

KAUNO LOPŠELIO-DARŽELIO „ŽELMENĖLIS“ TYRIMAS

EMOCINĖ SAVIJAUTA DARŽELYJE: PEDAGOGŲ IR PERSONALO PATIRTYS

2025 m. spalio

Emocinė savijauta darbovietėje – tai darbuotojų gebėjimas atpažinti, išreikšti ir valdyti savo emocijas, taip pat atpažinti ir tinkamai reaguoti į kitų emocijas. Ji apima tiek individualius, tiek tarpasmeninius aspektus, tokius kaip empatija, emocinis intelektas ir gebėjimas valdyti stresą. Darbuotojų emocinė savijauta tiesiogiai veikia jų darbą, bendradarbiavimą, kūrybiškumą bei gebėjimą prisitaikyti prie pokyčių.

Moksliniai tyrimai rodo, kad teigiama emocinė savijauta darbe siejama su geresniais darbo rezultatais, mažesniu išsekimu ir didesniu darbuotojų įsitraukimu (Holman, Johnson ir O'Connor, 2018). Ikimokyklinio ugdymo įstaigų darbuotojai, kaip ir kiti švietimo pagalbos specialistai, dažnai patiria didelį emocinį krūvį ir stresą (Saleem ir kt., 2020). Nustatyta, kad psichologinį distresą patiria beveik kas trečias pedagogas, o jo patyrimą lemia darbo vieta, lytis bei mokytojo vidinė darna (Jurkienė, 2020).

Gebėjimas atpažinti ir valdyti savo emocijas bei palaikyti teigiamus santykius su vaikais ir kolegomis yra esminis veiksnys užtikrinant kokybišką ugdymą ir vaikų gerovę. Todėl svarbu analizuoti ir stiprinti darželio darbuotojų emocinę savijautą, siekiant užtikrinti ne tik jų pačių gerovę, bet ir vaikų ugdymo kokybę.

Taigi, šio tyrimo **tikslas** – išanalizuoti lopšelio-darželio darbuotojų emocinę savijautą darbe, patiriamo streso lygį bei vadovų palaikymo, pagarbos ir bendruomeniškumo patirtis, siekiant geriau suprasti emocinės gerovės veiksnius įstaigoje.

Tyrime išsikelti uždaviniai:

1. Įvertinti darbuotojų emocinę savijautą darbe.
2. Išanalizuoti suvokto streso lygį tarp darželio darbuotojų.
3. Nustatyti, vadovų palaikymo, pagarbos ir vertinimo aspektus.
4. Atskleisti darbuotojų požiūrį į darbo prasmingumą ir emocinę atmosferą.

Tyrimo dalyviai.

Iš viso tyrime dalyvavo 34 lopšelio-darželio darbuotojai. Šiame tyrime darbuotojų pareigos nebuvo išskirtos, tam kad būtų užtikrintas tyrimo dalyvių anonimiškumas, o tyrimo rezultatai nebūtų siejami su konkrečiomis pareigomis ir būtų galima įvertinti bendrą emocinę atmosferą darželyje. Tyrimo dalyvių amžius bei darbo stažas tyrimo metu taip pat fiksuotas nebuvo dėl konfidencialumo užtikrinimo.

REZULTATAI

1. Darbuotojų emocinė savijauta darbe

Visų pirma, tyrime buvo siekiama išsiaiškinti kokia bendrai pedagogų ir personalo emocinė savijauta šioje ikimokyklinio ugdymo įstaigoje. Anketoje tyrimo dalyviai turėjo įvertinti, kaip dažnai pastarąjį mėnesį patyrė 12 nurodytų jausmų. Šių rezultatų pasiskirstymas pavaizduotas 1 lentelėje.

