

JONIŠKIO RAJONO VAIKO IR ŠEIMOS GEROVĖS CENTRAS

Joniškio rajono vaiko ir šeimos gerovės centro
direktorei

JONIŠKIO RAJONO VAIKO IR ŠEIMOS GEROVĖS CENTRO DARBUOTOJŲ PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ IR PROFESINIO PERDEGIMO TYRIMO ATASKAITA

Tyrimo atlikimo data: 2024 m. gruodžio mėn.

Tyrimą atliko ir ataskaitą parengė:

Globos centro psichologė

Jolanta Kužmarskienė

(2023 m. spalio 16 d. išduotas psichosocialinės rizikos veiksnių vertinimo kursų pažymėjimas Nr. 2023/010)

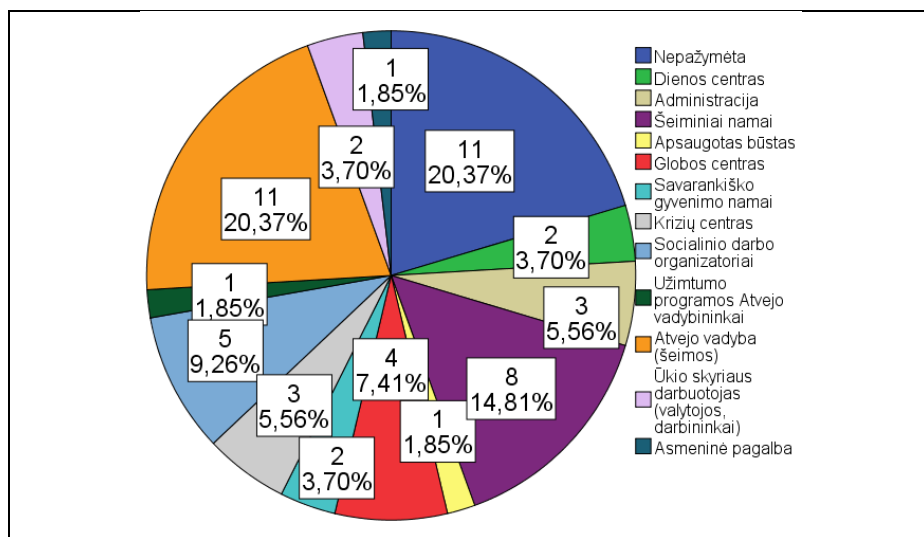
2025 m. vasaris

IVADAS

Šioje ataskaitoje pateikti kasmetinio Jonišio rajono vaiko ir šeimos gerovės centro (toliau tekste ir – įstaiga) darbuotojų psichosocialinės rizikos veiksnių ir profesinio perdegimo tyrimo rezultatai, atlikti pagal direktorės užsakymą.

Šio tyrimo tikslas buvo įvertinti psichosocialinės rizikos veiksnių ir profesinio perdegimo rizikos lygį tarp darbuotojų. Tyrime dalyvavo 54 darbuotojai iš 67, kurie turėjo galimybę užpildyti popierines anketas ir jas įmesti į specialiai tam skirtą dėžutę. Dalyvavimas buvo savanoriškas, užtikrinant anonimiškumą ir suteikiant darbuotojams galimybę išreikšti savo nuomonę bei patirtį be baimės dėl pasekmių. Tyrimo rezultatai padės geriau suprasti psichosocialines darbo sąlygas ir jų įtaką darbuotojų gerovei bei veiklos efektyvumui, taip pat nustatyti galimas intervencijas, siekiant sumažinti perdegimo riziką ir užtikrinti sveikesnę darbo aplinką.

Tyrimas atliktas 2024 metais gruodžio mėnesį, kurio metu buvo išdalintos 67 anketos. Iš jų atgal sugrįžo 54 užpildytos anketos. Tyrime dalyvavo darbuotojai iš skirtingų padalinių, kurių pasiskirstymas pagal padalinį pateiktas 1 paveiksle.



1 pav. Darbuotojų pasiskirstymas pagal padalinį.

Apibendrinus (žr. 1 pav.), darbuotojų pasiskirstymas pagal padalinį rodo, jog daugiausiai darbuotojų dalyvavo iš Atvejo vadybos (šeimos) (11) ir Šeiminių namų (8). Taip pat dalyvavo darbuotojai iš Socialinio darbo organizatorių (5), Globos centro (4), Savarankiško gyvenimo namų (2), Krizių centro (3), Užimtumo programos Atvejo vadybos (1), Ūkio skyriaus (2), Asmeninės pagalbos (1), Dienos centro (2), Administracijos (3). 11 darbuotojų nepažymėjo, iš kurio padalinio jie atstovauja.

Apklausiai atlikti buvo naudojamas trijų dalių klausimynas:

Pirma dalis buvo skirta darbuotojų streso lygiui įvertinti, kuriai naudota 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). Šis klausimynas laisvai prieinamas internetu. SDV klausimyno teiginiams įvertinti taikyta penkiabalė Likerto skalė (teiginių atsakymai vertinami nuo 1 iki 5 balų). Kuo didesnis įvertinimas, tuo palankesnė darbo aplinka ir tuo mažiau darbuotojams streso kelia psichosocialinis veiksnys. Vertinant rezultatus nustatyti tokie rodikliai: **1 – 2,5 – rizika nepriimtina; 2,5 – 3,5 – rizika toleruotina ir 3,5 – 5 – rizika priimtina.**

Antra dalis buvo skirta darbuotojų profesiniam perdegimui įvertinti. Anketoje darbuotojų buvo prašoma įvertinti savo elgesio ir emocijų pasikeitimus per pastaruosius kelis mėnesius penkių balų skalėje. **Vertinant rezultatus iki 3 balų perdegimo darbe rizika yra priimtina, nuo 3 iki 5 – rizika nepriimtina.**

Trečioje dalyje darbuotojų buvo prašoma parašyti tai, ką jie dar norėtų pažymėti apie savo darbą (darbo sąlygas, įtampą, sveikatą ir pan.).

Statistiniai duomenų analizės metodai

Statistinė duomenų analizė buvo atlikta programinės įrangos SPSS (Statistical Package for Social Sciences) statistiniu paketu. Metodikų patikimumas buvo nustatytas apskaičiuojant bendros visos skalės bei kiekvienos subskalės teiginių vidinį suderinamumą (Cronbach's alfa). Šiame tyrime mažiausia Cronbach's alfa yra nuo 0,599 iki 0,926, o tai reiškia, kad teiginių vidinis suderinamumas yra geras.

1. TYRIMO REZULTATAI

1.1. Psichosocialinė rizika

Psichosocialinės rizikos įvertinimui atlikti buvo pateikti teiginiai, kurie atspindi septynis pagrindinius psichosocialinius rizikos veiksnius:

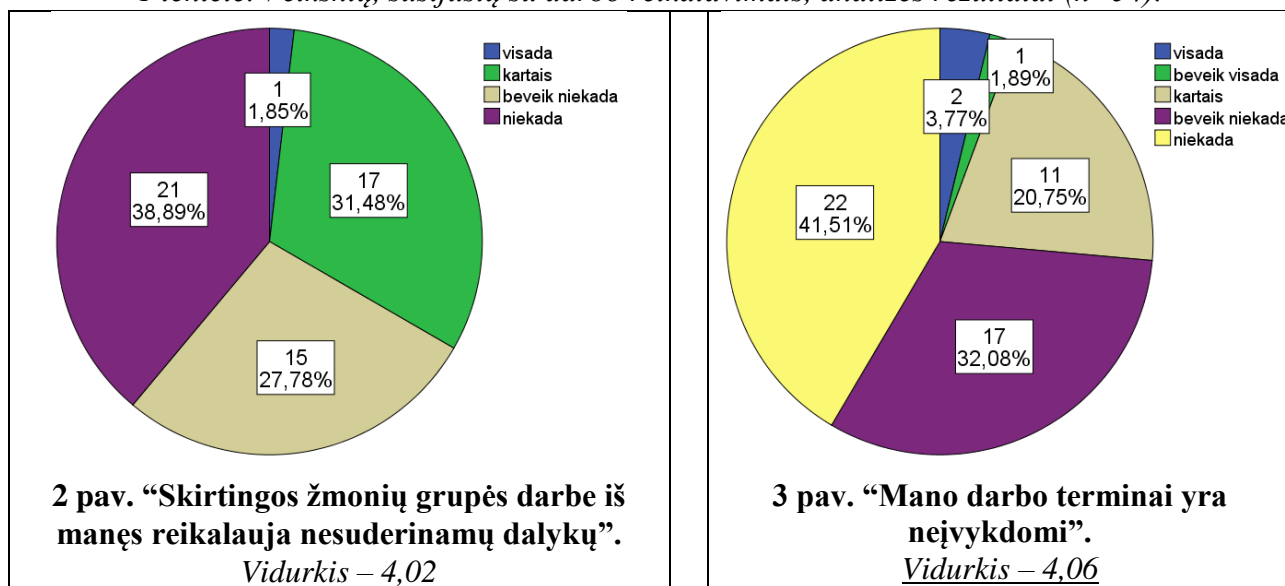
1. **Darbo reikalavimai** – apima užduočių sudėtingumą, darbo krūvį ir terminus.
2. **Darbo kontrolė** – tai darbuotojo galimybė kontroliuoti savo darbo procesą ir priimti sprendimus.
3. **Vadovo parama** – darbdavio ar vadovo teikiama pagalba ir palaikymas.
4. **Kolegų parama** – emocinė parama, pagalba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

Šie veiksniai padeda įvertinti, kaip darbo aplinka gali įtakoti darbuotojų psichologinę ir emocinę gerovę.

1.1.1. Darbo reikalavimų veiksnys

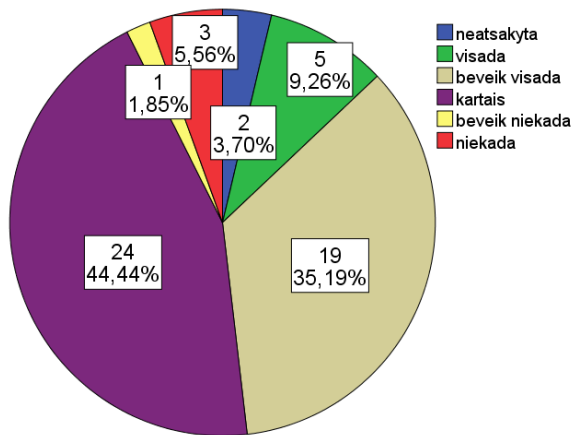
Veiksnių, susijusių su darbo reikalavimais, duomenų analizės rezultatai pateikti 1 lentelėje.

1 lentelė. Veiksnių, susijusių su darbo reikalavimais, analizės rezultatai (n=54).



Atsakymai į šį teiginį rodo (žr. 2 pav.), kad dauguma darbuotojų (38,89%) darbe niekada nepatiria nesuderinamų reikalavimų, o 27,78% - beveik niekada. Tačiau tam tikras darbuotojų procentas (31,48%) nurodo, kad tokie nesuderinami reikalavimai pasitaiko kartais, o 1,85% - teigia, kad tai vyksta visada. Apibendrinus, didžioji dauguma darbuotojų (apie 67%) nepatiria nesuderinamų reikalavimų arba tai patiria tik retkarčiais (31,48%).

