

KAUNO LOPŠELIO-DARŽELIO „ŽELMENĖLIS“ DARBUOTOJŲ MIKROKLIMATO TYRIMAS

2023 m. lapkritis

Tyrimo **tikslas** – įvertinti Kauno lopšelio-darželio „Želmenėlis“ darbuotojų emocinę gerovę ir psichologinį mikroklimatą.

Tyrimo išsikelti **uždaviniai**:

1. Įvertinti, darbuotojų pasitenkinimą darbu.
2. Išanalizuoti įstaigoje vyraujančias vertybes bei palaikymą iš bendradarbių, vadovų.
3. Nustatyti, koks yra emocinis ir psichologinis saugumas darbe.

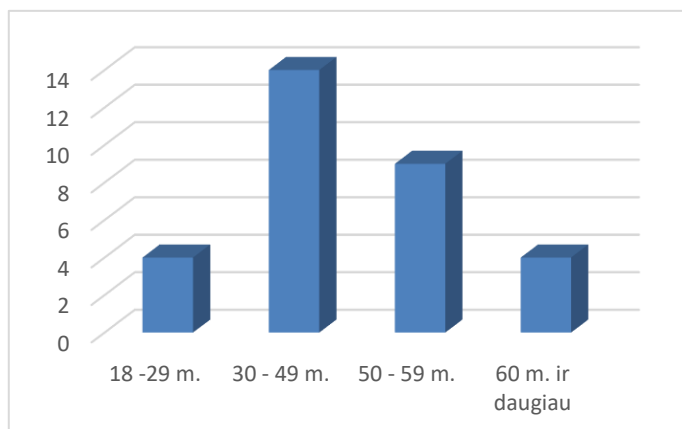
Tyrimo dalyviai.

Iš viso tyrime dalyvavo 31 lopšelio-darželio darbuotojas. Detalesnis darbuotojų pasiskirstymas matomas 1 lentelėje, o demografiniai duomenys pateigiami 1, 2 diagramose. Tiesa, pagal darbuotojų pasiskirstymą, matoma, jog ne visi lopšelio-darželio darbuotojai dalyvavo apklausoje, kuria buvo dalinamasi keletą kartų.

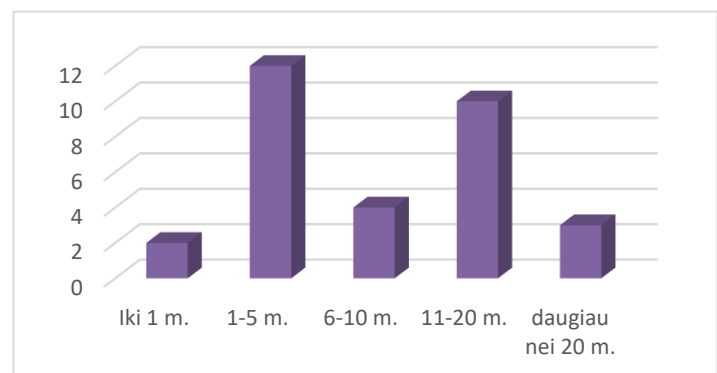
1 lentelė. Darbuotojų pasiskirstymas

Pareigos	Tyrimo dalyvavusių skaičius	Procentinė dalis nuo įstaigoje dirbančių darbuotojų
Ikimokyklinio/priešmokyklinio ugdymo mokytoja(-as)	18	78 proc.
Pagalbos vaikui specialistai	4	100 proc.
Mokytojos padėjėjai	5	36 proc.
Administracijos darbuotojai	3	100 proc.
Kita	1	–

1 diagrama. Darbuotojų amžius



2 diagrama. Darbuotojų darbo stažas „Želmenėlyje“



Atsakymų vertinimas.

Vertinimui naudoti uždari klausimai, su galimais atsakymų variantais, bei vienas atviras klausimas.