1 lentelė. *Darbuotojų emocijų dažnumas per pastarąjį mėnesį*

	<i>Niekada</i>	<i>Retai</i>	<i>Kartais</i>	<i>Dažnai</i>	<i>Labai dažnai</i>
Darbe jaučiausi...					
kupinas (-a) entuziazmo	1	11	11	10	1
ramus (-i), atsipalaidavęs (-usi)	2	13	10	8	1
patenkintas (-a)	1	9	12	10	2
jaučiausi džiaugsmingas (-a)	1	8	10	15	0
ramiai nusiteikęs (-usi)	0	7	14	12	1
įkvėptas (-a)	0	10	15	9	0
nusivylęs (-usi)	2	7	16	4	5
nerimastingas (-a)	2	5	16	7	4
pavargęs (-usi)	1	6	13	10	4
supykęs (-usi)	1	8	18	6	1
prislėgtas (-a), liūdnas (-a)	3	13	13	1	4
įsitempęs (-usi), nervingas (-a)	0	9	13	7	5

Analizuojant teigiamas emocijas, nustatyta, kad dauguma tyrimo dalyvių dažniausiai nurodė šias būsenas patiriantys kartais arba dažnai. Pavyzdžiui, entuziazmas apibrėžiamas kaip emocinė būsena, kuri pasižymi dideliu energingumu, įsitraukimu ir vidine motyvacija atlikti darbą. Tad matoma, kad entuziazmą darbe dažnai jaučia 10 dalyvių, o kartais – 11. Ir tik vienas dalyvis nurodė niekada nejaučiantis entuziazmo darbe. Ramybės ir atsipalaidavimo jausmas buvo retesnis – daug tiriamųjų pažymėjo, kad šią būseną jaučia retai arba kartais, o tai rodo, jog darbo aplinka ne visada suteikia galimybę atsipalaiduoti. Rezultatai atrodo logiški, nes visas personalas yra atsakingas ne tik už ugdymo kokybę, bet ir fizinį bei emocinį vaikų saugumą. Pasitenkinimo darbu jausmas pasireiškė vidutiniu dažnumu – dauguma darbuotojų teigė, kad šią emociją patiria kartais. O džiaugsmo

būsena buvo viena iš dažniau pasitaikančių – nemaža dalis dalyvių nurodė, kad darbe dažnai jaučiasi džiaugsmingi. Panašiai pasiskirstė ir atsakymai apie ramų nusiteikimą: ši emocinė būsena dažniausiai buvo vertinama kaip kartais pasitaikanti. Įkvėpimas taip pat pasireiškė vidutiniškai dažnai – daug tiriamųjų pažymėjo, kad įkvėpimo jausmas juos aplanko periodiškai, bet nėra nuolatinis.

Neigiamų emocijų analizė parodė, kad šios būsenos pasireiškia panašiu dažnumu kaip ir teigiamos. Nusivylimo jausmas dažniausiai buvo įvardytas kaip pasitaikantis kartais, tačiau dalis respondentų teigė jį patiriantys dažnai ar net labai dažnai, o tai rodo, kad šis emocinis išgyvenimas darbo kontekste nėra išskirtinai retas. Nerimo būsena taip pat pasireiškė gana dažnai – dauguma respondentų nurodė, kad darbo metu nerimastingi jaučiasi bent kartais, o dalis – dažnai. Nuovargis buvo viena iš dažniausiai patiriamų neigiamų emocijų, kas leidžia manyti, jog emocinis ar fizinis išsekimas yra gana įprasta darbo patirties dalis. Pyktis, anot tyrimo dalyvių, darbe patiriamas kartais, o liūdesys ar prislėgtumas – rečiau. Įtampos ir nervingumo jausmas taip pat buvo gana dažnas reiškinys tarp darželio bendruomenės – dauguma apklaustųjų nurodė šias būsenas patiriantys kartais ar dažnai, kas rodo, kad darbo aplinka iš respondentų neretai reikalauja emocinės savireguliacijos.

Apibendrinus rezultatus galima teigti, kad tyrimo dalyviai darbo metu dažniausiai patiria vidutinio intensyvumo emocijas – tiek teigiamas, tiek neigiamas. Teigiamos emocijos, tokios kaip džiaugsmas, entuziazmas ar pasitenkinimas, yra kiek dažnesnės nei neigiamos, tačiau nemaža dalis darbuotojų nurodė gana dažnai jaučiantys nuovargį, nerimą, įtampą. Tai leidžia manyti, kad nors darbuotojai savo darbą dažnai vertina pozityviai, jie taip pat susiduria su emocinio krūvio bei streso apraiškomis. Tokie rezultatai rodo, kad darbuotojų emocinė būsena yra dinamiška ir priklauso nuo įvairių darbo sąlygų bei psichologinių veiksnių.