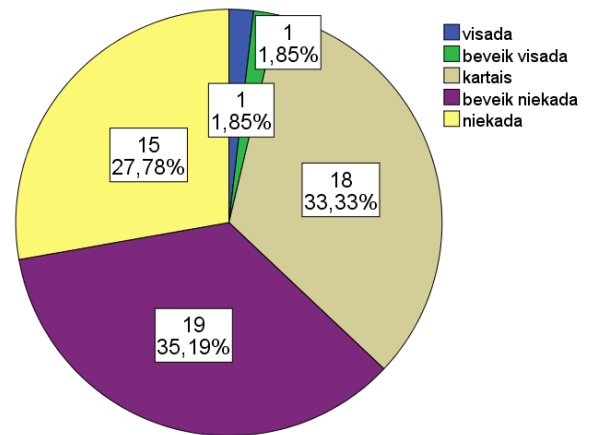
3 paveiksle pateikti rezultatai rodo, kad didžioji dalis darbuotojų mano, jog jų darbo terminai nėra neįvykdomi: 41,51% darbuotojų teigia, kad niekada nesusiduria su šia problema, o 32,08% - beveik niekada. Likusieji, 20,75%, kartais susiduria su šia problema, o 1,89% - dažnai ar beveik visada. Tik 3,77% darbuotojų atsakė, kad jų visada darbo terminai yra neįvykdomi. Tai rodo, kad didžioji dalis darbuotojų yra patenkinti darbo terminų įvykdymu, o tik maža dalis patiria sunkumų.



4 pav. "Turiu dirbti labai intensyviai".

Vidurkis – 2,48

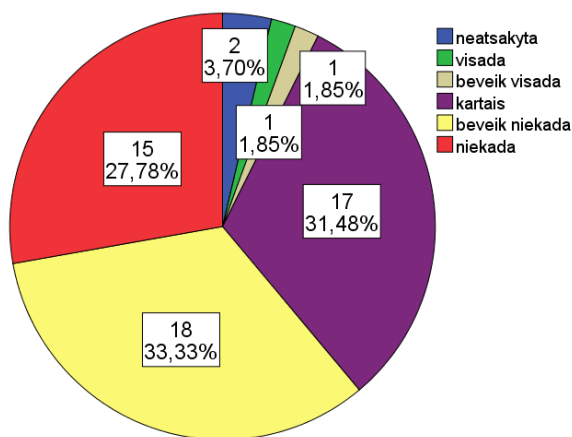
Iš 4 paveiksle pateiktų duomenų matyti, kad dauguma darbuotojų, net 44,44%, atsakė, kad intensyvus darbas jiems pasitaiko tik kartais, o 35,19% nurodė, kad tokia situacija beveik visada lydi jų kasdienybę. 9,26% darbuotojų teigė, kad jie nuolat susiduria su dideliu darbo intensyvumu, o tik 5,56% darbuotojų niekada nepatiria tokio darbo tempo. Galiausiai, 1,85% atsakiusiųjų nurodė, kad jiems beveik niekada nereikia dirbti labai intensyviai. **Apibendrinant, galima teigti, kad dauguma darbuotojų kartais jaučia intensyvų darbą, tačiau yra ir nemaža dalis, kuri tai patiria dažnai.**



5 pav. "Man tenka nevykdyti kai kurių užduočių, nes turiu per daug darbo".

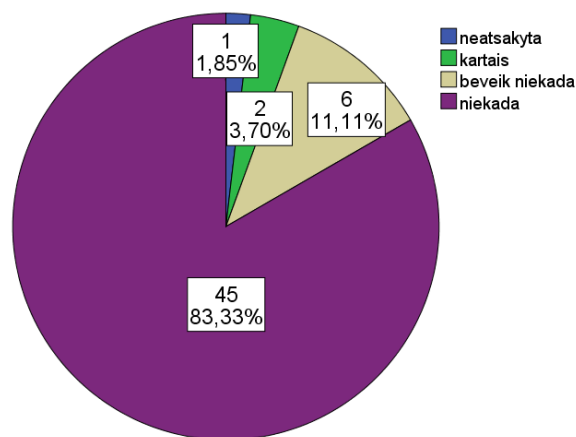
Vidurkis – 3,85

5 paveiksle pateikti atsakymai atspindi darbuotojų požiūrį į užduočių vykdymą, susijusį su darbo krūviu. 33,33% darbuotojų nurodė, kad kartais susiduria su situacija, kai tenka nevykdyti tam tikrų užduočių dėl per didelio darbo kiekio. 27,78% atsakė, kad tokių atvejų niekada nepasitaiko, o 35,19% teigė, kad beveik niekada nesusiduria su šia problema. Tuo tarpu 3,70% darbuotojų nurodė, kad beveik visada arba visada jaučia, jog dėl per didelio darbo krūvio negali atlikti visų užduočių.



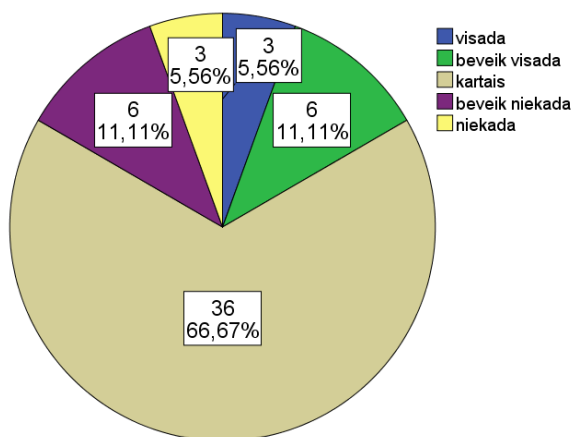
6 pav. "Neturiu pakankamai pertraukų".
Vidurkis – 3,72

Apibendrinus atsakymus apie pertraukų pakankamumą, matyti (žr. 6 pav.), kad nemaža dalis darbuotojų (31,48%) pripažįsta, jog kartais jiems trūksta pertraukų. 33,33% darbuotojų teigia, jog beveik niekada neturi problemų dėl pertraukų, o 27,78% visiškai nepatiria tokių sunkumų. Tik 3,70% atsakiusiųjų mano, kad visada ar beveik visada neturi pakankamai pertraukų. Tad bendrai galima teigti, kad daugumai darbuotojų pertraukos yra pakankamos, tačiau kai kurie darbuotojai vis dar patiria tam tikrų sunkumų.



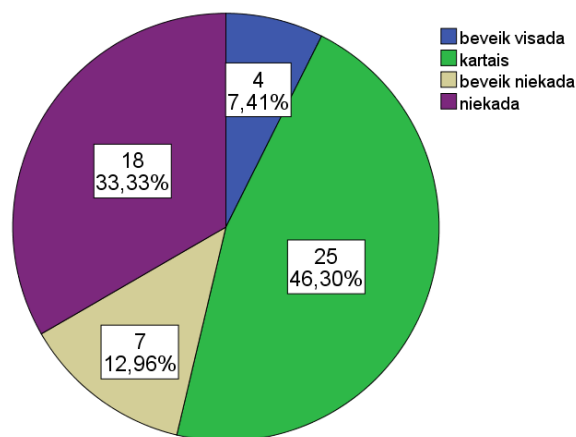
7 pav. "Patiriu spaudimą dirbti viršvalandžius".
Vidurkis – 4,72

Įvertinant pateiktus 7 paveiksle duomenis apie spaudimą dirbti viršvalandžius, galima teigti, kad didžioji dauguma darbuotojų (83,33%) niekada nesusiduria su šiuo spaudimu. Beveik kas dešimtas darbuotojas (11,11%) taip pat retai patiria spaudimą dirbti viršvalandžius. Tik nedidelė dalis (3,70%) kartais susiduria su šiuo spaudimu, o 1,85% atsakė neatsakę į teiginį. Tai rodo, kad viršvalandžių spaudimas nėra dažnas reiškinys tarp darbuotojų.



8 pav. "Turiu dirbti labai greitai".
Vidurkis – 3,00

Apibendrinus 8 paveiksle pateiktus duomenis, galima teigti, kad didžioji dalis darbuotojų (66,67%) mano, jog jie turi dirbti greitai tik kartais. Nedidelė dalis (11,11%) nurodė, kad tai vyksta beveik visada, o dar mažesnė dalis (5,56%) teigia, kad jie turi dirbti greitai visada arba



9 pav. "Darbe patiriu neįveikiamą laiko trūkumą".
Vidurkis – 3,72

9 paveiksle matyti, kad daugiau nei pusė (53,71%) darbuotojų vis dėlto susiduria su laiko trūkumu, nors dauguma jų (46,30%) tai patiria tik kartais. 33,33% darbuotojų

niekada. Taigi, galima daryti išvada, kad daugumai darbuotojų greitas darbas nėra nuolatinis reikalavimas, o tik kartais.	visiškai nepatiria šios problemos, o 12,96% nurodo, jog beveik niekada.
---	---

Darbo reikalavimų veiksnio bendras vidurkis – 3,70.

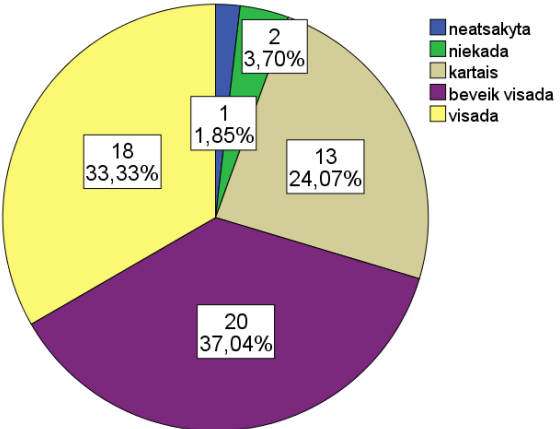
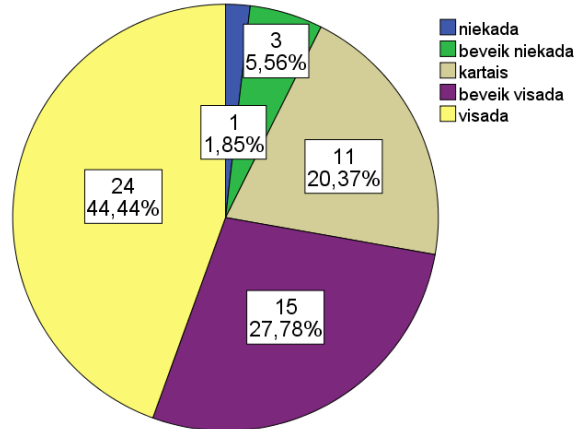
Remiantis 1 lentelėje pateiktais duomenimis, darbo reikalavimų veiksnio bendras vidurkis (3,70) rodo, kad rizika yra priimtina, nes dauguma darbuotojų susiduria su darbo reikalavimų iššūkiais tik retkarčiais arba kartais. Tai rodo, kad didžioji dalis darbuotojų patenkinti darbo sąlygomis, jų darbo terminų įvykdymu ir pertraukų pakankamumu. Nors kai kurie darbuotojai susiduria su intensyvesniu darbo tempu arba laiko trūkumu, tačiau šie iššūkiai dažniausiai pasitaiko tik kartais.

