

PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ TYRIMO IŠVADOS

Kauno lopšelis-darželis „Želmenėlis“

Tyrimo išvados pateiktos vadovaujantis respondentų klausimyne pateiktais atsakymais. Tyrimo metu nenagrinėjami įmonės ar padalinio organizaciniai ir valdymo ypatumai (darbų paskirstymas, pamaininis darbas ir kt.), todėl šios išvados turėtų būti vertinamos tik kaip struktūrizuotos informacijos šaltinis įmonės ar padalinio vadovams rengiant prevencines priemones psichosocialiniams rizikos veiksniams mažinti.

Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrime dalyvavo 48 respondentai.

Nė vienas iš bazinių psichosocialinių rizikos veiksnių neviršijo santykinės ribinės reikšmės, kuomet stresas labiau išreikštas ir galimas jo neigiamas poveikis darbuotojų psichosocialinei sveikatai.

Kauno lopšelio-darželio „Želmenėlis“ darbuotojai **aukštai vertina** tokius savo darbo faktorius, kaip:

- **kiekybiniai reikalavimai** (1)¹, kurie atskleidžia, kad darbdavio keliami reikalavimai yra adekvatūs, darbuotojai turi pakankamai laiko atlikti savo darbą, todėl savo darbo užduotis paprastai atlieka laiku;

- **darbo prasmingumas** (6) atskleidžia, kad darbuotojai jaučia darbo prasmingumą bei suvokia teikiamą darbo svarbą;

- **pripažinimas** (9), darbuotojai jaučia, kad jų darbas yra vadovybės pripažįstamas ir vertinamas;

- **vaidmenų aiškumas** (10), darbuotojai supranta savo vaidmenį organizacijoje, žino savo pareigas ir atsakomybes bei tai, ko iš jų tikisi vadovas;

- **socialinis palaikymas iš vadovų** (12), darbuotojai vertina tiesioginio vadovo pasirengimą išklausyti darbuotojų problemas, sulaukti pagalbos ir palaikymo bei reguliarių grįžtamojo ryšio teikimą;

¹(n) – šalia esantis skaičius nurodo psichosocialinio rizikos veiksnio numerį (Žr. priedas Nr. 1 ir priedas Nr. 2)

- **pasitikėjimas vadovybe/bendradarbiais** (15), darbovietėje vyrauja abipusis pasitikėjimas: darbuotojų pasitikėjimas vadovų teikiama informacija bei vadovų pasitikėjimas darbuotojų atlikto darbo kokybe;

- **teisingumas ir pagarba** (16) rodo, kad darbai yra paskirstomi teisingai, o visos iškylusios problemos darbe yra tinkamai sprendžiamos.

Šie veiksniai yra vieni pagrindinių motyvacinių veiksnių siekiant gerai atlikti savo pareigas ir jausti teigiamas emocijas nuo atlikto darbo.

Atkreiptinas dėmesys į rizikos veiksnį, kuris gali turėti įtakos darbuotojų psichologinei savijautai, jo rodiklis labiausiai priartėja prie santykinės ribinės reikšmės:

-**darbo tempas** (2), šio veiksnio galimai neigiamą poveikį darbuotojų psichosocialinei sveikatai atsveria aukštai vertinami **kiekybiniai reikalavimai** (1). Tai reiškia, kad nežiūrint į darbuotojų minimą aukštą darbo tempą, dėl tinkamo darbo organizavimo darbuotojai dažniausiai sugeba laiku atlikti jiems pavestas užduotis. Tokią situaciją galima pavadinti geru balansu tarp darbo įtampos ir darbo rezultato, kuomet darbuotojams keliama aukšti, bet pasiekiami darbo reikalavimai.

Dalis darbuotojų atsakymų pasižymi labai maža sklaida, tai reiškia, kad darbuotojų nuomonė dėl galimų psichosocialinių rizikos veiksnių yra pakankamai vieninga. Nuomonių vieningumas atsispindi vertinant šiuos psichosocialinius rizikos veiksnius: **vaidmenų aiškumą** (10), **socialinį palaikymą iš vadovų** (12), **pasitikėjimą vadovybe/bendradarbiais** (15). Vertinant šiuos psichosocialinius faktorius, galima teigti, jog visi jie vienodai veikia apklaustuosius.

Kai kurie darbuotojų atsakymai pasižymi labai didele sklaida, tai yra darbuotojų nuomonės išsiskyrė vertinant **darbo tempą** (2), **įtakos darbe turėjimą** (4), **vystymosi / tobulėjimo galimybes** (5), **išsekimą** (18) bei **stresą** (19). Toks vertinimas reiškia, kad darbuotojų nuomonės vertinant šiuos veiksnius išsiskiria, t. y. vienos darbuotojų dalies šių rizikos veiksnių suvokimas yra daugiau pozityvus – šiuos darbuotojus veiksniai (stresoriai) įtakoja mažiau, o kitos darbuotojų dalies – labai negatyvus – šiuos darbuotojus veiksniai veikia daugiau. Apibendrinus galima teigti, jog darbuotojų nuomonė dėl šių psichosocialinių rizikos veiksnių yra pakankamai subjektyvi.

