

VILNIAUS UNIVERSITETO MEDICINOS FAKULTETO
VISUOMENĖS SVEIKATOS INSTITUTAS

MAGISTRO DARBAS

**PSICHOSOCIALINIŲ DARBO VEIKSNIŲ PAPLITIMAS TARP VILNIAUS MIESTO
BIOMEDICINOS SRITIES INSTITUTŲ DARBUOTOJŲ**

Prevalence of psychosocial work stressors among employees of biomedicine range institutes in
Vilnius

Magistrantė RAMINTA ŠIURKAITĖ

(parašas)

Darbo vadovas
prof. habil.dr. A. Juozulynas

(parašas)

Visuomenės sveikatos instituto direktorius
dr., doc. R. STUKAS

Leidžiama ginti _____
(parašas)

Darbo įteikimo data _____
Registracijos Nr. _____

TURINYS

SANTRAUKA	3
1. ĮVADAS	5
2. LITERATŪROS APŽVALGA	8
2.1. Psichosocialiniai darbo veiksniai	12
2.2. Psichosocialinių darbo veiksnių tyrimai	14
3. TYRIMO METODIKA IR APIMTIS	18
4. TYRIMO REZULTATAI IR JŲ APTARIMAS	21
4.1 Kontingento charakteristika	21
4.1.1. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį	21
4.1.2. Respondentų pasiskirstymas pagal amžių	21
4.1.3. Respondentų pasiskirstymas pagal šeimyninę padėtį	22
4.1.4. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimo lygį	23
4.1.5. Respondentų pasiskirstymas pagal pareigas	24
4.2. Psichosocialinių darbo veiksnių paplitimas	25
4.2.1. Kintančių darbo veiksnių paplitimas.	25
4.2.2. Suvokiamos darbo aplinkos veiksnių paplitimas	27
4.3. Psichosocialinių darbo veiksnių pasiskirstymas pagal lytį	28
4.4. Psichosocialinių darbo veiksnių pasiskirstymas pagal išsilavinimą	35
4.5. Psichosocialinių darbo veiksnių pasiskirstymas pagal amžiaus grupes	42
4.6. Psichosocialinių darbo veiksnių pasiskirstymas pagal šeimyninę padėtį	49
4.7. Streso ir stresinių reakcijų paplitimas	55
5. IŠVADOS	61
6. PASIŪLYMAI	61
7. LITERATŪROS SĄRAŠAS	62
8. PRIEDAI	66
1. Priedas	66
2. Priedas	70

SANTRAUKA

Tyrimo tikslas: Nustatyti ir įvertinti psichosocialinių darbo veiksnių, streso ir stresinių reakcijų paplitimą tarp Biomedicinos srities instituto darbuotojų.

Tyrimo uždaviniai: 1). Nustatyti ir įvertinti psichosocialinių darbo veiksnių paplitimą tarp Biomedicinos srities instituto darbuotojų. 2). Įvertinti streso ir stresinių reakcijų paplitimą tarp Biomedicinos srities instituto darbuotojų.

Medžiaga ir metodai: 2006-2007 metais buvo apklausti Vilniaus miesto keturių Biomedicinos srities institutų darbuotojai. Tyrime dalyvavo 208 respondentai. Respondentams buvo pateikta anoniminė anketa iš 25 klausimų. Ji parengta pagal Suomijos darbo medicinos instituto streso darbe klausimyną, kuris apėmė pagrindinius darbo organizavimo, jo turinio ir darbuotojų tarpusavio santykių aspektus. Duomenų analizė atlikta naudojantis SPSS 16.0 versijos statistiniu duomenų analizės paketu, bei programa WinPepi. Skirtumui tarp grupių įvertinti taikytas χ^2 (Chi-kvadrato) metodas. Skirtumas laikytas statistiškai reikšmingas, kai $p < 0,05$.

Rezultatai: Darbą kaip pakankamai nerviškaį įtemptą nurodė du kartus daugiau su aukštesniu išsilavinimu darbuotojų (30,9 proc.) nei be aukštojo išsilavinimo 12,5 proc. ($p < 0,05$). Dažnai priverstinai skuba darbe nurodė 49,6 proc. vedusių darbuotojų bei 35,6 proc. vienišų, ($p < 0,05$). 9,2 proc. vyrų savo darbą laiko monotonišką, o moterų 7,7 proc., ($p > 0,05$). 31,4 proc. moterų ir 23,1 proc. vyrų teigė, kad darbe dažnai būna konfliktų su kolegomis. Ganėtinai jaučia stresą mano 77,5 proc. vyresni nei 45 metų darbuotojai, o iki 45 metų 63,6 proc. ($p < 0,05$). 2 kartus daugiau teigė be aukštojo išsilavinimo darbuotojų 19,6 proc. nei su aukštesniu 8,6 proc., kad dažniausiai jų nuotaika būna prislėgta, ($p < 0,05$). 9,2 proc. vyrų savo darbą laiko monotonišką, o moterų 7,7 proc. ($p > 0,05$). 39,8 proc. jaunesnių nei 45 metų amžiaus darbuotojų yra nepatenkinti savo darbu, o virš 45 metų 19,2 proc., ($p < 0,05$).

Išvada: Didžioji dauguma instituto darbuotojų yra veikiami streso ir nepalankių psichosocialinių darbo veiksnių: nervinės įtampos, priverstinio skubėjimo, sunkių periodų bei konfliktiškų santykių su kolegomis.

Raktažodžiai: psichosocialiniai darbo veiksniai, stresas, stresinės reakcijos, instituto darbuotojai.

PREVALENCE OF PSYCHOSOCIAL WORK STRESSORS AMONG EMPLOYEES OF BIOMEDICINE RANGE INSTITUTES IN VILNIUS

Summary

The aim of study: To determine and evaluate the prevalence of psychosocial work factors, stress and stress reactions among employees of biomedicine range institutes.

Goals: 1). Determine and evaluate the prevalence of psychosocial work factors among employees of biomedicine range institutes. 2). Evaluate stress and stress reactions among employees of biomedicine range institutes.

Material and methods: During period 2006-2007 employees of four biomedicine range institutes of Vilnius city were surveyed. 208 respondents participated in this research. Anonymous questionnaire consisted from 25 questions was presented to respondents. This questionnaire was prepared according to the Finland questionnaire on stress work in medicine institute, which involved the main aspects of work management, its content, as well as employee's relationships. The data analysis is made by using SPSS 16.0 package of statistical data analysis as well as WinPepi programme. χ^2 (chi quadrate) method was used for the evaluations of differences between groups. Differences in results at the $p < 0,05$ were considered statistical significant.

Results: Twice more employees of institute with higher education (30,9 proc.) than employees without higher education (12,5 proc.) indicated their work as sufficient nervous, ($p < 0,05$). Forced rush at work is more often among married employees (49,6 proc.) and single employers (35,6 proc.), ($p < 0,05$). 9,2 proc. of men and 7,7 proc. of women think that their work is monotonous, ($p < 0,05$). 31,4 proc. of women and 23,1 proc. of men stated that they have complicated relationships with colleagues. 77,5 proc. of older employees feel enough stress than 45 years old employees and younger employees 63,6 proc., ($p < 0,05$). Twice more employees without higher education (19,6 proc.) than employees with higher education (8,6 proc.) stated usually having depressed mood, ($p < 0,05$). 39,8 proc. of younger than 45 years employees and 19,2 proc. of older than 45 years employees are not satisfied with their work, ($p < 0,05$).

Conclusion: The most part of employees are influenced by stress and negative psychosocial work factors: nervous strain, forced rush, difficult periods and complicated relationships with colleagues.

Key words: psychosocial work factors, stress, stress reactions, employees of science institute.

1. ĮVADAS

Atsirandant vis naujoms technologijoms, keičiasi darbo pobūdis, sukuriama nauji psichosocialiniai darbo veiksniai, todėl šių veiksnių identifikavimas ir jų poveikio dirbančiajam išaiškinimas tapo labai aktualūs.

Individualiems poreikiams prieštaraujantys ar aukšti darbo reikalavimai, menkos darbo savikontrolės galimybės ar nepakankama socialinė parama - pagrindiniai potencialiai kenksmingi dirbančiajam psichosocialiniai veiksniai. Šie darbo veiksniai susiję ir su darbo turiniu, struktūra, valdymo sistemomis ir su paties dirbančiojo kompetencija bei poreikiais. Jie per dirbančiojo suvokimą ir išgyvenimus veikia sveikatą. Analizuojant atskirų profesinių grupių stresines reakcijas ir jas sukėlusias priežastis nustatyta, kad daugelis psichosocialinių darbo veiksnių ar jų kombinuotas poveikis gali sukelti stresą ir/arba sveikatos pakenkimus [11].

Temos aktualumą parodo tai, kad Lietuvoje kaip ir Europos Sąjungoje jau trejus metus galioja teisės aktai, kurie įpareigoja darbdavius užtikrinti, kad darbuotojai nepatirtų žalos dėl psichosocialinių veiksnių poveikio - valdyti stresą darbe ir išvengti streso darbe sukeltų neigiamų pasekmių. Darbdavys privalo vykdyti streso darbe prevenciją, įvertinti streso darbe riziką ir imtis tinkamų veiksmų žalos išvengimui. Nuo 2005 metų rugpjūčio 31 d. Lietuvos įmonėse psichosocialiniai rizikos veiksniai identifikuojami, tiriami ir nustatomi vadovaujantis bendraisiais psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimo reikalavimais, kurie yra išdėstyti teisės akte „Psichosocialiniai rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai“ [3].

Psichosocialinių darbo veiksnių, kurie sukelia stresą darbe išaiškinimas ir jų poveikio dirbančiajam įvertinimas išsivysčiusiuose užsienio šalyse tapo labai aktualus jau šeštame šio šimtmečio dešimtmetyje. Nuo 1980 m stresui darbe, kaip ypač aktualiai profesinės sveikatos problemai, skiriama itin daug dėmesio, o Nacionalinėse profesinės saugos ir sveikatos institutuose Danijoje, Suomijoje, Švedijoje ir JAV streso darbe pasekmių sveikatai studijos priskirtos prioritetiniams tyrimams [13].

Stresui darbe, psichosocialinės rizikos klausimams spręsti įtakingos tarptautinės organizacijos skiria vis daugiau dėmesio. Pasaulio sveikatos organizacija, Tarptautinė darbo organizacija pripažįsta, kad psichosocialinių darbo veiksnių, kurie yra susiję su darbuotojų ar profesinių grupių įmonių gyvenimo kokybe, išsiaiškinimo aktualumas didėja. Nepaisant psichosocialinių darbo veiksnių sąryšio su darbuotojų savijauta, fizine ir psichikos sveikata, mokslinių įrodymo gausos, akcentuojama, kad mokslo žinios praktiškai sunkiai pritaikomos. Siekiant mažinti psichosocialinę darbuotojų riziką darbo vietose pasigendama efektyvių intervencinių priemonių psichosocialinei darbo aplinkai gerinti [8].

Lietuvoje pastaraisiais metais stresas, psichosocialiniai veiksniai taip pat tapo viena iš labiausiai nagrinėjamų ir opiausių nūdienos problemų. Stresą tyrinėja įvairių sričių, kaip antai medicinos, psichologijos, socialinių mokslų mokslininkai. Lietuvos higienos instituto darbo medicinos centre streso ir psichosocialinių veiksnių darbe moksliniai tyrimai vykdomi nuo 1994 metų [18].

Didžiuliai socialiniai, politiniai ir ekonominiai pokyčiai daugelyje Centrinės ir Rytų Europos šalių taip pat ir Lietuvoje tapo rimtu išbandymu mokslininkams. Ilgalaikėmis programomis, gilia ir siaura specializacija, ilgametėmis tradicijomis mokslo bendruomenės veikiamos labai sparčių visuomeninių pokyčių, patyrė didelių rimtų išbandymų taip pat stresinių situacijų. Kadangi mokslininkų darbas yra labai įvairus, tai ir moksliniai tyrimai, dėstyimas studentams bei kita administracinė veikla, todėl jie savo darbe susiduria su dauguma psichosocialinių veiksnių bei stresu [6].

Užsienių šalių tyrimų duomenimis, mokslo darbuotojai yra viena iš intensyviausiai darbo stresorių veikiamų profesinių grupių. Mančesterio mokslų ir technologijos instituto tyrimų duomenimis, mokslininkai priskirtini stresinėms profesijomis. Nustatyta, kad pagal šį rodiklį vertinant dešimties balų sistema jie surenka 6,2 balo [15].

Darbo naujumas tame, kad dabartinis intensyvus gyvenimas sukuria naujų psichosocialinių streso veiksnių, todėl šių veiksnių ir jų poveikio žmogui ištyrimas tampa vis aktualesnis. Mokslo darbuotojai be dėstytojavimo atlieka daug įvairiausių mokslinių tyrimų, kur tiriami įvairūs veiksniai, įvairios žmonių grupės, tačiau pasigendama tyrimų, kur patys mokslo instituto darbuotojai būtų tiriamaisiais. Apžvelgus užsienio literatūrą neaptikome daug tyrimų, kur būtų tiriama mokslo institutų darbuotojų psichosocialiniai darbo veiksniai. Tačiau yra keletą tyrimų kur tiriami universitetų dėstytojų stresas ir kiti veiksniai. Taip pat neaptikome Lietuvoje tyrimų, kur būtų tirta mokslo instituto darbuotojų psichosocialiniai darbo veiksniai, tačiau yra keletą panašių tyrimų kur ši grupė įtraukta į juos.

Taigi žinant, kad ši profesinė grupė priskiriama prie dažnai stresą darbe patiriančių bei nėra labai tyrinėta, todėl šiuo tyrimu siekėme nustatyti ir įvertinti biomedicinos srities institutų darbuotojų psichosocialinius darbo veiksnis.

TIKSLAS: Nustatyti ir įvertinti psichosocialinių darbo veiksnių, streso ir stresinių reakcijų paplitimą tarp Biomedicinos srities instituto darbuotojų.

UŽDAVINIAI:

1. Nustatyti ir įvertinti psichosocialinių darbo veiksnių paplitimą tarp Biomedicinos srities instituto darbuotojų.
2. Įvertinti streso ir stresinių reakcijų (nervingumas, nuotaika, nuovargis) paplitimą tarp Biomedicinos srities instituto darbuotojų.

SAVARANKIŠKAS STUDENTO DARBAS:

- 1) Literatūros paieška ir analizė;
- 2) Duomenų rinkimo anketos koregavimas ir papildymas;
- 3) Tyrimo duomenų rinkimas iš respondentų, statistinis apdorojimas, analizė;
- 4) Darbo parašymas ir apipavidalinimas.

2. LITERATŪROS APŽVALGA

Šiomis dienomis populiarėjant psichosocialinei sveikatos sampratai, lieka vis mažiau abejojančių, kad žmogaus sveikata priklauso nuo biologinės, psichinės ir socialinės sistemų sąveikos. Suaugusio žmogaus gyvenime darbas ir šeima yra pagrindinės socialinės sistemos. Sukeldamos įvairias emocijas ir išgyvenimus jos veikia ir fizinę ir emocinę žmogaus sveikatą. Sveikata priklauso ir nuo darbuotojo socialinės ir organizacinės darbo aplinkos.

Daugelyje šalių paskutiniaisiais dviem dešimtmečiais vyko esminiai darbinio gyvenimo pasikeitimai, susiję su darbo intensyvėjimu, nuolatiniiais reikalavimais kelti savo kompetenciją, laiko stygiumi. Visame pasaulyje atliktuose tyrimuose buvo įrodyta, kad darbo aplinka turi įtakos ne tik žmogaus produktyvumui bei pasitenkinimui darbu, bet ir gali sukelti nemažai psichologinių ir fizinių sveikatos problemų. Dėl intensyvaus profesinio gyvenimo sunkiau bendrauti su savo šeima ir draugais, o tai didina socialinės darbo aplinkos įtaką emocinei žmogaus pusiausvyrai [1].

Smarkiai augant darbo intensyvumui, vis aktualesnėmis tampa jau ne tradicinių fizikinių rizikos veiksnių (triukšmo, apšvietimo, vibracijos) problemos, bet ir *psichosocialiniai veiksniai*.

Dirbantis žmogus patiria daugybę įtakų. Carayon ir kt. pateikia vaizdų apibūdinimą aplinkos faktorių, veikiančių žmogų darbe.

Žmogų veikia :

- Organizacija
- Fizinė aplinka
- Užduotis
- Technika

Svarbiausi *fizinės aplinkos* veiksniai yra triukšmas, apšvietimas ir temperatūra. *Organizacijos* lygmenyje gali būti daug poveikių: santykiai su kolegomis, viršininkais, darbo grafiko nustatymas, algos išmokėjimas ir kt. *Technikos* įtaką žmogui (kaip ir fizinės aplinkos) daugiausia nagrinėja ergonomikos mokslas: nustatomi įvairūs standartai kuriamos tam tikro prietaiso naudojimo saugos instrukcijos ir t.t. Galiausiai *užduotis* kaip veiksnys savyje turi įvairius su darbuotojo tiesioginiu vaidmeniu susijusius aspektus. Nagrinėjama, koks yra tiesioginis darbuotojo darbas, koks krūvis jam tenka, kiek autonomiškai jis dirba ir daugelis kitų klausimų [2].

Psichosocialinis veiksnys- tai veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, įmonės darbuotojų ar darbdavio tarpusavio santykių sukelia darbuotojų psichinį stresą [3].

Gyvenant stresinių situacijų daugėjimo laikotarpiu. Nuolat gausėjant stresų bei įtampų rodikliams, vis dažniau susiduriama su jų sukeltais susirgimais bei ligomis.

Pagal šiuo metu Lietuvoje pavirtintą tvarką stresas darbe yra pripažįstamas kaip kenksmingas darbo aplinkos veiksnys, toks pats kaip triukšmas, vibracija, pavojingos cheminės medžiagos.

Stresas darbe – tai darbuotojo reakcija į nepalankius darbo aplinkos sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio santykių ir / ar santykių su darbdaviu psichosocialinius veiksnius [3, 4].

Patirtas stresas suprantamas kaip kenksmingo darbo veiksnio ir kenksmingos situacijos ekspozicijos pasekmė. Tipiška stresinė situacija susijusi su darbo reikalavimais, kurie nesiderina su dirbančiojo žiniomis ir sugebėjimais ar poreikiais. Ypač tada, jei dirbantysis silpnai tegali kontroliuoti darbo procesą ar gauna nepakankamą socialinę paramą darbe. Tokios darbo sąlygos, kaip sunkiai įveikiami darbo reikalavimai ar reikalavimai prieštaraujantys individualiems poreikiams, darbo kontrolės stoka ar silpna socialinė parama, tam tikra prasme ir yra pagrindiniai kenksmingi psichosocialiniai ir organizaciniai darbo veiksniai, tiesiogiai veikiantys dirbančiojo suvokimą apie situacijos stresiškumą [4, 5].

Stresas darbe tampa vis labiau svarbus profesinių sveikatos sutrikimų ir reikšmingu ekonominio praradimo priežastimi. Darbe esanti įtampa gali išaukti psichologinį ir fiziologinį nedarbingumą, kuri apibrėžiama, kaip žalinga fizinė ir emocinė reakcija, kuri atsiranda kai darbo reikalavimai nesuderinami su darbuotojų norais, sugebėjimais. Aukšti reikalavimai darbe ir maža situacijos kontrolė gali privesti prie streso darbe. [6]. Nėra darbų kuriuose nebūtų streso, kiekvienas darbas išaukia atsakingumą, problemas, spaudimą, pareikalavimus. Visa tai normaliomis aplinkybėmis, yra neišvengiama dirbančiojo gyvenimo dalis. Darbo aplinka ir psichosocialiniai veiksniai darbe turi didelę įtaką darbuotojų darbo kokybei, pasitenkinimui savo darbu bei fizinei ir psichinei sveikatai [8].

Europos Sąjungoje 2005 metais tyrimo metu nustatyta, kad bendras streso darbe procentas tarp sveikatos priežiūros ir švietimo darbuotojų siekia 22,3 proc. Lietuvoje nurodytas streso paplitimo vidurkis tarp Europos Sąjungos šalių buvo 31 proc. ES skaičiavimais, apie 40 mln. darbuotojų Europoje kenčia dėl streso [9]. Stresas darbe yra antroji (22 proc. darbuotojų) po nugaros skausmų Europos Sąjungoje dažniausiai sutinkama ir su darbu susijusi sveikatos problema [8].

Mokslininkai yra išskyrę veiksnius, kurie gali turėti įtakos stresui darbe, tai gali būti universalūs ir individualūs veiksniai. Universalūs veiksniai galintys kelti stresą darbe, tai: veiksniai susiję su darbo užduotimis, darbuotojo vaidmeniu, bendravimo veiksniai, organizacijos struktūra ir mikroklimatas. Individualūs veiksniai, darantys įtaką darbuotojų išgyvenamo streso lygmeniui, tai: sunkumai šeimoje, ekonominiai sunkumai, asmenybė [10].

Ne tik užsienyje, bet ir Lietuvoje stresas tampa gana aktuali problema, kurią tyrinėja ne tik psichologai, psichiatrai, bet ir darbo medicinos specialistai. VII Europos psichologinio įvertinimo konferencijoje mokslininkų pristatytų tyrimų duomenimis, dažniausi profesiniai stresoriai medicinos darbuotojų darbe yra nepasitenkinimas darbu ir darbo sąlygomis [12].

Sveikatos priežiūros darbuotojai susiduria su daugeliu veiksnių nepalankiai veikiančių jų sveikatą. Olandijos mokslininkų tyrimų duomenimis, stresą kaip profesinės veiklos palydovą, identifikuoja nuo 13-41 proc. sveikatos priežiūros darbuotojų [13]. Stresą formuoja išoriniai veiksniai (darbo sąlygos, profesiniai, socialiniai ir gyvenimo būdo veiksniai) bei vidiniai (asmeniniai ir paveldėti - amžius, profesija, stažas, pareigos, psichologinis tipas) veiksniai. Stresoriai gali būti teigiami, kai žmogų aktyvina ir motyvuoja įveikti sunkumus ir neigiami, kai kelia grėsmę žmogui, jo saugumui darbe, sveikatai ir gerovei bei visuomeninei padėčiai [14].

Didžiuliai socialiniai, politiniai ir ekonominiai pokyčiai daugelyje Centrinės ir Rytų Europos šalių taip pat ir Lietuvoje tapo rimtu išbandymu mokslininkams. Ilgalaikėmis programomis, gilia ir siaura specializacija, ilgametėmis tradicijomis mokslo bendruomenės, veikiamos labai sparčių visuomeninių pokyčių, patyrė didelių rimtų išbandymų taip pat stresinių situacijų. Pats svarbiausias mokslo potencialo rodiklis, be jokios abejonės, yra mokslinį darbą dirbančių darbuotojų skaičius. Institutų mokslininkai dažniausiai dirba protinį darbą, jų darbo specifiška labai įvairi, nuo dėstyto universitetuose, klinikinio darbo iki mokslinių tyrimų. Todėl jie savo darbo aplinkoje susiduria su daugybe psichosocialinių veiksnių, kurie gali sukelti stresą [6].

Mokslo tyrimų institutai vykdo mokslinius tyrimus ir eksperimentinės plėtros darbus, kaupia mokslo žinias, skatina visuomenės imlumą mokslui ir kultūrai. Užsienių šalių tyrimų duomenimis, dėstytojai yra viena iš intensyviausiai darbo stresorių veikiamų profesinių grupių. Mančesterio mokslų ir technologijos instituto tyrimų duomenimis, pedagogai priskirtini stresinėms profesijomis. Nustatyta, kad pagal šį rodiklį vertinant dešimties balų sistema pedagogai surenka 6,2 balo [15].

Institutuose dirbantys laboratorijos darbuotojai taip pat priskiriami prie stresą patiriančių žmonių. Darbe juos veikia daug veiksnių, kurie gali sukelti stresą. Didžiausią pavojų laboratorijų darbuotojams kelia: nuolatinis kontaktas su stikliniais indais, aštriais įrankiais,

infekcijų sukėlėjais, bei biologiniais skysčiais, elektros prietaisais ir kita laboratorijose esančia technika. Be to, laboratorijų darbuotojai su daugeliu šių veiksnių susiduria trumpai, epizodiškai, juos veikia mažų lygių, neviršijančių leistinų higienos normų, kenksmingų veiksnių deriniai. Apie tokio pobūdžio ekspozicijos įtaką sveikatai mažai žinoma, ją sudėtinga įvertinti. Subjektyvus darbo sąlygų vertinimas, t. y. kaip darbuotojas vertina savo darbo sąlygas ir jų kenksmingą poveikį sveikatai yra ne mažiau svarbus negu objektyvūs tyrimai. Suvokimas, kad darbo sąlygos kenkia sveikatai, darbuotojui sukelia stresą, kuris yra daugelio somatinių ligų priežastis [16]. Tiek Lietuvoje, tiek ir kitose užsienio šalyse atlikta nedaug tyrimų skirtų nustatyti darbo sąlygų klinikinėse ir biocheminėse laboratorijose poveikį sveikatai.

Pastaraisiais metais vis daugiau dėmesio skiriama su stresu darbe susijusių nusiskundimų ir ligų problematikai. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo inicijuoto tyrimo, kuris buvo atliekamas ir Lietuvoje duomenimis 69 proc. apklaustų darbuotojų mano, jog darbas kenkia jų sveikatai [17]. Grėsmės sveikatai priežastimi stresą nurodo kas trečias apklaustųjų. ES apskaičiavimais apie 40 mln. Europos Sąjungos šalių darbuotojų kenčia dėl streso, todėl kasmet prarandama 50-60 proc. visų nedarbo dienų. Europos saugos ir sveikatos darbe agentūros duomenimis, ES šalys patiria dideles ekonominės išlaidas įveikiant stresą darbe [18].