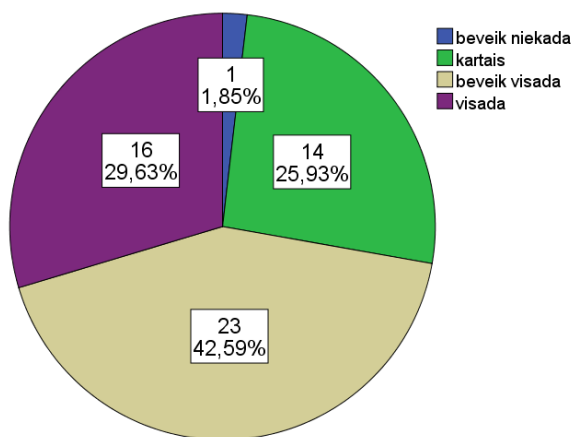
Taigi, bendras įvertinimas rodo, kad darbo sąlygos daugeliui darbuotojų yra tinkamos, tačiau vis tiek reikėtų atkreipti dėmesį į tuos, kurie dažniau susiduria su darbo intensyvumu ir laiko trūkumu.

1.1.2. Darbo kontrolės veiksnys

Veiksnių, susijusių su darbo kontrole, duomenų analizės rezultatai pateikti 2 lentelėje.

2 lentelė. Veiksnių, susijusių su darbo kontrole, analizės rezultatai (n=54).

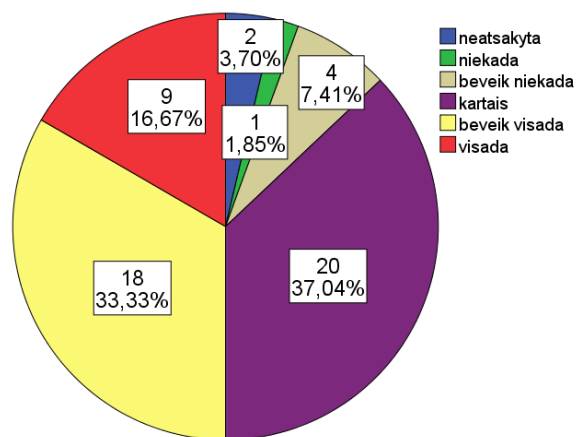
 <p>10 pav. „Galiu nuspręsti, kada daryti pertrauką“. Vidurkis – 3,91</p> <p>10 paveiksle atsakymai į teiginį rodo, kad dauguma darbuotojų turi tam tikrą pertraukų kontrolę: 37,04% darbuotojų atsakė, kad beveik visada gali nuspręsti, kada daryti pertrauką ir 33,33% teigė, kad visada. 24,07% darbuotojų kai kada turi tokį pasirinkimą. Tuo tarpu 3,70% darbuotojų mano, kad neturi jokios laisvės šiuo klausimu, nes niekada negali nuspręsti dėl pertraukų laiko. Taigi, bendras išpūdis yra tas, kad dauguma darbuotojų turi bent tam tikrą laisvę nuspręsti dėl pertraukų, o tik mažuma (3,7%) visiškai neturi kontrolės šiuo klausimu.</p>	 <p>11 pav. “Galiu pareikšti nuomonę dėl savo darbo tempo”. Vidurkis – 4,07</p> <p>Apibendrinus (žr. 11 pav.), dauguma darbuotojų (72,22%) turi galimybę pareikšti nuomonę dėl savo darbo tempo, nes 44,44% atsakė, kad visada gali išsakyti savo nuomonę, o 27,78% teigė, kad beveik visada. Mažesnė dalis darbuotojų (20,37%) kartais gali pareikšti nuomonę, o tik 7,41% atsakė, kad niekada arba beveik niekada neturi šios galimybės.</p>
---	--



12 pav. "Galiu pasirinkti, kaip atlikti savo darbą".

Vidurkis – 4,00

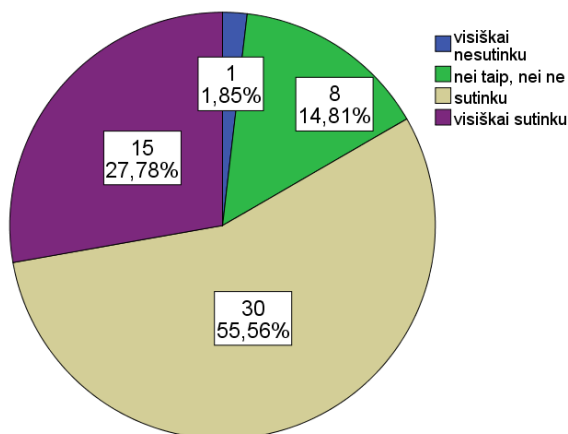
12 paveiksle pateikti duomenys rodo, kad dauguma darbuotojų turi tam tikrą laisvę pasirinkti, kaip atlikti savo darbą: 42,59% beveik visada ir 29,63% - visada. Taigi, 72,22% darbuotojų turi laisvę pasirinkti kaip atlikti savo darbą, o 25,93% - tokį pasirinkimą turi kartais. Ir tik labai maža dalis darbuotojų (1,85%) pasisako, kad beveik niekada neturi galimybės pasirinkti, kaip atlikti savo darbą.



13 pav. "Galiu pasirinkti ką veikti savo darbe".

Vidurkis – 3,44

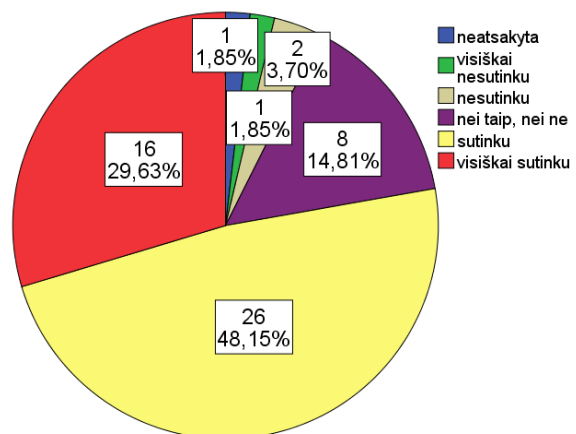
13 paveiksle matyti: 37,04% darbuotojų turi tam tikrą pasirinkimo galimybę, tačiau ne visada. 33,33% atsakiusių teigė, kad beveik visada, o 16,67% - pasisakė, kad visada gali pasirinkti ką veikti savo darbe. Tai rodo, kad didelė dalis darbuotojų turi reikšmingą laisvę savo kasdienėje veikloje. Tuo tarpu 7,41% darbuotojų nurodė, kad beveik niekada neturi galimybės pasirinkti savo veiklos, o 1,85% atsakiusių teigė, jog niekada. Apibendrinant galima teigti, kad dauguma darbuotojų turi tam tikrą laisvę rinktis veiklas savo darbe, nors dalis jų susiduria su tam tikrais apribojimais.



14 pav. "Galiu spręsti, kaip atlikti savo darbą".

Vidurkis – 4,07

Apibendrinus 14 paveiksle pateiktus duomenis, galima teigti, kad didžioji dalis darbuotojų turi



15 pav. "Mano darbo laikas gali būti lankstus."

Vidurkis – 3,94

15 paveiksle matyti, kad didžioji dalis darbuotojų (48,15%) sutiko, kad jų darbo

laisvę spręsti, kaip atlikti savo darbą: 55,56% atsakiusiųjų sutiko su šiuo teiginiu, o 27,78% - visiškai sutiko. Tuo tarpu tik 1,85% visiškai nesutiko, o 14,81% atsakė neutraliu būdu, kas gali reikšti, kad jų požiūris į šį teiginį nėra aiškus arba jie nejaučia šios galimybės.

laikas gali būti lankstus, o 29,63% - visiškai sutiko su tuo. Mažesnę dalis atsakiusiųjų, 14,81%, pasirinko neutralų atsakymo variantą (nei taip, nei ne). Tuo tarpu tik 5,55% darbuotojų nesutiko su šiuo teiginiu, iš kurių 3,70% nesutiko ir 1,85% visiškai nesutiko. Apibendrinant, dauguma darbuotojų linkę pripažinti, jog jų darbo laikas gali būti lankstus.

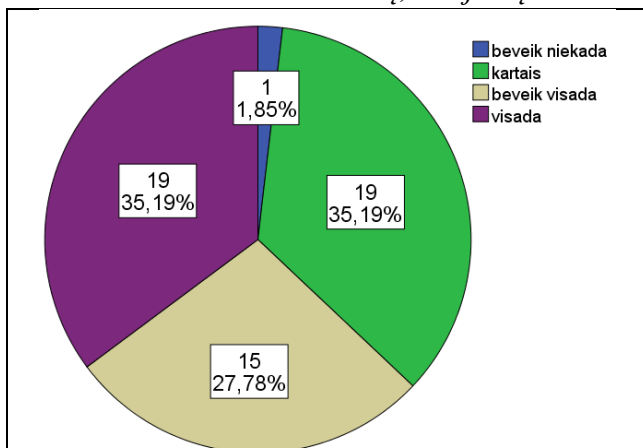
Darbo kontrolės veiksnio bendras vidurkis – 3,91 (rizika priimtina).

Apibendrinus 2 lentelėje pateiktus duomenis, galima teigti, kad dauguma darbuotojų turi tam tikrą laisvę kontroliuoti savo darbo procesą: dauguma darbuotojų jaučiasi turintys laisvę spręsti dėl pertraukų, darbo tempo pasirinkimo, kaip atlikti užduotis ir darbo laiko lankstumo. Tačiau dalis darbuotojų vis dar susiduria su tam tikrais apribojimais, ypač kalbant apie veiklos pasirinkimą ir darbo laiko lankstumą (bendru atveju, darbuotojai jaučia, kad jų darbo kontrolė yra pakankama, tačiau 14,81% atsakė neutraliu požiūriu, rodančiu, kad kai kuriems darbuotojams gali pritrūkti aiškumo ar lankstumo).

1.1.3. Vadovo paramos veiksnys

Veiksnių, susijusių su vadovo parama, duomenų analizės rezultatai pateikti 3 lentelėje.

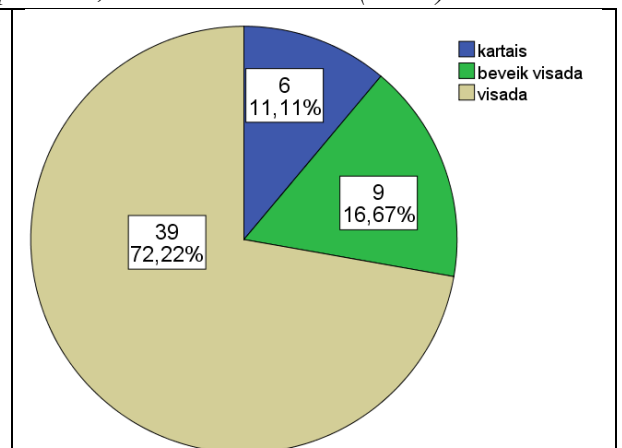
3 lentelė. Veiksnių, susijusių su vadovo parama, analizės rezultatai (n=54).



16 pav. “Gaunu palaikantį grįžtamąjį ryšį dėl atliekamo darbo”.