Vertinant bendrus Kauno lopšelio-darželio „Želmenėlis“ psichosocialinių darbo aplinkos veiksnių rezultatus, galima teigti, kad darbuotojai nėra įtakojami psichosocialinių rizikos veiksnių.

Pozityvus ir negatyvus mąstymas

Kopenhagos klausimyno dėl psichosocialinių veiksnių (The Copenhagen Psychosocial Questionnaire COPSQ) klausimai turi kelis atsakymų variantus, kurie įvertinti nuo 0 balo (pozityviausias atsakymas) iki 3 arba 4 balų (negatyviausias atsakymas). Absoliučiai pozityvaus mąstymo respondentas teoriškai galėtų surinkti 0 balų (0%), o absoliučiai negatyvaus mąstymo respondentas - 157 balus (100%). Bendra atsakymų balų suma paversta procentiniu rodikliu rodo respondento negatyvaus mąstymo lygį, t.y. kaip stipriai jis yra veikiamas visų psichosocialinių veiksnių (stresorių):

- kuo mažesnis šis rodiklis, tuo pozityviau mąsto respondentas, tuo mažiau yra įtakojamas stresorių;

- kuo didesnis šis rodiklis, tuo negatyviau mąsto respondentas ir tuo labiau yra įtakojamas stresorių.

Tyrimo metu nustatyta, kad Kauno lopšelio-darželio „Želmenėlis“ darbuotojų negatyvaus mąstymo vidurkis sudaro 27%.

Smurtas – nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis: fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu išnaudojimu, vienkartinio ar sistemingu neetišku elgesiu, nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu. Darbo aplinkoje smurtas gali pasireikšti tarp to paties lygmens kolegų (horizontalus smurtas), tarp vadovų ir jų pavaldinių (vertikalus smurtas) bei darbuotojų ir kitų asmenų (klientų, vartotojų, trečiųjų asmenų ir kt.).

Analizuojant užpildytas anketas pastebėta, jog vienas darbuotojas anketoje pažymėjo, kad jam tenka susidurti su **seksualinio priekabiavimo** (20) psichosocialiniu veiksniu, t.y. tenka patirti nepageidaujamą seksualinę dėmesį (priekabiavimą), tačiau šaltinio nurodyti nepanoro.

Apklaustos metu nustatyta, kad įstaigoje yra **smurto grėsmės** (21) faktorius, su kuriuo susidūrė darbuotojai. Atsakymų analizė parodė, jog vienas darbuotojas anketoje

nurodė, kad smurto grėsmę teko patirti iš klientų pusės, pora darbuotojų nurodė iš vadovų pusės, pora – iš bendradarbių pusės, o vienas darbuotojas šaltinio nurodyti nepanoro.

Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metu pastebėta, kad vienas darbuotojas anketoje pažymėjo, kad jam tenka susidurti su **fizinio smurto** (22) faktoriumi, tačiau šaltinio nurodyti nepanoro.

Atliekant tyrimą nustatyta, kad darbuotojai susiduria su **erzinimo** (23) veiksniais. Vertinant šį faktorių keletas respondentų anketose pažymėjo, kad erzinimą ir nemalonų pokštavimą patiria iš bendradarbių pusės, pora darbuotojų nurodė iš vadovų pusės, o keli darbuotojai šaltinio nurodyti nepanoro.

Rekomenduojama svarstyti galimybę organizuoti mokymus darbuotojams apie netinkamo elgesio ir ankstyvųjų agresijos požymių atpažinimą. Esant konfliktinei situacijai kiek galima greičiau ją aptarti ir kartu ieškoti sprendimo būdų. Rekomenduojama skatinti psichinės sveikatos stiprinimo prevenciją: lavinti darbuotojų streso įveikos ir psichikos sveikatos problemų sprendimo įgūdžius, padėti sėkmingai susitvarkyti su darbinėmis užduotimis; gilinti žinias apie darbinės veiklos psichologinius-socialinius aspektus; įtraukti ir atkreipti dėmesį visų suinteresuotų šalių ir pačių darbuotojų (visų grandžių) į tarpusavio komunikacijos problemas, tiek tarp vadovų ir pavaldinių, tiek tarp pačių darbuotojų (mokyti vadovus tinkamai atsiliepti apie pavaldinių darbą, juos skatinti ir palaikyti, pranešti aiškiai ir atvirai personalui bei jo atstovams apie visus suplanuotus pokyčius, suteikti personalui galimybę diskutuoti ir išsakyti savo nuomonę); skatinti ir mokyti komandinio darbo, tinkamo bendradarbiavimo kuriant smurto ir priekabiavimo, patyčių prevencijos strategijas. Sprendžiant smurto problemą, labai svarbu konsultuotis su darbuotojais ir kitais asmenimis ar institucijomis. Rekomenduojama sudaryti palankų diskusijoms klimatą, ugdyti darbuotojų bendravimo gebėjimus, užtikrinti vienodas galimybes kiekvienam gauti visą su darbu susijusią informaciją (t. y. kaip įmanoma sutrumpinti informacijos perdavimo grandinę).

Išvadas parengė:

Profesinės rizikos
centro specialistė
Jurgita Klupšienė

(pareigos, vardas, pavardė, parašas, data) 2025-07-04