2. Suvokto streso lygį tarp darželio darbuotojų

Analizuojant darbuotojų suvokto streso lygį per pastarąjį mėnesį, stebima, kad streso patyrimo intensyvumas yra vidutinis, o dalies darbuotojų gebėjimas kontroliuoti situacijas bei susidoroti su sunkumais skiriasi.

Remiantis gautais rezultatais, galima teigti, kad darbuotojai dažniausiai patiria streso simptomus periodiškai, tačiau išlaiko tam tikrą savikontrolės ir pasitikėjimo savimi balansą. Šių rezultatų pasiskirstymas pavaizduotas 2 lentelėje.

2 lentelė. Darbuotojų suvokto streso lygis per pastarąjį mėnesį

	<i>Niekada</i>	<i>Retai</i>	<i>Kartais</i>	<i>Dažnai</i>	<i>Labai dažnai</i>
Teiginys					
Per pastarąjį mėnesį aš jaučiau negalinti(-is) kontroliuoti svarbių savo gyvenimo dalykų	9	8	13	4	0
Per pastarąjį mėnesį aš jaučiau pasitikinti(-is) savo gebėjimu tvarkytis su asmeniniais sunkumais	1	8	13	11	1
Per pastarąjį mėnesį aš jaučiau, kad gyvenimo sunkumai kaupiasi taip, jog jų nebesuvaldau	7	11	5	11	0
Per pastarąjį mėnesį aš jaučiau galinti suvaldyti dirginančias ar erzinančias situacijas savo gyvenime	1	11	5	11	1

Vertinant teiginį „Per pastarąjį mėnesį aš jaučiau negalinti(-is) kontroliuoti svarbių savo gyvenimo dalykų“, dauguma darbuotojų pažymėjo, kad tokį jausmą patyrė retai arba kartais, o tik pavieniai darbuotojai – dažnai. Tai rodo, kad nors streso situacijos pasitaiko, daugumai dalyvių jos nėra nuolatinės ar visiškai nevaldomos.

Panašiai, vertinant teiginį „Per pastarąjį mėnesį aš jaučiau pasitikinti(-is) savo gebėjimu tvarkytis su asmeniniais sunkumais“, dauguma tyrimo dalyvių nurodė, kad šią savybę patiria kartais arba dažnai, o tik vienas asmuo – labai dažnai. Tai atskleidžia, kad darbuotojai išlaiko vidutinį ar aukštesnį pasitikėjimo savimi lygį, kuris, pagal Lazarus ir Folkman (1984) modelį, atitinka įveikos išteklių buvimą, leidžiantį darbuotojams veiksmingai reaguoti į stresines situacijas.

Analizuojant teiginį „Per pastarąjį mėnesį aš jaučiau, kad gyvenimo sunkumai kaupiasi taip, jog jų nebesuvaldau“, matyti didesnis streso pasireiškimas: dalis tiriamųjų nurodė, kad tokį jausmą patiria dažnai, o kiti – retai arba kartais. Tai atspindi pirminio vertinimo procesą pagal Lazarus, kai asmuo vertina situaciją kaip keliančią grėsmę ar perteklinį krūvį, kurio jis gali nepajėgti kontroliuoti. Šis vertinimas tiesiogiai susijęs su subjektyviu streso lygiu.

Panaši tendencija pastebima vertinant gebėjimą suvaldyti dirginančias ar erzinančias situacijas. Dauguma apklaustųjų nurodė, kad šią savybę patiria kartais arba dažnai, tačiau ne visada stabiliai. Pagal Lazarus ir Folkman (1984) modelį, tai atitinka antrinio vertinimo procesą, kai darbuotojas įvertina savo gebėjimus ir išteklius susidoroti su stresoriais. Vidutinis gebėjimas valdyti stresines situacijas rodo, kad nors darbuotojai turi tam tikrą įveikos potencialą, jis gali skirtis priklausomai nuo situacijos ar darbo sąlygų.

Apibendrinant, tyrimo rezultatai atskleidžia, kad darbuotojų streso patyrimas yra vidutinio intensyvumo, dažniausiai pasireiškiantis periodiškai. Dauguma darbuotojų jaučia pasitikėjimą savo gebėjimu susidoroti su sunkumais, tačiau daliai pasitaiko situacijų, kuriose stresas kaupiasi ir kontrolės jausmas susilpnėja.