Vidurkis – 3,96

Šis 16 paveiksle pateiktas teiginys atspindi, kaip dažnai darbuotojas gauna grįžtamąjį ryšį iš vadovo dėl savo atliekamo darbo. Matyti, kad 35,19% darbuotojų visada iš vadovo gauna palaikantį grįžtamąjį ryšį, o 27,78% - beveik visada. Tuo tarpu, 35,19% atsakiusiųjų teigė, kad tokį grįžtamąjį ryšį gauna retkarčiais ir



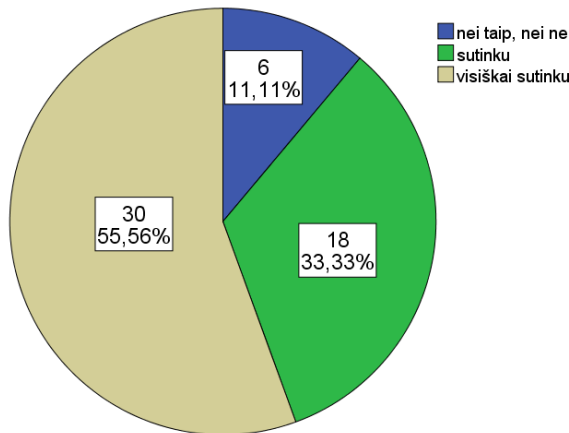
17 pav. “Galiu tikėtis tiesioginio vadovo pagalbos iškilus darbo problemai”.

Vidurkis – 4,61

Atsakymų analizė rodo (žr. 17 pav.), kad dauguma darbuotojų (72,22%) tikisi tiesioginio vadovo pagalbos iškilus darbo problemoms ir teigia, kad tai vyksta visada. 16,67% atsakė, kad pagalba teikiama beveik visada, o 11,11% - tik kartais. Tai rodo, kad didžioji dalis darbuotojų gauna pakankamą

beveik niekada tokio ryšio negauna tik vienas darbuotojas.

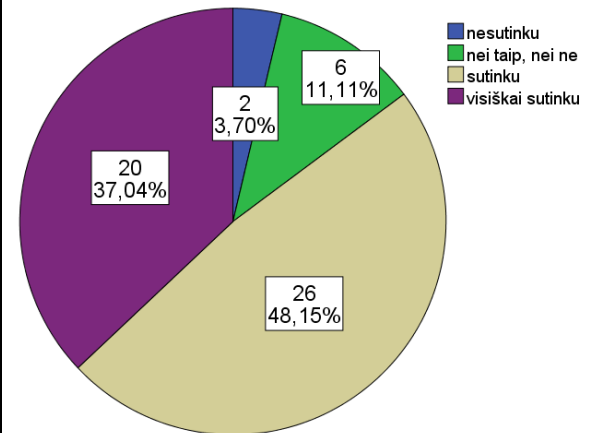
pagalbą iš savo vadovo sprendžiant darbo problemas.



18 pav. "Galiu pasikalbėti su tiesioginiu vadovu apie tai, kas mane darbe nuliūdino arba suerzino".

Vidurkis – 4,44

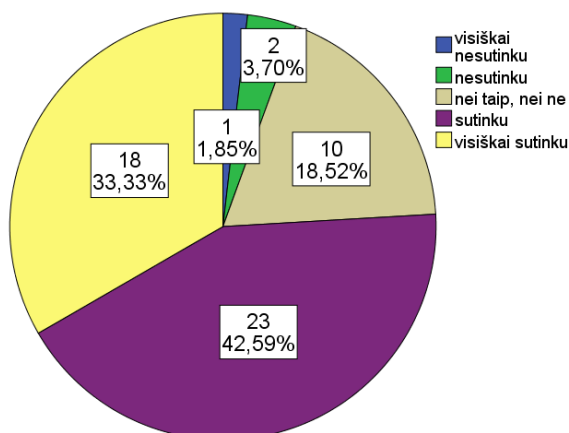
Iš 18 paveiksle pateiktų duomenų matyti, kad didžioji dalis darbuotojų jaučiasi laisvai ir pasitiki savo tiesioginiu vadovu kalbėdami apie darbo problemas, kurios juos nuliūdina ar suerzina (55,56% darbuotojų visiškai sutinka, o 33,33% sutinka, kad gali atvirai kalbėti su vadovu apie tokias situacijas). Tik nedidelė dalis, 11,11%, nėra tikri, ar tai galėtų padaryti, kas gali rodyti, kad tai daliai darbuotojų trūksta pasitikėjimo arba jaučiasi nepatogiai kalbėdami apie savo emocijas darbo vietoje.



19 pav. "Esu palaikomas, kai darbas yra emociškai įtemptas".

Vidurkis – 4,19

19 paveiksle matyti, kad dauguma darbuotojų (48,15%) sutinka su teiginiu, kad jie jaučia vadovo palaikymą, kai darbas yra emociškai sunkus ir įtemptas, o daugiau nei trečdalis (37,04%) - visiškai sutinka su tuo. Tik nedidelė dalis atsakiusiųjų (11,11%) nei sutiko, nei nesutiko, o maža dalis, 3,7%, pasisakė, kad visiškai nejaučia palaikymo įtempto darbo metu. Apibendrinant, galima teigti, kad dauguma darbuotojų jaučia vadovo paramą sunkiomis emocinėmis darbo akimirkomis.



20 pav. "Tiesioginis vadovas mane darbe skatina".

Vidurkis – 4,02

Atsakymai į 20 paveiksle pateiktą teiginį rodo, kad didžioji dauguma darbuotojų jaučiasi skatinami savo vadovo darbe: 75,92% sutiko, kad jų tiesioginis vadovas skatina juos darbe (33,33% visiškai sutiko, o 42,59% - sutiko). Mažesnę dalis atsakiusiųjų (18,52%) pasirinko neutralų atsakymo variantą (atsakė nei taip, nei ne). Tik 5,55% nesutiko su šiuo teiginiu, iš kurių 3,70% nesutiko, o 1,85% visiškai nesutiko.

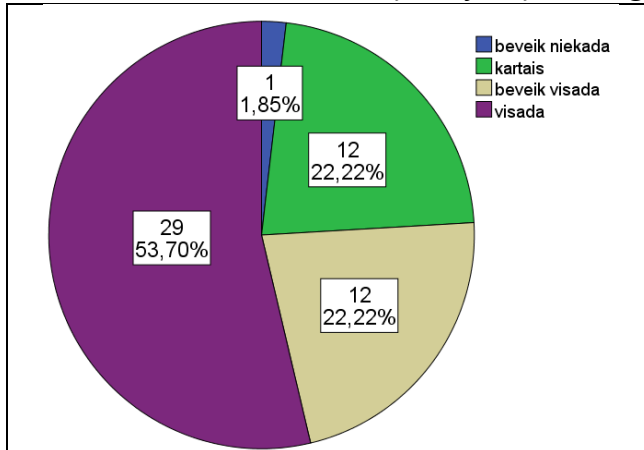
Vadovo paramos veiksnio bendras vidurkis – 4,24 (rizika priimtina).

Apibendrinus 3 lentelėje pateiktus duomenis galima teigti, kad dauguma darbuotojų dažniausiai gauna palaikantį grįžtamąjį ryšį iš savo vadovo: darbuotojai jaučia, kad jų vadovas teikia reikiamą pagalbą sprendžiant problemas ir yra pasirengęs kalbėtis apie sunkumus. Be to, dauguma darbuotojų jaučiasi palaikomi ir skatinami, ypač sunkiomis emocinėmis darbo akimirkomis. Tai rodo, kad organizacijoje yra stiprus palaikymo ir komunikacijos tinklas tarp daugumos darbuotojų ir vadovo. Tačiau reikėtų atkreipti dėmesį į tą mažumą, kuriai vadovo teikiama pagalba ir palaikymas yra nepakankamas.

1.1.4. Kolegų paramos veiksnys

Veiksnių, susijusių su kolegų parama, duomenų analizės rezultatai pateikti 4 lentelėje.

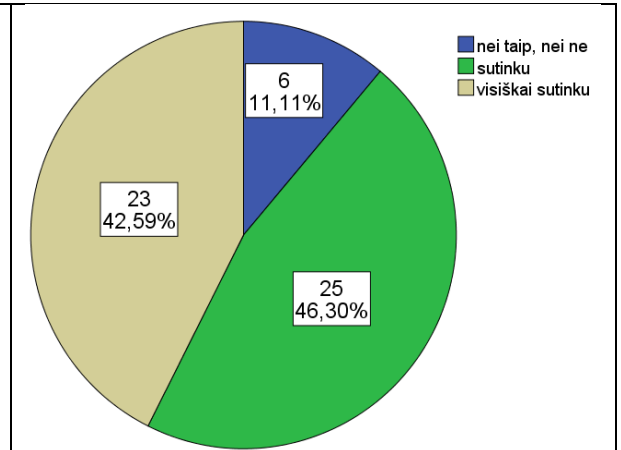
4 lentelė. Veiksnių, susijusių su kolegų parama, analizės rezultatai (n=54).



21 pav. “Jei darbas taps sunkus, koligos man padės”.

Vidurkis – 4,28

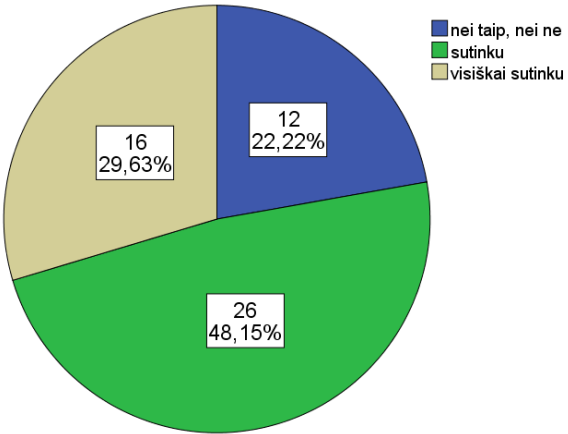
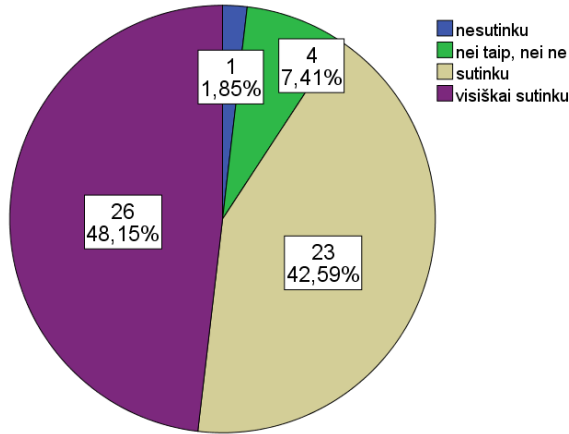
Šie 21 paveiksle pateikti darbuotojų atsakymai rodo, kad didžioji dauguma darbuotojų tikisi, jog koligos padės, jei darbas taps sunkus: 53,70% darbuotojų nurodo, kad tai nutiks visada, 22,22% - beveik visada, o dar 22,22% - teigia, jog tai bus kartais. Tik 1,85% darbuotojų pasisako, kad koligos beveik niekada nepadės. Taigi, bendras darbuotojų atsakymas rodo stiprų bendradarbiavimo jausmą ir pagalbos kultūrą



22 pav. “Koligos suteikia man reikiamą paramą ir pagalbą”.