Streso darbe poveikį nagrinėjantys mokslininkai mano, kad dažnai nepakankamai atsižvelgiama į tai, kad biologine prasme žmogus per paskutinius 100 tūks. metų keitėsi labai nedaug, o aplinka ypač darbo kito labai sparčiai. Atsirandant vis naujoms technologijoms keitėsi darbo pobūdis. Buvo sukurti nauji psichosocialiniai streso veiksniai, tad šių veiksnių identifikavimas ir jų poveikio dirbančiajam išaiškinimas išsivysčiusiuose užsienio šalyse šeštame šio šimtmečio dešimtmetyje tapo labai aktualūs [20]. Atliktų tyrimų rezultatai rodo, kad individualiems poreikiams prieštaraujantys ar aukšti darbo reikalavimai, menkos darbo savikontrolės galimybės ar nepakankama socialinė parama - pagrindiniai potencialiai kenksmingi dirbančiajam psichosocialiniai veiksniai. Kenksmingi psichosocialiniai darbo veiksniai susiję ir su darbo turiniu, struktūra, valdymo sistemomis ir su paties dirbančiojo kompetencija bei poreikiais. Šie veiksniai per dirbančiojo suvokimą ir išgyvenimus veikia sveikatą. Analizuojant atskirų profesinių grupių stresines reakcijas ir jas sukėlusias priežastis nustatyta, kad daugelis psichosocialinių darbo veiksnių ar jų kombinuotas poveikis gali sukelti stresą ir/arba sveikatos pakenkimus [11].

Moksliniais tyrimais įrodyta, kad daugelis darbuotojų stresą darbe patiria tada, kai jaučia spaudimą ar jiems keliami reikalavimai, neatitinkantys žinių ar gebėjimų, kai ribojamos galimybės dalyvauti priimant sprendimus ar kitaip veikti savo darbą ir kai darbuotojai mano esą per mažai palaikomi ir remiami. Įrodymai pagrįsti tyrimais, kurie atlikti remiantis R. Karasek

pasiūlytu „įtampos darbe“ (darbo reikalavimų ir kontrolės) modeliu. Tai daugiausia iki šiol mokslininkų tyrinėtas psichosocialinės darbo aplinkos poveikio sveikatai modelis. Pagal šį modelį labiausiai nepalanki darbuotojų sveikatai yra „įtampos darbe“ situacija. „Įtampa darbe“ apibrėžia dideli darbo reikalavimai (skubus, sunkus darbas, per daug darbo, didelis darbo tempas, prieštaringi reikalavimai) ir maža kontrolė/įtaka (nepakanka žinių, įgūdžių ar kūrybingumo, nuolat kartojasi tas pats veiksmas ar užduotis). Šis modelis buvo papildytas dar vienu veiksmu - socialine parama darbe. Tačiau jei ir darbo reikalavimai yra aukštesnės galimybės veikti/ kontroliuoti yra didelės, galima tikėtis prevencinio efekto [21].

Stresas - tai tam tikrų įvykių, mūsų laikomų sunkiais ir vadinamų stresoriais, suvokimas ir reagavimas į juos. Įvykiai stresą sukelia tada, kai mes juos suvokiame kaip neigiamus ir nekontroliuojamus. Nuo to kaip dauguma vertina tam tikrus savo gyvenimo įvykius, priklauso ir patiriamas streso stiprumas. Beveik visi medicinos specialistai sutinka su pagrindiniu H. Selye teiginiu, kad ilgai trunkantis stresas gali fiziškai sužlugdyti. Taigi šiomis dienomis daug tyrinėjama kas galėtų sukelti stresą, kokie streso padariniai, kaip tuos padarinius sumažinti ar pašalinti [23].

Nepalanki darbo aplinka ir tarpusavio santykiai gali sukelti psichologinį stresą, dėl ko gali kilti somatinės ligos. Darbas, kuriam būdinga nedidelė įtaka sprendimams priimti (maža kontrolės galimybė), tačiau reikalinga daug fizinių ir praktinių pastangų (dideli reikalavimai), sukelia stresinę būseną. Padidėję reikalavimai darbininkams ir tarnautojams pertvarkant ar likviduojant įmones arba didinant darbo efektyvumą yra priskiriami psichosocialiniams stresoriams. Yra išskiriamos penkios streso šaltinių darbe rūšys: darbo sąlygos, vaidmuo darbe, karjeros galimybės, tarpusavio santykiai ir psichologinis klimatas [24].

2.1. Psichosocialiniai darbo veiksniai

Stresą darbe gali sukelti daug veiksnių tai būtų:

- Per didelis ir nepakankamas darbo krūvis

Stresą psichologiniu požiūriu galima įvertinti kokybiškai ir kiekybiškai, taip pat apibūdinti per didelės ar nepakankamos stimuliacijos terminais, o psichosocialinius darbo veiksmus vertinant dažnai vartojamos per didelio ir nepakankamo darbo krūvio sąvokos. Vertinant veiksmus kiekybiškai ir kokybiškai remiamasi opozicinės per daug- per mažai, per sunku-per lengva poromis. Kiekybiškai per didelį darbo krūvį sąlygoja didelė darbo atsakomybė, kai reikia priimti sudėtingus sprendimus, taip pat ne kvalifikuotas darbas, monotoniškas, darbo pobūdis [20].

- Veiksniai susiję su darbo sąlygomis

Darbo aplinkos kenksmingi veiksniai gali sukelti papildomą psichologinį efektą. Oro tarša taip pat turi įtakos psichiniam stresui, nes dėl jos priklausomai nuo dirbančiojo žinių apie cheminių

medžiagų poveikį sveikatai gali kilti baimė. Ankstyvieji psichinio streso simptomai gali pasireikšti darbinės veiklos ir elgesio pokyčiais. Streso darbe ir sveikatos sąryšio svarbą suvokia nemaža dalis ES šalių darbuotojų. Darbo sąlygų tyrimo Europos šalyse, kuris buvo atliekamas ir Lietuvoje duomenimis, du trečdaliai apklaustųjų darbuotojų mano, jog darbas kenkia jų sveikatai. Kad darbe patirtas stresas / įtampa kenkia jų sveikatai, nurodė 28 proc. darbuotojų. Šitaip mano 30 proc. kvalifikuotų darbininkų, 36 proc. intelektualų ir mokslininkų profesijų, 42 proc. vadovų [21].

➤ Veiksniai, susiję su darbo organizavimu

Darbo organizavimas ir darbo atlikimas turi įtakos psichiniam stresui. Rankų darbas, mechanizuota ir automatizuota gamyba sukuria skirtingus stresorius. Dirbantysis priklauso nuo darbo laiko. Dėl netaisyklingo darbo režimo ir viršvalandžių kyla įvairių problemų. Psichologiniu požiūriu labai svarbūs veiksniai yra psichologinė autonomija ir galimybė darbe laisvai judėti. Autonomiškas žmogus darbe yra tas, kuris gali laisvai priimti sprendimus ir reguliuoti darbo tempą. Darbo organizavimas turi įtakos dirbančiųjų santykiams darbe. Galimybė pasitarti, grįžtamas ryšys apie atliktą darbą, aiškus darbas, tiksliai apibrėžta atsakomybė užtikrina gerus darbuotojų tarpusavio santykius ir mažina psichologinį stresą. Dažna streso darbe priežastis yra darbo vaidmens problemos, kurios gali atsirasti dėl neaiškios situacijos darbe ar dėl dviprasmiškos ateities perspektyvos. Prastas darbo organizavimas gali sąlygoti didesnius darbo krūvius kai kurioms darbuotojų grupėms, stabdyti atliekamą darbą, sudaryti nepagrįstą vilkinimą, formuoti stresą ir neigiamas nuostatas darbuotojams [20].

➤ Veiksniai susiję su darbo turiniu

Svarbiausi su darbo turiniu susiję veiksniai - individuali asmens įtaka darbui, t.y. galėjimas nepriklausomai priimti sprendimus dėl darbo. Nesant galimybės savarankiškai spręsti ar daryti įtaką darbo turiniui gali atsirasti psichinio streso simptomų. Darbas, pasižymintis neparastai dideliu informacijos kiekiu, kuria remiantis būtina priimti svarbų ir greitą sprendimą, taip pat gali sukelti psichinį stresą. Didžiulė atsakomybė darbe - stiprus stresorius, ypač atsakomybė už kitus žmones. Psichinio streso simptomų dažnai sukelia ir labai monotoniškas darbas [20]. 56 proc. Europos sąjungos darbuotojų skundžiasi, jog dirba labai skubėdami, 60 proc. turi laikytis griežtų terminų, o daugiau nei trečdalis neturi įtakos užduočių paskyrimui [9].

➤ Veiksniai susiję su tarpusavio santykiais.

Nuo darbo organizavimo ir turinio priklauso dirbančiųjų santykiai. Tačiau asmeninių santykių problemų gali kilti ir dėl vidaus darbo santykių ir dėl konfliktiškų santykių tarp darbuotojų grupių. Darbas žmogui padeda patenkinti socialinius poreikius, todėl darbe labai svarbu turėti galimybę bendrauti su kitais žmonėmis, aptarti iškylančias problemas. Jeigu tai nėra tada žmogus izoliuojamas, kyla streso pavojus. Izoliuotas darbas - tai tokios situacijos, kai negali pasitarti su

kitais žmonėmis, sulaukti pagalbos iš savo kolegų ar vadovų, jei atsirado sunkumų ar kyla pavojus saugumui. Kolegų ir vadovų nuostatos itin svarbios sudėtingomis situacijomis. Kitų, ypač artimųjų žmonių parama - svarbi kasdieniniame gyvenime, nes galima su artimu žmogumi aptarti problemas, gauti pritarimą priimant sprendimą [20].

Stresas darbe šiuolaikinėje visuomenėje siejamas su sparčia technologijų plėtra, didėjančiu darbo tempu, nuolat vykstančiais pokyčiais darbe, profesinės kompetencijos kėlimo poreikiu ir santykių darbe problemomis.

Streso darbe prevencija yra vienas iš Europos Komisijos komunikato dėl „Naujosios sveikatos“ ir saugos darbe strategijos tikslų. Išsivysčiusiose šalyse jau nuo XX amžiaus pradžios stresui darbe, kaip ypač aktualiai profesinės sveikatos problemai, skiriamas ypatingas dėmesys. Tyrimai atliekami įvairių pasaulio šalių institutuose ir universitetuose [25].

Lietuvoje pastaraisiais metais stresas taip pat tapo viena iš labiausiai nagrinėjamų ir opiausių nūdienos problemų. Psichosocialinius veiksnius ir stresą tyrinėja įvairių sričių, kaip antai medicinos, psichologijos, socialinių mokslų mokslininkai. Lietuvos higienos instituto darbo medicinos centre streso darbe moksliniai tyrimai vykdomi nuo 1994 metų.

2.2. Psichosocialinių darbo veiksnių tyrimai

Lietuvoje neaptikta tyrimų, kur būtų tiriama tik mokslo instituto darbuotojų stresas, psichosocialiniai darbo veiksniai. Tačiau yra keletas tyrimų į kuriuos įtraukti ir mokslininkai. Buvo peržvelgti tyrimai, kurie susiję su tiriamąja populiacija. Užsienio literatūrą apžvelgus taip pat beveik nerasta tyrimų su instituto darbuotojais, todėl remtasi tyrimais kur tiriamieji - dėstytojai.

2000 m. Higienos instituto atliktas tyrimas, kurio tikslas įvertinti psichosocialinių darbo veiksnių poveikį negamybinių profesijų darbuotojų streso simptomų dažnumui. Tyrime dalyvavo Vilniaus miesto 24 įstaigų negamybinių profesijų (mokytojai, mokslo instituto darbuotojai, gydytojai ir kiti) darbuotojai. Naudota anketa parengta pagal Suomijos darbo medicinos instituto streso darbe klausimyną. Analizei panaudota 400 darbuotojų duomenys, 74,7 proc. sudarė moterys. Palyginus vyrų ir moterų streso darbe įvertinimo rodiklius nustatyta, kad vyrai ir moterys statistiškai patikimai skirtingai vertina sunkius darbo periodus, psichinę įtampą, atsakomybę už materialines vertybes, bei nuovargį [27].

Buvo atliktas R. Kuodytė – Kazalienės ir L. Užaitienės Streso, depresiškumo, nerimo paplitimo tarp sveikatos priežiūros ir švietimo darbuotojų Panevėžio mieste tyrimas. Jame dalyvavo 243 sveikatos priežiūros ir 239 švietimo darbuotojai. Stresą darbe nurodė 77 proc. sveikatos priežiūros darbuotojų ir 71 proc. švietimo darbuotojų. Labai didelį stresą darbe patiria statistikai patikimai daugiau švietimo darbuotojų nei sveikatos priežiūros darbuotojų. Streso, nerimo,

depresiškumo paplitimui statistiškai reikšmingos įtakos turėjo šie psichosocialiniai darbo veiksniai: neatsižvelgimas į darbuotojo nuomonę, sunkūs periodai darbe, šeimos paramos trūkumas, nepasitenkinimas darbu [28].

Šinkariova, L ir jos kolegos atlikto tyrimą, norėdami nustatyti vyrų ir moterų psichosocialinių darbo charakteristikų ir sveikatos rodiklių skirtumus. Tyrime dalyvavo 200 tiriamųjų iš skirtingų įmonių (specialistai, konsultantai, vadovai ir t.t.). Dalyvavo 90 vyrų ir 110 moterų. Subjektyviai buvo vertinama sprendimų laisvė, darbo reikalavimai, darbo nesaugumas, socialinė parama darbe. Gavo tokius rezultatus, kad vyrai turi daugiau sprendimo laisvės darbe, palyginti su moterimis, jaunesnių darbuotojų darbo reikalavimai yra aukštesni, palyginti su vyresniais darbuotojais [29].

Higienos instituto buvo atliktas Vilniaus miesto protinį ir fizinį darbą dirbančių gyventojų psichosocialinių darbo veiksmų tyrimas. Jame dalyvavo 704 protinį ir 708 fizinį darbą dirbantys gyventojai. Naudota anketa, kuri parengta pagal Suomijos darbo medicinos instituto streso darbe klausimyną. Registruoti buvo 36 psichosocialiniai darbo veiksniai. Nustatyta, kad intensyviausi Vilniaus miesto įmonėse, įstaigose, organizacijose psichosocialiniai veiksniai yra užduoties veiksmo pasikartojimas, priverstinis skubėjimas, susižeidimo rizika, atsakomybė už materialines vertybes. Protinį darbą dirbantys darbuotojai dažniau patiria nervinę įtampą, jiems dažniau tenka atlikti kelias užduotis tuo pat metu, palyginti su fizinį darbą dirbančiais. Darbuotojai, kurių darbo pobūdis yra fizinis dažniau patiria fizinę įtampą, dažniau kartojasi ta pati užduotis ar veiksmas palyginti su protinį darbą dirbančiais [30].

Kauno medicinos universiteto Aplinkos ir darbo medicinos katedros buvo atliktas tyrimas „Darbo sąlygų įvertinimas ir jų poveikis sveikatai Kauno miesto gydymo įstaigų klinikinėse ir biocheminėse laboratorijose“. Šis tyrimas parodė, kad dauguma laboratorijos darbuotojų dirba emocinės įtampos sąlygomis, dalis jų mano, kad neatsižvelgiama į jų nuomonę, arba atsižvelgia retai, bei negali planuoti savo darbo savarankiškai, turi skubėti, kad atliktų savo darbą, taip pat pastebimos dažnos stresinės situacijos [31].

Higienos instituto atliktame tyrime „Vilniaus universiteto dėstytojų psichosocialiniai stresoriai“ 2002 m. nustatyta, kad skirtingas pareigos einantys dėstytojai tirtų psichosocialinių stresorių intensyvumą vertina skirtingai. Intensyviausi stresoriai yra neadekvatus atlygis už darbą, skubėjimas ir atsakomybė [32].

Buvo atliktas bandomasis tyrimas J. Andriuškienės ir V. Reigo Psichosocialiniai stresoriai veikiantys daugiaprofilinės gydymo įstaigos chirurginio profilio skyriaus darbuotojus. Siekiama buvo įvertinti psichosocialinius darbo veiksmus ir stresines darbuotojų reakcijas. Labiausiai išreikšti psichosocialiniai darbo stresoriai buvo nuolatinis skubėjimas, dažni sunkūs periodai ir nepakankama iškilus poreikiui tiesioginio vadovo parama. Reakcija į stresą

dažniausiai pasireiškė neįprastu nuovargiu, irzlumu, prislėgta nuotaika ir vienišumo jausmu. Nepaisydami patiriamos įtampos, 54,5 proc. tiriamųjų savo darbą laikė labai svarbiu ir prasmingu [33].

2000 m. 17 Australijos universitetų buvo atliktas streso darbe tyrimas, kurio rezultatai parodė, kad apie 50 proc. darbuotojų yra iškilusi psichologinių susirgimų grėsmė, kai bendroje Australijos populiacijoje tokia rizika siekia tik 19 proc. Taip pat nustatyta, kad akademinio personalo pasitenkinimas darbu žemesnis, palyginti su kitomis profesinėmis grupėmis. Didžioji jų dalis buvo nepatenkinti profesiniais santykiais su kolegomis, įstaigos valdymu bei paaukštinimo galimybėmis [34].

Tyrėjai Rutter H, Herzberg J, atlikto streso paplitimo tyrimą, tarp gydytojų ir odontologų, kurie dėstytojauja. Rezultatai parodė, kad 56 proc. gydytojų ir 44 proc. odontologų teigė patiriantys stresą. Buvo vertinami tokie veiksniai, kaip maža autonomija, didelis darbo krūvis ir interesų neatitikimas tarp valdžios ir atsakomybės. Gydytojai ir odontologai, kurie be jų klinikinio vaidmens dar dėsto paskaitas jiems būdinga didesnė įtampa, negu visos populiacijos. Tam tikrose situacijose prisidedantys dėstytojo vaidmuo, mažina šią įtampą darbe, tačiau autoriai pabrėžia, kad daugiau tyrinėjimų būtina, kad paaiškinti šį rezultatą [35].

Anglijos tyrėjai : Collins ir Parry, atliko studijas apie streso pasireiškimo tarp socialinių mokslų dėstytojų, keliuose universitetuose. Tyrime dalyvavo 322 respondentų, o atsakomumas 47 proc. Virš 45 metų tiriamieji sudarė 49 proc., o iki 45 metų 39 proc. Buvo nagrinėjama pasitenkinimas darbu, stresorių paplitimas. Išanalizavus duomenis gauta, kad 53 proc. dėstytojų yra patenkinti darbu, o 4 proc. nepatenkinti, 86 proc. jaučia didelį krūvį darbe, 51 proc. teigė, kad vadovai padeda ir paremia, kai to reikia [36].

Jungtinėje Karalystėje buvo tirta psichinė sveikata ir stresas darbe, autoriai Calnan M, Wainwright D (2001 m.). Tyrimo esmė ištirti streso lygį tarp skirtingas pareigas užimančių darbuotojų, tarp jų buvo ir mokslo darbuotojai. Tyrimas parodė, kad 23 proc. mokslo darbuotojų išgyvenantys psichinį stresą [37].

Anglų mokslininkai Yassi A, Miller B. ištyrė keturių klinikinių laboratorijų darbuotojus, analizės metu nustatė, kad trečdalis (37.7 proc.) laboratorijos personalo patyrė psichologinius profesinės įtampos simptomus; 46.4 proc. patyrė fizinius įtampos simptomus. Svarbiausi komponentai turėję įtakos stresui tai: viršvalandžiai, darbo neapibrėžtumas, vadovo paramos trūkumas [38].

2002m Jungtinėje karalystėje atlikto tyrimo, kuriame dalyvavo 14 aukštųjų mokyklų. Gauti duomenys, kad nepriklausomai nuo darbuotojo kategorijos intensyviausi stresoriai yra galimybė prarasti darbą, tarpusavio santykiai, įtaka darbiui, ir atlygis. Nuolat

dirbantys darbuotojai nurodė žemesnę galimybės prarasti darbą intensyvumą negu laikinai dirbantys [15].

Buvo atliktas streso darbe paplitimo tyrimas tarp Malaizijos medicinos universiteto dėstytojų, naudotas R.Karasek metodas, ištirta 73 dėstytojai. Stresas darbe sudarė 23,3 proc., o pagrindiniai rizikos faktoriai įtakojantys stresą: psichosocialiniai stresoriai, darbas klinikinėse įstaigose. O nepasitenkinimas darbu sudarė 42,6 proc. Susiję faktoriai su darbo nepasitenkinimu tai autonomijos trūkumas, dideli reikalavimai darbe [39].

Amerikiečių tyrėjai atliko tyrimus, norėdami nustatyti dėstytojų, tyrinėtojų, požiūrį į darbą ir paaiškėjo, kad tiriamieji nurodė, mažus lygius pasitenkinimu darbu, darbo saugumu ir teigė, kad jie yra mažiau remiami vadovų. Virš 50 proc. dėstytojų nurodė, kad jaučia stresą darbe beveik visą laiką. 58 proc. tiriamųjų nurodė, jog nepasitenkinimo pagrindinis faktorius yra netinkamas vadovavimas [41].

Tyrėjas Winefield atliko 2003 m. streso veiksnių tyrimą 17 Australijos universitetuose. Analizavo darbo stresorius tarp penkių kategorijų akademinio personalo (mokslo darbuotojų, dėstytojų, vadovų) ir keturių kategorijų bendrojo personalo (administratoriai, pagalbinis personalas, laborantai). Palyginus 11 stresorių vidurkius nustatytas didesnis lygis akademinio personalo pasitenkinimu darbu nei bendrojo personalo. Taip pat akademinis personalas jaučia dažniau psichinę įtampą, dažnesni konfliktai nei bendrasis personalas. O bendrojo personalo aukštesnis nesaugumo lygis darbe [42].

Atliktas Danijoje tyrimas: stresas ir sveikatos efektai tarp universiteto darbuotojų. Buvo darbuotojai suskirstyti į dvi grupes, tai yra mokslo darbuotojai ir ne mokslo darbuotojai. Dauguma surastų skirtumų tarp šių grupių buvo statistiškai reikšmingi. Svarbiausi skirtumai buvo surasti tarp profesinės patirties, pasitenkinimu darbu, savarankiškumo, darbo įvairovės ir karjeros galimybės. Visais atvejais mokslo darbuotojai turėjo palankesnius rodiklius negu ne mokslo darbuotojai [43].

Andrades M ir jo kolegės atliko pasitenkinimo darbu ir streso palyginamąjį tyrimą tarp gydytojų, kurie dar be klinikinio darbo dėsto universitete. 68 proc. gydytojų buvo nepatenkinti savo darbu, o 48 proc. gydytojų nurodė, kad jaučia stresą darbo metu. Moterys palyginus su vyrais statistiškai patikimai nepatenkintos darbo krūviu, santykiais su kolegomis, bei savarankiškumo trūkumu [44].

Japonijos institute atliktas tyrimas, kurio tikslas ištirti streso veiksnius. Analizei buvo atrinkti 20-59 metų darbuotojai. Stresoriai analizuoti tarp mokslininkų, laborantų, ir kitų tarnautojų. Mokslininkų darbo krūvis didesnis, didesnė darbo kontrolė, aukštesni apdovanojimai darbe nei kitų dviejų grupių. Jaunesnio amžiaus mokslo darbuotojai patiria didesnę paramą iš vadovų, o vyresnio amžiaus mokslo darbuotojai dažniau konfliktuoja su bendradarbiais. Moterys

mokslininkės labiau nepatenkintos darbu bei dažniau komplikuoja su bendradarbiais nei vyrai [45].

Anglijos universitete buvo atliktas tyrimas, kurio tikslas nustatyti darbo stresorius, pasitenkinimą darbu. Dalyvavo 992 universiteto darbuotojų (551 vyras, 441 moteris) naudota anketa apie darbo stresorius, psichinę sveikatą. 41 proc. respondentų teigė, kad negali pats įvertinti ar darbas atliktas gerai ar blogai. 34 proc. jaučia nuovargį, 32 proc. dažnai tenka skubėti, 14 proc. jaučia nesaugumą darbe. Nerasta statistiškai reikšmingo skirtumo tarp vyrų ir moterų patiriamo streso. Jaunesni respondentai stresą labiau jaučia nei vyresnis personalas. Taip yra todėl, kad vyresni turi daugiau patirties ir yra išmintingesni. Jiems nėra tokio didelio tikslo siekti karjeros kaip jaunesniems [46].

Buvo atliktas 15 Australijos universitetuose tyrimas, kuriame dalyvavo akademikai ir kitas personalas. Buvo tiriamas stresas, jo šaltiniai. Abu personalai nurodė didelius streso lygius, tačiau akademinis personalas nurodė didesnę streso lygį nei bendrasis personalas. Buvo identifikuoti penki streso šaltiniai: didelis darbo krūvis, menkas vadovavimas, darbo nesaugumas, nepakankamas darbo pripažinimas [47].

Moksliniais tyrimais įrodyta, kad daugelis darbuotojų stresą patiria tada, kai jaučia spaudimą ar jiems keliami reikalavimai, neatitinkantys žinių ar gebėjimų, kai ribojamos jų galimybės dalyvauti priimančias sprendimus ar kitaip veikti savo darbą ir kai darbuotojai mano esą per mažai palaikomi ar remiami [48].

3. TYRIMO METODAI IR APIMTIS

Tyrimas (anketinės apklausos) atliktas 2007 m. sausio – gegužės mėnesiais. Šiam tyrimui nereikėjo bioetikos leidimo. Buvo gauti įstaigų vadovo sutikimai, kad jo vadovaujamos įstaigos darbuotojai galėtų dalyvauti tyrime. Taip pat gautas savanoriškas darbuotojų sutikimas.

Paplitimo tyrimu siekiama nustatyti kokie dažniausiai paplitę psichosocialiniai darbo veiksniai tarp institutų darbuotojų bei įvertinti šių veiksnių paplitimą atsižvelgiant į lytį, amžiaus grupes, išsilavinimą, šeimyninę padėtį.

Tiriamųjų kontingentas. Tyrime dalyvavo Vilniaus biomedicinos srities instituto darbuotojai, buvo apklausiami keturių institutų (Eksperimentinės ir klinikinės medicinos instituto, Imunologijos, Onkologijos, Biochemijos) darbuotojai. Tyrimo objektu pasirinkta mokslo institutų darbuotojai, nes tai plačiai netyrinėta dirbančiųjų grupė.