3. Vadovų palaikymo, pagarbos ir vertinimo aspektas

Analizuojant darbuotojų suvokimą apie vadovų palaikymą, pagarbą ir vertinimą darbo aplinkoje, rezultatai rodo vidutiniškai teigiamą darbuotojų požiūrį į šiuos aspektus. Detalus rezultatų pasiskirstymas pavaizduotas 3 lentelėje.

3 lentelė. *Vadovų palaikymo, pagarbos ir vertinimo aspektas*

	<i>Visiškai nesutinku</i>	<i>Nesutinku</i>	<i>Nei sutinku, nei nesutinku</i>	<i>Sutinku</i>	<i>Visiškai sutinku</i>
Teiginys					
Mano tiesioginis vadovas palaiko mane, kai kyla sunkumų darbe	0	3	15	10	6
Mano vadovas vertina mano indėlį į darbą	0	4	11	13	6
Darbo vietoje esu gerbiamas(-a) kaip asmuo	0	4	10	17	3

Vertinant teiginį „Mano tiesioginis vadovas palaiko mane, kai kyla sunkumų darbe“, dauguma respondentų pasirinko neutralią arba teigiamą atsakymo kategoriją: 15 darbuotojų pažymėjo „nei sutinku, nei nesutinku“, 10 – „sutinku“, o 6 – „visiškai sutinku“. Tik 3 darbuotojai nurodė, kad nesutinka su teiginiu, visiškai nesutinkančių nebuvo. Šie duomenys rodo, kad nors didžioji dalis darbuotojų jaučia vadovo palaikymą tik vidutiniu lygiu, stipresnis palaikymo jausmas pasireiškia tik daliai grupės.

Vertinant teiginį „Mano vadovas vertina mano indėlį į darbą“, matyti panaši tendencija. Dauguma darbuotojų pasirinko teigiamus atsakymus: 13 apklaustųjų nurodė „sutinku“, 6 – „visiškai sutinku“, o 11 pasirinko neutralų variantą „nei sutinku, nei nesutinku“. Nedidelė dalis tyrimo dalyvių nurodė nesutikimą („nesutinku“ – 4). Tai leidžia teigti, kad darbuotojų indėlis į darbą dažniausiai yra pripažįstamas vadovų, tačiau stipresnis įvertinimas pasireiškia taip pat tik daliai darbuotojų.

Vertinant teiginį „Darbo vietoje esu gerbiamas(-a) kaip asmuo“, dauguma apklaustųjų pasirinko neutralius arba teigiamus atsakymus: 17 darbuotojų pažymėjo „nei sutinku, nei nesutinku“, 10 – „sutinku“, o 3 – „visiškai sutinku“. Nedidelė dalis darbuotojų nurodė nesutikimą („nesutinku“ – 4). Šie rezultatai rodo, kad darbuotojai dažniausiai jaučia tam tikrą pagarbą savo asmenybei darbo aplinkoje, tačiau stipresnis pagarbos jausmas pasireiškia ribotai.

Apibendrinant galima teigti, kad darbuotojų suvokimas apie vadovų palaikymą, pagarbą ir vertinimą yra šiek tiek daugiau nei vidutinio teigiamumo. Dauguma darbuotojų nejaučia ryškaus ignoravimo ar nepagarbos, tačiau stipresnis palaikymo, pripažinimo ir pagarbos jausmas pasireiškia tik daliai grupės. Rezultatai leidžia daryti prielaidą, kad organizacijoje egzistuoja bazinis vadovų palaikymo lygis, tačiau yra galimybių stiprinti darbuotojų pripažinimą, individualaus indėlio

vertinimą bei asmens pagarbos jausmą, siekiant didesnio darbo pasitenkinimo, motyvacijos ir emocinės gerovės.