Vidurkis – 4,31

Išanalizavus 22 paveiksle pateiktus rezultatus, matome, kad bendras požiūris į šį teiginį yra teigiamas, nes daugiau nei 88% darbuotojų mano, kad koligos teikia reikiamą paramą ir pagalbą (42,59% visiškai sutinka su teiginiu, o dar 46,30% - sutinka). Tik nedidelė dalis, 11,11%, darbuotojų nėra tikri ar neturi nuomonės šiuo klausimu. Apibendrinant galima tvirtinti, kad dauguma

darbo vietoje, nors kai kurie darbuotojai galbūt ir nejaučia tokio palaikymo.	darbuotojų jaučia kolegų paramą ir pagalbą, tačiau vis dar yra nedidelė dalis, kuri galbūt nejaučia pakankamo palaikymo.
 <p>23 pav. “Patiriu pelnytą kolegų pagarbą darbe”. Vidurkis – 4,07</p> <p>Atsakymai 23 paveiksle rodo, kad dauguma darbuotojų darbe jaučia pelnytą pagarbą iš kolegų: 48,15% sutinka su teiginiu, o 29,63% - visiškai sutinka su tuo. Tuo tarpu 22,22% apklaustųjų aiškaus atsakymo nepasirinko, atsakydami nei taip, nei ne ir taip parodydami savo neutralumą ar neapibrėžtumą šiuo klausimu.</p>	 <p>24 pav. “Kolegos noriai išklauso mano su darbu susijusias problemas”. Vidurkis – 4,37</p> <p>Matyti (žr. 24 pav.), kad su teiginiu visiškai sutiko 48,15% darbuotojų ir 42,59% - sutiko, o 7,41% apklaustųjų pasirinko neutralų atsakymo variantą (nei taip, nei ne). Tik 1,85% nesutiko su teiginiu. Taigi, apibendrinant galima teigti, kad dauguma darbuotojų jaučiasi palaikomi ir tikisi, kad kolegos yra pasirengę išklausti jų su darbu susijusias problemas. Tai rodo daugumos teigiamą bendradarbiavimo atmosferą, nors nedidelė dalis darbuotojų vis dar jaučia tam tikrą atskirtį.</p>

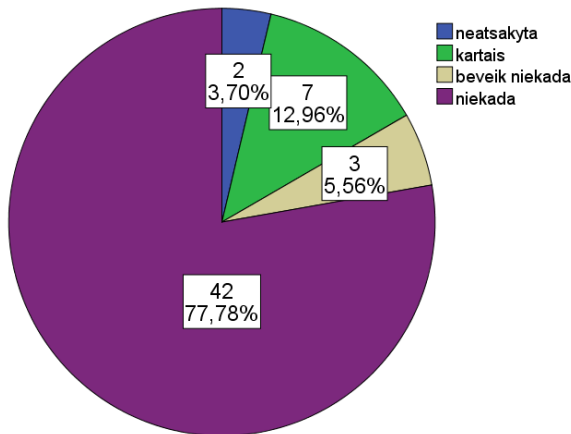
Kolegų paramos veiksnio bendras vidurkis – 4,26.

Apibendrinus 4 lentelėje pateiktą informaciją, galima teigti, kad dauguma darbuotojų jaučia kolegų paramą ir pagalbą: kolegos dažniausiai suteikia reikalingą pagalbą, ypač kai darbas tampa sunkus, taip pat dauguma darbuotojų tikisi, kad kolegos bus pasirengę išklausti jų su darbu susijusias problemas. Kolegų pagarba taip pat yra dominuojanti, tačiau vis dar yra darbuotojų, kurie nesijaučia visiškai palaikomi ir gali jausti tam tikrą atskirtį ar nežymų nesuskalbėjimą su kolegomis. Bendrai, kolegų paramos lygis organizacijoje yra geras, tačiau vis dar egzistuoja mažas procentas darbuotojų, kurie nejaučia visiško palaikymo ar gali jausti tam tikrą atskirtį.

1.1.5. Tarpusavio santykių veiksnys

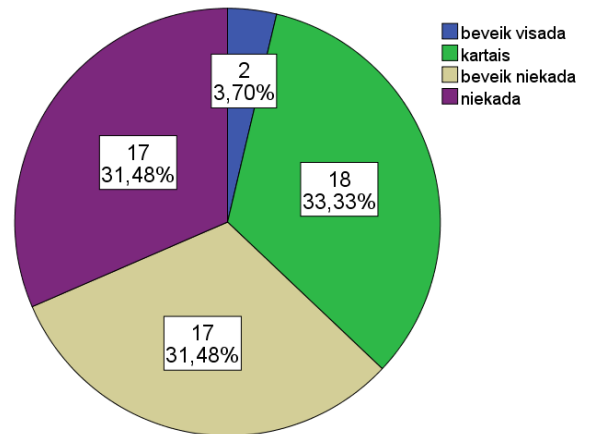
Veiksnių, susijusių su tarpusavio santykiais, duomenų analizės rezultatai pateikti 5 lentelėje.

5 lentelė. Veiksnių, susijusių su tarpusavio santykiais, analizės rezultatai (n=54).



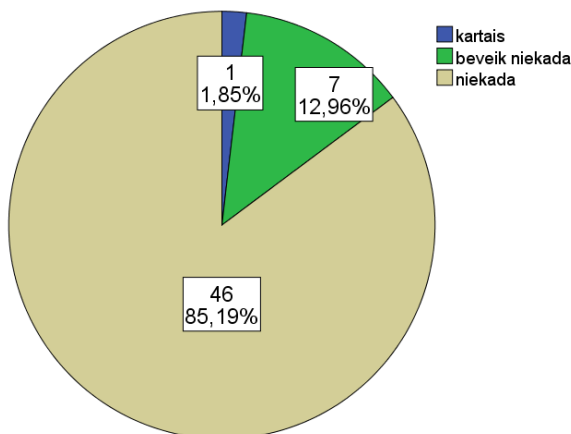
25 pav. "Priemanęs priekabiavimą žodžiais ar nemalonių elgesiu".
Vidurkis – 4,50

25 paveiksle pateikti darbuotojų atsakymai rodo, kad didžioji dalis (77,78%) apklaustųjų darbe jaučiasi saugiai, nes niekada nesusiduria su priekabiavimu žodžiais ar nemalonių elgesiu. Tačiau, nors ir priekabiavimas nėra dažnas reiškinys, vis dėlto tam tikrose situacijose jis gali pasitaikyti: 5,56% darbuotojų teigia, kad tai pasitaiko beveik niekada, o 12,96% nurodo, jog kartais. 3,70% apklaustųjų neatsakė į šį teiginį, kas galbūt gali rodyti nepatogumą arba nenorą kalbėti apie tokius asmeninius potyrius. Taigi, apibendrinant, dauguma darbuotojų nesusiduria su priekabiavimu žodžiais ar nemalonių elgesiu, tačiau tam tikras procentas (apie 18%) vis tiek patiria tokius atvejus kartais arba beveik niekada.

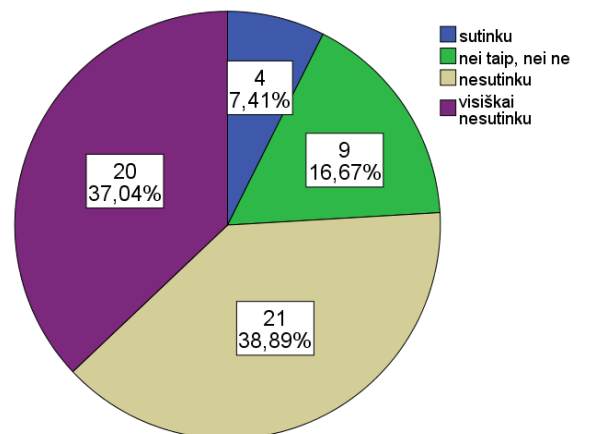


26 pav. "Tarp kolegų esama pykčio ar trinties".
Vidurkis – 3,91

26 paveiksle matyti, kad dauguma darbuotojų darbo aplinkoje nesusiduria su dažnu pykčiu ar trintimi, tačiau vis dėlto tam tikras nepasitenkinimas kartais pasireiškia: 62,96% apklaustųjų teigia, kad tarp kolegų esama pykčio ir trinties retai arba niekada, 33,33% pripažįsta, kad tai vyksta kartais, o tik 3,70% pasisako, jog beveik visada. Taigi, iš viso to, galima tvirtinti, kad konfliktų ir trinties tarp kolegų yra palyginti mažai, tačiau reikėtų atkreipti dėmesį į kartais pasitaikančias įtampas, kad būtų išvengta jų didėjimo.



27 pav. "Darbe esu ujamas".
Vidurkis – 4,83



28 pav. "Santykiai darbe yra įtempti".
Vidurkis – 4,06

27 paveiksle pateikti rezultatai rodo, kad darbo aplinka didžiai daliai darbuotojų yra saugi ir pagarbi. Matyti, didžioji dauguma darbuotojų (85,19%) niekada nepatiria ujimo darbe ir 12,96% - beveik niekada. Tik vienas darbuotojas kartais susiduria su tokiomis situacijomis.

Iš 28 paveiksle pateiktų duomenų matyti, kad didžioji dalis darbuotojų nepatiria įtampos santykiuose darbe, kas rodo teigiamą darbo atmosferą ir bendradarbiavimo kultūrą šiems darbuotojams. Nedidelė dalis (7,41%) vis dėlto jaučia įtampą, todėl gali būti verta atkreipti dėmesį į galimus konfliktus arba tobulinti darbo aplinką. Neutralūs atsakymai (16,67%) gali rodyti, kad kai kurie darbuotojai neturi aiškios nuomonės arba situacija yra kintanti, todėl šį aspektą taip pat vertėtų toliau stebėti ir analizuoti.

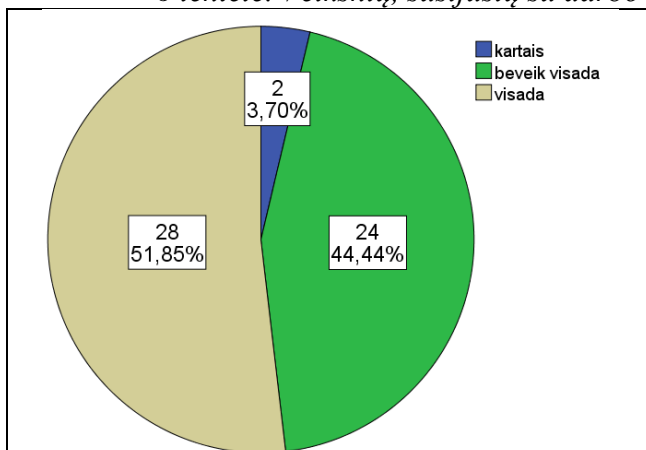
Tarpusavio santykių veiksnio bendras vidurkis – 4,33.

Apibendrinant 5 lentelėje pateiktus duomenis, matyti, kad vidutinė darbuotojų įvertinta tarpusavio santykių kokybė yra 4,33, kas rodo priimtina riziką. Tai reiškia, kad dauguma darbuotojų vertina santykius darbe kaip patenkinamus arba gerus, tačiau vis tiek yra galimybių tobulinti bendravimo kokybę ir mažinti įtampą. Atkreiptinas dėmesys, didžioji dauguma darbuotojų nurodo gerus tarpusavio santykius ir minimalias problemas su priekabiavimu bei užgauliojimais, vis dar yra mažas procentas darbuotojų, kurie patiria tokius neigiamus aspektus. Tarpusavio trintis ir pyktis darbe yra ne dažna problema, tačiau tai vis tiek lieka svarbus klausimas, nes kai kurie darbuotojai šiuos konfliktus patiria reguliariai. Bendras darbo santykių klimatas atrodo neblogas, tačiau kai kurie darbuotojai mano, kad santykiai darbe gali būti įtempti.