Tiriamiesiems buvo pristatomas tyrimo tikslas bei informuojama, kad tai yra anoniminė apklausa, kurios rezultatai bus skelbiami tik apibendrintai bei atsakinėjimas į anketos klausimus yra laisvai pasirenkamas. Buvo išdalinta 380 anketų iš kurių grąžinta buvo 238 (atsako dažnis 62

proc.). Iš 238 gražintų į 30 anketų buvo neatsakyta, daugiau kaip 20 proc. klausimų, todėl jos buvo atmestos. Taigi analizei panaudotos 208 anketos.

Tyrimo metodai Duomenys buvo renkami naudojant anoniminę anketą, parengtą pagal Suomijos darbo medicinos instituto streso darbe klausimyno kintančių darbo veiksmų ir suvokiamos aplinkos bei stresinių reakcijų dalis, kuri skirta psichosocialinių darbo veiksmų ir stresinių dirbančiųjų reakcijų įvertinimui. Anketa apima pagrindinius darbo organizavimo, jo turinio ir žmonių tarpusavio santykių aspektus. Ji šiek tiek buvo pakoreguota, pritaikyta tiriamajam kontingentui, ją sudaro 25 klausimai.

Anketą sudaro penkios dalys:

- 1) Asmens duomenys (lytis, amžius, išsilavinimas, šeimyninė padėtis).
- 2) Kintantys veiksniai (poveikio galimybės ir socialiniai santykiai).
- 3) Suvokiama aplinka (darbo charakteristikos ir įtampos veiksniai, protiniai darbo reikalavimai).
- 4) Stresas ir stresinės reakcijos (nuovargis, nerimas, nuotaika).
- 5) Darbo gerinimo ir paramos poreikis.

Psichosocialiniai veiksniai (vadovo parama, nuomonės atsižvelgimas darbo klausimais, santykiai su kolegomis, monotoniškumas, tolygus darbo pasiskirstymas, nervinė ir fizinė įtampa, sunkūs periodai, skubėjimas, savarankiškumas ir t.t.) buvo vertinami pagal dažnumą (nuo 1- niekada neveikia, iki 5- nuolat veikia).

Darbo savikontrolės galimybės – tai atsižvelgimas į tiriamojo nuomonę darbo klausimais, savarankiškumas darbe. *Socialiniai santykiai* - vadovo parama ir bendradarbių santykiai. *Suvokiama aplinka* - tai tolygus darbo pasiskirstymas, skubėjimas, sunkūs periodai darbe ir t.t.

Patirtas stresas buvo apibrėžiamas kaip situacija, kuomet jaučiama įtampa, nuovargis, nervingumas, nerimas, dėl to sunku užmigti naktį. Patirto streso stiprumas vertintas pagal laipsnį (nuo 1 - visai nejaučiu, iki 5 - labai jaučiu). Streso simptomus (nuovargį, nervingumą, prislėgtą nuotaiką) buvo vertinama, pagal pasireiškimo dažnumą (nuo 1, t.y. niekada neveikia, iki 5, t.y. nuolat veikia) [26, 20]. Tačiau apžvelgus kai kurių veiksmų dažnumo pasiskirstymą, (retai retkarčiais) kur atsakymų variantai nelabai išsibarstę, buvo atlikta „recode“ operacija ir atsakymų variantai sujungti. Analizuota pagal tris atsakymo variantus (niekada, retai, dažnai).

Psichosocialinių darbo veiksmų, streso pasiskirstymas vertintas pagal keturias kintamąsias:

Kintamosios: lytis, amžius, išsilavinimas, šeimyninė padėtis.

- Pagal amžių tiriamuosius suskirstėme į dvi amžiaus grupes: iki 45 m ir virš 45 m.
- Pagal šeimyninę padėtį - į vienišius (nevedę ar netekėjusios, išsiskyrę, našliai) ir vedusius.

- Pagal išsilavinimą- su aukštesniu ir be aukštojo išsilavinimo (nebaigtas aukštasis, vidurinis ir aukštesnioji mokykla).

Duomenų analizė

Statistinė duomenų analizė taikyta apdorojant apklausos duomenis, įvertinant institutų darbuotojų nuomonę apie apklausos metu pateiktus klausimus. Atsakymai į klausimus buvo koduojami ir įvedami į kompiuterį. Duomenų apdorojimui ir analizei panaudota SPSS programa 16 versija ir programa WinPepi. Duomenys prieš analizę buvo pakartotinai tikrinami. Skirtumui tarp grupių įvertinti taikytas tradicinis statistikos metodas - χ^2 (Chi-kvadratas). Skirtingoms ranginių kintamųjų reikšmių grupėms palyginti sudarytos požymių dažnių lentelės (angl. *Crosstabs*). Analizės medžiaga pateikiama lentelėse ir paveiksluose, kur yra pateikiamas atsakymų į anketos klausimus dažnis procentais, apklaustųjų skaičius, 95 proc. pasikliautiniai intervalai, statistinio reikšmingumo lygmuo 0,05. Skirtumas laikytas statistiškai reikšmingu, kai $p < 0,05$.

Santrumpų paaiškinimai:

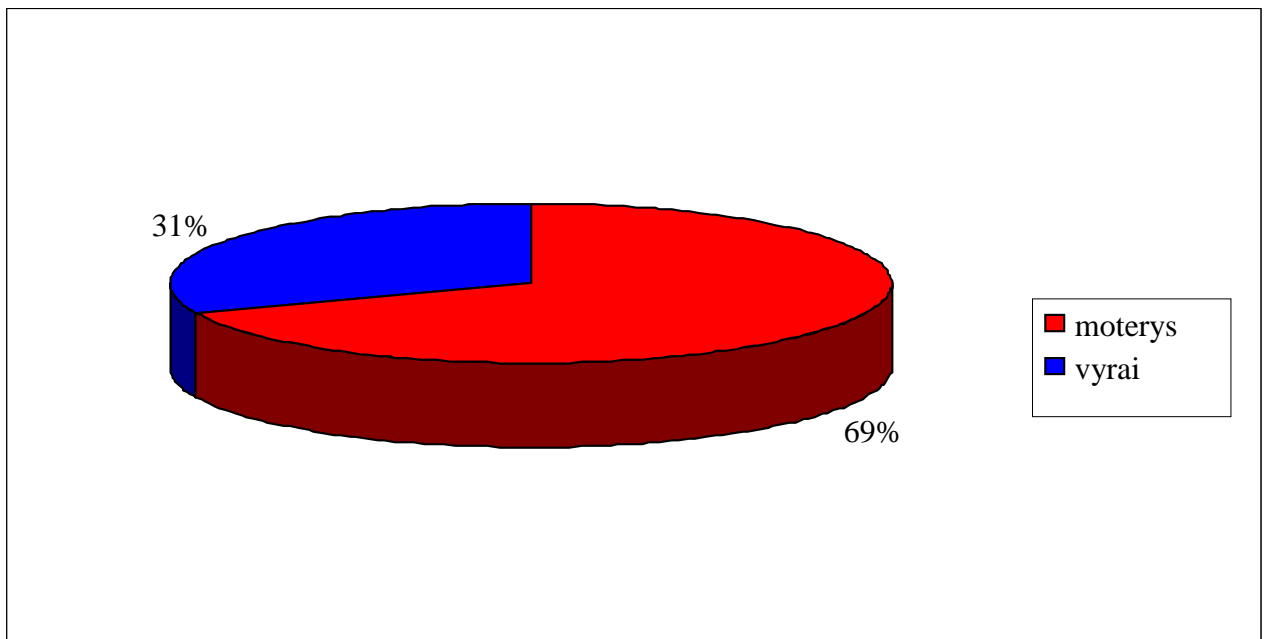
- Abs.sk. - absoliutūs skaičiai
- n- atsakiusiųjų skaičius
- proc. - procentai
- 95 proc. PI - pasikliautiniai intervalai 95 proc. patikimumu
- p - statistinio reikšmingumo lygmuo
- Min. – minimumas
- Max. – maksimumas
- SN – standartinis nuokrypis.
- x^2 - chi kvadratas
- df – laisvės laipsnių skaičius.

4. TYRIMO REZULTATAI IR JŲ APTARIMAS

4.1 KONTINGENTO CHARAKTERISTIKA

4.1.1. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį

Tyrimo metu buvo apklausta 208 Vilniaus miesto biomedicinos srities instituto darbuotojų. Jų tarpe 143 (68,8 proc.) moterų ir 65 (31,2 proc.) vyrų (1 pav.).



1 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį procentais.

4.1.2. Respondentų pasiskirstymas pagal amžių

Jauniausiam respondentui 21 metų, o vyriausiam 69 metų. Amžiaus vidurkis $45,89 \pm 11,6$.

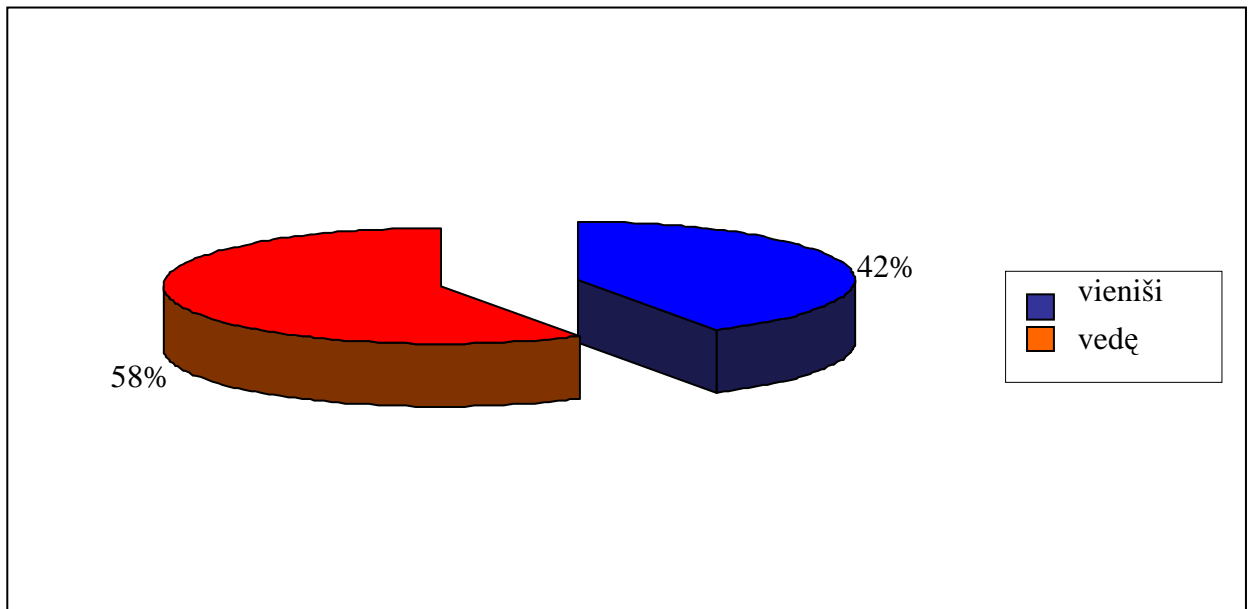
1 lentelės duomenys rodo, kad amžiaus vidurkis ir mediana praktiškai sutampa, todėl tyrimo dalyvių amžius buvo suskirstytas į dvi grupes: iki 45 metų ir virš 45 metų. Pirmoje grupėje respondentų 88, tai sudarė (42,3 proc.), o virš 45 metų 120 (57,7 proc.).

1. lentelė. Amžiaus vidutinės reikšmės pagal lytį.

Lytis	Abs.sk	Proc.	Amžiaus vidurkis	SD	Min	Max	Md
Vyrai	65	31,2	46,14	11,93	21	67	47
Moterys	143	68,8	45,78	11,57	23	69	47
Iš viso	208	100	45,89	11,66	21	69	47

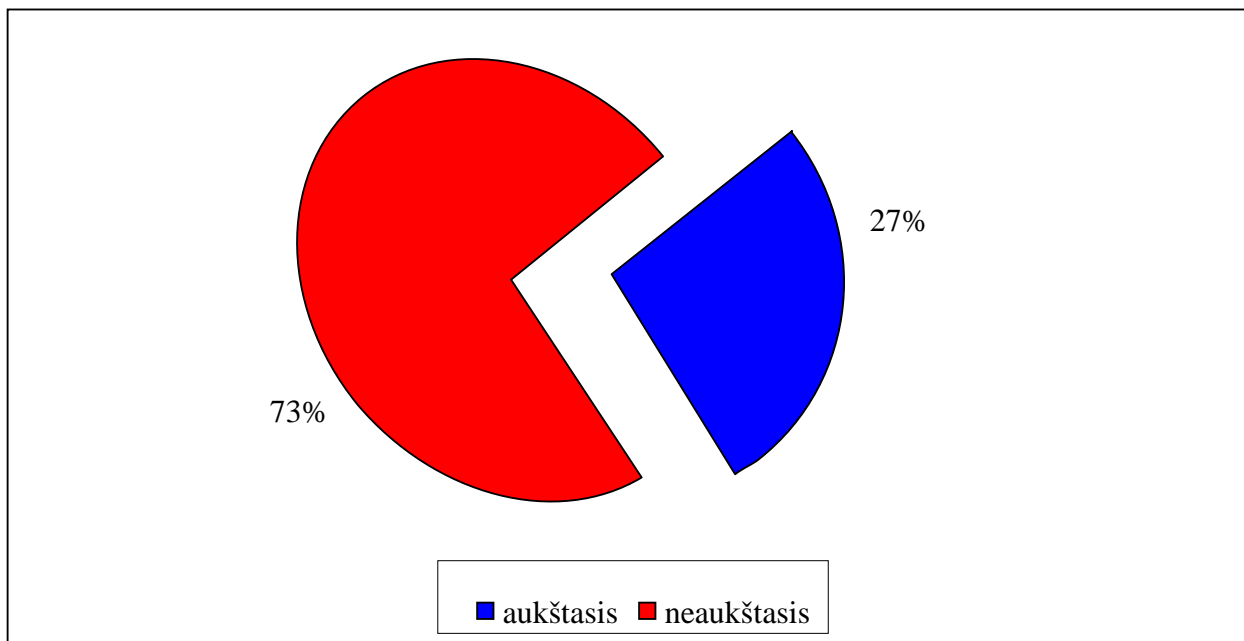
4.1.3. Respondentų pasiskirstymas pagal šeimyninę padėtį

Pagal šeimyninę padėtį respondentai skirstomi į vienišus (nevedę ar netekėjusios, išsiskyre, našliai) ir vedusius. Vienišų yra 87 (41,8 proc.), o vedusių 121 (58,2 proc.) (2 pav.).

**2 pav.** Respondentų pasiskirstymas pagal šeimyninę padėtį procentais.

4.1.4. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimo lygį

3 paveiksle parodyta, kiek respondentų turi aukštąjį išsilavinimą ir kiek jo neturi. Turinčių aukštąjį išsilavinimą yra 152 (73,1 proc.), o neturinčių aukštojo išsilavinimo 56 (26,9 proc.).

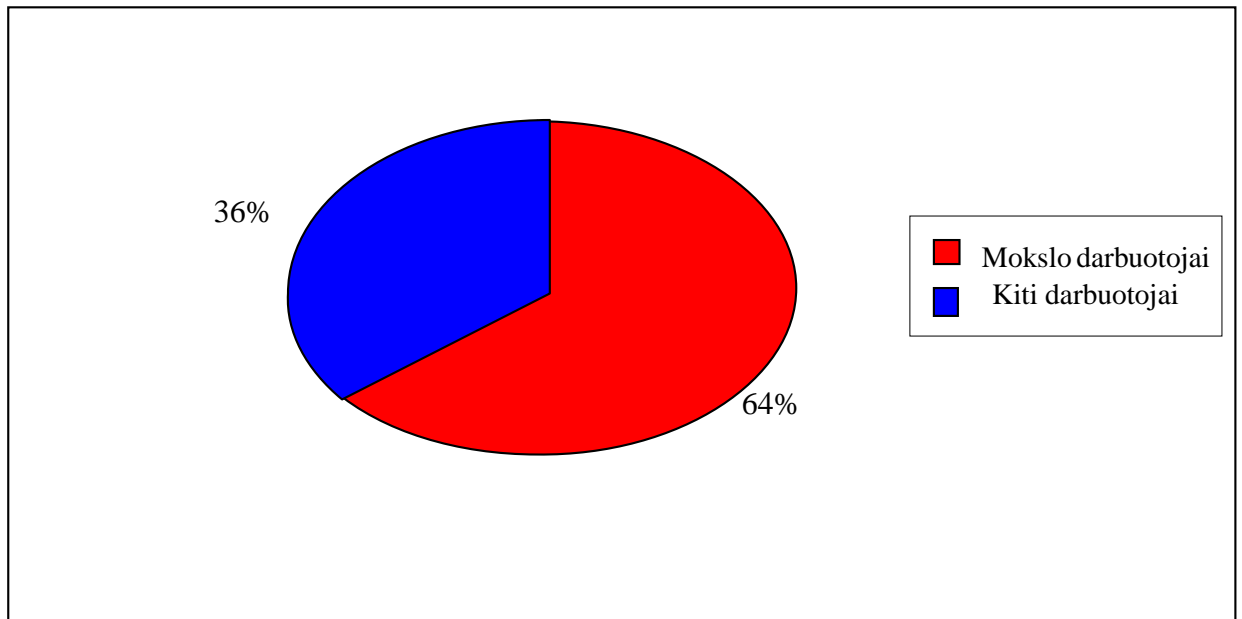


3 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą procentais.

Analizuojant atskirai vyrų ir moterų išsilavinimą paaiškėjo, kad dauguma moterų ir vyrų turi aukštąjį išsilavinimą (72 proc. ir 75,4 proc.), $p=0,6$. Be aukštojo išsilavinimo yra šiek tiek daugiau moterų (28 proc.) nei vyrų 24,6 proc., $p=0,6$. (žiūrėt į priedų 2 lentelę). Taip pat 2 lentelėje pateikta šeimyninė padėtis atsižvelgiant į lytį. 16 proc. mažiau vedusių moterų (53,1 proc.) nei vyrų 69,2 proc., $p=0.001$.

4.1.5. Respondentų pasiskirstymas pagal pareigas

Pagal pareigas respondentai skirstyti į mokslo darbuotojus ir kiti darbuotojai. (laborantai, administratoriai, ir t.t.). Didžioji dalis apklaustųjų sudarė mokslo darbuotojai 134 (64,4 proc.), o kiti darbuotojai 74 (35,6 proc.) (4 pav.).



4 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal pareigas procentais.

Analizuojant pareigų pasiskirstymą pagal išsilavinimą, visi mokslo darbuotojai turi aukštąjį išsilavinimą, o ne mokslo darbuotojų (39,2 proc.) turi aukštąjį ir (60,8 proc.) neturi aukštojo išsilavinimo.

4.2. PSICHOSOCIALINIŲ DARBO VEIKSNIŲ PAPLITIMAS

4.2.1. Kintančių darbo veiksmų paplitimas.

Kintančių darbo veiksmų grupei priskirti veiksniai, atspindintys darbuotojų poveikio darbo procesui galimybes ir socialinius santykius.

3 lentelė. Psichosocialinių darbo veiksmų (kintančių darbo veiksmų) pasiskirstymas.

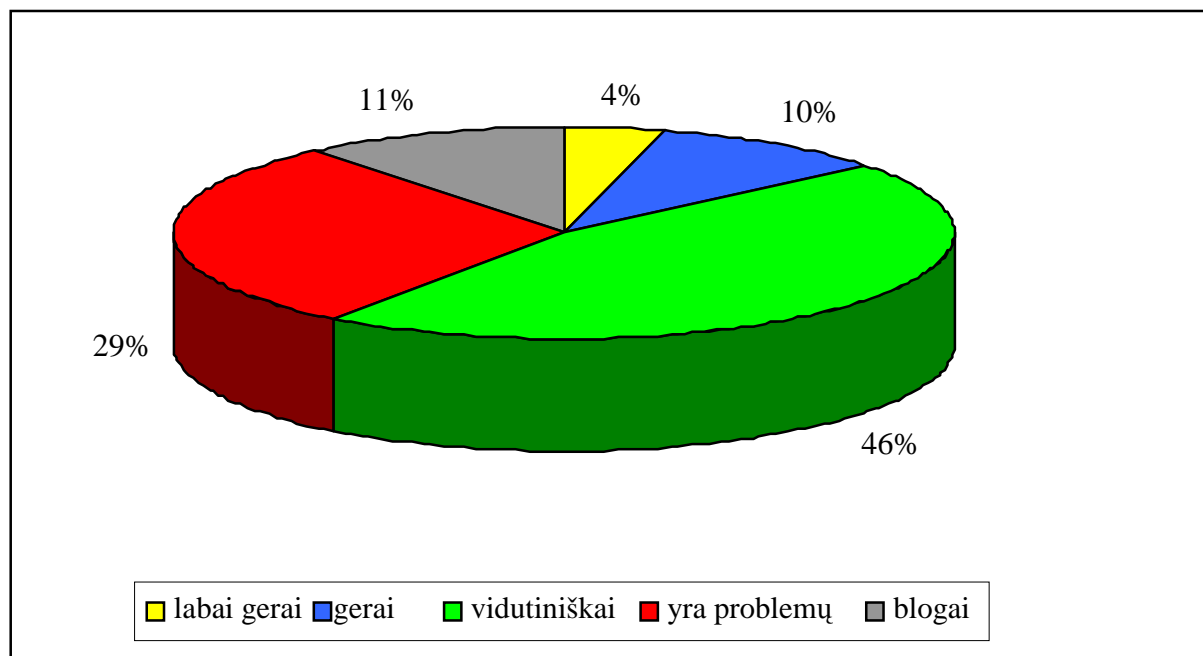
Psichosocialiniai darbo veiksniai	abs.sk	proc.	95 proc. PI
1. Ar atsižvelgiama į jūsų nuomonę darbo klausimais ?			
dažnai	154	74	62.8 - 86.7
retai	48	23,1	17.01 - 30.6
neatsižvelgiama	6	2,9	1.06 - 6.28
2. Ar jaučiate, kad darbe iš tiesų kažką padarote ?			
dažnai	164	78,8	67.2 - 91.8
retai	41	19,7	14.1 - 26.7
nejaučiu	3	1,4	0.3 - 4.2
3. Ar darbas savarankiškas ?			
savarankiškas	139	66,8	56.1 - 78.9
vidutiniškas	51	24,5	18.25 - 32.2
nesavarankiškas	18	8,7	5.13 - 13.6
4. Ar vadovas padeda ir paremia kai to reikia ?			
dažnai	157	75,5	64.1 - 88.2
retai	39	18,8	3.3 - 25.6
niekada	12	5,8	2.9 - 10.08
5. Ar su bendradarbiais gerai sutariate ?			
labai gerai	9	4,3	1.98 - 8.21
gerai	20	9,6	5.8 - 14.8
vidutiniškai	96	46,2	37.3 - 56.3
yra kai kurių problemų	60	28,8	22.01 - 37.1
blogai	23	11,1	7.01 - 16.5
VISO	208	100	

Atsakydami respondentai į klausimą ar atsižvelgiama į jų nuomonę darbo klausimais 74 proc. respondentų nurodė, kad „dažnai“ atsižvelgia į jų nuomonę. „Retai“ 23,1 proc. ir tik 2,9 proc. teigė, kad neatsižvelgiama į jų nuomonę. Paklausti, kaip dažnai darbuotojai jaučia, kad jų indėlis atliekant bendrą darbą yra svarbus, daugiau nei pusė tiriamųjų (78,8 proc.) teigė jaučiantys labai „dažnai“. 19,47 proc. „retai“. O „niekada“ tik 1,4 proc. Vertindami savarankiškumo laipsnį savo darbe (78,8 proc.) respondentų teigė, kad gali dirbti savarankiškai, 24,5 proc. teigė, dirbantys pakankamai savarankiškai. Kad darbas nesavarankiškas nurodė 8,7 proc. respondentų. Analizuojant socialinius santykius 75,5 proc. tiriamųjų teigė, kad iškilus poreikiui visada gali tikėtis paramos ir pagalbos iš tiesioginio vadovo, 18,8 proc. tiriamųjų atsakė, kad parama retai suteikiama, 5,8 proc. teigė, kad niekada nesulaukia paramos iš vadovo (3 lentelė).

Iš šių rezultatų matome, kad palankiausiai respondentai įvertino šiuos veiksniai: vadovo paramą, darbo indelį, bei nuomonės paisymą.

Labiausiai išreikštas stresorius iš šių psichosocialinių veiksnių tai santykiai su bendradarbiais.

Santykius su bendradarbiais vertino „labai gerai“ tik 4 proc. respondentų, 9,6 proc. „gerai“, 46,2 proc. nurodė „vidutiniškai“, o 28,8 proc. teigė, kad santykiai su bendradarbiais yra „problematiški“. Ir 11,1 proc. respondentų nurodė, kad „blogai“ sugyvena (5 pav.).



5 pav. Respondentų santykių su kolegomis pasiskirstymas procentais.

4.2.2. Suvokiamos darbo aplinkos veiksnių paplitimas

Siekiant įvertinti suvokiamos darbo aplinkos veiksnius bandyta išsiaiškinti, kaip darbuotojai vertino darbo pobūdį, darbo paskirstymą, atsakomybę. Tiriamųjų buvo klausiama, ar jų darbas psichiškai, fiziškai įtemptas, taip pat ar patenkinti savo darbu.

68,8 proc. respondentų teigė, kad jų darbas „labai įvairus“ ir „įvairus“, „vidutiniškai įvairus“ nurodė 25 proc. respondentų, o 8,2 proc. teigė, kad darbas monotoniškas nei vienas respondentas nenurodė, kad darbas labai monotoniškas. 55,8 proc. respondentų „retkarčiais“ tenka skubėti, 43,8 proc. teigė, kad skuba „dažnai“. 38 proc. respondentų teigė, kad darbas „dažnai“ būna teisingai paskirstytas, 57,2 proc. teigė „kartais“. O „niekada“ nebūna teisingai paskirstytas teigė tik 4,8 proc. tiriamųjų. Kad darbas „pakankamai“ psichiškai įtemptas nurodė 65,9 proc. respondentų. 43,8 proc. teigė, kad „įtemptas“. Visai „neįtemptą“ darbą nurodė tik 8,2 proc. tiriamųjų. Pusę tiriamųjų 58,7 proc. darbą įvardino kaip „pakankamai“ fiziškai įtemptą. O fiziškai įtemptą darbą nurodė 17,3 proc. Neįtemptą darbą, nurodė 24 proc. respondentų. (žiūrėt į priedų 4 lentelę).