4. Darbuotojų požiūris į darbo prasmingumą ir emocinę atmosferą Kauno lopšelyje-darželyje „Želmenėlis“

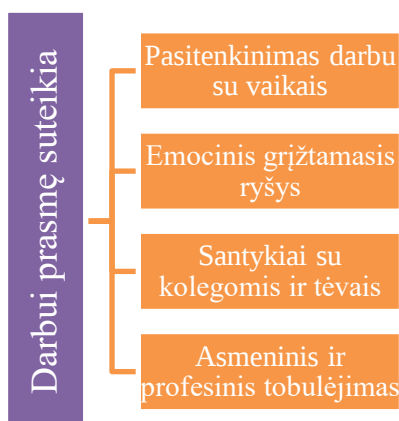
Darbo prasmingumo ir emocinės atmosferos suvokimas yra vienas iš esminių veiksnių, lemiančių darbuotojų pasitenkinimą darbu, motyvaciją bei emocinę gerovę. Darbo prasmingumas siejamas su asmens patiriama vidine vertės ir naudos kitam jausena, kai darbuotojas suvokia savo veiklos svarbą bei teigiamą poveikį aplinkiniams. Ikimokyklinio ugdymo kontekste šis aspektas ypač reikšmingas, nes darbuotojai dirba su vaikais, prisideda prie jų socialinės, emocinės ir pažintinės raidos, todėl jų darbas natūraliai įgyja aukštą socialinės prasmės vertę.

Emocinė atmosfera darbe – tai kolektyvo narių tarpusavio santykių, psichologinio saugumo ir bendros emocinės nuotaikos visuma (Bakker ir Demerouti, 2017). Pozityvi emocinė aplinka skatina bendradarbiavimą, pasitikėjimą, kūrybiškumą ir mažina perdegimo riziką, tuo tarpu neigiama atmosfera gali lemti emocinį išsekimą bei motyvacijos mažėjimą.

Siekiant išsamiau suprasti darbuotojų požiūrį į šiuos aspektus, buvo prašoma atsakyti į du atvirus klausimus: „*Kas Jums asmeniškai suteikia pasitenkinimo dirbant darželyje?*“ ir „*Ką, Jūsų manymu, būtų galima patobulinti darželyje, kad emocinė aplinka darbe būtų geresnė?*“. Atsakymai į šiuos klausimus leidžia giliau atskleisti subjektyvius darbuotojų išgyvenimus, jų vertybines nuostatas bei lūkesčius emocinio klimato atžvilgiu.

Analizuojant atsakymus, paaiškėjo, kad didžioji dalis darbuotojų pasitenkinimą darbu sieja su vaikais ir kasdieniu bendravimu su jais. Darbo prasmingumo schema pateikiama 1 paveikslėlyje. Atsakymai atskleidžia 4 pagrindines temas: (1) pasitenkinimas darbu su vaikais, (2) emocinis grįžtamasis ryšys, (3) santykiai su kolegomis ir tėvais bei (4) asmeninis ir profesinis tobulėjimas darbe.

1 pav. Darbo prasmingumo schema



Pasitenkinimas darbu su vaikais

Didžioji dalis dalyvių nurodė, kad pagrindinis džiaugsmo ir prasmės šaltinis darbe yra vaikai ir tiesioginis darbas su jais. Tą patvirtina atsakymai: „*Darbas su vaikais*“, „*Vaikai, jie suteikia daugiausiai džiaugsmo ir pasitenkinimo*“, „*Tiesioginis darbas su vaikais*“. Šios citatos atskleidžia, kad darbuotojai savo veiklą mato kaip prasmingą per tiesioginį ryšį su vaikais, o pats ugdymo procesas jiems suteikia vidinį pasitenkinimą. Tokie atsakymai rodo aukštą darbo prasmingumo lygį, kai profesinė veikla yra glaudžiai susijusi su vertybiniu darbuotojų įsitikinimu apie savo darbo svarbą.

Emocinis grįžtamasis ryšys

Kita dažniausiai pasikartojanti tema – emocinis grįžtamas ryšys, kuris darbuotojams suteikia vidinį įprasminimą ir emocinį pasitenkinimą. Tą atspindi darbuotojų mintys: „*Kai matai, kad vaikai jaučiasi gerai, šilti jų apkabinimai, ir tai reiškia, kad viską darai (-ei) gerai*“, „*Vaikų džiaugsmas. Net menkiausio pasiekimo matymas*“, „*Vaikų džiaugsmas, susidomėjimas įvairiais dalykais, juokas, gražūs tarpusavio santykiai, žaidimai*“, „*Vaikai. Jų apsikabinimai, šiluma, džiaugsmas mane pamačius, nenoras eiti vakare namo*“, „*Matant, kaip vaikai auga ir keičiasi*“.