1.1.6. Darbo vaidmens veiksnys

Veiksnių, susijusių su darbo vaidmeniu, duomenų analizės rezultatai pateikti 6 lentelėje.

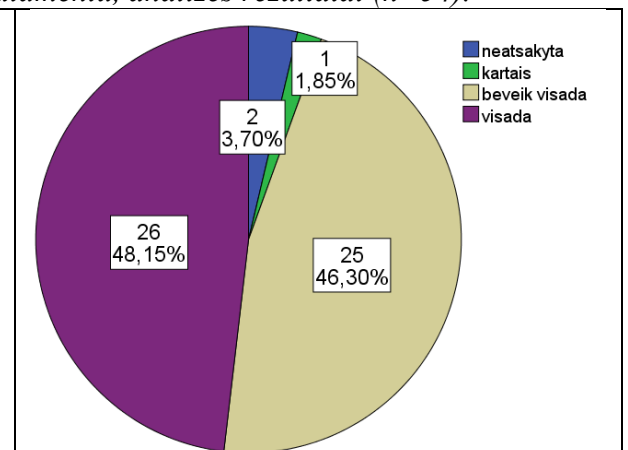
6 lentelė. Veiksnių, susijusių su darbo vaidmeniu, analizės rezultatai (n=54).



29 pav. “Man aišku, ko iš manęs tikimasi darbe”.

Vidurkis – 4,48

Atsakymai į teiginį rodo (žr. 29 pav.), kad didžioji dalis darbuotojų turi aiškų supratimą apie savo darbo lūkesčius: 51,85% apklaustųjų



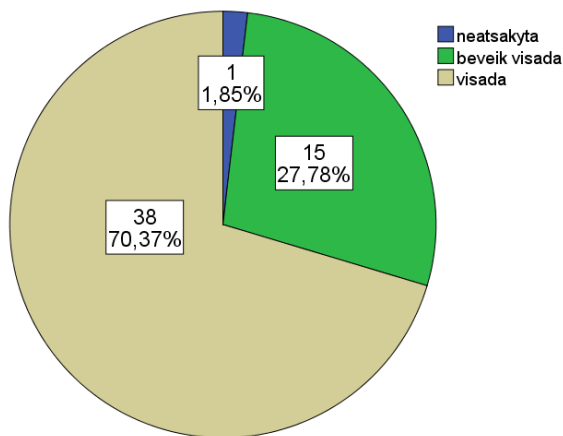
30 pav. “Žinau, kaip atlikti savo darbą”.

Vidurkis – 4,31

30 paveiksle matyti, kad didžioji dalis darbuotojų (94,45%) yra tikri arba beveik tikri, kad žino, kaip atlikti savo darbą, kas rodo gerą kompetenciją ir pasitikėjimą savo

teigia, kad visada žino, ko iš jų tikimasi darbe, o 44,44% nurodo, kad tokį aiškumą turi beveik visada. Tik labai maža dalis darbuotojų jaučia nesusipratimą dėl savo atsakomybių (3,70% pasirinko atsakymo variantą kartais). Bendrai, galima teigti, kad organizacijoje yra aiški darbo struktūra ir komunikacija, nes dauguma darbuotojų jaučiasi informuoti apie savo pareigas ir lūkesčius.

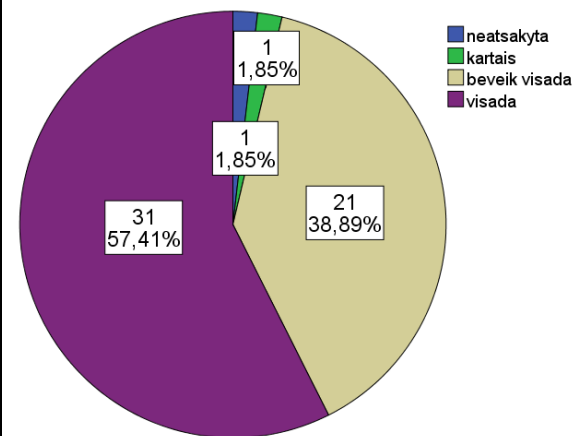
gebėjimais darbo aplinkoje. Tik vienas darbuotojas nurodė, kad kartais žino, kaip atlikti savo darbą ir tai gali reikšti tam tikras nežinomybės ar nepasitikėjimo akimirkas. O du darbuotojai neatsakė į šį teiginį, kas gali reikšti nesusipratimus, neaiškumus arba tiesiog nenorą atsakyti.



31 pav. “Man aiškios mano pareigos ir atsakomybė”.

Vidurkis – 4,63

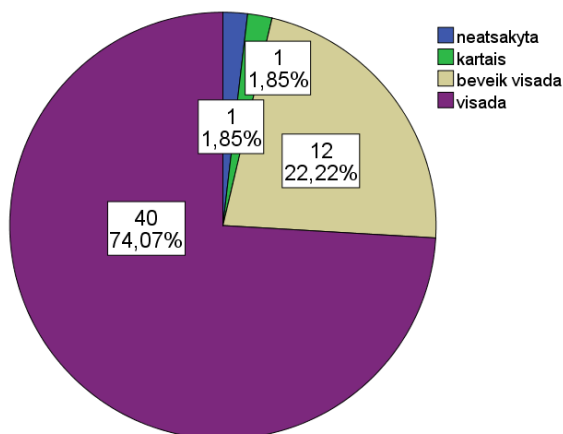
31 paveiksle pateikti rezultatai rodo, kad dauguma darbuotojų (70,37%) mano, jog jų pareigos ir atsakomybė yra visada aiškios, o 27,78% - beveik visada. Tik vienas darbuotojas neatsakė į šį teiginį. Bendrai galima teigti, kad didžioji dalis darbuotojų turi aiškų supratimą apie savo atsakomybes ir pareigas.



32 pav. “Man yra aiškūs mano padaliniui keliami tikslai ir uždaviniai”.

Vidurkis – 4,48

Matyti (žr. 32 pav.), kad didžioji dauguma darbuotojų turi aiškų supratimą apie savo padalinio tikslus ir uždavinius: 96,3% darbuotojų mano, jog jiems yra aiškūs jų padaliniui keliami tikslai ir uždaviniai: iš jų 57,41% atsakė visada ir 38,89% - beveik visada. Tik vienas darbuotojas nurodė, jog tikslai ir uždaviniai jam būna aiškūs kartais, o vienas darbuotojas neatsakė į šį teiginį.



33 pav. “Aš suprantu, kaip mano darbas atitinka bendrą organizacijos tikslą”.

<p style="text-align: center;"><i>Vidurkis – 4,65</i></p> <p>Iš 33 paveikslo matyti, kad didžioji dauguma darbuotojų, net 74,07%, visiškai sutinka su teiginiu, kad jų darbas atitinka bendrą organizacijos tikslą, o 22,22% darbuotojų teigia, kad tai vyksta beveik visada. Vienas darbuotojas (1,85%) atvirauja, kad tik kartais supranta, kaip jo darbas atitinka bendrą organizacijos tikslą. Bendrai, didžioji dauguma darbuotojų jaučiasi susiję su organizacijos tikslų įgyvendinimu.</p>	
---	--

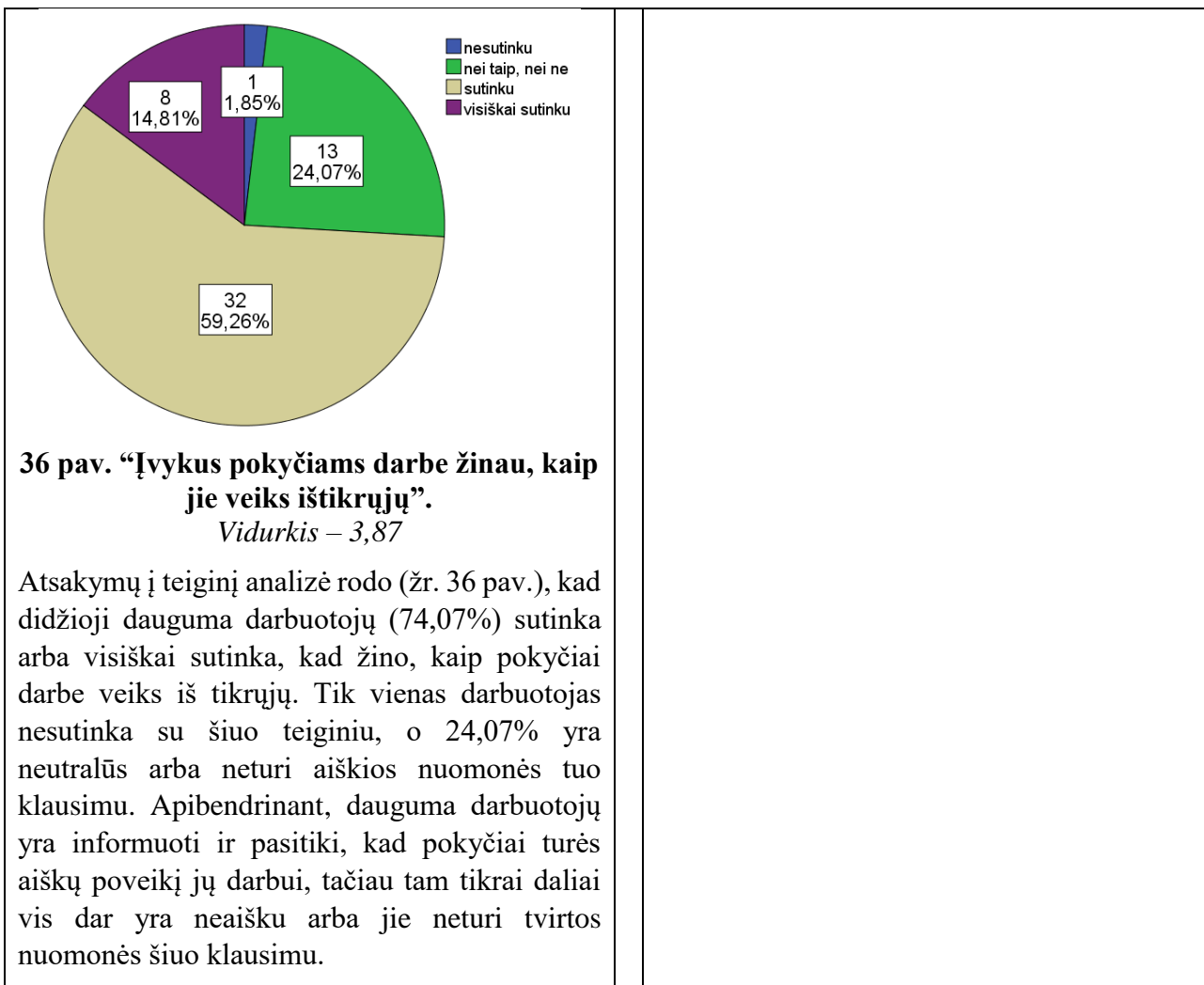
Darbo vaidmens veiksnio bendras vidurkis – 4,51. Tai rodo, kad organizacijos struktūra ir tikslai yra aiškūs daugeliui darbuotojų, o bendras darbo vaidmens aiškumo įvertinimas rodo, kad rizika šioje srityje yra priimtina.