Galime matyti, kad labiausiai išreikšti iš šių psichosocialinių stresorių tai fizinė ir psichinė įtampa.

Vertinant respondentų atsakomybę už materialines vertybes ar darbo rezultata, 80,3 proc. tiriamųjų nurodė „retkarčiais“ tenka sugadinti kokią nors darbo aparatūrą, ar darbo rezultata. „Dažnai“ teigė 14,9 proc., o niekada tik 4,8 proc. 90 proc. respondentų teigė, kad „retai“ tenka neatlikti, kai kurių užduočių dėl didelio darbo krūvio, 2,9 proc. „dažnai“. Didžioji dauguma respondentų (41,3 proc.) „vidutiniškai“ yra patenkinti darbu, trečdalis teigė, kad „patenkinti darbu“, o „nepatenkinti“ darbu 27,9 proc. Respondentų buvo klausiama, kaip dažnai darbe jie patiria labai sunkius periodus savo darbe. Atsakydami į šį klausimą, 2,4 proc. tiriamųjų atsakė tokių periodų niekada nepatiriantis, 71,6 proc. „retkarčiais“. „Dažnai“ patiriantis 26 proc. respondentų (žiūrėt į priedų 5 lentelę).

4.3. PSICHOSOCIALINIŲ DARBO VEIKSNIŲ PASISKIRSTYMAS PAGAL LYTĮ

4.3.1. Kintančių darbo veiksmų vertinimas pagal lytį

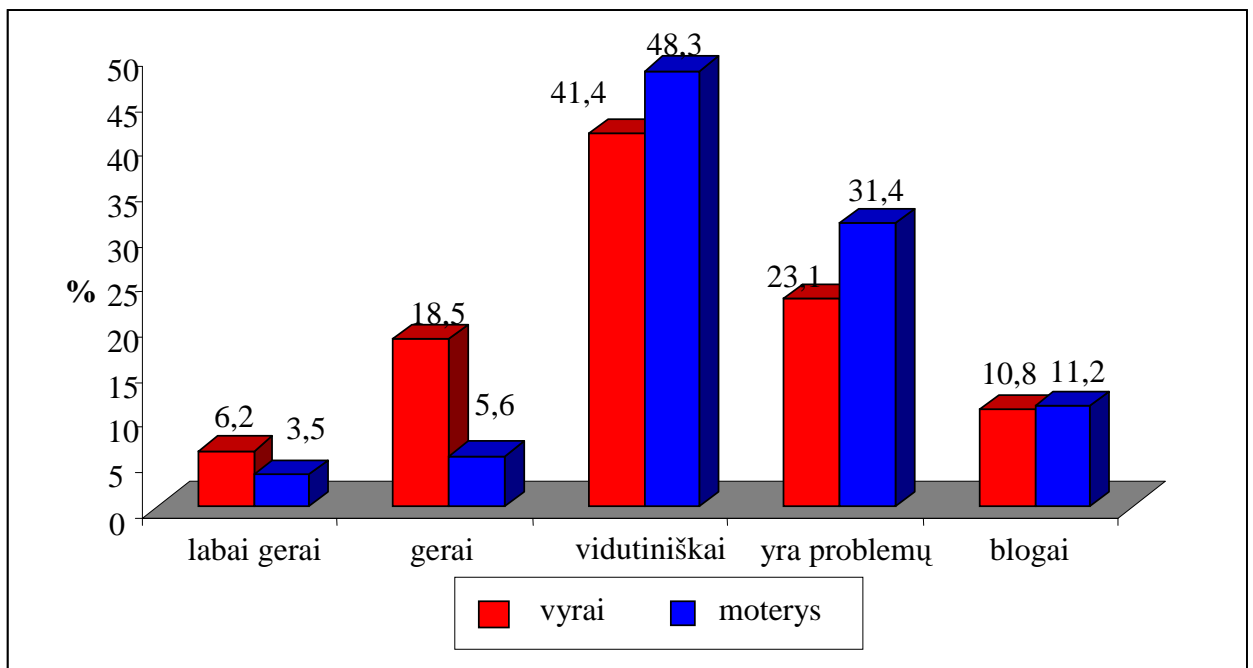
Vertinant vyrų ir moterų atsakymų pasiskirstymą pagal tai ar atsižvelgiama į jų nuomonę darbo klausimais matyti, kad daugiau nei pusę tiriamųjų atsakė (moterų 75,5 proc.) „dažnai“ atsižvelgiama, o vyrų šiek tiek mažiau (70,8 proc.) $p=0,4$. „Retai“ atsižvelgiama tiek vyrų, tiek moterų vienodai nurodė 23,1 proc. 4 kartus daugiau vyrų (6,2 proc.) nei moterų (1,4 proc.) teigė, kad neatsižvelgiama į jų nuomonę, tačiau skirtumas statistiškai nereikšmingas, $p=0,09$. Taip pat analizuojant, kaip dažnai darbuotojai jaučia, kad jų indėlis atliekant bendrą darbą yra svarbus, statistiškai reikšmingo skirtumo nėra ($\chi^2=0,8$, $df=3$, $p=0,7$). Didžioji dalis tiriamųjų 80,4 proc. moterų ir šiek tiek mažiau vyrų (75,4 proc.) teigė „dažnai“ jaučia, kad darbe kažką padaro. „Retai“ nurodė 23,1 proc. vyrų ir šiek tiek mažiau moterų (18,2 proc.). „Nejaučia“ teigė, 1,5 proc. vyrų ir 1,4 proc. moterų. (6 lentelė).

Taip pat iš 6 lentelės matyti, kad 10,3 proc. daugiau vyrų (73,8 proc.) nei moterų (63,6 proc.) teigė, kad jų darbas „savarankiškas“, tačiau skirtumas statistiškai nereikšmingas, $p=0,1$. 9,1 proc. moterų savo darbą įvardino kaip nesavarankišką, o vyrų šiek tiek mažiau (7,7 proc.), $p=0,73$. Analizuojant darbuotojams vadovo paramos pasiskirstymą priklausomai nuo lyties statistiškai reikšmingo skirtumo nėra, ($\chi^2=0,02$; $df=2$; $p=0,9$). Didžioji dalis respondentų vienodai tiek vyrų 75,4 proc. ir moterų (75,5 proc.) nurodė, kad „dažnai“ sulaukia paramos iš vadovų.

6. lentelė. Kintančių darbo veiksmų dažnumo pasiskirstymas pagal lytį.

Psichosocialiniai darbo veiksniai	Vyrai	Moterys	p
	n (%)	n (%)	
1. Ar atsižvelgiama į jūsų nuomonę darbo klausimais ?			
dažnai	46 (70,8)	108 (75,5)	p=0,1
retai	15 (23,1)	33 (23,1)	
neatsižvelgiama	4 (6,2)	2 (1,4)	
2. Ar jaučiate, kad darbe iš tiesų kažką padarote ?			
dažnai	49 (75,4)	115 (80,4)	p=0,4
retai	15 (23,1)	26 (18,2)	
niekada	1 (1,5)	2 (1,4)	
3. Ar darbas savarankiškas ?			
savarankiškas	48 (73,8)	91 (63,6)	p=0,33
vidutiniškas	12 (18,5)	39 (27,3)	
nesavarankiškas	5 (7,7)	13 (9,1)	
4. Ar vadovas padeda ir paremia kai to reikia ?			
dažnai	49 (75,4)	108 (75,5)	p=0,9
retai	12 (18,5)	27 (18,9)	
niekada	4 (6,2)	8 (5,6)	
VISO	65 (100)	143 (100)	

Analizuojant, kaip vyrai ir moterys vertina santykius su bendradarbiais gautas statistiškai reikšmingi duomenys, ($\chi^2=9,9$; $df=4$; $p=0,04$). „Gerai“ sutaria su bendradarbiais nurodė 4 kartus daugiau vyrų (18,5 proc.) nei moterų (5,6 proc.), $p=0,001$. 31,4 proc. moterų teigė „yra kai kurių problemų su bendradarbiais“ o vyrų šiek tiek mažiau (23,1 proc.), $p=0,21$. „Labai gerai“ sutaria su kolegomis 6,2 proc. vyrų, o moterų šiek tiek mažiau (3,5 proc.), tačiau skirtumas statistiškai nereikšmingas, $p=0,3$ (6 pav.).



6 pav. Santykių su bendradarbiais pasiskirstymas pagal lytį procentais.

$\chi^2=9,9$; $df=4$, $p=0,04$.

Kintančių darbo veiksnių analizė parodė, kad darbuotojų subjektyvus vertinimas šių veiksnių: nuomonės atsižvelgimo darbo klausimais, darbo indelio, savarankiškumo, vadovo paramos, statistiškai reikšmingai nesiskyrė priklausomai nuo lyties. Į daugumos vyrų ir moterų nuomonę darbo klausimais dažniausiai atsižvelgiama, dažnai jaučia, kad darbe kažką naudingą padaro, vadovas dažnai padeda ir paremia kai reikia darbuotojams. Dažniau vyrai nei moterys dirba savarankišką darbą, tačiau skirtumas statistiškai nereikšmingas, $p > 0,05$. Vertinant santykius su kolegomis, gautas statistiškai reikšmingas skirtumas tarp lyties.

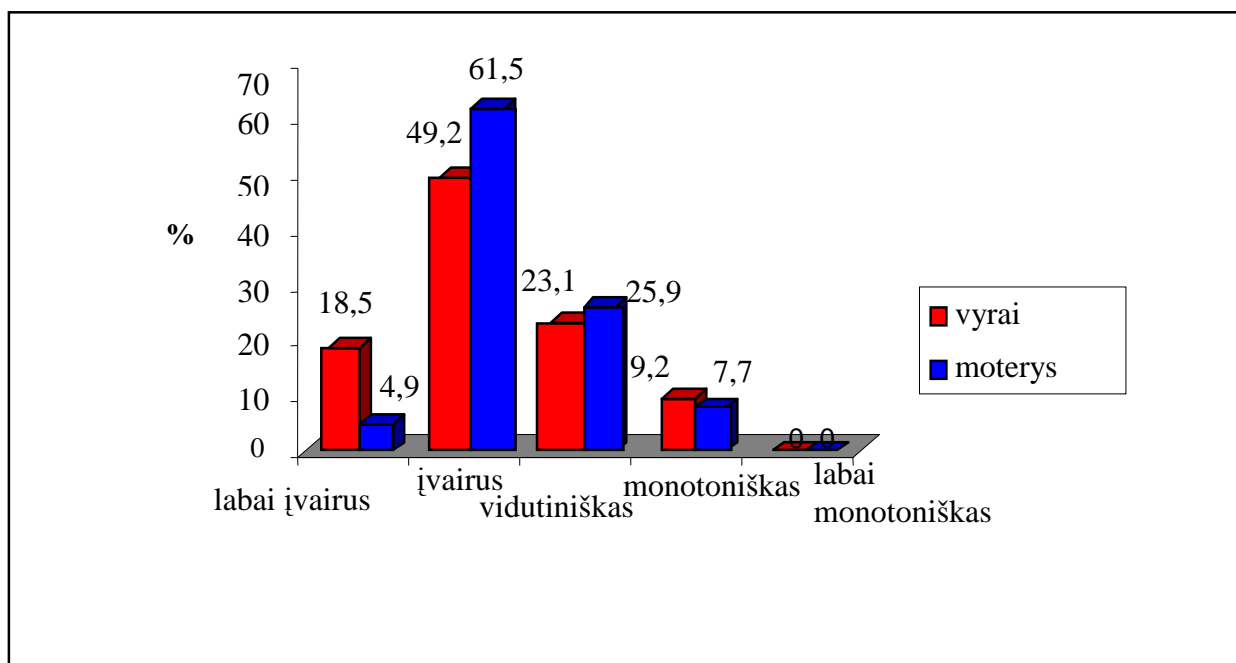
Panašūs rezultatai gauti Japonijos tyrėjų, kurie analizavo streso veiksnius tarp mokslininkų, laborantų, ir kitų tarnautojų, nustatė, kad moterys mokslininkės dažniau komplikuoja su bendradarbiais nei vyrai [45].

Šinkariovos L, ir jos kolegų atlikto psichosocialinių darbo charakteristikų palyginimo tyrime, gauti rezultatai kaip ir mūsų tyrime. Nustatyta, kad vyrai ir moterys dažniausiai sulaukia paramos, pagalbos iš vadovo, dažniausiai atsižvelgiama tiek į vyrų ir moterų nuomonę darbo klausimais [29].

4.3.2. Suvokiamos darbo aplinkos veiksnių vertinimas pagal lytį

Vertinant suvokiamos aplinkos veiksnius „labai įvairų“ darbą nurodė 3 kartus daugiau vyrų (18,5 proc.) nei moterų (4,9 proc.), (skirtumas statistiškai reikšmingas, $p=0,001$). 12,3 proc. daugiau moterų (61,5 proc.) nei vyrų (49,2 proc.) teigė, kad darbas „įvairus“, tačiau (skirtumas statistiškai nereikšmingas $p=0,1$). 9,2 proc. vyrų darbą laiko „monotonišką“, o moterų

šiek tiek mažiau (7,7 proc.), $p=0,7$. Labai monotoniško darbo nurodė nei vienas respondentas (7 pav.).



7 pav. Darbo pobūdžio pasiskirstymas pagal lytį procentais.

$\chi^2=10,4$; $df=3$, $p=0,01$.

Analizuojant priverstinio skubėjimo darbe pasiskirstymą pagal lytį, statistiškai reikšmingo skirtumo nėra, ($\chi^2=2,2$, $df=2$, $p=0,31$). Atsakymo variantai tarp vyrų ir moterų pasiskirstė vienodai. Pusė tiriamųjų (vyrų 56,9 proc., moterų 55,2 proc.) teigė, kad „retkarčiais“ tenka skubėti darbe, $p=0,8$. Respondentų buvo klausama ar jų darbas tolygiai paskirstytas, įvertinus matyti, kad vyrų ir moterų atsakymo variantai statistiškai reikšmingai nesiskiria ($\chi^2=0,1$, $df=2$, $p=0,9$). „Kartais“ darbas būna tolygiai paskirstytas nurodė didžioji dalis tiriamųjų (vyrų 56,9 proc. ir moterų 57,3 proc.). O trečdalis respondentų (tiek vyrų 38,5 proc. ir moterų 37,8 proc.) nurodė, kad darbas „dažnai“ būna tolygiai paskirstytas (7 lentelė).

7 lentelė. Psichosocialinių veiksnių (suvokiamos aplinkos) pasiskirstymas pagal lytį.

Psichosocialiniai darbo veiksniai	Vyrai		Moterys		p
	n	proc.	n	proc.	
1. Ar priverstas skubėti, kad atliktumėte darbą?					
niekada	1	1,5	0	0	p=0,3
retkarčiais	37	56,9	79	55,2	
dažnai	27	41,5	64	44,8	
2. Ar darbas tolygiai paskirstytas?					
niekada	25	38,5	54	37,8	p=0,9
retkarčiais	37	56,9	82	57,3	
dažnai	3	4,6	7	4,9	
3. Ar darbas psichiškai įtemptas?					
neįtemptas	6	9,2	11	7,7	p=0,3
pakankamai įtemptas	38	58,5	99	69,2	
įtemptas	21	32,3	33	23,1	
4. Ar fiziškai įtemptas?					
neįtemptas	16	24,6	34	23,8	p=0,5
pakankamai įtemptas	35	53,8	87	60,8	
įtemptas	14	21,5	22	15,4	
VISO	65	100	143	100	

Taip pat 7 lentelėje analizuojama, kaip respondentai vertina darbe patiriama įtampą. Psichiškai „įtemptą“ darbą nurodė daugiau vyrų (32,3 proc.), nei moterų (23,1 proc.), tačiau (skirtumas statistiškai nereikšmingas, $p=0,7$). 69,2 proc. moterų darbą įvardino „pakankamai“ psichiškai įtemptą, o vyrų šiek tiek mažiau (58,5 proc.), skirtumas statistiškai nereikšmingas, $p=0,1$. Psichiškai „neįtemptą“ darbą nurodė daugiau vyrų (9,2%) nei moterų (7,7 proc.), tačiau skirtumas statistiškai nereikšmingas, $p=0,1$ (7 lentelė). Analizuojant vyrų ir moterų atsakymus apie fizinę įtampą, nerasta statistiškai reikšmingo skirtumo ($\chi^2=1,3$, $df=2$, $p=0,5$). 60,8 proc. moterų darbas „pakankamai“ fiziškai įtemptas, o vyrų šiek tiek mažiau (53,8 proc.), $p=0,3$. Fiziškai „įtemptą“ darbą nurodė 21,5 proc. vyrų, o moterų mažiau (15,4 proc.) skirtumas statistiškai nereikšmingas, $p=0,2$.

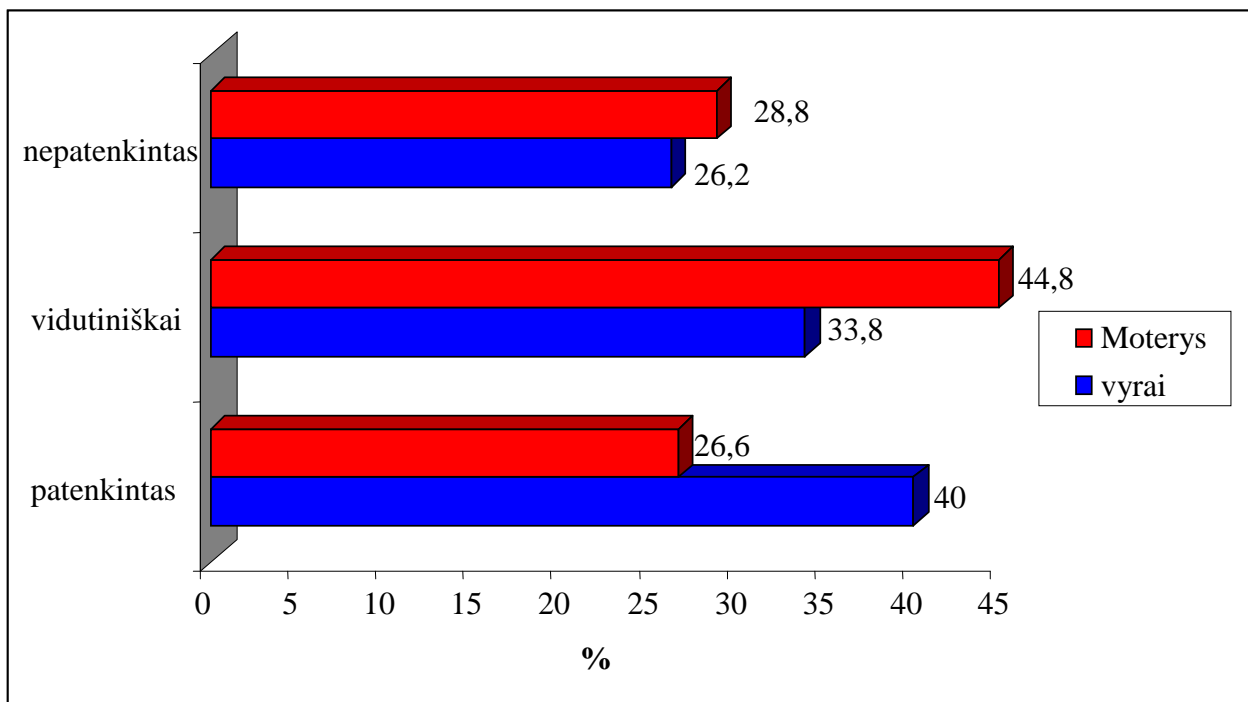
7.1 lentelė. Psichosocialinių darbo veiksmų dažnumo pasiskirstymas pagal lytį.

Psichosocialiniai darbo veiksniai	Vyrai		Moterys		p
	n	proc.	n	proc.	
5. Ar galite sugadinti atsitiktinai kokią nors darbo aparatūrą ar darbo rezultatą?					
niekada	3	4,6	7	4,9	p=0,3
retkarčiais	49	75,4	118	82,5	
dažnai	13	20	18	12,6	
6. Ar dėl didelio krūvio tenka neatlikti kai kurių užduočių ?					
niekada	6	9,4	8	5,7	p=0,4
retai	57	89,1	128	90,8	
dažnai	1	1,6	5	3,5	
7. Ar darbe būna sunkių periodų ?					
niekada	1	1,5	4	2,8	p=0,84
retkarčiais	47	72,3	102	71,3	
dažnai	15	23,1	37	25,9	
VISO	65	(100)	143	(100)	

Vertinant atsakomybę už materialines vertybes ar darbo rezultatą tarp vyrų ir moterų, (82,5 proc.) moterų ir šiek tiek mažiau vyrų (75,4 proc.) „retkarčiais“ pasitaiko sugadinti darbo aparatūrą, ar procesą, p=0,1 „Dažnai“ sugadina darbo procesą daugiau nurodė vyrų (20 proc.) nei moterų (12,6 proc.), tačiau skirtumas statistiškai nereikšmingas, p=0,1. Analizuojant vyrų ir moterų atsakymų pasiskirstymą apie darbo krūvį, dėl kurio tenka neatlikti kai kurių užduočių, statistiškai reikšmingo skirtumo nėra ($\chi^2=1,4$, $df=2$, p=0,4). Nors 2 kartus daugiau moterų (3,5 proc.) nei vyrų 1,6 proc. teigė, kad „dažnai“ tenka neatlikti darbe kai kurių užduočių. Visada atlieka darbe užduotys 9,4 proc. vyrų ir šiek tiek mažiau (5,7 proc.) moterų, p=0,3 (7.1 lentelė).

Taip pat 7.1 lentelėje matyti, kad analizuojant patiriamų darbe sunkių periodų pasiskirstymą tarp vyrų ir moterų, statistiškai reikšmingo skirtumo nerasta ($\chi^2=0,3$, $df=2$, p=0,8). Daugiausia atsakiusiųjų, „retkarčiais“ patiria sunkius periodus 72,3 proc. vyrų ir 71,3 proc. moterų, p=0,8.

8 paveiksle matyti, kad dauguma moterų 44,8 proc. teigė „vidutiniškai“ yra patenkintos darbu, o vyrų 33,8 proc., p=0,06. 13,4 proc. mažiau moterų (26,6 proc.) nei vyrų (40 proc.) teigė, kad „patenkinti“ savo darbu, skirtumas statistiškai reikšmingas, $p < 0,05$ (8 pav.).



8 pav. Respondentų atsakymų „Ar patenkintas savo darbu“ pasiskirstymas pagal lytį procentais. $\chi^2=4$; $df=2$, $p=0,1$.

Apibendrinant suvokiamos darbo aplinkos veiksnių analizės rezultatus (priverstinio skubėjimo, darbo paskirstymo, įtampos, atsakomybės, sunkių periodų) galima teigti, kad statistiškai reikšmingo skirtumo tarp vyrų ir moterų atsakymų nebuvo. Daugiau nei pusė vyrų ir moterų retkarčiais skuba darbe, trečdalis jų darbe susiduria su sunkiais periodais, jų darbas dažniausiai būna tolygiai paskirstytas. Tačiau vyrai palyginti su moterimis dažniau dirba psichiškai, fiziškai įtemptą darbą, taip pat dažniau sugadina darbo procesą, (skirtumai statistiškai nereikšmingi, $p > 0,05$). O moterys dažniau nei vyrai neatlieka užduočių dėl didelio darbo krūvio, $p > 0,05$. Statistiškai reikšmingi skirtumai tarp lyties rasti vertinant darbo pobūdį, pasitenkinimą darbu.

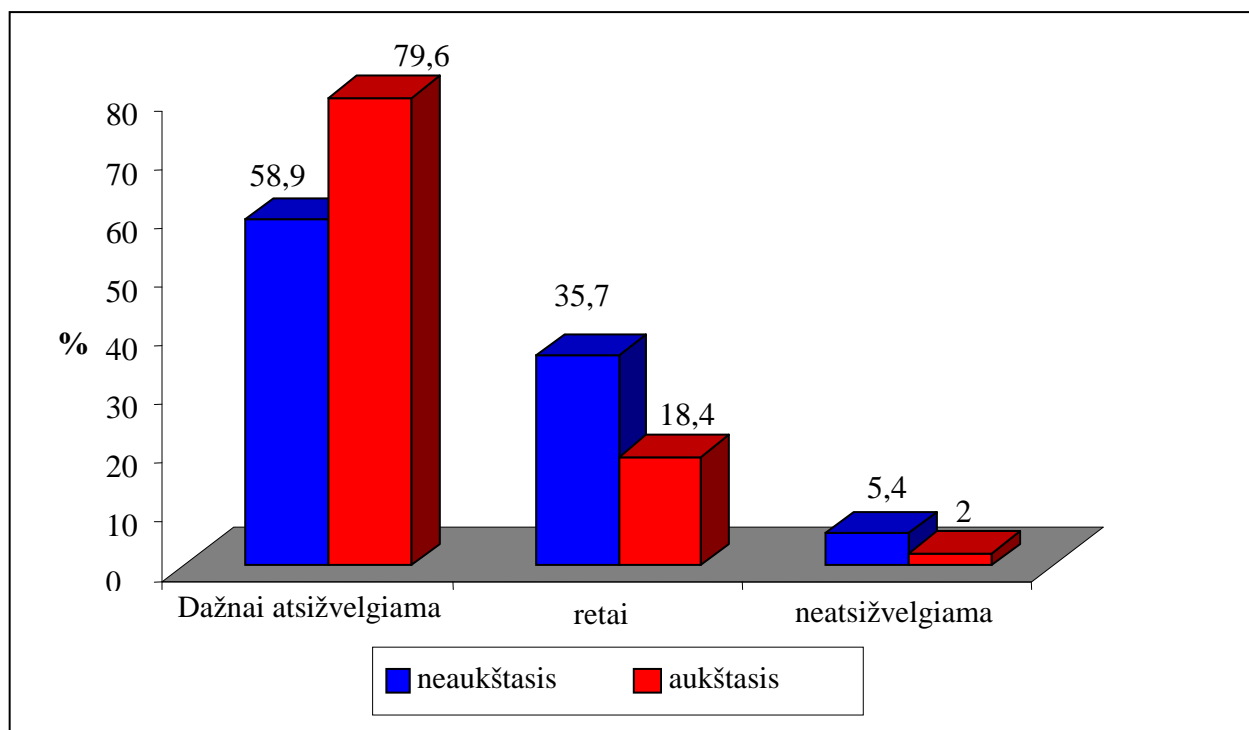
Lori Francis ir jo kolegų atliktame tyrime, vertino dėstytojų patiriamą stresą ir dažniausiai pasitaikančius psichosocialinius darbo veiksnius nustatė, kad moterys mažiau patenkintos darbu nei vyrai (30 proc. ir 45 proc.). [50] Taip pat Japonijos tyrėjai gavo, kad dažniau dėstytojos moterys 21 proc. nei vyrai 32 proc. yra nepatenkinti savo darbu [45]. Taigi gauti tyrėjų rezultatai sutapo su mūsų tyrimo, kad instituto vyrai labiau patenkinti savo darbu nei moterys.