Šios citatos parodo, kad emocinis ryšys su vaikais, jų džiugios emocijos ir pasiekimai darbuotojams tampa reikšmingu grįžtamuju ryšiu. Tokie išgyvenimai stiprina emocinį įsitraukimą bei prasmingumo pojūtį, kuris daro teigiamą poveikį darbuotojų motyvacijai ir pasitenkinimui darbu.

Santykiai su kolegomis ir tėvais

Nors rečiau, tačiau dalis dalyvių pasitenkinimą siejo su kolegišku bendravimu bei tėvų palaikymu. Tai iliustruoja atsakymai: „*Kai kyla klausimų, kolegos man padeda tuos klausimus išsiaiškinti*“, „*Kolegės palaikymas <...>*“, „*Keletas kolegų, su kuriomis galiu būti atvira*“, „*Tėvų geras žodis. Palaikymas ir pagalba iš kolegų bei administracijos*“, „*Darbo rezultatai, kolegų ir tėvų pasitikėjimas mano darbu*“.

Šie atsakymai rodo, kad socialinė parama darbo aplinkoje, kolegų bendradarbiavimas bei tėvų pripažinimas yra reikšmingi socialiniai darbo ištekliai, kurie stiprina darbuotojų emocinę gerovę ir darbo pasitenkinimą.

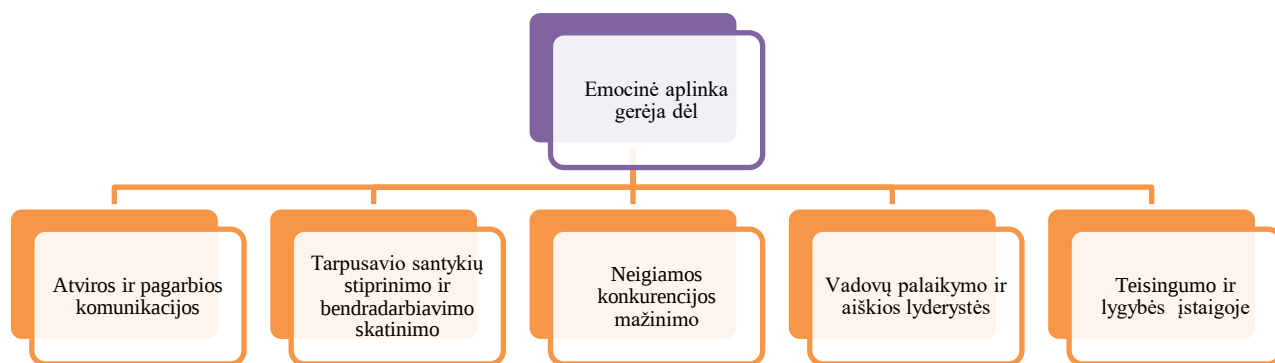
Asmeninis ir profesinis tobulėjimas darbe

Keletas darbuotojų akcentavo asmeninį pasitenkinimą iš pasiektų rezultatų ir galimybę realizuoti save. Šią temą darbuotojai atskleidžia taip: „*Puikus pasiruošimas veiklai ir sklandus*

plano įgyvendinimas, vaikų noras dalyvauti, vaikų džiugios emocijos“, „Atlikti darbai, jų įvertinimas, nuomonės išklausa“, „Kūrybingumas“. Taip pat buvo paminėta meilė darbui, kas gali reikšti, jog darbovietėje vyksta tiek asmeninis, tiek profesinis tobulėjimas, kadangi darbas/veikla patinka.

Analizuojant darbuotojų atsakymus į klausimą, ką būtų galima patobulinti darželyje, kad emocinė aplinka būtų geresnė, taip pat išryškėjo pagrindinės temos: (1) atviros ir pagarbios komunikacijos poreikis, (2) tarpusavio santykių stiprinimas ir bendradarbiavimo skatinimas, (3) teisingumo ir lygybės siekis įstaigoje, (4) vadovų palaikymo ir aiškesnės lyderystės svarba bei (5) neigiamos konkurencijos mažinimas. Emocinės aplinkos gerinimo schema pateikiama 2 paveikslėlyje