1.1.7. Darbo pokyčių veiksnys

Veiksnių, susijusių su darbo pokyčiais, duomenų analizės rezultatai pateikti 7 lentelėje.

7 lentelė. Veiksnių, susijusių su darbo pokyčiais, analizės rezultatai (n=54).

<p>34 pav. “Aš turiu pakankamai galimybių teirautis vadovų dėl darbo pokyčių”. <i>Vidurkis – 4,37</i></p> <p>Apibendrinus pateiktus 34 paveiksle duomenis apie darbuotojų nuomonę dėl galimybių teirautis vadovų dėl darbo pokyčių, galima teigti, kad daugiau nei pusė darbuotojų jaučia, jog turi galimybę kalbėtis su vadovu apie darbo pokyčius, o beveik 19% yra neutralūs arba neturi aiškios nuomonės tuo klausimu (55,56% darbuotojų visiškai sutinka, 25,93% - sutinka, o 18,52% darbuotojų neturi aiškios nuomonės arba pasisako neutraliu požiūriu).</p>	<p>35 pav. “Su darbuotojais tariamasi dėl darbo pokyčių”. <i>Vidurkis – 4,35</i></p> <p>Matyti (žr. 35 pav.), kad dauguma darbuotojų (57,41%) teigia, kad su jais tariamasi dėl darbo pokyčių. Kitas reikšmingas procentas (22,22%) sutinka, o tik vienas darbuotojas nesutinka su tuo. Be to, 18,52% darbuotojų nei sutinka, nei nesutinka su tuo. Tai rodo, kad didžioji dalis darbuotojų yra įtraukti į pokyčių aptarimus, tačiau yra tam tikras procentas, kuriems šis procesas nėra aiškus arba jie nėra tiesiogiai su juo susiję.</p>
--	--

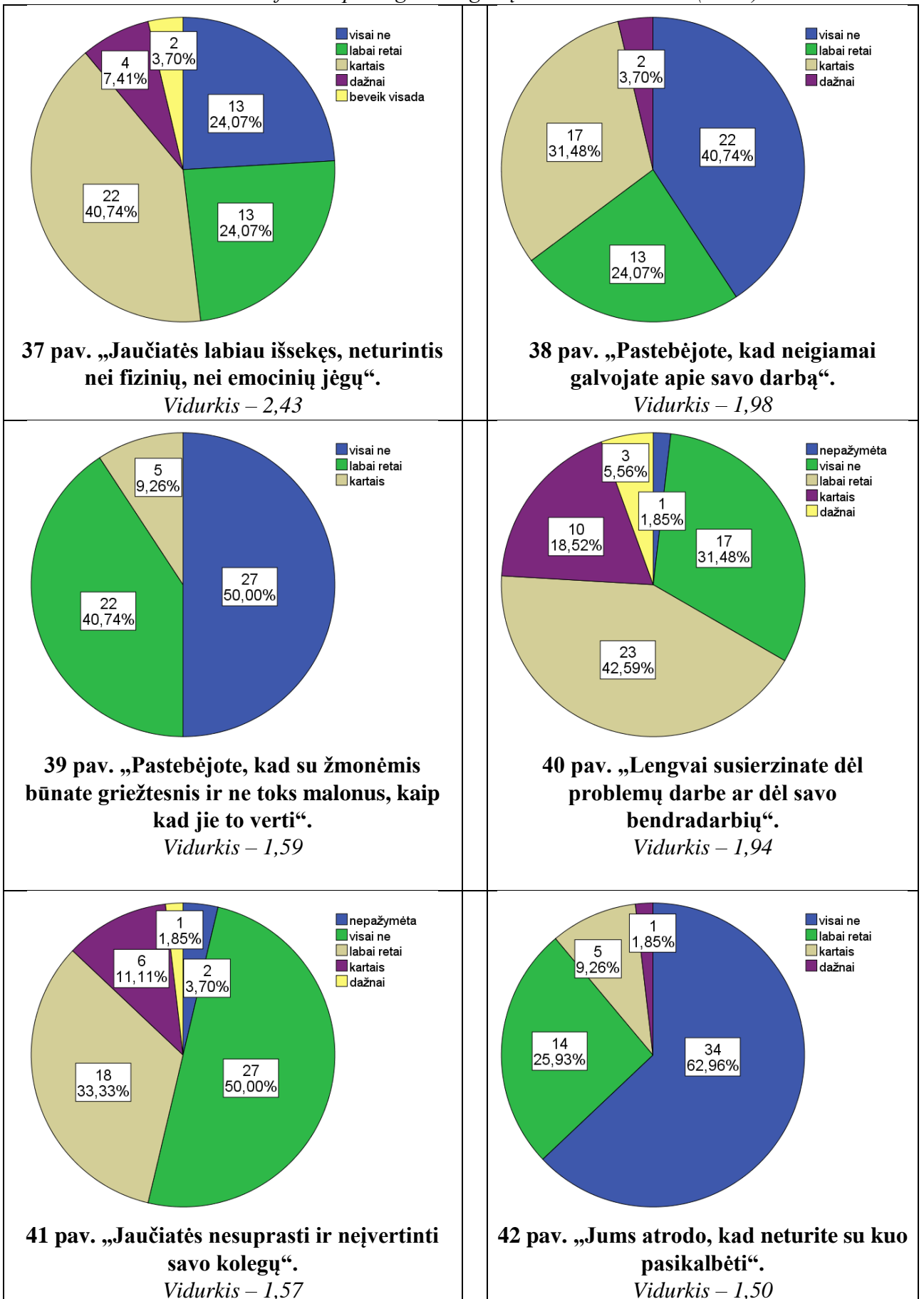


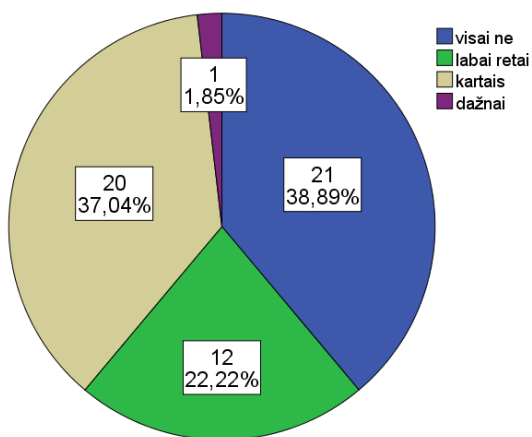
Darbo pokyčių veiksnio bendras vidurkis – 4,20, kas rodo, kad dauguma darbuotojų yra teigiamai nusiteikę dėl darbo pokyčių ir pripažįsta, kad tiek vadovas, tiek darbuotojai aktyviai dalyvauja šiame procese. Taip pat, dauguma darbuotojų jaučia, kad turi pakankamai informacijos apie tai, kaip pokyčiai paveiks jų darbą. Tačiau būtina atkreipti dėmesį į tą darbuotojų dalį, kuriai organizacijos pokyčių valdymas ir darbuotojų pasirengimas prisitaikyti prie jų nėra aiškus arba jie neturi tvirtos nuomonės tuo klausimu.

1.2. Profesinis perdegimas

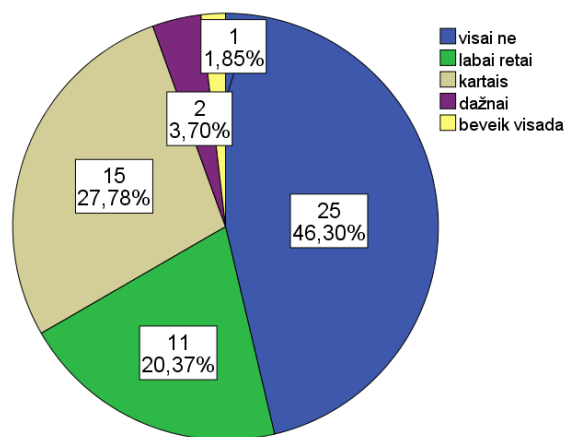
8 lentelėje pateikti profesinio perdegimo veiksnių duomenų analizės rezultatai.

8 lentelė. Profesinio perdegimo teiginių analizės rezultatai (n=54).

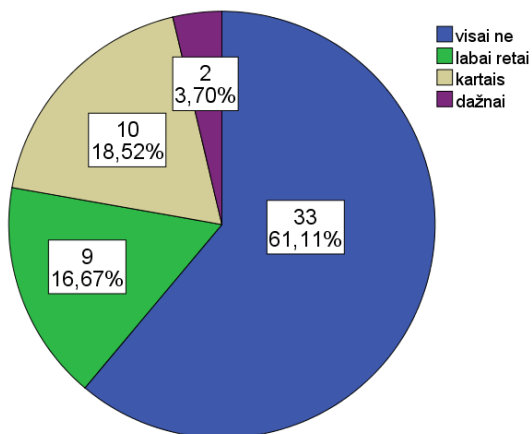




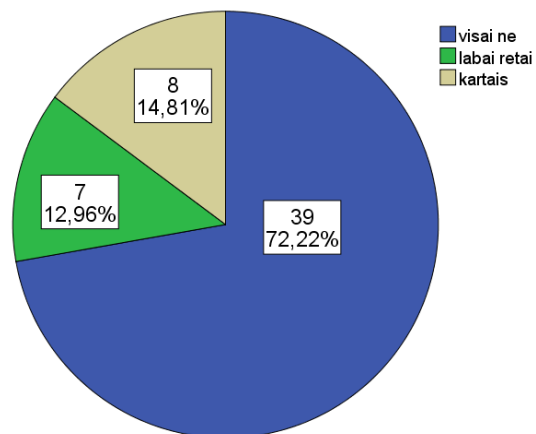
43 pav. „Jaučiatės pasiekęs mažiau nei galėtumėte“.
Vidurkis – 2,02



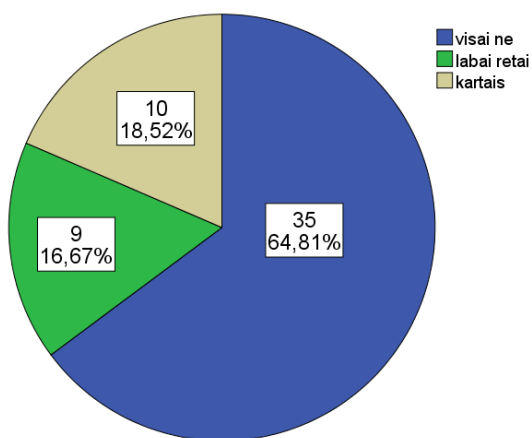
44 pav. „Jums atrodo, kad iš savo darbo gaunate mažiau nei norėtumėte“.
Vidurkis – 1,94



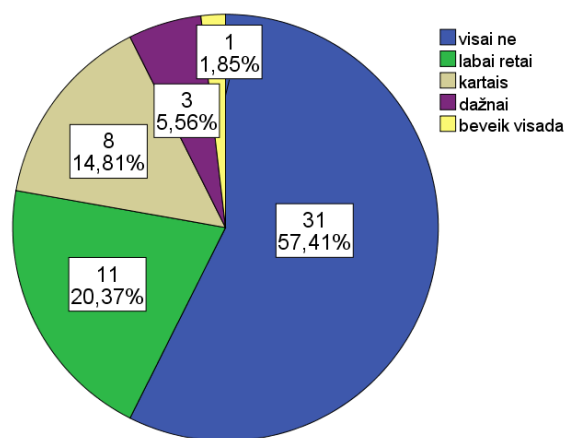
45 pav. „Jaučiatės tarsi nuolat būtumėt spaudžiamas“.
Vidurkis – 1,65