REZULTATAI

1. Darbuotojų pasitenkinimas darbu

Darbuotojų pasitenkinimas darbu yra psichologinė ir emocinė būseną, kurią darbuotojai jaučia dėl savo darbo aplinkos, užimamų pareigų ir bendradarbiavimo su kolegomis. Pasitenkinimas siejamas su teigiamomis emocijomis, dėl darbo, ir bendru patenkinimu tuo, ką žmogus daro ir kur dirba.

Darbuotojų pasitenkinimas darbu siejamas su šiais veiksniais: darbo užmokesčiu, karjeros galimybėmis, vadovų ir kolegų elgesiu, darbo sąlygomis, darbo našumu, kolegų parama ir pripažinimu. Manoma, jog kai šie veiksniai yra teigiami ir atitinka darbuotojų poreikius bei lūkesčius, tai padidina darbuotojų pasitenkinimą darbu. Taigi, žemiau aprašyti apklausos rezultatai, kurie dar išsamiau pateikti 2 lentelėje.

6 apklausoje dalyvavę darbuotojai visiškai sutinka, jog už savo darbą gauna deramą atlyginimą, tuo tarpu 7 darbuotojai su tuo nesutinka. „Mano tiesioginis vadovas kompetentingai atlieka savo darbą“ – su šiuo teiginiu sutinka 28 respondentai. 39 proc. apklaustųjų visiškai sutinka, kad jiems patinka žmonės su kuriais jie dirba, o štai 12 proc. apklaustųjų mano, kad dėl bendradarbių kompetencijos stokos jiems tenka dirbti sunkiau. 7 tyrimo dalyviai mano, kad turi atlikti per daug darbų. Ir 46 proc. galvoja, kad jų darbe per daug popierizmo.

Kalbant apie vadovo elgesį su darbuotojais, tiriamieji atskleidžia, kad „Darželio vadovas per mažai domisi savo pavaldinių jausmais“ 6 proc. apklaustųjų, o 20 proc. nėra apsisprendę, dėl to pasirinko atsakymą „Nei sutinku, nei nesutinku“. „Mano vadovas visiškai teisingas mano atžvilgiu“, taip mano 10 apklaustųjų. Apie 80 proc. apklaustųjų galvoja, kas su darbu susijusios informacijos pateikimas darželyje yra efektyvus.

2 lentelė. Darbuotojų pasitenkinimas darbu

Teiginiai	Atsakymai	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
Už savo darbą gaunu deramą atlyginimą		-	7	11 (35 %)	7 (23 %)	6 (19 %)
Mano tiesioginis vadovas kompetentingai atlieka savo darbą		-	-	3 (10 %)	15 (48 %)	13 (42 %)
Man patinka žmonės su kuriais dirbu		-	1 (3 %)	7 (23 %)	11 (35 %)	12 (39 %)
Su darbu susijusios informacijos pateikimas darželyje yra efektyvus.		1 (3 %)	2 (6 %)	3 (10 %)	18 (58 %)	7 (23 %)

Darželio vadovas nėra teisingas mano atžvilgiu	10 (32 %)	14 (45 %)	4 (13 %)	-	3 (10 %)
Dėl bendradarbių kompetencijos stokos man tenka dirbti sunkiau	10	10 (32 %)	7 (24 %)	2	2 (6 %)
Dažnai darželio vadovas per mažai domisi savo pavaldinių jausmais	12 (39 %)	11 (35 %)	6 (20 %)	2 (6 %)	-
Aš turiu atlikti per daug darbų	8 (26 %)	13 (42 %)	3 (9 %)	7 (23 %)	-
Mano darbe pernelyg daug popierizmo	5 (16 %)	5	7	7	7 (23 %)
Mano darbas man malonus	1 (3 %)	-	3 (10 %)	13 (42 %)	14 (45 %)

Bendrai žvelgiant į pasitenkinimo darbu rezultatus, matoma, kad ~ 80 proc. apklaustųjų jų darbas jiems malonus, tačiau šiuos ir kitus teiginius reikia vertinti kritiškai, kadangi apklausoje dalyvavo ne visi įstaigos darbuotojai.