1 pav. Emocinės aplinkos gerinimo schema



Atviros ir pagarbios komunikacijos poreikis

Dauguma darbuotojų akcentavo, kad emocinę atmosferą labiausiai pagerintų geresnė komunikacija ir tarpusavio supratimas. Tyrimo dalyviai pabrėžė poreikį dažniau kalbėtis, spręsti konfliktines situacijas konstruktyviai, neperduodant neigiamų emocijų per apkalbas ar pasyvų elgesį. Tai iliustruoja šios citatos: „*Daugiau kalbėtis viena su kita, o ne apie kitus*“, „*Daugiau komunikuoti tarpusavyje. Išsakyti, kai kaupiasi emocijos dėl kolegos veiksmų... Ramiai ir racionaliai paaiškinti kolegai, kas jį netenkina ir kodėl*“, „*Skatinti atvirą ir pagarbią komunikaciją tarp kolektyvo narių*“, „*Įsiklausyti, ką sako kolegos, gerbti juos ir išmokyti kalbėti ramiu tonu*“.

Šie pasisakymai atskleidžia, kad darbuotojai siekia emociškai brandesnės bendravimo kultūros, paremtos pagarba, empatija ir atvirumu. Tokie aspektai tiesiogiai siejami su psichologinio

saugumo sąvoka, kuri yra vienas iš pagrindinių darbo išteklių, padedančių kurti pozityvią organizacinę atmosferą.

Tarpusavio santykių stiprinimas ir bendradarbiavimo skatinimas

Kita ryški tema – poreikis stiprinti bendradarbiavimą tarp kolegų ir kurti vieningesnę komandą. Atsakymai atskleidė, kad kai kur jaučiama susiskaldymo, konkurencijos ir tarpusavio nepasitikėjimo. Tyrimo dalyviai minėjo: „*Didesnio tarpusavio bendravimo*“, „*Dažniau rengti susitikimus visiems kartu, padėjėjoms, mokytojoms ir „valdžiai“*“, „*Supratingumą tarp kolegų*“, „*<...> tai trūksta kolektyvo bendravimo, bendradarbiavimo, labai trūksta šilumos, jaukumo tarpusavyje*“, „*Pedagogai veikia labiau kaip atskiri nariai, tarsi konkuruojantys tarpusavyje, o ne kaip vieninga komanda*“.

Šie atsakymai rodo, kad darbuotojai vertina kolektyvinį ryšį kaip vieną iš svarbiausių emocinės gerovės šaltinių. Tačiau komandinio bendravimo ir bendradarbiavimo trūkumas darželyje šiuo metu yra viena pagrindinių neigiamos atmosferos priežasčių.

Teisingumo ir lygybės siekis įstaigoje

Dalis dalyvių pabrėžė teisingumo, vienodų taisyklių taikymo ir skaidrumo stoką įstaigoje. Ši tema atsispindi tyrimo dalyvių teiginiuose: „*Kad būtų visiems darbuotojams lygybė*“, „*Kad visi žmonės būtų lygūs, visiems galiotų tos pačios taisyklės*“, „*Emocinė aplinka pagerėtų, jei nebūtų palengvinamos darbo sąlygos kai kuriems darbuotojams; jei nebūtų simpatijų/antipatijų*“, „*Manau, jeigu teisingai ir tiksliai būtų skirstomi vadavimai, o už vadavimus būtų skaidriai ir sąžiningai atsiskaitoma – tai taip gerėtų emocinė aplinka darbe*“.

Tokie pasisakymai rodo, kad darbuotojai siekia organizacinio teisingumo – jausmo, jog visi yra traktuojami vienodai ir sprendimai priimami skaidriai. Teisingumo pojūtis yra glaudžiai susijęs su darbuotojų pasitenkinimu, pasitikėjimu vadovybe ir emocine gerove.

Vadovų palaikymo ir aiškesnės lyderystės svarba

Dalis respondentų išreiškė poreikį, kad administracija būtų labiau įsitraukusi į kasdienes darbuotojų problemas ir teiktų realų palaikymą. Tai iliustruoja šios darbuotojų mintys: „*Visas personalas turi aiškiai jausti administracijos palaikymą, realią pagalbą konkrečiose situacijose*“, „*Vadovų įsigilinimą į tai, kad pedagogai dirba ne tik su vaikais, bet ir su tėvais*“.

