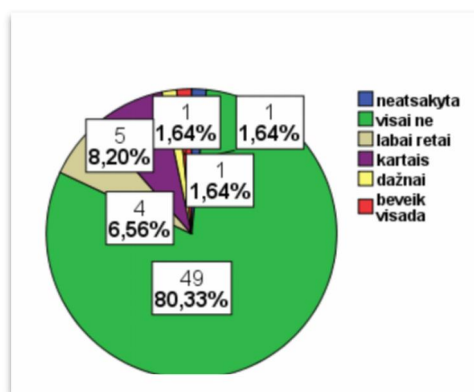
2 lentelėje (žr. 37-51 pav.) pateikti profesinio perdegimo veiksnių duomenų analizės rezultatai.

2 lentelė. Profesinio perdegimo teiginių vertinimo pasiskirstymai (N=61).

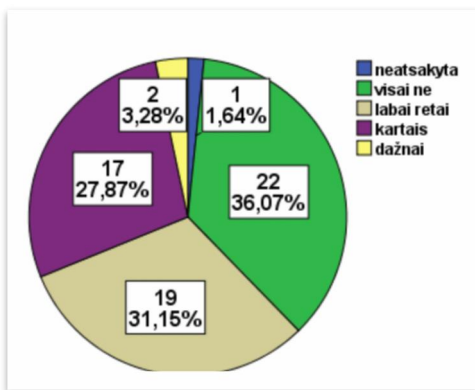




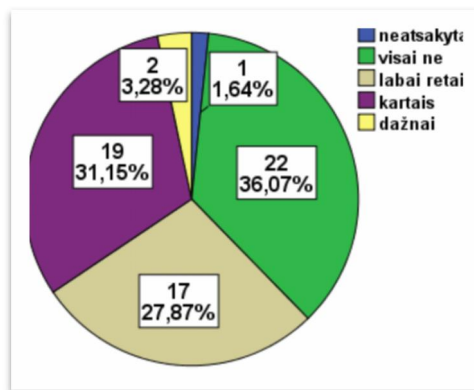
41 pav. Teiginys „Jaučiatės nesuprasti ir neįvertinti savo kolegų“ (vidurkis=1,48).



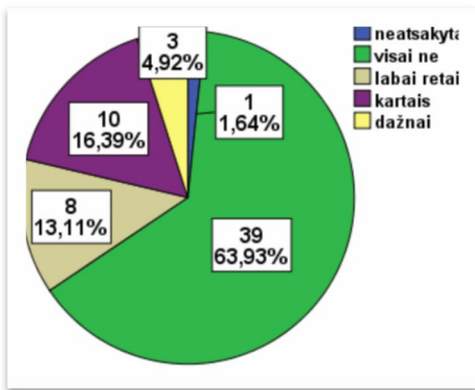
42 pav. Teiginys „Jums atrodo, kad neturite su kuo pasikalbėti“ (vidurkis=1,33).



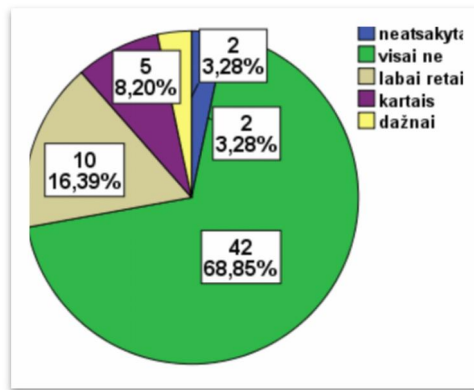
43 pav. Teiginys „Jaučiatės pasiekęs mažiau nei galėtumėte“ (vidurkis=1,95).



