

PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ TYRIMO IŠVADOS

Klaipėdos pedagoginė psichologinė tarnyba

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 40 respondentų.

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

Klaipėdos pedagoginės psichologinės tarnybos 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;

- **įsipareigojimas darbovietai** (7), veiksnys parodo, kad darbuotojams jų darbovietė yra svarbi;

- **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 reguliaryų 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, jų rodiklis labiausiai priartėja prie santykinės ribinės reikšmės:

- **emociniai reikalavimai** (3) rodo, kad darbuotojai susiduria su kitų asmenų asmeninėmis problemomis, atsiduria emociškai sunkiose, trikdančiose situacijose.

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 veiksnis: **kiekybinius reikalavimus** (1), **darbo tempą** (2) ir **vystymosi / tobulėjimo galimybes** (5). Vertinant šiuos psichosocialinius faktorius, galima teigti, jog visi jie vienodai veikia apklaustuosius.

Vienas darbuotojų atsakymas pasižymi labai didele sklaida, tai yra darbuotojų nuomonės išsiskyrė vertinant **emocinius reikalavimus** (3). Toks vertinimas reiškia, kad darbuotojų nuomonės vertinant šį veiksnį išsiskiria, t. y. vienos darbuotojų dalies šio rizikos veiksnio suvokimas yra daugiau pozityvus – šiuos darbuotojus veiksny (stresorius) įtakoja mažiau, o kitos darbuotojų dalies – labai negatyvus – šiuos darbuotojus veiksny veikia daugiau. Apibendrinus galima teigti, jog darbuotojų nuomonė dėl šio psichosocialinio rizikos veiksnio yra pakankamai subjektyvi.

Vertinant bendrus Klaipėdos pedagoginės psichologinės tarnybos 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 COPSOQ) 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 Klaipėdos pedagoginės psichologinės tarnybos darbuotojų negatyvaus mąstymo vidurkis sudaro 26%.

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.).

Atliekant tyrimą nustatyta, kad įstaigos darbuotojai darbo metu susiduria su **smurto grėsmės** (21) bei **erzinimo** (23) veiksniais.

Įstaigoje pastebėtas **smurto grėsmės** (21) faktorius. Atsakymų analizė parodė, jog darbuotojai smurto grėsmę keletą kartų yra patyrę iš vadovų ir bendradarbių, o vienas darbuotojas nurodė, jog smurto grėsmę iš bendradarbių patiria kas savaitę.

Atliekant tyrimą Klaipėdos pedagoginėje psichologinėje tarnyboje taip pat nustatyta, kad darbuotojai susiduria su **erzinimo** (23) veiksnium. Vertinant šį faktorių respondentai pažymėjo, kad nemalonų pokštavimą ir erzimą keletą kartų yra patyrę iš vadovų, bendradarbių ir nenurodytų šaltinių, o vienas darbuotojas nurodė, jog erzimą patiria kas savaitę iš bendradarbių pusės.

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
Ramunė Karpuškaitė



2025-02-07

(pareigos, vardas, pavardė, parašas, data)