2. Įstaigoje vyraujančios vertybės bei palaikymas iš bendradarbių, vadovo

Įstaigoje vyraujančios vertybės atspindi bendrą įtaigos/organizacijos kultūrą ir įsitikinimus, kurie gali turėti įtakos darbuotojų elgesiui, požiūriui ir darbo aplinkai. Manoma, jog įstaigos vertybės turėtų būti šios: darbštumas, bendradarbiavimas, pasitikėjimas, inovacijos, socialinė atsakomybė, priklausomai nuo įstaigos pobūdžio ir tikslų.

Įstaigoje vyraujančios vertybės gali turėti įtakos darbuotojų pasitenkinimui darbu ir bendradarbiavimui su kolegomis bei vadovais. Jei įstaiga skatina ir palaiko vertybes, kurios yra suderinamos su darbuotojų asmeninėmis vertybėmis, tai gali sukurti teigiamą darbo aplinką ir didinti darbuotojų pasitenkinimą darbu. Žemiau pateikiama išsamesnė darbuotojų nuomonė apie įstaigoje vyraujančias vertybes (3 lentelė).

14 darbuotojų sutinka, jog darželio darbuotojai pasitiki vieni kitais, tuo tarpu 12 nei sutinka, nei nesutinka. ~65 proc. apklaustųjų mano, kad konfliktai darželyje sprendžiami teisingai. 50 proc. respondentų tiki, kad darbas darželyje paskirstomas teisingai. Svarbu atkreipti dėmesį į šį teiginį „Visų amžiaus grupių mokytojos ir kiti darbuotojai darželyje gerbiami vienodai“, deja 13 proc. apklaustųjų darbuotojų taip nemano.

3 lentelė. Darbuotojų nuomonė apie įstaigoje vyraujančias vertybes

Teiginiai	Atsakymai	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
Darželio darbuotojai pasitiki vieni kitais		-	5 (16 %)	12 (39 %)	13 (42 %)	1 (3 %)
Konfliktai darželyje sprendžiami teisingai		1 (3 %)	1	9 (29 %)	17 (55 %)	3 (10 %)
Darbas darželyje paskirstomas teisingai		2	2 (6 %)	11 (36 %)	12 (39 %)	4 (13 %)

Visų amžiaus grupių mokytojos ir kiti darbuotojai darželyje gerbiami vienodai	1 (3 %)	3 (10 %)	10 (32 %)	10 (32 %)	7 (23 %)
---	-------------------	--------------------	---------------------	---------------------	--------------------

Palaikymas iš bendradarbių ir vadovo taip pat gali turėti didelės įtakos darbuotojų pasitenkinimui darbu. Kolegų parama, pripažinimas ir draugiškas darbo aplinkos klimatas gali padidinti darbuotojų pasitenkinimą ir skatinti teigiamą bendradarbiavimą. Vadovų palaikymas, aiškus komunikavimas, teisingumas ir galimybės dalyvauti sprendimų priėmimo gali sukurti pasitikėjimą ir didinti darbuotojų pasitenkinimą darbu. Žemiau pateiktas palaikymo, iš bendradarbių ir vadovo, dažnumo aprašymas (4 lentelė).

10 apklaustųjų jaučia, jog visada gana pagalbą ir palaikymą iš kolegų, tuo tarpu 3 – retai. 77 proc. apklaustųjų sutinka, kad darželio vadovas visada yra pasiruošęs išklaudyti juos dėl problemų, susijusių su darbu. 13 proc. darbuotojų retai gauna vadovo pagalbą ir palaikymą.