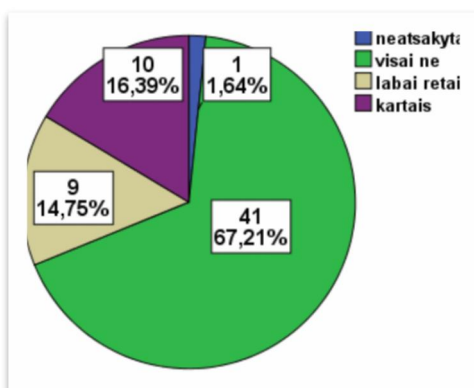
44 pav. Teiginys „Jums atrodo, kad iš savo darbo gaunate mažiau nei norėtumėte“ (vidurkis=1,98).



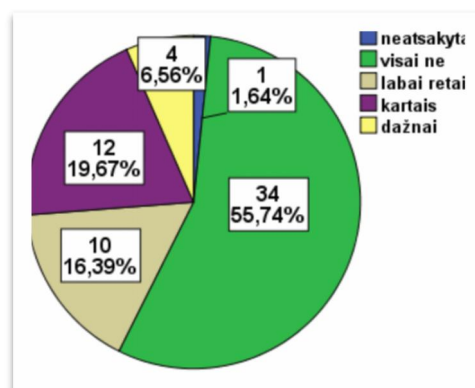
45 pav. Teiginys „Jaučiatės tarsi nuolat būtumėt spaudžiamas“ (vidurkis=1,59).



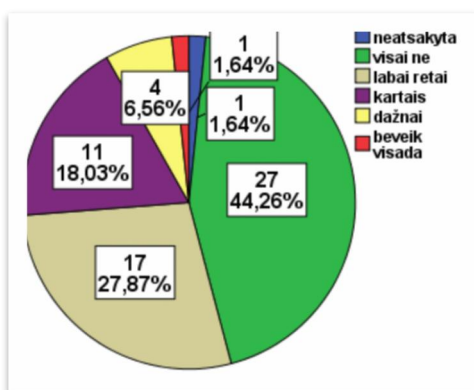
46 pav. Teiginys „Jums atrodo, kad esate ne toje organizacijoje ar ne toje profesijoje“ (vidurkis=1,39).



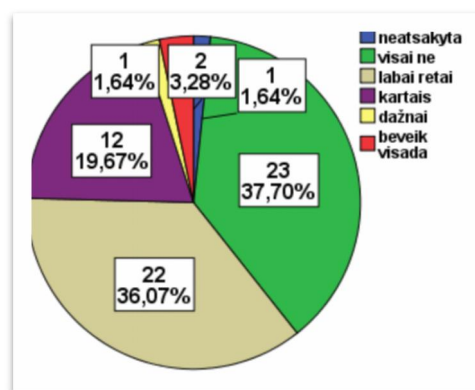
47 pav. Teiginys „Nusivylėte savo darbu“ (vidurkis=1,46).



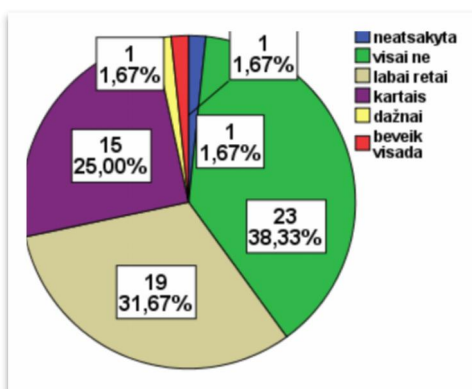
48 pav. Teiginys „Jaučiate, kad organizacijos politika ar biurokratija trukdo Jums gerai atlikti darbą“ (Vidurkis=1,74).



49 pav. Teiginys „Jums atrodo, kad darbo turite gerokai nei praktiškai įmanoma padaryti“ (vidurkis=1,86).



50 pav. Teiginys „Jaučiatės neturintis laiko padaryti daug svarbių dalykų kokybiškai“ (vidurkis=1,92).



51 pav. Teiginys „Jums atrodo, kad negalite susiplanuoti tiek, kiek norėtumėt“ (vidurkis=1,92).