4.4. PSICHOSOCIALINIŲ DARBO VEIKSNIŲ PASISKIRSTYMAS PAGAL IŠSILAVINIMĄ

4.4.1 Kintančių darbo veiksnių vertinimas pagal išsilavinimą.

79,6 proc. turinčių aukštąjį išsilavinimą ir 20 proc. mažiau (58,9 proc.) be aukštojo išsilavinimo teigė, kad dažnai atsižvelgiama į jų nuomonę darbo klausimais, skirtumas statistiškai reikšmingas $p=0,003$. 17,3 proc. daugiau be aukštojo (35,7 proc.) nei su aukštuoju (18,4 proc.) teigė, kad „retai“ atsižvelgiama į jų nuomonę, $p < 0,05$ (9 pav.). Didžioji dalis tiriamųjų teigė (su aukštuoju 77,6 proc. ir 69,6 proc. be aukštojo) „dažnai“ jaučiantys padarantys kažką naudingą darbe.

Daugiausia respondentai nurodė, tiek su aukštuoju išsilavinimu 46,1 proc., tiek be aukštojo 46,4 proc., kad santykiai su bendradarbiais yra „vidutiniški“ ($\chi^2=5,5$; $df=4$; $p=0,2$). „Labai gerai“ sutariantys su bendradarbiais teigė be aukštojo išsilavinimo 8,9 proc., o su aukštuoju nurodė 3 kartus mažiau (2,6 proc.), skirtumas statistiškai reikšmingas, $p=0,04$. Šiek tiek daugiau teigė su aukštuoju išsilavinimu 29,8 proc. nei be aukštojo (26,8 proc.), kad yra problemų su kolegomis, tačiau statistiškai reikšmingai nesiskiria, $p=0,6$ (8 lentelė).

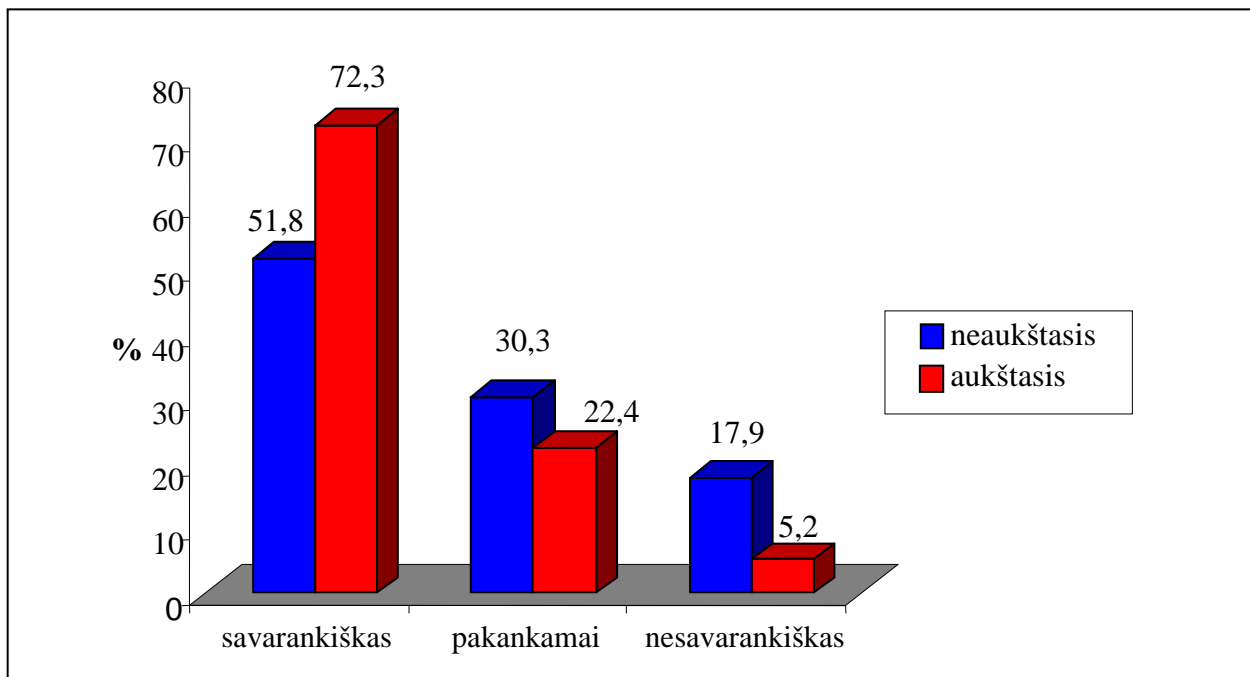


9 pav. Nuomonės atsižvelgimo darbo klausimais pasiskirstymas pagal išsilavinimą procentais. $\chi^2=9,2$; $df=2$, $p=0,01$.

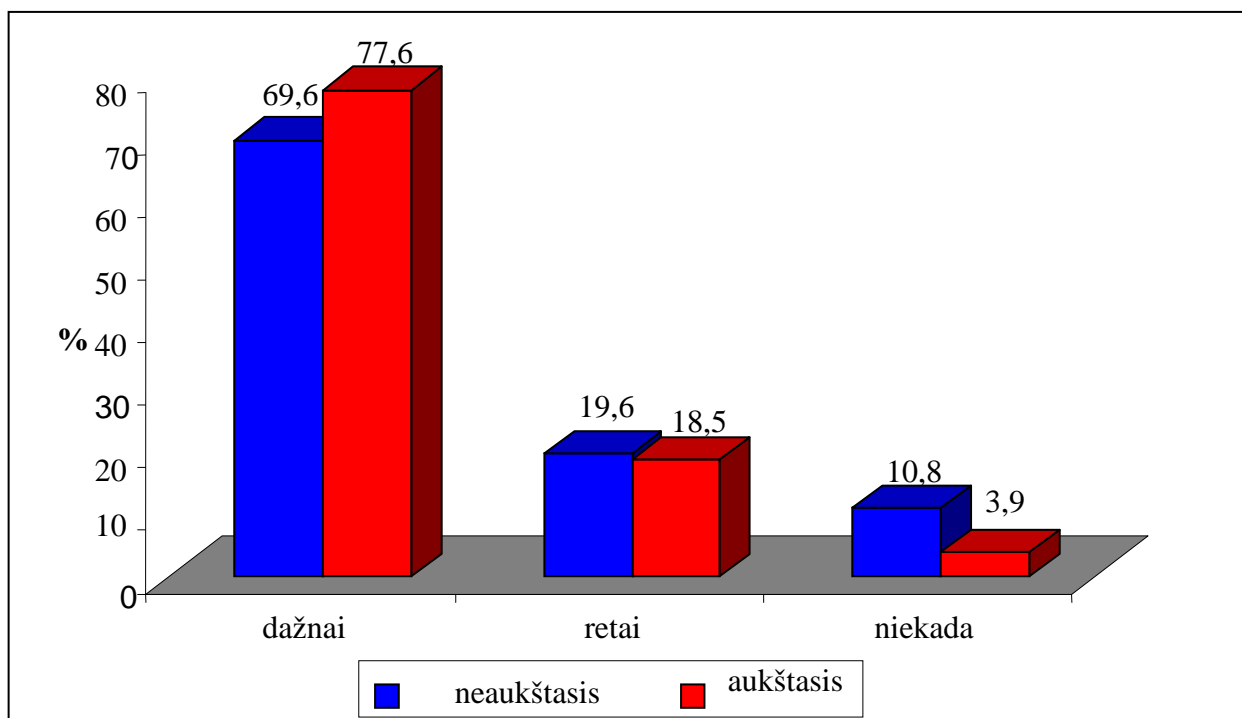
8 lentelė. Psichosocialinių stresorių dažnumo pasiskirstymas pagal išsilavinimą.

Psichosocialiniai darbo veiksniai	Neaukštasis	Aukštasis	p
	n (%)	n (%)	
1. Ar jaučiate, kad darbe iš tiesų kažką padarote ?			
dažnai	39 (69,6)	118 (77,6)	p=0,1
retai	11 (19,6)	28 (18,4)	
niekada	6 (10,7)	6 (3,9)	
2. Ar su bendradarbiais gerai sugyvenate?			
labai gerai	5 (8,9)	4 (2,6)	p=0,2
gerai	3 (5,4)	17 (11,2)	
vidutiniškai	26 (46,4)	70 (46,1)	
yra problemų	15 (26,8)	45 (29,6)	
blogai	7 (12,5)	16 (10,5)	
VISO	56 (100)	152 (100)	

Analizuojant savarankiškumo pasiskirstymą pagal išsilavinimą, statistiškai reikšmingai skyrėsi rezultatai ($\chi^2=11,1$, $df=2$, $p=0,004$). Savarankišką darbą nurodė 20,5 proc. daugiau su aukštesniu išsilavinimu (72,3. proc.) nei be aukštojo (51,8 proc.), skirtumas statistiškai reikšmingas, $p=0,001$. 2 kartus daugiau be aukštojo (17,9 proc.) nei su aukštesniu išsilavinimu (5,2 proc.) darbą įvardino kaip nesavarankišką, skirtumas reikšmingas, $p=0,004$ (10 pav.). Vertinant vadovo paramos pasiskirstymą pagal išsilavinimą, „dažnai“ sulaukia paramos nurodė (77,6 proc.) su aukštesniu išsilavinimu ir šiek tiek mažiau be aukštojo (69,6 proc.), tačiau skirtumas statistiškai nereikšmingas $p=0,2$. „Niekada“ nesulaukia pagalbos teigė 2 kartus daugiau be aukštojo išsilavinimo 10,8 proc. nei su aukštesniu 3,9 proc., tačiau statistiškai reikšmingai nesiskiria, $p=0,06$ (11 pav.).



10 pav. Respondentų atsakymų „Ar savarankiškas jūsų darbas“ pasiskirstymas pagal išsilavinimą procentais ($\chi^2=11,1$; $df=2$, $p=0,004$).



11 pav. Respondentų atsakymų „ Ar vadovas padeda, kai to reikia“ pasiskirstymas pagal išsilavinimą.

$\chi^2= 3,6$; $df=2$, $p= 0,1$.

Išanalizavus veiksnius matyti, kad daugiau nei pusė respondentų (tiek su aukštesniu ir be aukštojo išsilavinimo) dažnai jaučia, kad jų indelis į darbą svarbus. Dažniau nesulaukia pagalbos iš vadovo be aukštojo išsilavinimo respondentai nei su aukštesniu, $p > 0,05$.

Priklausomai nuo išsilavinimo respondentai statistiškai skirtingai įvertino santykius su bendradarbiais, nuomonės atsižvelgimą darbo klausimais bei darbo pobūdį.

Winefield ir kitų jo kolegų atlikto 2003 m tyrimo rezultatai sutapo su mūsų tyrimu, nustatyta, kad 43 proc. su aukščiau išsilavinimu dažniau konfliktuoja su bendradarbiais nei be aukštojo 31 proc. [42].

4.4.2. Suvokiamos darbo aplinkos veiksnių vertinimas pagal išsilavinimą.

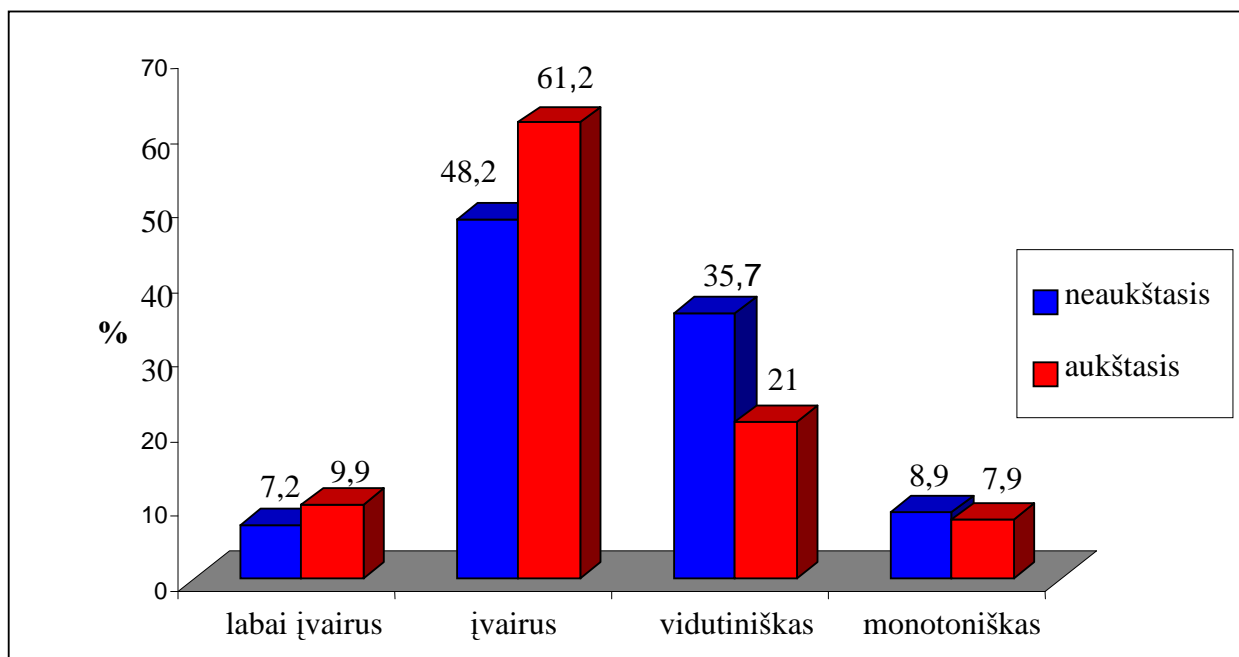
9 lentelė. Psychosocialinių stresorių (suvokiamos aplinkos) pasiskirstymas pagal išsilavinimą.

Psychosocialiniai darbo veiksniai	Nebaigtas aukštasis	Aukštasis	p
	n (%)	n (%)	
1. Ar priverstas skubėti, kad padarytumėt darbą ?			
niekada	0 (0)	1 (0,7)	p=0.44
retkarčiais	35 (62,5)	81 (53,3)	
dažnai	21 (37,5)	70 (46,1)	
2. Ar darbas psichiškai įtemptas ?			
neįtemptas	7 (12,5)	10 (6,6)	p=0,01
pakankamai	2 (75)	95(62,5)	
įtemptas	7 (12,5)	47 (30,9)	
3. Ar fiziškai įtemptas ?			
neįtemptas	9 (16,1)	41 (27)	p=0.02
pakankamai	29 (51,8)	93 (61,2)	
įtemptas	18 (32,1)	18 (11,8)	
VISO	56 (100)	152(100)	

9 lentelėje matyti, kad daugiau teigusių buvo su aukščiau išsilavinimu 46,1 proc., nei be aukštojo 37,5 proc., kad „dažnai“ tenka skubėti darbe, tačiau statistiškai reikšmingai nesiskiria, $p=0,27$. O didžioji dalis tiek su aukščiau 53,3 proc. tiek be aukštojo 62,5 proc. nurodė, kad „retkarčiais“ tenka skubėti, $p=0,27$. Kad darbas psichiškai „neįtemptas“ 2 kartus daugiau atsakė su nebaigtu aukščiau 12,5 proc. nei be aukštojo 6,6 proc., tačiau skirtumas statistiškai nereikšmingas $p=0.1$. Daugiau nei pusė su aukščiau išsilavinimu 62,5 proc. ir šiek tiek daugiau (75 proc.) be aukštojo teigė, kad darbas „pakankamai“ psichiškai įtemptas, tačiau statistiškai reikšmingai nesiskiria, $p=0,09$. Tačiau 2 kartus daugiau su aukščiau išsilavinimu 30,9 proc. nei be aukštojo išsilavinimo 12,5 proc. teigė, kad jų darbas psichiškai „įtemptas“, skirtumas statistiškai reikšmingas, $p=0,01$. Vertinant fizinės įtampos pasiskirstymą pagal išsilavinimą, rastas statistiškai reikšmingas skirtumas. ($\chi^2=12,3$, $df=2$, $p=0.02$). 2 kartus daugiau

be aukštojo išsilavinimo 32,1 proc. teigė, kad darbas fiziškai „įtemptas“, nei su aukštuoju 11,8 proc.

12 paveiksle matyti, kad 7,9 proc. be aukštojo išsilavinimo tiriamieji teigė, kad jų darbas monotoniškas, o su aukštuoju 8,9 proc. rezultatas statistiškai reikšmingas, $p=0,04$. „Įvairų“ darbą daugiau nurodė su aukštuoju išsilavinimu 61,2 proc. nei be aukštojo 48,2 proc., skirtumas tarp grupių statistiškai reikšmingas, $p=0,003$.

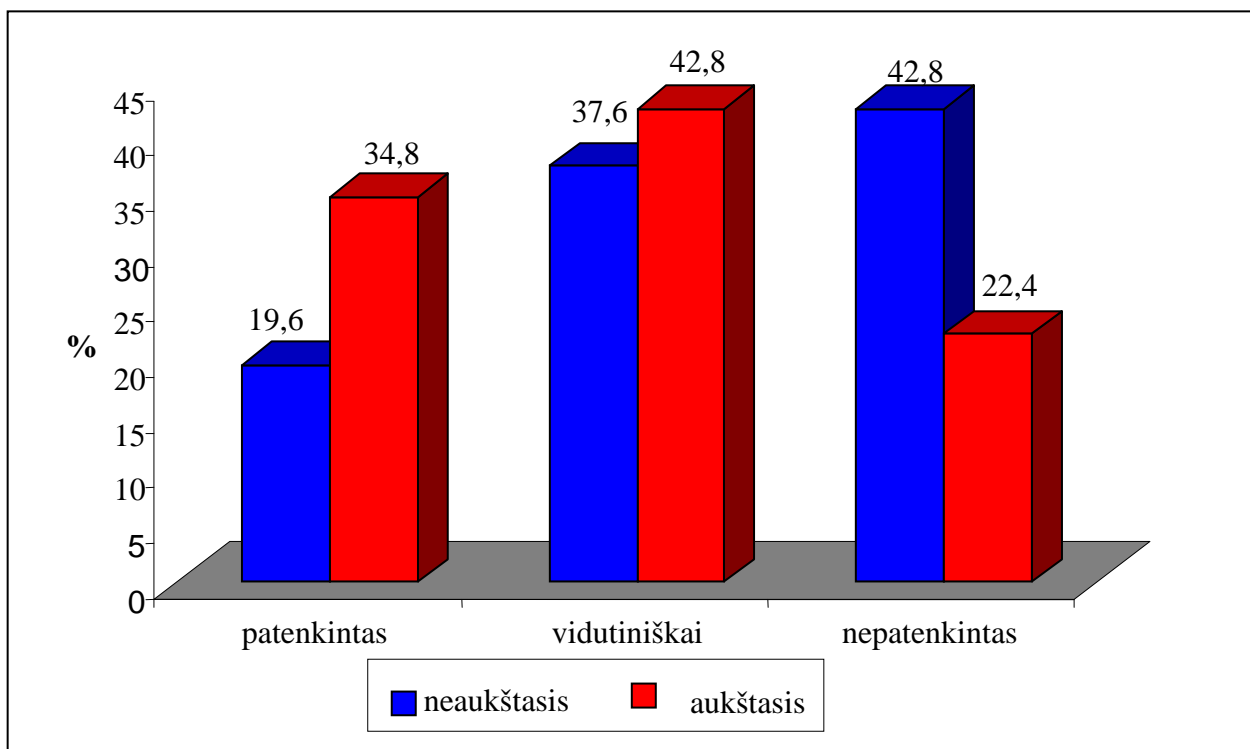


12 pav. Darbo pobūdžio pasiskirstymas pagal išsilavinimą procentais.

$\chi^2=5$; $df=3$, $p=0.1$.

Bendrai lyginant atsakomybės už materialines vertybes pasiskirstymą pagal išsilavinimą, statistiškai reikšmingo skirtumo nėra, $p=0,11$. Tačiau 2 kartus daugiau be aukštojo išsilavinimo (23,2 proc.) teigė, kad „dažnai“ tenka sugadinti darbo procesą ar darbo aparatūrą nei su aukštuoju išsilavinimu (11,8 proc.), skirtumas statistiškai reikšmingas, $p=0,01$ (žiūrėt į priedų 13 pav.). Tokį skirtumą galėjo lemti, tai kad be aukštojo išsilavinimo didžioji dalis sudarė laborantai, kurių darbas fizinis. B. Pajarskienės ir jos kolegų tyrime taip pat gauta, kad didesnė atsakomybė už materialines vertybes būdinga fizinį darbą dirbančių nei protinį [21].

2 kartus daugiau 42,8 proc. be aukštojo išsilavinimo nei su aukštuoju išsilavinimu 22,4 proc. teigė, kad yra „nepatenkinti“ darbu. $p=0,001$. 15,2 proc. daugiau (34,8 proc.) su aukštuoju nei be aukštojo išsilavinimo nurodė, kad yra „patenkinti „ darbu, skirtumas statistiškai reikšmingas, $p=0,01$ (14 pav.).



14 pav. Respondentų atsakymų „Ar patenkintas savo darbu“ pasiskirstymas pagal išsilavinimą procentais.

$\chi^2 = 9,5$; $df = 2$; $p = 0,009$.

13,5 proc. daugiau su aukštoju išsilavinimu (29,6 proc.) nei be aukštojo 16,1 proc. teigė „dažnai“ patiria sunkių periodų, skirtumas statistiškai reikšmingas, $p = 0,04$. Niekada nepatiriantys sunkių periodų nurodė beveik vienodai tiek su aukštoju išsilavinimu, tiek be jo (2 proc. ir 3,6 proc.), $p = 0,09$. 2 kartus daugiau be aukštojo išsilavinimo 12,5 proc. nei su aukštoju 5,3 proc. teigė, kad nepasitaiko dėl didelio darbo krūvio neatlikti užduočių, tačiau skirtumas statistiškai nereikšmingas, $p = 0,07$. „Retai“ pasitaiko neatlikti užduočių teigė su aukštoju išsilavinimu (92,8 proc.) ir šiek tiek mažiau (82,1 proc.), $p = 0,02$ (9.1 lentelė).

9.1 lentelė. Psichosocialinių stresorių dažnumo pasiskirstymas pagal išsilavinimą

Psichosocialiniai darbo veiksniai	Neaukštasis		Aukštasis		p
	n	proc.	n	proc.	
4. Ar darbe būna sunkių periodų ?					p=0,12
niekada	2	3,6	3	2,0	
retkarčiais	45	80,4	104	68,4	
dažnai	9	16,1	45	29,6	
5. Ar dėl didelio krūvio tenka neatlikti kai kurių užduočių					p=0,07
niekada	7	12,5	8	5,3	
retai	46	82,1	141	92,8	
dažnai	3	5,4	3	2,0	
VISO	56	100	152	100	

Iš suvokiamos darbo aplinkos veiksnių priklausomai nuo išsilavinimo, statistiškai reikšmingai skirtingai buvo įvertinti, psichinė įtampa, atsakomybė už materialines vertybes, sunkūs periodai, darbo pobūdis, pasitenkinimas darbu. Nustatyta, kad respondentams su aukštesniu išsilavinimu dažniau tenka skubėti darbe, nei be aukštojo išsilavinimo, tačiau statistiškai reikšmingai nesiskiria, $p > 0,05$.

B. Pajarskienės ir kitų kolegų atliktame protinį ir fizinį darbą dirbančių gyventojų psichosocialinių darbo veiksnių tyrime. Protinį darbą dirbantys darbuotojai dažniau patiria nervinę įtampą, palyginti su fizinį darbą dirbančiais. Darbuotojai, kurių darbo pobūdis yra fizinis dažniau patiria fizinę įtampą, palyginti su protinį darbą dirbančiais. Mūsų tyrimo rezultatai panašūs su aukštesniu išsilavinimu tiriamieji dažniau jaučia psichinę įtampą, nei be aukštojo išsilavinimo. Fizinė įtampa dažniau patiria be aukštojo išsilavinimo, kadangi dauguma be aukštojo išsilavinimo sudarė laborantai, ir kitas personalas [21].

Taip pat rezultatai sutapo su tyrėjo Winefield atliktu 2003 m. streso veiksnių tyrimu 17 Australijos universitetuose. Analizavo darbo stresorius tarp penkių kategorijų akademinio personalo (mokslo darbuotojų, dėstytojų, vadovų) ir keturių kategorijų bendrojo personalo (administratoriai, pagalbinis personalas, laborantai). Nustatyta, kad akademinis personalas labiau patenkintas darbu nei bendrasis personalas. Taip pat akademinis personalas jaučia dažniau psichinę įtampą, nei bendrasis personalas [42].