12 darbuotojų sako, kad visada tarp kolegų vyrauja gera atmosfera, tuo tarpu 4 įvardina, kad tik kartais ir 1 – retai. Apie 70 proc. darbuotojų įvardina, kad dažnai arba visada su kolegomis sėkmingai bendradarbiauja.

4 lentelė. Palaikymo, iš bendradarbių ir vadovo, dažnumas

Klausimai	Dažnumas	Niekada	Retai	Kartais	Dažnai	Visada
Kaip dažnai jūs gaunate pagalbą ir palaikymą iš kolegų?		-	3 (10 %)	2 (6 %)	16 (52 %)	10 (32 %)
Kaip dažnai darželio vadovas yra pasiruošęs išklaudyti jus dėl problemų, susijusių su darbu?		-	-	2 (6 %)	5 (16 %)	24 (77 %)
Kaip dažnai gaunate darželio vadovo pagalbą ir palaikymą?		-	-	4 (13 %)	6 (19 %)	21 (68 %)
Ar tarp jūsų ir kolegų vyrauja gera atmosfera?		-	1 (3 %)	4 (13 %)	14 (45 %)	12 (39 %)
Ar kolegos darbe sėkmingai bendradarbiauja?		-	1 (3 %)	8 (26 %)	11	11 (35 %)

Taigi, įstaigoje vyraujančios vertybės bei palaikymas iš bendradarbių ir vadovo gali turėti didelę įtaką darbuotojų pasitenkinimui darbu ir bendrą darbo aplinką. Svarbu įstaigai skatinti ir palaikyti teigiamas vertybes bei užtikrinti palaikymą ir pripažinimą iš kolegų ir vadovų siekiant sukurti produktyvią ir harmoningą darbo aplinką.

3. Emocinis ir psichologinis saugumas darbe

Emocinis ir psichologinis saugumas darbe apima darbuotojų jausmą, kad jų emocinė ir psichologinė gerovė yra saugoma ir gerbiama darbo aplinkoje. Tai reiškia, kad darbuotojai jaučiasi saugūs išreikšti savo mintis, jausmus ir nuomonę, be baimės dėl neigiamo poveikio arba atsako iš kitų darbuotojų ar vadovų.

Emocinis ir psichologinis saugumas darbe yra svarbus, nes tai sudaro sąlygas darbuotojams jaustis gerai savo darbo aplinkoje ir išreikšti savo potencialą. Kai darbuotojai jaučiasi emociniu ir psichologiniu atžvilgiu saugūs, tai gali padėti sumažinti stresą, konfliktus ir emocinį išsekimą bei skatinti bendradarbiavimą, kūrybingumą ir darbuotojų angažuotumą. Žemiau pateikiamas Kauno lopšelio-darželio „Želmenėlis“ darbuotojų emocinis ir psichologinis saugumas (3 lentelė).

Per pastaruosius 12 mėnesių 3 darbuotojai keletą kartų patyrė psichologinį smurtą, tuo tarpu 1 darbuotojas tai patiria kasdien. Nemalonų pokštavimą, erzinimą ar patyčias 9 darbuotojai patyrė keletą kartų per metus. Ginčų ir konfliktų darželyje taip pat pasitaiko, su tuo kas mėnesį susiduria 2 darbuotojai, o 9 – keletą kartų per metus. Labiausiai paplitęs emocinis, psichologinis smurtas tarp darbuotojų – paskalos ir šmeižtas, kadangi 8 darbuotojai tai patyrė keletą kartų per metus, 1 darbuotojas tai patiria kas mėnesį, o kasdien su tuo susiduria 1 darbuotojas.