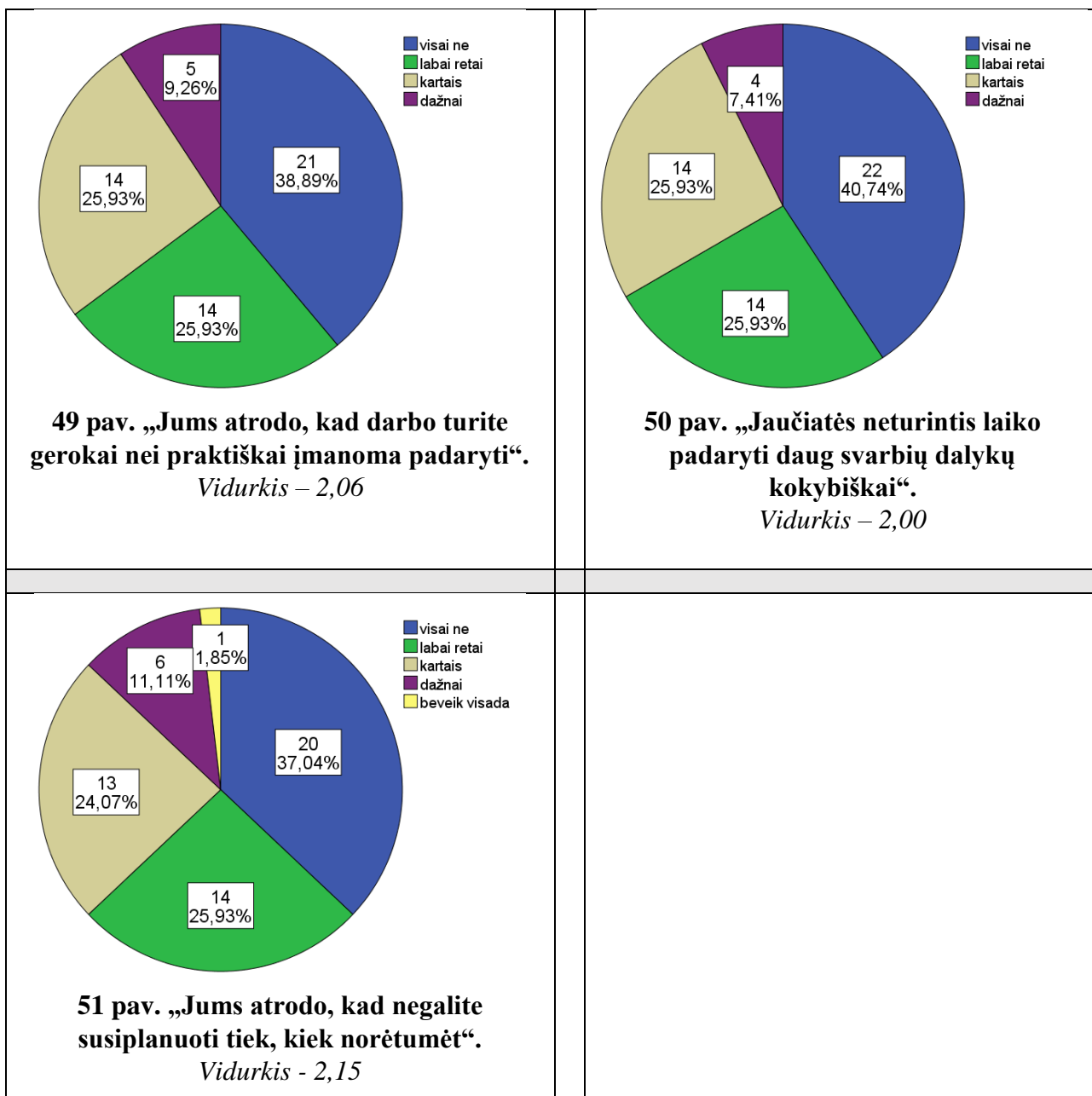
46 pav. „Jums atrodo, kad esate ne toje organizacijoje ar ne toje profesijoje“.
Vidurkis – 1,43



47 pav. „Nusivylėte savo darbu“.
Vidurkis – 1,54



48 pav. „Jaučiate, kad organizacijos politika ar biurokratija trukdo jums gerai atlikti darbą“.
Vidurkis – 1,74



Remiantis atliktais darbuotojų profesinio perdegimo tyrimo rezultatais (žr. 8 lentelę), galima teigti, kad profesinio perdegimo rizika yra priimtina (bendras vidurkis 1,84), kas reiškia, kad nėra didelės grėsmės darbuotojų sveikatai ar darbo našumui dėl šio fenomeno. Tuo remiantis galima daryti išvadą, kad organizacijoje šiuo metu yra tinkamai valdomi veiksniai, galintys sukelti profesinį perdegimą, tačiau reikėtų ir toliau stebėti situaciją bei užtikrinti, kad būtų imtasi priemonių, užkertančių kelią šios rizikos padidėjimui ateityje.

1.3. Darbuotojų išreikštos nuomonės, pasisakymai

Į anketoje pateiktą klausimą „Ką dar norėtumėte pažymėti apie savo darbą (darbo sąlygas, įtampą, sveikatą ir pan.)?“ atsakė 11 darbuotojų. Žemiau pateiktos išsakytos nuomonės (citatų kalba netaisyta).

1. „Geras kolektyvas“.
2. „Darbo sąlygos labai geros, esu patenkinta savo darbu, darbas patinka, viskas labai gerai“.

3. „Viskas yra gerai, puikios darbo sąlygos, galima susiderinti darbo laiką, atsižvelgia į tai ko nori darbuotojas, visada randame bendrą kompromisą. Būna apgalvojamos ir mažos smulkmenos, kurios būna tą akimirką neaiškios”.
4. „Man patinka mano darbas”.
5. „Kartais pasitaiko įtampos, esant krizinei situacijai, tačiau ją stengiamės kuo greičiau išspręsti”.
6. „Nieko”.
7. „Viskas gerai: darbo sąlygos tinkamos, įtampos neįėjau”.
8. „Stresas ir įtampa dažnai juntami. Rekomendacija dirbantiems su žmonėmis - privalomos psichologo konsultacijos”.
9. „Darbo sąlygos puikios. Sunkumai būna, kai lieki dirbti vienas. Mūsų paaugliai su proto negalia yra neprognozuojami. Būna dienų, kai gali nukentėti ne tik inventorius, bet ir aplinkiniai: vaikai, darbuotojas”.
10. „Man patinka mano darbas, manau, kad įtampos būna ir kituose darbuose. Sveikatą kartais paveikia, tačiau stengiuosi įtikinti save, kad tai tik darbas”.
11. „Tenka patirti savivaldybės nesiskaitymą su žmogumi, nesupratingumą”.

IŠVADOS

1. Apklausoje dalyvavo 54 darbuotojai iš 67, kas sudarė apie 80% apklaustųjų. Tai rodo gana aukštą darbuotojų įsitraukimą į apklausą, kas suteikia objektyvesnius ir išsamesnius rezultatus, atspindinčius bendrą nuomonę ir poreikius įstaigoje.
2. Atlikus psichosocialinės rizikos įvertinimą nustatyta esama rizika priimtina, tai reiškia, kad šiuo metu įstaigoje nėra veiksmų, kurie reikšmingai keltų grėsmę darbuotojų emocinei, psichologinei ar fizinei sveikatai, įstaiga imasi tinkamų priemonių ir veiksmų, kad užtikrintų sveiką ir saugią darbo aplinką, atitinkančią darbuotojų gerovę. Tačiau tai nereiškia, kad psichosocialinės rizikos visiškai nėra, tačiau ji yra kontroliuojama ir tvarkoma pagal nustatytas procedūras ir politiką. Tolesnis dėmesys turėtų būti skiriamas stebėjimui ir prevencijos priemonių tobulinimui, kad darbo aplinka išliktų saugi ir palanki darbuotojų psichologinei gerovei.
3. Profesinio perdegimo rizika yra įvertinta kaip priimtina, tai reiškia, kad perdegimo tikimybė tarp darbuotojų yra pakankamai maža, tai yra šiuo metu nėra didelio pavojaus, kad darbuotojai patirtų stresą, nuovargį ar išsekimą dėl darbo aplinkos ar darbo krūvio. Priimtina rizika – tai tiesiog ženklas, kad situacija nėra kritinė, tačiau būtina nuolatinė priežiūra ir prevencija, kad taip ir liktų.

REKOMENDACIJOS

Remiantis tyrimo rezultatais buvo suformuluotos tokios praktinės rekomendacijos:

1. Tyrimo rezultatai parodė, kad dauguma darbuotojų kartais jaučia intensyvų darbą, tačiau yra ir nemaža dalis, kuri tai patiria dažnai, todėl toks intensyvus darbas ilgai gali turėti įtakos darbuotojų fizinei ir emocinei sveikatai. Siekiant sumažinti darbo intensyvumą ir pagerinti darbo sąlygas, rekomenduojama vadovui:
 - atidžiai stebėti darbuotojų darbo krūvį ir užtikrinti, kad jis būtų paskirstytas tolygiai, kad neliktų darbuotojų, kurie nuolat patiria didelį krūvį.
 - Įdiegti lankstesnes darbo valandas arba nuotolinį darbą, kad darbuotojai galėtų geriau valdyti savo darbo ir asmeninio gyvenimo balansą.
 - Jei kai kurie darbuotojai patiria didelį darbo krūvį, reikėtų suteikti jiems papildomą paramą arba išteklius (pvz., papildomas komandas, apmokymus, naujas technologijas).

- Skatinti darbuotojus atvirai kalbėti apie savo darbo krūvį ir galimus iššūkius, kad būtų galima laiku spręsti problemas.
- Reguliariai atlikti darbo apklausas ir analizę, kad būtų galima anksti identifikuoti galimas problemas ir jas spręsti prieš joms tapus kritinėms.
- Suteikti darbuotojams galimybes tobulėti profesiniu požiūriu ir mokytis streso valdymo technikų. Tai padės darbuotojams susidoroti su intensyviu darbu.

Rekomendacijos darbuotojams:

- Imtis iniciatyvos geriau organizuoti savo darbo laiką, nustatyti prioritetus ir pasidalinti užduotimis, kad būtų išvengta per didelės apkrovos.
- Nebijoti kalbėtis su savo vadovu apie darbo krūvį ir kreiptis pagalbos, jei jaučiamas per didelis stresas.
- Skirti laiko poilsiui ir atsipalaidavimui. Net ir intensyvios darbo dienos metu svarbu periodiškai daryti pertraukas, kad būtų išlaikyta darbingumo koncentracija.
- Mokyti streso valdymo technikų, tokių kaip meditacija, gilus kvėpavimas ar fiziniai pratimai, kurie padėtų sumažinti emocinį krūvį.
- Jei darbo krūvis taptų nepakeliamas, kreiptis pagalbos į kolegas, kad padėtų surasti sprendimus arba pasidalytų užduotimis.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. 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.
2. 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.
3. *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/>.