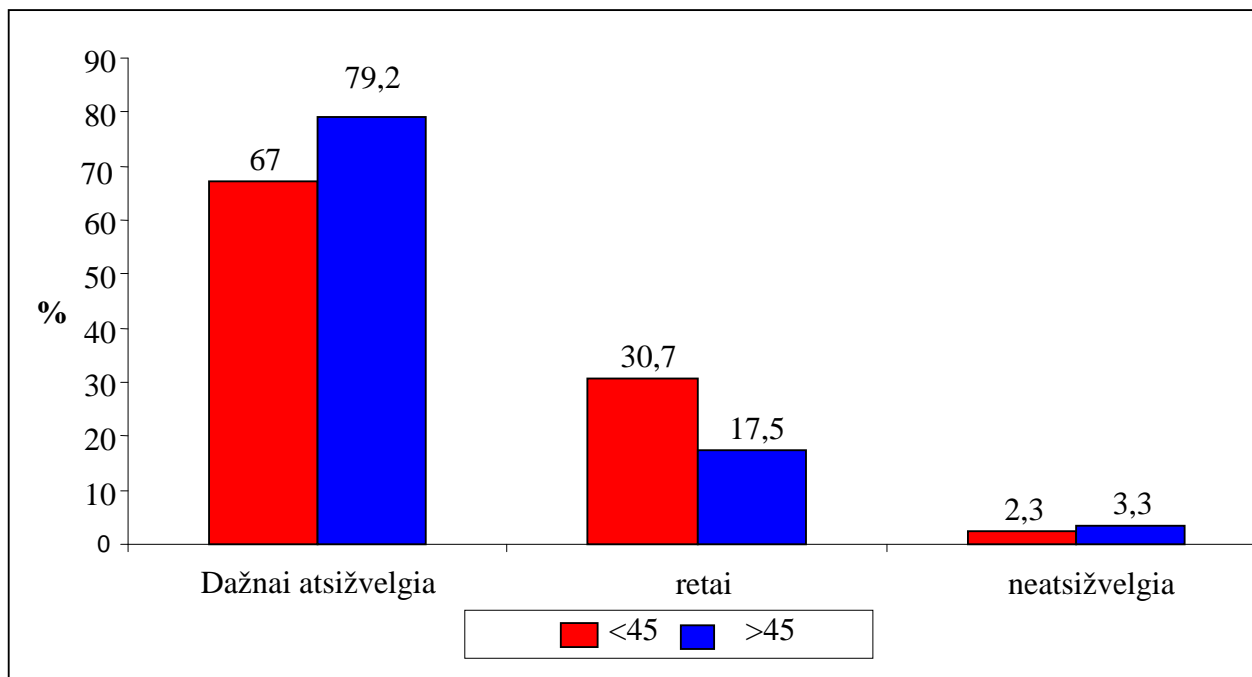
4.5. PSICHOSOCIALINIŲ DARBO VEIKSNIŲ PASISKIRSTYMAS PAGAL AMŽIAUS GRUPES

4.5.1. Kintančių darbo veiksmų vertinimas pagal amžiaus grupes.

Jaučiantys, kad darbe „dažnai“ kažką naudingo padaro, teigė 80 proc. virš 45 metų respondentų, o iki 45 metų šiek tiek mažiau (77,3 proc.), skirtumas statistiškai nereikšmingas ($x^2=0,8$, $df=2$, $p=0,8$). Daugiau vyresnių respondentų (70,8 proc.) nurodė, kad jų darbas „savarankiškas“ nei jaunesnių 61,4 proc., $p=0,1$. Kad darbas nesavarankiškas daugiau teigė jaunesnių respondentų 11,4 proc. nei vyresnių 6,7 proc., tačiau skirtumas nėra statistiškai reikšmingas, $p=0,2$. Vertinant vadovo paramos pasiskirstymą tarp amžiaus grupių, duomenys statistiškai reikšmingai nesiskiria ($x^2=0,03$, $df=2$, $p=0,9$). Didžioji dauguma respondentų 76,1 proc. iki 45 metų amžiaus ir 75 proc. virš 45 metų „dažnai“ sulaukia paramos ir pagalbos iš vadovo (10 lentelė).

10 lentelė. Kintančių veiksmų pasiskirstymas pagal amžiaus grupes.

Psichosocialiniai darbo veiksniai	<45	>45	Viso	p
<i>1. Ar jaučiate, kad darbe iš tiesų kažką padarote ?</i>	n (%)	n (%)	n (%)	p=0,66
dažnai jaučia	68 (77,3)	96 (80,0)	164 (78,8)	
retai	18 (20,5)	23 (19,2)	41 (19,7)	
nejaučia	2 (2,3)	1 (0,8)	3 (1,4)	
<i>2. Ar darbas savarankiškas ?</i>				p=0,2
savarankiškas	54 (61,4)	85 (70,8)	139 (66,8)	
vidutiniškas	24 (27,3)	27 (22,5)	51 (24,5)	
nesavarankiškas	10 (11,4)	8 (6,7)	18 (8,7)	
<i>3. Ar vadovas padeda ir paremia kai to reikia ?</i>				p=0,9
dažnai	67 (76,1)	90 (75,0)	157 (75,5)	
retai	16 (18,2)	23 (19,2)	39 (18,8)	
nepadeda	5 (5,7)	7 (5,8)	12 (5,8)	
VISO	88 (100)	120 (100)	208 (100)	



15 pav. Nuomonės atsižvelgimo darbo klausimais pasiskirstymas pagal amžiaus grupes procentais.

$\chi^2= 5$; $df=2$; $p=0,08$.

Didžioji dalis respondentų atsakė, „dažnai“ atsižvelgiama į jų nuomonę darbo klausimais, virš 45 metų 79,2 proc., o jaunesnių nei 45 metų 12,2 proc. mažiau (67 proc.), skirtumas statistiškai reikšmingas, $p=0,04$. „Retai“ atsižvelgiama jaunesnių respondentų nurodė 30,7 proc. tai yra 13,2 proc. mažiau nei vyresnių (17,5 proc.), statistiškai reikšmingai skiriasi, $p=0,02$ (15 pav.).

11 lentelė. Santykių su kolegomis pasiskirstymas pagal amžiaus grupes.

<i>Ar su kolegomis gerai sutariate ?</i>	Labai gerai	gerai	vidutiniškai	Yra problemų	blogai	Viso	p
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	
> 45	4 (3,3)	14(11,7)	61 (50,8)	29 (24,2)	12 (10,0)	88 (100)	p=0,2
< 45	5 (5,7)	6 (6,8)	35 (39,8)	31 (35,2)	11 (12,5)	120(100)	

11 lentelėje matyti, kad 15 proc. virš 45 metų ir šiek tiek mažiau (12,5 proc.) iki 45 metų „gerai ir „labai gerai“ sugyvena su bendradarbiais, skirtumas statistiškai reikšmingas $p=0,001$. 10 proc. daugiau (35,2 proc.) iki 45 metų nei jaunesnių 24,2 proc., teigė, kad turi problemų su kolegomis, tačiau skirtumas nereikšmingas $p=0,2$. „Blogai“ sutaria su kolegomis 12,5 proc. jaunesnių respondentų, o vyresnių 10 proc., $p=0,3$.

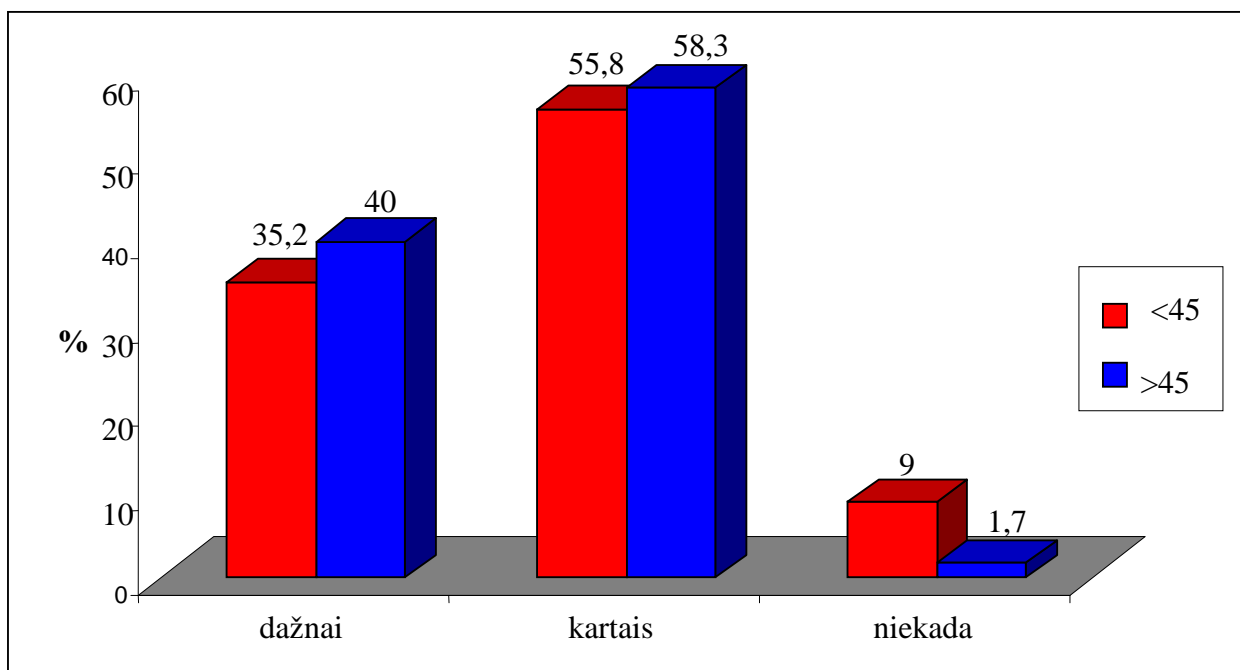
Įvertinus psichosocialinius veiksnius matyti, kad daugiau nei pusė respondentų tiek vyresnių ir jaunesnių dažnai jaučia, kad jų indelis į darbą yra svarbus, taip pat vadovas dažniausia padeda ir paremia kai reikia. Dažniau dirba savarankišką darbą vyresni respondentai nei jaunesni, tačiau statistiškai reikšmingai nesiskiria, $p=0,1$. Statistiškai reikšmingi skirtumai respondentų atsakymuose rasti vertinant santykius su bendradarbiais, atsižvelgimą į jų nuomonę darbo klausimais. Mūsų tyrime gauta, kad dažniau jaunesni respondentai komplikuoja su kolegomis, nei vyresni. Tokie pat rezultatai gauti Lori Francis ir kitų tyrėjų atliktame tyrime palyginus psichosocialinius darbo sresorius tarp amžiaus grupių. Nustatyta, kad jaunesni nei 40 metų respondentai dažniau konfliktuoja su bendradarbiais nei vyresni (33 proc., 43 proc.) [50].

4.5.2. Suvokiamos darbo aplinkos veiksnių vertinimas pagal amžiaus grupes.

12 lentelė. Psichosocialinių stresorių pasiskirstymas pagal amžiaus grupes.

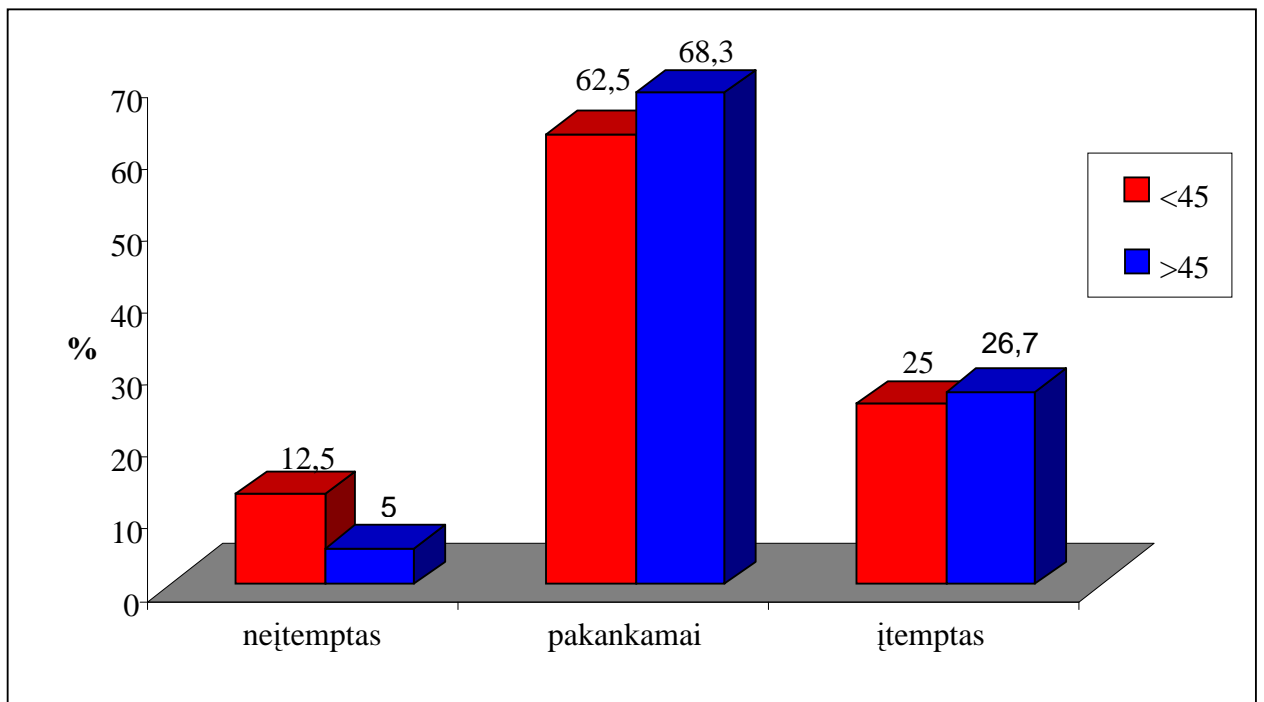
Psichosocialiniai darbo veiksniai	<45	>45	Viso	p
1. Įvairus ar vienodas darbas?	n (%)	n(%)	n (%)	
labai įvairus	5 (5,7)	14 (11,7)	19 (9,1)	p=0,5
įvairus	53 (60,2)	67 (55,8)	120 (57,7)	
vidutiniškas	20 (22,7)	32 (26,7)	52 (25,0)	
monotoniškas	10 (11,4)	7 (5,8)	17 (8,2)	
labai monotoniškas	0 (0)	0 (0)	0 (0)	
2. Ar priverstas skubėti, kad padarytumėt darbą?				
niekada	1 (1,1)	0 (0)	1 (0,5)	p=0.24
retkarčiais	53 (60,2)	63 (52,5)	116 (55,8)	
dažnai	34 (38,6)	57 (47,5)	91 (43,8)	
3. Ar dėl didelio krūvio darbe tenka neatlikti kai kurių užduočių?				
niekada	5 (5,7)	10 (8,3)	15 (7,2)	p=0.09
retai	78 (88,6)	109 (90,8)	187 (89,9)	
dažnai	5 (5,7)	1 (0,8)	6 (2,9)	
VISO	88 (100)	120 (100)	208 (100)	

Monotonišką darbą įvertino daugiau vyresnių respondentų (11,4 proc.) nei jaunesnių 5,8 proc., tačiau statistiškai nereikšmingas skirtumas, $p=0,1$. Kad darbas labai įvairus 2 kartus daugiau 11,7 proc. jaunesnių nei 45 metų nurodė nei vyresnių 5,7 proc., bet skirtumas statistiškai nereikšmingas, $p > 0,05$. Vertinant skubėjimo pasiskirstymą tarp amžiaus grupių statistiškai reikšmingo skirtumo nėra. 47,5 proc. jaunesnių nei 45 metų ir 9,8 proc. mažiau (38,6 proc.) iki 45 metų teigė, kad „dažnai„ skubantys darbe, tačiau rezultatas statistiškai nereikšmingas ($\chi^2=2,8$, $df=2$, $p=0,24$). Didžioji dalis tiriamųjų 90,8 proc. virš 45 metų ir 88,6 proc. iki 45 metų nurodė, kad „retai“ tenka neatlikti užduotis dėl darbo krūvio, $p=0,4$. Tik 5 (5,7 proc.) iki 45 metų ir 1 (0,8 proc.) vyresnių nei 45 metų nurodė, kad „dažnai“ būna didelis darbo krūvis, dėl kurio nespėja atlikti užduotis, skirtumas statistiškai nereikšmingas, $p=0,9$ (12 lentelė).



16 pav. Respondentų atsakymai pagal amžiaus grupes apie tolygų darbo paskirstymą procentais. $\chi^2=6,2$; $df=2$, $p=0,04$.

16 pav. matyti, kad tiriamųjų iki 45 metų 35,2 proc. ir virš 45 metų 40 proc. „dažnai“ darbas būna tolygiai paskirstytas, $p=0,03$. 5 kartus daugiau jaunesnių respondentų (9 proc.) nei vyresnių 1,7 proc. nurodė, kad darbas niekada nebūna tolygiai paskirstytas, skirtumas reikšmingas, $p=0,01$. Vyresni nei 45 metų (68,3 proc.), darbą įvertino kaip „pakankamai“ psichiškai įtemptą, o jaunesni, nei 45 metų šiek tiek mažiau (62,5 proc.), skirtumas statistiškai nereikšmingas, $p=0,3$. 2 kartus daugiau visai neįtemptą darbą nurodė (12,5 proc.) iki 45 metų tiriamųjų nei vyresnių (5 proc.), skirtumas statistiškai reikšmingas $p=0,05$ (17 pav.).



17 pav. Nervinės darbo įtampos pasiskirstymas pagal amžiaus grupes procentais.
 $\chi^2=3,8$; $df=2$, $p=0,1$.

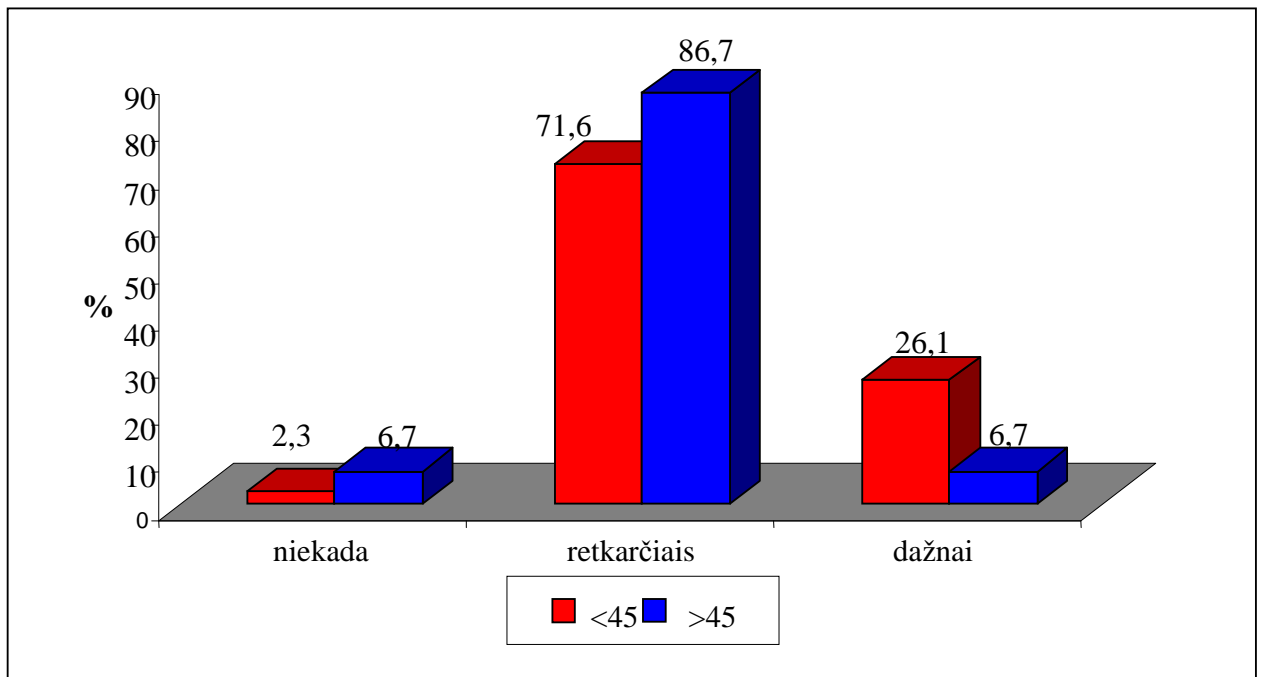
Statistiškai reikšmingas skirtumas rastas tarp amžiaus grupių vertinant pasitenkinimą darbu, ($\chi^2=14$, $df=2$, $p=0,001$). 39,8 proc. iki 45 metų amžiaus respondentų yra nepatekti darbu, o virš 45 metų 2 kartus mažiau (19,2 proc.) nepatenkintų. Virš 45 metų 39,2 proc. tiriamųjų yra patenkinti darbu, o iki 45 metų 2 kartus mažiau (18,2 proc.), skirtumas statistiškai reikšmingas, $p=0,001$. Dažnai patiriantys sunkius periodus nurodė virš 45 metų 28,3 proc., o iki 45 metų, šiek tiek mažiau (22,7 proc.), tačiau statistiškai reikšmingai nesiskiria, $p=0,3$. Daugiausiai atsakė tiek iki 45 metų ir virš 45 metų respondentų, kad „retkarčiais“ tenka patirti sunkius periodus. (75 proc., 69,2 proc.), $p=0,3$ (12.1 lentelė).

12.1 lentelė. Psichosocialinių darbo stresorių pasiskirstymas pagal amžiaus grupes.

Psichosocialiniai darbo veiksniai	<45		>45		Viso	p
	n	proc.	n	proc.		
4. Ar patenkintas dabartiniu darbu ?						
patenkintas	17	19,3	47	39,2	64 (30,8)	p=0,001
vidutiniškai	36	40,9	50	41,7	86 (41,3)	
nepatenkintas	35	39,8	23	19,2	58 (27,9)	
5. Ar darbe būna sunkių periodų ?						
niekada	2	2,3	3	2,5	5 (2,4)	p=0,64
retkarčiais	66	75	83	69,2	149 (71,6)	
dažnai	20	22,7	34	28,3	54 (26,0)	
VISO	88	100	120	100	208 (100)	

22,7 proc. jaunesnių nei 45 metai respondentų nurodė, kad darbas fiziškai įtemptas, o vyresnių mažiau (13,3 proc.), skirtumas statistiškai nereikšmingas, $p=0,1$. Daugiau nei pusę (jaunesnių 53,4 proc., o vyresnių 62,5 proc.) tiriamųjų darbą įvertino kaip „pakankamai“ fiziškai įtemptą, $p=0,6$ (žiūrėt į priedus 12.2 lentelė).

3 kartus daugiau respondentų iki 45 metų 26,1 proc. teigusių, kad „dažnai“ tenka sugadinti darbo procesą nei virš 45 metų (6,7 proc.), skirtumas statistiškai reikšmingas, $p=0,001$. „Retkarčiais“ tenka sugadinti aparatūrą 15 proc. daugiau vyresnių respondentų (86,7 proc.) nei jaunesnių (71,6 proc.), $p=0,0001$ (18 pav.).



18 pav. Respondentų atsakymų „Ar pasitaiko neįvykdyti darbus,, pasiskirstymas pagal amžiaus grupes procentais.

$\chi^2 = 161$; $df = 2$, $p = 0,002$.

Išanalizavus suvokiamos aplinkos veiksnius matyti, kad daugiau nei pusė darbuotojų (tiek vyresnių ir jaunesnių) retkarčiais neatlieka dėl didelio darbo krūvio užduočių. Vyresni nei 45 metai darbuotojai dažniau dirba įvairų darbą nei jaunesni, taip pat dažniau patiria sunkių periodų darbe, $p > 0,05$. Statistiškai skirtingai darbuotojai įvertino darbo paskirstymą, nervinę įtampą, darbo proceso sugadinimą bei pasitenkinimą darbu.

Palyginus rezultatus su tyrimu atliktu 2002 m. kur buvo vertinama psichosocialinių darbo stresorių intensyvumas tarp Vilniaus universiteto dėstytojų. Jame dalyvavo 407 dėstytojai. Naudota anketa parengta pagal Suomijos darbo medicinos instituto streso darbe klausimyną, registruoti buvo 20 psichosocialinių darbo stresorių (konfliktai su bendradarbiais, sunkūs periodai, psichinė įtampa, skubėjimas ir t.t.) buvo vertinama stresorių intensyvumas taip pat ir pagal amžiaus grupes (24-45 m. ir 46-69 m.). Nustatyta, kad dažniau priverstinai tenka skubėti 24-45 metų amžiaus dėstytojams, dažniau buvo sunkių periodų, nei vyresniems [32]. Tačiau mūsų tyrime gavome, kad dažniau skuba vyresni nei 45 metų darbuotojai, taip pat jie dažniau patiria sunkius periodus, tačiau gautas skirtumas statistiškai nereikšmingas. Todėl kaip ir lyginti nelabai galėtume, bet tokį skirtumą galėtų įtakoti mažesnė imtis pagal amžiaus grupes, bei tiriamosios populiacijos skirtingumas. Tačiau kaip ir šiame tyrime gavome, kad jaunesni tiriamieji dažniau komplikuoja su kolegomis nei vyresni.