Šie atsakymai leidžia teigti, kad vadovų vaidmuo suvokiamas kaip esminis emocinės atmosferos formavimo veiksnys. Vadovų dėmesys, empatija ir gebėjimas spręsti konfliktus laikomi būtinomis sąlygomis palaikančiais darbo aplinkai.

Neigiamos konkurencijos mažinimas

Dar viena pasikartojanti tema – neigiama konkurencija, kuri darbuotojams kelia emocinį diskomfortą, įtampą „*Konkurencija sukelia nuolatinę įtampą*“. Darbuotojai aiškiai atskleidžia, jog svarbu: „*Mažinti konkurenciją*“, „*Mažiau kritikuoti viena kitą ir daugiau palaikyti*“, „*Netoleruoti pykčių, kritikos, apkalbų*“, „*Mažinti pletkus*“, „*Mažiau veidmainysčių kolektyve*“.

Šios mintys rodo, kad dalis darbuotojų patiria neigiamą socialinį klimatą, kurį stiprina tarpusavio kritika ir nepasitikėjimas. Tokie reiškiniai mažina pasitenkinimą darbu, skatina emocinį išsekimą ir atitolina darbuotojus nuo komandinės dvasios.

IŠVADOS

1. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad dauguma darželio darbuotojų savo emocinę savijautą darbe vertina kaip vidutiniškai teigiamą. Dažniausiai jie nurodė jaučiantys pasitenkinimą, ramybę ir džiaugsmą, tačiau neretai taip pat patiria nuovargį, įtampą ir nerimą. Šie duomenys rodo, kad darbuotojų emocinė būseną svyruoja tarp įsitraukimo ir emocinio išsekimo.
2. Analizuojant suvokto streso rodiklius nustatyta, kad dalis darbuotojų patiria sunkumų valdant gyvenimo iššūkius ir emocinius krūvius, nors dauguma vis dėlto jaučiasi pakankamai gebantys susidoroti su kylančiais iššūkiais. Tokie rezultatai rodo vidutinį streso lygį, būdingą darbui, kuriame nuolat reikalaujama emocinės savikontrolės, atsakomybės ir lankstumo.
3. Gauti rezultatai atskleidė, kad darbuotojai iš esmės teigiamai vertina savo vadovų palaikymą ir pagarbų požiūrį, tačiau daliai darbuotojų trūksta aiškesnio įsitraukimo bei grįžamojo ryšio. Stipresnis palaikymo, pripažinimo ir pagarbos jausmas pasireiškia tik daliai įstaigos darbuotojų. Vis dėlto vertinimai rodo, kad vadovų dėmesys darbuotojų emociniams poreikiams galėtų būti dar labiau stiprinamas, siekiant įsitraukimo ir motyvacijos palaikymo.
4. Pagrindinis pasitenkinimo šaltinis darbuotojams yra vaikai – jų emocijos, augimas, džiaugsmas bei kasdienis bendravimas. Taip pat pasitenkinimą stiprina kolegiški santykiai, tėvų įvertinimas ir galimybė realizuoti save profesinėje veikloje. Darbuotojų pasiūlymai dėl emocinės aplinkos gerinimo atskleidžia aiškų poreikį stiprinti tarpusavio santykius, atvirą ir pagarbią komunikaciją bei didinti organizacinį teisingumą. Pagrindiniais emocinės gerovės veiksniais darbuotojai įvardija pasitikėjimą, supratingumą, palaikymą ir bendradarbiavimą.

Literatūros sąrašas:

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). *Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Holman, D., Johnson, S., & O'Connor, E. (2018). Stress management interventions: Improving subjective psychological well-being in the workplace. In *Handbook of well-being*. DEF publishers.
- Jurkienė, V. (2020). *Psichosocialiniai darbo rizikos veiksniai tarp Šiaulių r. ikimokyklinių ugdymo įstaigų ir mokyklų pedagogų bei psichologinio distreso pasireiškimas* (Doctoral dissertation, Lietuvos sporto universitetas.).
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Saleem, Z., Shenbei, Z., & Hanif, A. M. (2020). Workplace Violence and Employee Engagement: The Mediating Role of Work Environment and Organizational Culture. *SAGE Open*, 10(2).