Apibendrinimas. Apibendrinus 37–51 pav. pateiktus darbuotojų atsakymus, nustatyta, kad bendras profesinio perdegimo vidurkis siekia 1,73, todėl rizika įstaigoje laikoma priimtina.

Didžiausi vidurkiai susiję su nuovargio ir darbo krūvio aspektais: darbuotojai dažniau nurodė, kad jaučiasi fiziškai ir emociškai išsekę (2,20), ne visada pavyksta pasiekti tiek, kiek galėtų (1,95),

trūksta laiko svarbiems darbams atlikti kokybiškai (1,92) bei tinkamai planuoti darbus (1,92). Taip pat dalis darbuotojų jaučia, kad iš darbo gauna mažiau nei norėtųsi (1,98).

Silpnėsi perdegimo požymiai susiję su socialiniu atsiribojimu ir nusivylimu darbu: darbuotojai retai jaučiasi neturintys su kuo pasikalbėti (1,33), esantys ne toje profesijoje ar organizacijoje (1,39) arba neįvertinti kolegų (1,48).

Pokyčiai 2024–2025 m.:

- 2024 m. vidurkis – **1,84** [1],
- 2025 m. vidurkis – **1,73**.

Tai rodo teigiamą pokytį - mažesnę profesinio perdegimo riziką ir geresnę darbuotojų savijautą.

Apibendrinant galima teigti, kad įstaigoje ryškių profesinio perdegimo požymių nenustatyta, tačiau tam tikri darbo krūvio ir laiko planavimo aspektai gali kelti didesnę nuovargį darbuotojams, todėl verta į juos atkreipti dėmesį.

IV. Darbuotojų išreikštos nuomonės apie darbo sąlygas ir aplinką

Į klausimą „*Ką dar norėtumėte pažymėti apie savo darbą (darbo sąlygas, įtampą, sveikatą ir pan.)?*“ atsakė 12 darbuotojų. Atsakymai rodo, kad darbuotojai vertina palaikančią ir bendradarbiaujančią atmosferą, kurioje skatinamas tarpusavio pasitikėjimas, pagalba ir žmogiškosios vertybės. Taip pat pabrėžiama, kad vadovybė yra prieinama, išklauso darbuotojus ir padeda spręsti kylančias problemas, o tai prisideda prie geros emocinės savijautos darbe.

Darbuotojai pažymi, kad, nepaisant pasitaikančių iššūkių, dauguma problemų yra išsprendžiamos, o kolektyvas geba efektyviai susidoroti su sunkumais. Dalis darbuotojų netgi pabrėžia, kad į darbą eina su malonumu.

Vis dėlto, identifikuoti ir tam tikri tobulintini aspektai. Pastebimas bendradarbiavimo su kitomis įstaigomis ir specialistais trūkumas, taip pat kai kuriais atvejais minimas darbo etikos stiprinimo poreikis. Darbo pobūdis įvardijamas kaip psichologiškai ir emociškai sudėtingas, ypač dėl darbo su paslaugų gavėjais, kurie nenori bendradarbiauti ir prisiimti atsakomybės už savo veiksmus. Taip pat pažymima, kad darbo krūvis yra kintantis ir priklauso nuo paslaugų gavėjų poreikių bei situacijų sudėtingumo.

Apibendrinant galima teigti, kad darbuotojai yra lojalūs įstaigai, vertina darbo aplinką ir komandą, tačiau mato galimybių tobulinti tarpinstitucinį bendradarbiavimą bei stiprinti profesinės etikos principų laikymąsi.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

1. Tyrime dalyvavo **92%** darbuotojų, todėl gauti rezultatai laikytini patikimais ir gali būti naudojami visos įstaigos darbo sąlygų vertinimui. Aukštas dalyvavimo rodiklis rodo darbuotojų aktyvų įsitraukimą, pasitikėjimą tyrimu ir norą prisidėti prie darbo aplinkos gerinimo.