4.6. PSICHOSOCIALINIŲ DARBO VEIKSNIŲ PASISKIRSTYMAS PAGAL ŠEIMYVINĘ PADĖTĮ

4.6.1. Kintančių darbo veiksmų vertinimas pagal šeimyninę padėtį.

13. lentelė. Psichosocialinių stresorių pasiskirstymas pagal šeimyninę padėtį

Psichosocialiniai darbo veiksniai	Vedę		Vieniši		p
	n	proc.	n	proc.	
1. Ar atsižvelgiama į jūsų nuomonę darbo klausimais ?					
dažnai	92	76	65	74,7	p=0,39
retai	26	21,5	22	25,3	
neatsižvelgia	5	4,1	1	1,1	
2. Ar jaučiate, kad darbe iš tiesų kažką padarote ?					
dažnai	96	79,3	68	78,2	p=0,9
retai	23	19	18	20,7	
niekada	2	1,7	1	1,1	
3. Ar savarankiškas darbas ?					
savarankiškas	76	62,8	63	72,4	p=0,15
vidutiniškas	31	25,6	20	23,0	
nesavarankiškas	14	11,6	4	20,7	
4. Ar vadovas padeda ir paremia kai to reikia ?					
dažnai	92	76	65	74,7	p=0,9
retai	22	18,2	17	19,5	
niekada	7	5,8	5	5,7	
VISO	121	100	87	100	

Vertinant ar atsižvelgiama į respondentų nuomonę pagal išsilavinimą, statistiškai reikšmingo skirtumo nėra, ($\chi^2=1,9$, $df=4$, $p=0,73$). Didžioji dalis tiriamųjų 74,4 proc. vedusių ir šiek tiek daugiau vienišų (73,6 proc.) nurodė, kad „dažniausiai“ atsižvelgiama į jų nuomonę darbo klausimais, $p=0,8$. Statistiškai reikšmingo skirtumo nebuvo vertinant darbo paskirstymą, ($\chi^2=0,1$, $df=2$, $p=0,9$). Didžioji dalis tiriamųjų (79,3 proc. vedusių ir atitinkamai 78,2 proc. vienišų) nurodė, kad „dažnai“ jaučia darbe daug ką naudingo padarantys. Analizuojant savarankiškumo pasiskirstymą pagal šeimyninę padėtį, savarankišką darbą nurodė daugiau vienišų žmonių 72,4 proc., o vedusių šiek tiek mažiau (62,8 proc.), tačiau skirtumas

nereikšmingas, $p=0,1$. 2 kartus daugiau vedusių (11,6 proc.) respondentų įvardino darbą kaip „nesavarankišką“ nei vienišų (4,6 proc.), tačiau (rezultatas statistiškai nereikšmingas $p=0,07$). Daugiau nei pusę tiriamųjų 76 proc. vedusių ir 74,7 proc. vienišų teigė, kad vadovas „dažnai“ padeda ir paremia, kai reikia, $p=0,8$ (13 lentelė).

14 lentelė. Santykių su kolegomis pasiskirstymas pagal šeimyninę padėtį.

<i>Ar su kolegomis gerai sutariate?</i>	Labai gerai	gerai	vidutiniškai	Yra problemų	blogai	Viso	p
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	
Vedę	6 (5)	10 (8,3)	59 (48,8)	30 (24,8)	16(13,2)	121(100)	p=0,9
Vieniši	3 (3,4)	10(11,5)	37 (42,5)	30 (34,5)	7 (8)	87 (100)	
VISO	9 (4)	20 (9,6)	96 (46,2)	60 (28,8)	23(11,1)	208(100)	

Atsižvelgiant į šeimyninę padėtį, daugiau vedusių 13,2 proc. respondentų nurodė, kad blogai sugyvena su kolegomis nei vienišų (8 proc.), tačiau skirtumas nereikšmingas, $p=0,24$. Vienišų 10 proc. daugiau (34,5 proc.) nurodė nei vedusių 24,8 proc., kad yra kai kurių problemų su kolegomis, tačiau statistiškai reikšmingai nesiskiria, $p=0,37$. „Labai gerai“ ir „gerai“ sugyvena daugiau teigė vienišų 14,9 proc. nei vedusių 13,3 proc., tačiau statistiškai reikšmingai nesiskiria, $p= 0,8$ (14 lentelė).

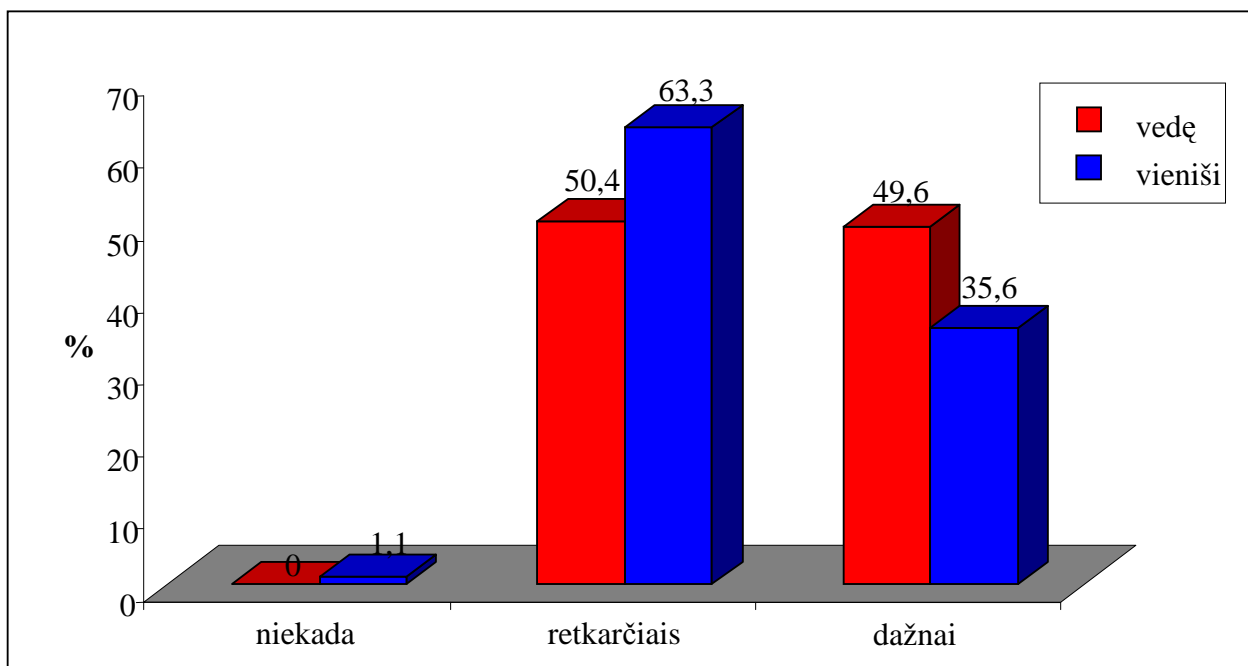
Nepriklausomai nuo šeimyninės padėties kintantys darbo veiksniai (nuomonės atsižvelgimas, darbo indelis, vadovo parama) buvo įvertinti tiriamųjų panašiai. Tiek į vedusių ir vienišų nuomonę darbo klausimais dažniausiai atsižvelgiama, daugiau nei pusė jų dažnai jaučia atliekantys darbe kažką naudingo, dažnai vadovas padeda kai to reikia. Dažniau vieniši nei vedę darbuotojai dirba savarankišką darbą bei dažniau turi problemų su kolegomis, $p > 0,05$.

4.6.2. Suvokiamos darbo aplinkos veiksnių vertinimas pagal šeimyninę padėtį.

15 lentelė. Psichosocialinių stresorių pasiskirstymas pagal šeimyninę padėtį.

Psichosocialiniai darbo veiksniai	Vedę	Vieniši	Viso	p
1. Įvairus ar vienodas darbas ?	n (%)	n (%)	n (%)	
labai įvairus	14 (11,6)	5 (5,7)	19 (9,1)	p=0,4
įvairus	65 (53,7)	55 (63,2)	20 (57,7)	
vidutiniškas	32 (26,4)	20 (23,0)	52 (25)	
monotoniškas	10 (8,3)	7 (8,0)	17 (8,2)	
labai monotoniškas	0 (0)	0 (0)	0 (0)	
2. Ar darbas tolygiai paskirstytas ?				
dažnai	46 (38,0)	68 (56,2)	79 (38,0)	p=0,7
kartais	33 (37,9)	51 (58,6)	119 (57,2)	
niekada	7 (5,8)	3 (3,4)	10 (4,8)	
VISO	121 (100)	87 (100)	208 (100)	

10 proc. daugiau vienišų 63,2 proc. teigė, kad darbas „įvairus“ nei vedusių 53,7 proc. statistiškai reikšmingai nesiskiria, $p=0,1$. Tačiau 2 kartus daugiau vedusių 11,6 proc., nei vienišų 5,7 proc. darbą nurodė kaip „labai įvairų“ skirtumas taip pat nereikšmingas, $p=0,14$. 58,6 proc. vienišų nurodė, kad „kartais“ darbas būna tolygiai paskirstytas, o vedusių 20 proc. mažiau (37,9 proc.) statistiškai reikšmingai skiriasi, $p=0,01$. „Dažnai“ būna tolygiai paskirstytas nurodė 56,2 proc. vienišų ir 18,2 proc. mažiau vedusių (38 proc.), statistiškai reikšmingai nesiskiria, $p=0,4$ (14 lentelė).



19 pav. Priverstinio skubėjimo darbe pasiskirstymas pagal šeimyninę padėtį procentais.

$\chi^2=5,1$; $df=2$, $p=0,07$.

Vertinant skubėjimo pasiskirstymą pagal šeimyninę padėtį 49,6 proc. vedusių teigė, kad „dažnai“ tenka skubėti ir 14 proc. mažiau nurodė vienišų (35,6 proc.), (skirtumas statistiškai reikšmingas $p=0,04$). „Retkarčiais“ tenka skubėti teigė 63,3 proc. vienišų ir 12,9 proc. mažiau vedusių (50,4 proc.), tačiau rezultatai statistiškai reikšmingai nesiskiria, $p=0,06$ (19 pav.).

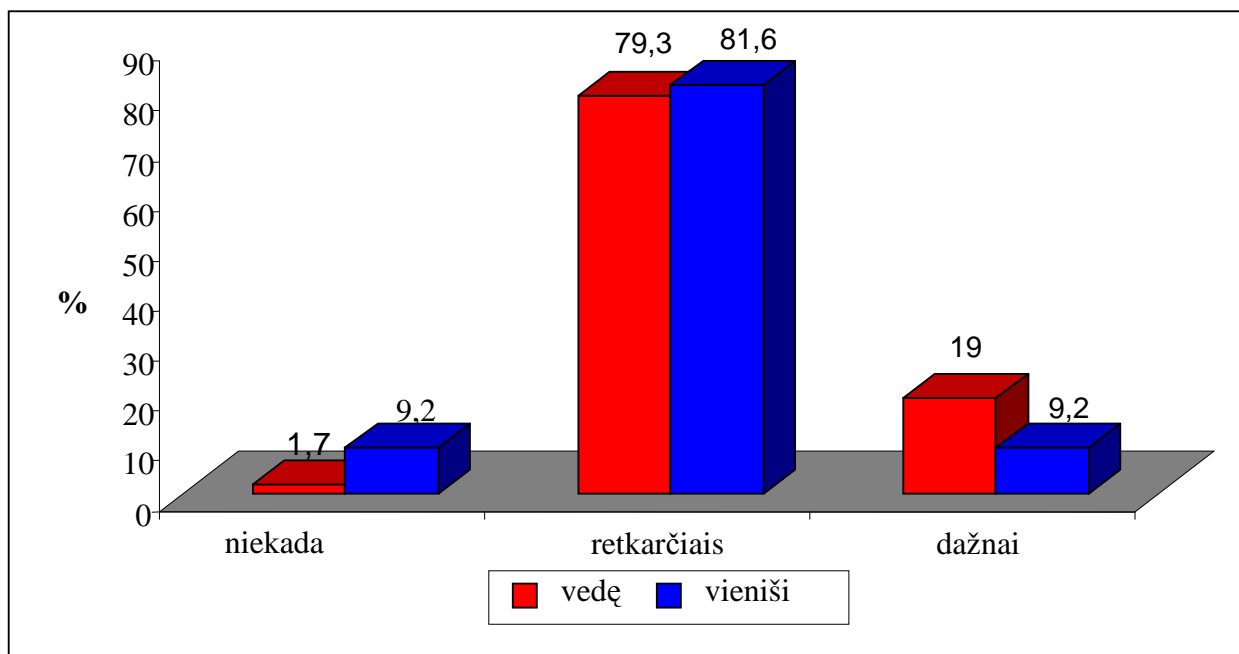
15.1 lentelė. Psichosocialinių stresorių pasiskirstymas pagal šeimyninę padėtį.

Psichosocialiniai darbo veiksniai	Vedę	Vieniši	Viso	p
3. Ar darbas psichiškai įtemptas ?	n (%)	n (%)	n (%)	
neįtemptas	10 (8,3)	7 (8,0)	17 (8,2)	p=0,8
pakankamai	78 (64,5)	59 (67,8)	137 (65,9)	
įtemptas	33 (27,3)	21 (24,1)	54 (26,0)	
4. Ar fiziškai įtemptas ?				
neįtemptas	27 (22,3)	23 (26,4)	50 (24)	p=0,07
pakankamai	67 (55,4)	55 (63,2)	122 (58,7)	
įtemptas	27 (22,3)	9 (10,3)	36 (17,3)	
VISO	65 (100)	143 (100)	208 (100)	

Vedusių ir vienišų nervinės darbo įtampos atsakymai statistiškai reikšmingai nesiskiria. ($\chi^2=0,2$, $df=2$, $p=0,8$). Kad darbas psichiškai „įtemptas“ nurodė 27,3 proc. vedusių ir

24,1 proc. vienišų, $p=0,6$. Daugiausia tiriamųjų (64,5 proc. vedusių ir 67,8 proc. vienišų) nurodė darbą kai pakankamai psichiškai „įtemptą“, $p=0,6$. 22,3 proc. vedusių ir 12 proc. mažiau vienišų (10,3 proc.) darbą nurodė fiziškai įtemptą, skirtumas statistiškai reikšmingas, $p=0,02$. Fiziškai neįtemptą darbą beveik vienodai tiriamieji nurodė 22,3 proc. vedusių ir 26,4 proc. vienišų, $p=0,4$ (15.1 lentelė).

81,6 proc. vienišų respondentų teigė „retkarčiais“ pasitaiko sugadinti aparatūrą, o vedusių šiek tiek mažiau (79,3 proc.), tačiau statistiškai reikšmingai nesiskiria, $p=0,1$. „Dažnai“ sugadina 2 kartus daugiau vedusių 19 proc. nei vienišų (9,2 proc.), (rezultatas statistiškai reikšmingas, $p=0,05$). 5 kartus daugiau vienišų tiriamųjų (9,2 proc.) nei vedusių 1,7 proc. nurodė, kad niekada nesugadina darbo proceso ar aparatūros, skirtumas statistiškai reikšmingas, $p=0,01$ (20 pav.).



20 pav. Respondentų atsakymų pasiskirstymas dėl darbų neatlikimo pagal šeimyninę padėtį procentais.

$\chi^2=9,2$, $df=2$, $p=0,01$

14 proc. daugiau vedusių (33,9 proc.) nei vienišų (17 proc.) yra „nepatenkinti“ darbu, skirtumas statistiškai reikšmingas, $p=0,02$. 32,2 proc. vienišų nurodė, kad yra patenkinti darbu, o vedusių šiek tiek mažiau (28,9 proc.), tačiau skirtumas statistiškai nereikšmingas, $p=0,7$. Sunkių periodų pasiskirstymas tarp vedusių ir vienišų respondentų statistiškai reikšmingai nesiskyrė, ($\chi^2=0,7$, $df=2$, $p=0,7$). Didžioji dalis respondentų (71,3 proc. vienišų ir 71,9 proc. vedusių) nurodė, kad „retkarčiais“ tenka patirti sunkių periodų, $p=0,9$. „Dažnai“ patiria teigė šiek tiek daugiau vedusių 26,4 proc. nei nevedusių (25,3 proc.) skirtumas statistiškai reikšmingas, $p=0,006$ „Dažnai“ tenka neatlikti užduočių dėl darbo krūvio, beveik vienodai respondentai

nurodė, vedusių 2,5 proc. ir vienišų 3,4 proc., $p=0,6$. Daugiausia tiriamųjų (vedusių 90,1 proc. ir vienišų 89,7 proc.) nurodė, kad „retai“ pasitaiko neatlikti užduočių, $p=0,6$ (15.2 lentelė).

15.2 lentelė. Psichosocialinių stresorių pasiskirstymas pagal šeimyninę padėtį.

Psichosocialiniai darbo veiksniai	Vedę	Vieniši	Viso	p
5. Ar patenkintas dabartiniu darbu ?	n (%)	n (%)	n (%)	
patenkintas	36 (29,8)	28 (32,2)	64 (30,8)	p=0,06
vidutiniškai	44 (36,4)	42 (48,3)	86 (41,3)	
nepatenkintas	41 (33,9)	17 (19,5)	58 (27,9)	
6. Ar darbe būna sunkių periodų ?				
niekada	2 (1,7)	3 (3,4)	5 (2,4)	p=0,7
retkarčiais	87 (71,9)	62 (71,3)	149 (71,6)	
dažnai	32 (26,4)	22 (25,3)	54 (26,0)	
7. Ar dėl didelio krūvio tenka neatlikti kai kurių užduočių ?				
niekada	9 (7,4)	6 (6,9)	15 (7,2)	p=0,9
retai	109 (90,1)	78 (89,7)	187 (89,9)	
dažnai	3 (2,5)	3 (3,4)	6 (2,9)	
VISO	121(100)	87 (100)	208 (100)	

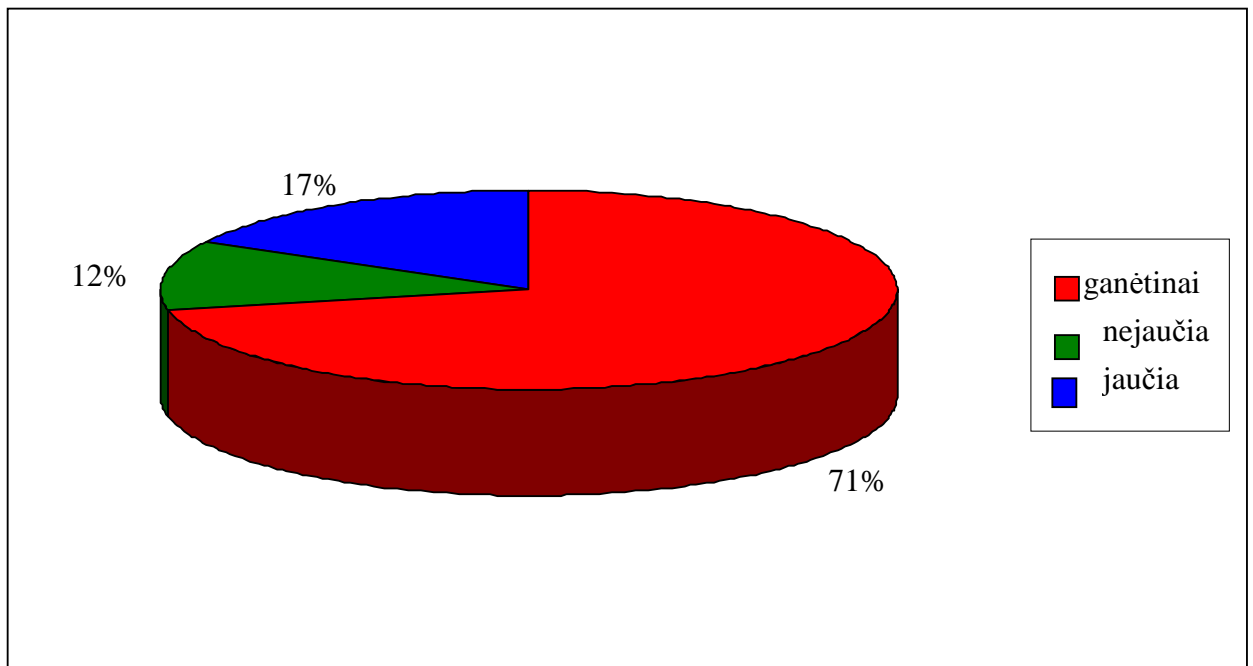
Suvokiamos darbo aplinkos veiksnių analizė parodė, kad priklausomai nuo šeimyninės padėties statistiškai skirtingai vertinami šie stresoriai (skubėjimas, sunkūs periodai, darbo paskirstymas, pasitenkinimas darbu). Daugiau nei pusės jų darbas pakankamai psichiškai įtemptas, tokia pat dalis tiriamųjų dėl darbo krūvio retkarčiais neatlieka kai kurių darbų, trečdalis jų patenkinti savo darbu. Dažniau vedę dirba įvairų darbą, dažniau jų darbas būna teisingai paskirstytas, tačiau statistiškai reikšmingai nesiskiria, $p > 0,05$. Taip pat vedę darbuotojai palyginti su nevedusiais dažniau darbe skuba, dažniau jaučia fizinę įtampą, dažniau patiria sunkius periodus darbe bei labiau yra nepatenkinti savo darbu, $p < 0,05$.

Pajarskienės B ir jos kolegų atliktose studijose, apie dėstytojų psichosocialinius veiksmus, nustatyta, kad vedę dažniu patiria sunkių periodų, nei vieniši, mūsų tyrime gavome tokius pat rezultatus [32].

4.7. STRESO IR STRESINIŲ REAKCIJŲ PAPLITIMAS

Stresas, tai tokia situacija, kai jaučiama įtampa, nuovargis, nerimas, dėl to sunku užmigti naktį. Vertinama respondentų subjektyvi nuomonė apie stresą ir stresines reakcijas.

Vertinant streso pasireiškimą tarp respondentų, 149 (71 proc.) tiriamųjų nurodė, kad ganėtinai jaučia stresą. 35 (17 proc.) jaučia, o nejaučia 24 (12 proc.) (21 pav.).



21 pav. Respondentų darbe patiriamo streso paplitimas procentais.

16 lentelė. Stresinių reakcijų paplitimas.

Stresinės reakcijos	abs.sk.	proc.	95 proc. PI
1. Kokia sveikatos būklė lyginat su bendraamžiais ?			
gera	109	52,4	43,1 - 63.2
vidutiniška	91	43,8.	35.2 - 53.7
bloga	8	3,8	1.6 - 7.5
2. Ar jaučiatės paskutiniu metu neįprastai pavargęs ?			
Niekada	3	1,4	0.3 - 4.2
Retkarčiais	145	69,7	58.8 - 82.
Dažnai	60	28,8	22 - 37.1
4. Ar nervingas esate ?			
niekada	8	3,8	1.6-7.5
Retkarčiais	166	79,6	68.1-92.9
dažnai	34	16,3	11.3-22.8
5. Ar nuotaika prislėgta ?			
niekada	8	3,8	1.6 -7.5
Retkarčiais	176	84,6	72.5 - 98
dažnai	24	11,5	7.3 - 17.1
VISO	208	100	

Vertinant sveikatos būklės pasiskirstymą tarp respondentų pusę jų 52,4 proc. teigė, kad sveikatos būklė „gera“ lyginant su bendraamžiais, 3,8 proc. „bloga“. Didžioji dalis 69,7 proc. respondentų nurodė, kad „retkarčiais būna pavargęs, „niekada“ 3,8 proc.. Analizuojant nervingumo pasiskirstymą, 11,5 proc. respondentų teigė dažnai būna nervingi. Daugiausia tiriamųjų teigė „retkarčiais nuotaika būna prislėgta 84,6 proc. (16 lentelė).

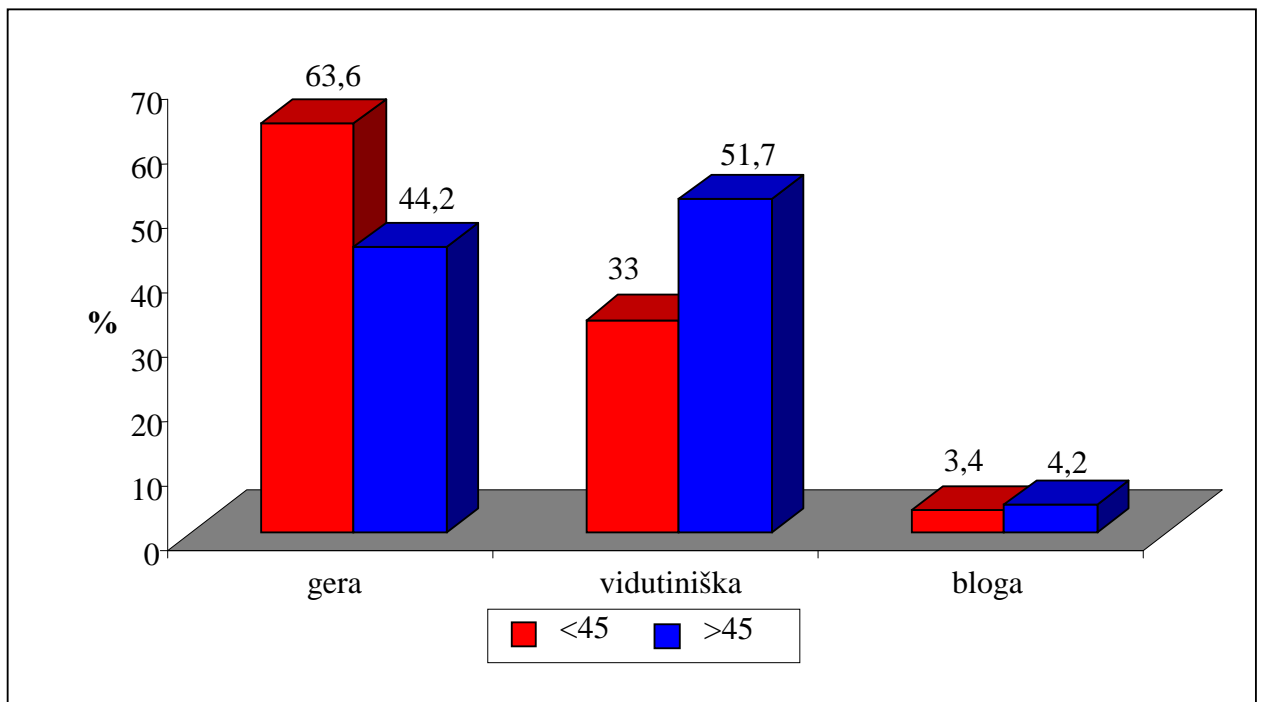
17 lentelė. Streso paplitimo pasiskirstymas pagal lytį, amžių, šeimyninę padėtį, išsilavinimą.