3 lentelė. *Emocinis ir psichologinis saugumas tarp darbuotojų*

Ar per pastaruosius 12 mėn. Jums teko darbe patirti:	Dažnumas	Taip, kasdien	Taip, kas savaitę	Taip, kas mėnesį	Taip, keletą kartų	Neteko
Psichologinį smurtą?		1 (3 %)	-	-	3 (10 %)	27 (87 %)
Nemalonų pokštavimą, erzinimą, patyčias?		1 (3 %)	-	-	9 (29 %)	21 (68 %)
Ginčų, konfliktų?		1 (3 %)	-	2 (6 %)	9 (29 %)	19 (61 %)
Paskalas, šmeižtą?		2 (6 %)	1	1 (3 %)	8 (26 %)	19 (61 %)

Pagal apklausą stebima, jog emocinį ir psichologinį nesaugumą darbuotojai patiria iš kolegų (10 atsakymų) ir iš tėvų (5 atsakymai).

Taip pat, papildomai darbuotojams buvo užduotas vienas atviras klausimas, kuris skambėjo taip „Ką, jūsų nuomone, jūsų bendruomenė (mokytojos, mokytojų padėjęs, švietimo pagalbos specialistai ir administracija) turėtų tobulinti?“. Darbuotojų atsakymai:

- „Pozityvų bendravimą“ (R27), „Tarpusavio santykius“ (R21), „Neapkalbinėti kitų neteisingai“ (R16), „Atvirus pasisakymus“ (R2).
- „Daugiau gerbti viena kitą ir mažiau viena kitai pavydėti“ (R9), „Turėtų išmokti į situacijas pažvelgti ne tik iš savo pusės, bet ir iš kitų bendradarbių“ (R5).
- „Kiekvienai gerbti kitų darbą, nesinaudoti savo užimamų pareigų statusu, pirmiausiai atkreipti į savo atliekamą darbą, o ne kritikuoti kitus“ (R14).
- „Organizuoti laiką, kad viską suspėti“ (R8).
- „Profesines žinias“ (R26).

Taip pat darbuotojai išsakė kritiką informacijos perdavimui. Respondentai sutinka, kad informacija tinkama, tačiau pateikiama ne laiku, pavyzdžiui savaitgaliais ar vakare „Informacijos pateikimas darbuotojams, kolegoms Facebooke neretai būna vėlai vakare arba savaitgaliais“ (R4), „Dirbame kaip normalūs žmonės, o su darbu susijusią ne skubią informaciją galima perduoti ir darbo valandomis bent jau 7h-18h“ (R1).

Kitas tobulintinas, darbuotojų išsakytas aspektas susijęs su individualios informacijos perdavimu, tą iliustruoja ši citata: „Pageidautina, kad vadas individualią informaciją dėl kažkokių aspektų, ar tai pavadavimų, ar tai papildomų darbų perduotų ne Facebook postu, o tiesiogiai – skambindama telefonu ar rašydama privačiai, kadangi ne visi taip dažnai tikrina socialinius tinklus“ (R8).

Apibendrinat, darbuotojų pasitenkinimas darbu yra svarbus ne tik pačių darbuotojų gerovei ir sėkmei, bet ir įstaigos sėkmei. Pasitenkinę darbuotojai dažniau yra produktyvesni, lojalesni darbovietai, mažiau linkę keisti darbą ir daugiau prisideda prie įstaigos tikslų ir misijos. Taip pat, svarbu atkreipti dėmesį į individualius darbuotojų poreikius ir lūkesčius bei siekti jų tenkinimo.

IŠVADOS

1. Įvertinus Kauno lopšelio-darželio „Želmenėlis“ darbuotojų pasitenkinimą darbu, galima teigti, kad apie 80 proc. darbuotojų yra patenkinti ir darbas jiems yra malonus.
2. Šioje įstaigoje vyrauja pasitikėjimas vienas kitu, pagarba bei konstruktyvus konfliktų sprendimas. Pagal apklausos rezultatus matyti, kad palaikymas iš bendradarbių ir vadovo stebimas aukštesnis už vidutinį.
3. Įstaigoje yra apie 20 proc. darbuotojų, kurie darbe patiria ar patyrė emocinį ar psichologinį smurtą iš kolegų arba ugdytinių tėvų.