2. Vertinant psichosocialinius rizikos veiksnius nustatyta, kad įstaiga pasižymi palankiomis darbo sąlygomis. **Stipriausios sritys** - darbo vaidmuo, kolegų parama ir tarpusavio santykiai - rodo aiškiai apibrėžtas atsakomybes, gerą bendradarbiavimą ir tarpusavio palaikymą.

Vidutiniu lygiu įvertinti veiksniai - darbo reikalavimai, darbo kontrolė, vadovo parama ir darbo pokyčiai taip pat vertinami kaip priimtini, jų keliama rizika yra nedidelė ir nereikalauja skubių priemonių. Nenustatyta veiksnių, kurių vidurkiai patektų į toleruotinos ar aukštos rizikos sritį (2,5–3,5).

2025 m. psichosocialinės rizikos vertinimas parodė nedidelį bendrą pagerėjimą palyginti su 2024 m. (0,04 balo; 0,96%). Tačiau darbo pokyčių valdymo ir vadovo paramos srityse nustatyti nedideli neigiami pokyčiai.

Rekomenduojama:

- stiprinti darbo pokyčių valdymą, užtikrinant aiškia ir savalaikę komunikaciją;
- gerinti vadovo paramą, ypatingą dėmesį skiriant grįžtamajam ryšiui, darbuotojų motyvavimui ir emociniam palaikymui;
- nuolat stebėti šias sritis, siekiant užtikrinti ilgalaikę darbuotojų gerovę.

3. 2025 m. įstaigoje ryškių profesinio perdegimo požymių nenustatyta, tačiau tam tikri darbo krūvio ir laiko planavimo aspektai gali kelti didesnę nuovargį darbuotojams.

Profesinio perdegimo rizika sumažėjo (2025 m. vidurkis - 1,73, 2024 m. - 1,84 [1]), kas rodo teigiamą pokytį ir gerėjančią darbuotojų savijautą.

Rekomenduojama:

- toliau stebėti darbo krūvį ir užduočių paskirstymą;
- skatinti efektyvų darbo planavimą ir prioritetų nustatymą;
- užtikrinti, kad profesinio perdegimo prevencija išliktų nuolatiniu prioritetu.

4. Darbuotojų nuomonė apie darbo sąlygas rodo, kad jie yra patenkinti savo darbu ir darbo aplinka. Teigiamai vertinama palaikanti atmosfera, kolegų bendradarbiavimas, vadovybės prieinamumas ir gebėjimas spręsti problemas.

Vis dėlto nustatyti tobulintini aspektai:

- stiprinti tarpinstitucinį bendradarbiavimą;
- didinti darbo etikos principų laikymąsi;
- efektyviau valdyti darbo krūvio svyravimus ir psichologiškai sudėtingas situacijas.

5. Siekiant stebėti pokyčius ir užtikrinti tvarią darbuotojų savijautą, rekomenduojama psichosocialinės rizikos ir profesinio perdegimo vertinimą atlikti reguliariai.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Joniškio rajono vaiko ir šeimos gerovės centras (2024 m. vasaris). *Joniškio rajono vaiko ir šeimos gerovės centro darbuotojų psichosocialinių rizikos veiksnių ir profesinio perdegimo tyrimo ataskaita*. Paskelbta darbuotojams. Joniškis.

2. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas 2005 m. rugpjūčio 24 d. Nr. V-699/A1-241 „Dėl psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodinių nurodymų patvirtinimo“. Vilnius.

3. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2012 m. spalio 25 d. Nr. A1-457/V-961 įsakymas „Dėl profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo“. Vilnius.

4. *Streso darbe valdymo standartai*. Higienos institutas [žiūrėta 2025 m. vasario 23 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.hi.lt/profesines-sveikatos-irankiai-streso-darbe-valdymo-standartai/>.

Parengė:

Globos centro psichologė

Jolanta Kužmarskienė