<i>Ar stresą jaučiate ?</i>	nejaučia	ganėtinai jaučia	jaučia	Viso	p
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	
Vyrai	9 (13,8)	49 (75,4)	7 (10,8)	65 (100)	p=0,2
moterys	15 (10,5)	100 (69,9)	28 (19,6)	143 (100)	
<45	14 (15,9)	56 (63,6)	18 (20,5)	88 (100)	p=0,07
>45	10 (8,3)	93 (77,5)	17 (14,2)	120 (100)	
Vedę	16 (13)	84 (69,4)	21 (17,4)	121 (100)	p=0,6
Vieniši	8 (9,2)	65 (74,7)	14 (16,1)	87 (100)	
Neaukštasis	9 (16,1)	36 (64,3)	11(19,6)	56 (100)	p=0,3
Aukštasis	15 (9,9)	113 (74,3)	24 (15,8)	152 (100)	
VISO	24 (11,5)	149 (71,6)	35 (16,8)	208 (100)	

Analizuojant kaip stresą vertina vyrai ir moterys statistiško reikšmingo skirtumo nerasta. ($\chi^2=2,6$; $df=2$; $p=0,26$). Daugiau nei pusę tiriamųjų moterų 69,9 proc. teigė, kad „ganėtinai jaučia“ stresą, o vyrų šiek tiek daugiau 75,4 proc., $p=0,41$, Streso nejaučia 13,8 proc. moterų ir 10,5 proc. vyrų, $p=0,13$. Taip pat analizuojant respondentų subjektyvios nuomonės apie stresą pasiskirstymą, statistiškai reikšmingo skirtumo nėra, tiek pagal šeimyninę padėtį, ($\chi^2=1,1$, $df=4$, $p=0,8$), pagal amžiaus grupes, ($\chi^2=8,9$, $df=4$, $p=0,06$), bei pagal išsilavinimą ($\chi^2=2,2$, $df=2$, $p=0,3$). Respondentų atsakymo variantai vienodai pasiskirstę. Tačiau 13,9 proc. daugiau vyresnių respondentų 77,5 proc. nei jaunesnių (63,6 proc.) teigė, kad ganėtinai jaučia stresą, skirtumas statistiškai reikšmingas, $p=0,02$ (17 lentelė).

Panašūs rezultatai gauti tyrime, kur buvo vertinamas streso lygis tarp Nigerijos universitetų dėstytojų. 228 respondentai iš jų 123 vyrai ir 105 moterys. Analizuota pagal lytį, šeimyninę padėtį, amžių, specializaciją. Nustatyta, kad 75 proc. dėstytojų jaučia stresą, tačiau nėra statistiškai reikšmingo skirtumo, tarp šeimyninės padėties, lyties, pareigų [49].

Webba, C ir kolegų atliktame tyrime, nerasta statistiško reikšmingo skirtumo tarp vyrų ir moterų patiriamo streso. Tačiau rasta, kad jaunesni labiau jaučia stresą, tačiau mes gavome prieštarigus rezultatus, tai galėjo įtakoti maža tiriamųjų pagal amžių imtis [46].



22 pav. Respondentų sveikatos būklės vertinimas priklausomai nuo amžiaus.

$\chi^2=7,8$; $df=2$, $p=0,02$.

Vertinant sveikatos būklės pasiskirstymą tarp lyčių, vyrai ir moterys sveikatos būklę vertina vienodai. Daugiau nei pusę vyrų 50,8 proc. ir moterų 53,1 proc. sveikatą vertina „gerai“ ($\chi^2=1,62$, $df=2$, $p=0,42$) (18 lentelė). Gauta reikšminga apklaustų respondentų sveikatos vertinimo ir amžiaus priklausomybė. 13,3 proc. daugiau iki 45 metų respondentų (55,7 proc.) nei vyresnių (42,5 proc.) savo sveikatą vertino „gerai“, $p=0,02$. 1,5 karto daugiau virš 45 metų tiriamųjų (51,6 proc.) nei jaunesnių 33 proc. sveikatą vertina „vidutiniškai“, $p=0,001$ (22 pav.).

Respondentų nuovargio pasireiškimo vertinimas, statistiškai reikšmingai nesiskiria pagal lytį ($\chi^2=2,4$; $df=2$, $p=0,2$), šeimyninę padėtį ($\chi^2=2,6$, $df=2$, $p=0,2$), amžių ($\chi^2=2$, $df=2$, $p=0,3$), išsilavinimą. ($\chi^2=0,1$, $df=2$, $p=0,9$). Trečdalis tiriamųjų vyrų 23,1 proc. ir šiek tiek mažiau moterų 32,2 proc. „dažnai“ jaučiasi paskutiniu metu pavargę. Daugiau nei pusę su aukštoju išsilavinimu tiriamųjų 70,4 proc. ir be aukštojo šiek tiek mažiau (67,9 proc.) retkarčiais būna pavargę. Tik 1,1 proc., vienišų ir vedusių 1,7 proc. respondentų nurodė, kad „niekada“ nesijaučia pavargę (19 lentelė.).

19 lentelė. Nuovargio pasiskirstymo dažnumas pagal lytį, šeimyninę padėtį, išsilavinimą.

<i>Ar jaučiatės paskutiniu metu neiprastai pavargęs</i>	Niekada	Retkarčiais	Dažnai	Viso	p
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	
Vyrai	1 (1,5)	33 (50,8)	15 (23,1)	65 (100)	p=0,29
Moterys	2 (1,4)	95 (66,4)	46 (32,2)	143(100)	
Neaukštasis	1 (1,8)	38 (67,9)	17 (30,4)	56 (100)	p=0,9
aukštasis	2 (1,3)	107 (70,4)	43 (28,3)	152 (100)	
>45	2 (1,7)	88 (73,3)	30 (25,0)	120 (100)	p=0,3
<45	1 (1,1)	57(64,8)	30 (34,1)	88 (100)	
Vedę	2 (1,7)	79 (65,3)	40 (33,1)	121(100)	p=0,2
Vieniši	1 (1,1)	66 (75,9)	20 (23,0)	87 (100)	
VISO	3 (1,4)	145(69,7)	60 (28,8)	208 (100)	

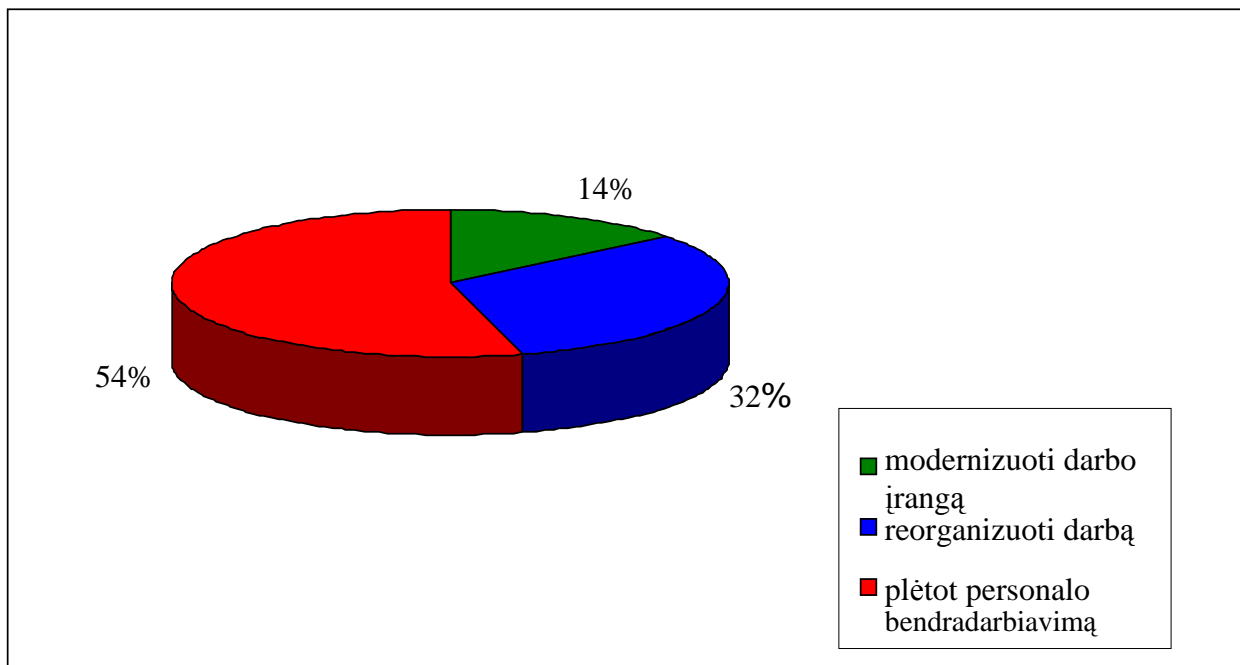
“Dažnai,, nuotaika būna prislėgta 2 kartus daugiau moterų (14 proc.) teignei vyrų (6,2 proc.), tačiau skirtumas statistiškai nereikšmingas, $p=0,1$. 92,3 proc. vyrų ir šiek tiek mažiau (81,1 proc.) moterų „retkarčiais“ nuotaika būna prislėgta, $p=0,03$. Be aukštojo išsilavinimo 19,6% respondentų 2 kartus daugiau nurodė nei su aukščiau 8,6 proc., kad nuotaika dažnai “prislėgta”, rezultatas statistiškai reikšmingas, $p=0,05$. 6,7 proc. vyresnių nei 45 metų respondentų teigė, kad nuotaika „niekada“ nebūna prislėgta, o jaunesnių nei 45 metų nurodė nei vienas, skirtumas statistiškai reikšmingas, $p=0,01$. Vedę ir vieniši respondentai vienodai vertina prislėgtą nuotaiką, $\chi^2=0,2$, $df=2$, $p=0,08$ (žiūrėt į priedų 20 lentelę).

„Niekada” nebūna nervingi 3 kartus daugiau teigė moterų (4,9 proc.) nei vyrų (1,5 proc.), tačiau skirtumas statistiškai nereikšmingas, $p=0,2$. Analizuojant nervingumo pasiskirstymą pagal išsilavinimą, ($\chi^2=1,3$; $df=2$; $p=0,5$) amžiaus grupes ($\chi^2=1,9$; $df=2$; $p=0,3$) šeimyninę padėtį ($\chi^2=0,3$, $df=2$, $p=0,8$) statistiškai reikšmingo skirtumo nėra (žiūrėt į priedų 21 lentelę).

Respondentų amžius, išsilavinimas, šeimyninė padėtis neįtakojo psichosocialinio streso paplitimą. Vyrų daugiau nei moterų teigusių, kad jaučia stresą, tačiau skirtumas statistiškai nereikšmingas. Jaunesni nei 45 metų darbuotojai savo sveikata vertina geriau nei vyresni, $p<0,05$. Moterys dažniau jaučiasi pavargusios nei vyrai, bet skirtumas statistiškai nereikšmingas, $p > 0,05$. Nuotaika dažniau būna prislėgta respondentams be aukštojo išsilavinimo lyginant su aukščiau, $p < 0,05$. Nervingumo įvertinimas priklausomai nuo lyties, amžiaus, išsilavinimo, šeimyninės padėties, statistiškai reikšmingai nesiskyrė. Daugiausia respondentų teigė, kad retkarčiais būna nervingi.

Darbo gerinimo poreikis

Respondentų nuomonę norint pagerinti darbą, reikia plėtoti personalo bendradarbiavimą, tai teigė apie pusė respondentų 54 proc. Reorganizuoti darbą nurodė 34 proc. respondentų, ir 14 proc. mano, kad reikia modernizuoti darbo įrangą (24 pav.).



23 pav. Respondentų atsakymų apie darbo pagerinimą pasiskirstymas procentais.

5. IŠVADOS

1. Didžioji dalis instituto darbuotojų (65,9 proc.) jaučia nervinę įtampą darbe, trečdalis jų dažnai patiria sunkių periodų savo darbe, kas antram darbuotojui dažnai tenka skubėti, kad atliktų darbus bei daugumos jų santykiai konfliktiški su kolegomis. Ir tik nedidelė dalis darbuotojų (8,2 proc.) savo darbą laiko monotonišku ir nesavarankišku.
2. Apie 71 proc. darbuotojų patiria stresą darbe, o trečdalis jų dažnai jaučiasi pavargę. Ir tik nedidelė dalis darbuotojų (11,5 proc.) dažnai jaučiasi nervingi bei jų nuotaika būna prislėgta.
3. Mokslo tiriamųjų institutų vyrai su kolegomis dažniau gerai sutaria nei moterys, taip pat jie dažniau dirba įvairų darbą bei labiau yra patenkinti juo.
4. Turintys aukštąjį išsilavinimą darbuotojai dažniau nei jo neturintys dirba savarankišką, įvairų darbą, taip pat dažniau atsižvelgiama į jų nuomonę darbo klausimais. Bei dažniau jie patiria nervinę įtampą ir sunkius periodus savo darbe.
5. Vyresni nei 45 metų darbuotojai dažniau nei jaunesni gerai sutaria su kolegomis, dažniau atsižvelgiama į jų nuomonę darbo klausimais, labiau yra patenkinti savo darbu, bet dažniau jaučia nervinę įtampą darbe.

6. PASIŪLYMAI

Atsižvelgiant į tyrimo rezultatus bei darbuotojų nuomonę apie darbo pagerinimą, rekomenduojame:

- Darbdaviams keisti ir gerinti darbo organizavimo strategiją.
- Modernizuoti darbo aplinkoje esančią įrangą.
- Skatinti glaudesnę personalo bendradarbiavimą bei gerinti jų tarpusavio santykius.
- Organizuoti bendrus darbdavio ir darbuotojų pasitarimus aptariant atliktų darbų rezultatus bei iškilusias problemas darbe.

7. LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Mikutienė D; Glumbakaitė E; Kalibatas J. Pirminės sveikatos priežiūros centruose dirbančiųjų medicinos darbuotojų stresas ir profesiniai stresoriai. *Visuomenės sveikata*, 2006, Nr. 1 (32), p. 13 - 19.
2. Carayon P., Haims M. Work Organization, Job Stress and Work-Related Musculoskeletal Disorders // *Human Factors*. – 1999, Vol. 41, no. 4, p. 644 - 663.
3. Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai. *Žin*; 2005, Nr. 105-3897.
4. Meška V; Juozulynas A. Streso malšinimas. Vilnius, 1996, 175 p.
5. Guidance on work-related stress. Spice of life or kiss of death? European Commission. Luxembourg, 2000.
6. Hogan J. M., Carlson J. G. Stressors and stress reactions among university personnel. *International Journal of Stress Management*, 2002, 9 (2), 289 – 310.
7. Juozulynas A. Streso profilaktika. Lietuvos katalikų mokslo draugijos suvažiavimo darbai. Vilnius, 1999.
8. Working on stress. European Agency for Safety and Health at work. <http://osha.eu.int/ew2002/>.
9. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. The European Survey on Working Conditions. 2005.
10. Pajarskienė B. Stresas darbe ir sveikata. Higienos instituto moksliniai praktiniai darbai. Serija: Darbo medicina. Vilnius, 1995, tomas VI.
11. Niedhammer I; Cheaner M. Psychosocial factors at work and self reported health: comparative results of cross sectional and prospective analyses of the French GAZEL cohort. *Occupational Environment Medicine*, 2003, 60: 509 – 515.
12. Paterniti S; Niedhammer I; Lang T; Consoli S. M. Psychosocial factors at work, personality traits and depressive symptoms: longitudinal results from the GAZEL Study. *Br J Psychiatry*, 2002, 181:111 – 117.
13. Priorities for occupation safety and health research in the EU-25. European Agency for safety and health at work. 2005.
14. Obelenis V; Bagdonienė, T; Mačionis A. Darbo medicina. Kaunas, 2002, 65 - 68 p.
15. Plymouth university .Occupational Health in Higher Education, 2003.
16. Steere N. V. CRC Handbook of Laboratory safety. 3rd ed. Boca Raton, FL: CRC Press, Inc.; 2000.

17. Psichosocialinių darbo veiksnių įtaka depresijos ir depresinės būsenos išsivystymui. Mokslo tiriamųjų darbų ataskaita. Higienos instituto Darbo medicinos centras. 2005. 36p.
18. Darbo sąlygos prisijungiančiose šalyse ir kandidatėse. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas, 2003.
19. Loyd C., King, R; Chenoweth, L. (2002) Social work stress and burnout: A review, *Journal of Mental Health*, 11 (3), p. 255 – 65.
20. Pajarskienė B; Jankauskas R. Streso darbe įvertinimas pagal psichosocialinius darbo veiksnius ir stresines dirbančiojo reakcijas: metodinės rekomendacijos. Vilnius. 1998, 24p.
21. Pajarskienė B. Stanislavovienė J, Jankauskas R. Protinį ir fizinį darbą dirbančiųjų Vilniaus gyventojų intensyvūs psichosocialiniai darbo veiksniai. *Visuomenės sveikata*, 2006, 4 (35), p. 23 - 28.
22. Glumbakaitė E., Kalibatas J. Profesinių stresorių analizė bendrosios praktikos gydytojų darbe ir stresinės savijautos vertinimas. *Visuomenės sveikata*, 2005, Nr. 1 (28), p. 103 - 108.
23. Gražulevičienė R. Žmogaus ekologija. Kaunas, 2002. 116 - 120 p.
24. Elo A. L. A. Assessment of mental stress factors at work. *Occupational medicine*. Third edition, 1994, 945 - 959.
25. Communication from the Commission – Adapting to change in work and society; A new Community strategy on health and safety at work 2002 – 2006. European Commission. 2002. <http://europe.osha.eu.int/systems/strategies/future/#270>.
26. Elo A. L. Streso darbe klausimynas: instrukcijos vartotojams (Occupational stress questionnaire: user's instructions). Suomijos darbo medicinos institutas, Helsinki, 1992.
27. Pajarskienė B; Jankauskas R. Psichosocialinių darbo veiksnių įtaka negamybinių profesijų darbuotojų stresinių reakcijų dažnumui. *Visuomenės sveikata*. 2000, Nr. 2 (12), p.11 - 15.
28. Kuodytė R. – Kazalienė; Užaitienė R. Streso, depresiškumo, nerimo paplitimo tarp sveikatos priežiūros ir švietimo darbuotojų Panevėžio mieste. *Medicinos teorija ir praktika*, 2007 - T. 13 Nr. (4), p. 12-18.
29. Šinkariova L; Endriulaitienė A; Vyrų ir moterų psichosocialinių darbo charakteristikų ir sveikatos rodiklių palyginimas. *Visuomenės sveikata*, 2006, Nr. 4 (35), p 16-22.
30. Pajarskienė B; Stanislavovienė J; Jankauskas R; Protinį ir fizinį darbą dirbančiųjų Vilniaus gyventojų intensyvūs psichosocialiniai darbo veiksniai. *Visuomenės sveikata*, 2006, 4 (35). p 23 - 28.

31. Raškevičienė R; Marozienė S. Darbo sąlygų įvertinimas ir jų poveikis sveikatai Kauno miesto gydymo įstaigų klinikinėse ir biocheminėse laboratorijose. *Medicina*, 2005, 41(6), p. 133 -141.
32. Pajarskienė B; Šinickienė I; Žagminas K. Vilniaus universiteto dėstytojų psichosocialiniai darbo stresoriai. *Visuomenės sveikata*, 2005, Nr 3 (30), p. 22-27.
33. Andriuškienė J; Reigas V. Psichosocialiniai stresoriai veikiantys daugiaprofilinės gydymo įstaigos chirurginio profilio skyriaus darbuotojus: bandomojo tyrimo rezultatai. *Visuomenės sveikata*, 2007, Nr. 4 (51), p. 1030 - 1034.
34. Winefield A. H, Gillespie N, (2003), Occupational stress in Australian university staff: Results from a national survey, *International Journal of Stress Management*, vol. 10, no.1, p. 321 - 327.
35. Rutter H; Herzberg. Stress in doctors and dentists who teach. *Med Education*. 2002, 36(6), 543 - 550.
36. Collins S; Beth P. J. Stress: the perceptions of social work lecturers in Britain; *British Journal of social work*, 2000, 4 (30), 769 - 794.
37. Calnan M; Wainwright D.; Forsythe M. Mental Health Stress in the Workplace: The Case of General Practice in the UK. *Social Science & Medicine* 2001, 52: 499 - 507.
38. Yassi A; Miller B. Technological change and the medical technologist a stress survey of four biomedical laboratories in a large tertiary care hospital. *Can J Med Technol*. 1999, 52 (4): 228 - 42.
39. Huda B. Z.; Rusli B. N.; Naing L. A study of job strain and dissatisfaction among lecturers in the School of Medical Sciences University Sains Malaysia; *Southeast Asian J Trop Med Public Health*. 2004, 35 (1), 210 - 218.
40. Matteson M. T; Ivancevich J. M. Stress and the medical technologist: II. Sources and coping mechanisms. *Am J Med Technol* 1999, 48 (3): 169 - 176.
41. Kinman G. Pressure Points: A review of research on stressors and strains in UK academics, *Educational Psychology*, vol. 21, no. 4, 2001.
42. Winefield A. H., Gillespie N. A., Stough C. Occupational stress in Australian university staff: Results from a national survey“. *International Journal of Stress Management*, 2003, 10 (21), 51 - 63.
43. Donders N. C; Van der Gulden, J. Work stress and health effects among university personnel. *Int Arch Occupational Environment Health* 2003, 76: 605 – 613.
44. Khuwaja A. K; Qureshi R; Andrades M. Comparison of job satisfaction and stress among male and female doctors in teaching hospitals of Karachi. *Journal of Ayub Medical College, Abbottabad: JAMC*. 2004, 16 (1) 23 - 27.

45. Kageyama T; Matsuzaki I. Mental health of scientific researchers and characteristics of job stress among scientific researchers working at a research park in Japan International Archives of Occupational and Environmental Health. 2001, 74 (3), 199 - 205.
46. Tytherleigh M. Y; Webba C, Cooperb C. L. Occupational stress in UK higher education institutions: a comparative study of all staff categories. Higher Education Research & Development. 2005, vol. 24, no. 1, p 41 – 61.
47. Gillespie N. A.; Walsh M.; Winefield, A. H.; Occupational stress in universities: staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress; Work & Stress. 2001, vol. 15, no. 1, p. 53 – 72.
48. Edimansyah B. A; Rusli B.N; Naing L. Reliability and construct validity of the Malay version of the Job Content Questionnaire (JCQ). Southeast Asian J Trop Med Public Health. 2006, 37 (2): 412 - 416.
49. Ofoegbu F; Nwadiani H. Level of Perceived Stress among Lectures in Nigerian Universities. Journal of Instructional Psychology. 2002, vol. 33, no. 1, p. 67 - 74.
50. Catano V; Francis L; Haines T. Occupational Stress among Canadian University Academic Staff. International Journal of Stress Management. 2004, vol 7, no.1, p 53 - 59.

8. PRIEDAI

1. PRIEDAS

2. Lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimo lygį, šeimyninę padėtį atsižvelgiant į lytį

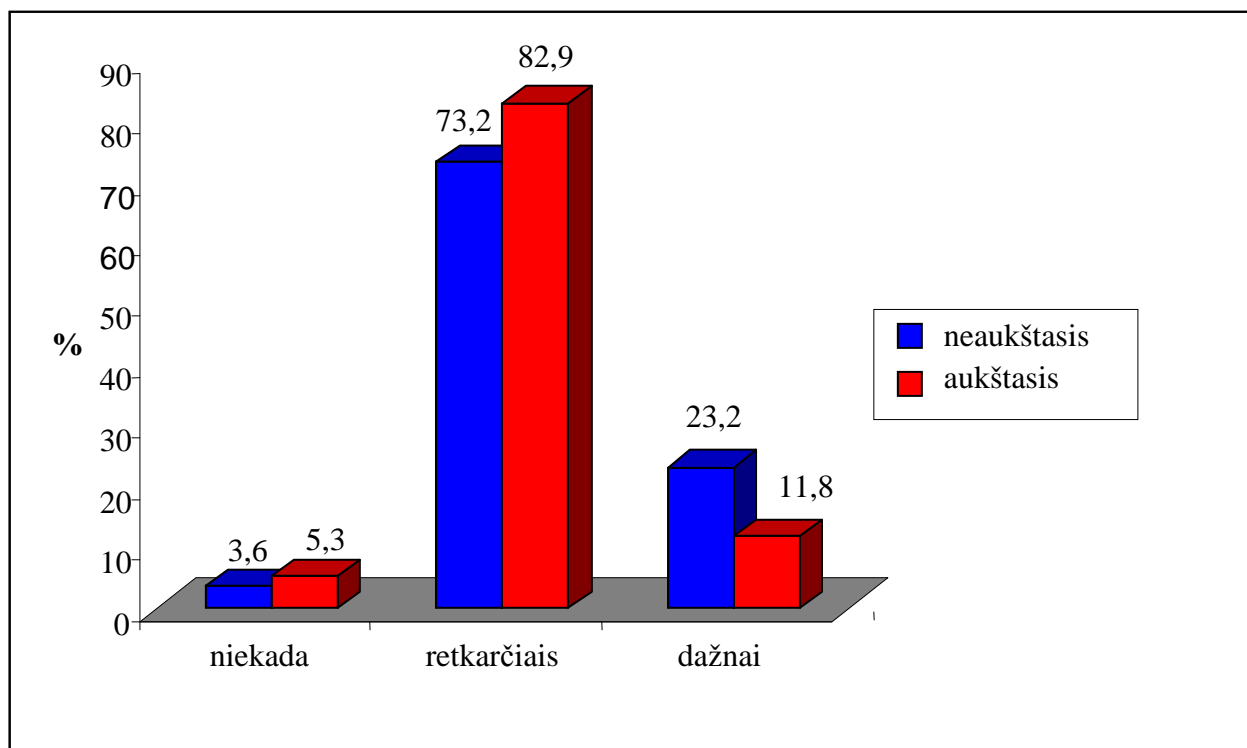
Išsilavinimas	Vyrai		Moterys		VISO
	Abs.sk.	Proc.	Abs.sk.	Proc.	n (%)
Aukštasis	49	75,4	103	72,0	152 (73,1)
Nebaigtas aukštasis	16	24,6	40	28,0	56 (26,9)
Vedę	45	69,2	76	53,1	121 (58,2)
Vieniši	20	30,8	67	46,9	87 (41,8)
VISO	65	100	143	100	208 (100)

4 lentelė. Psichosocialinių darbo veiksnių pasiskirstymas.

Psichosocialiniai darbo veiksniai	Abs.sk	Proc.	95 proc. PI
6. Ar darbas įvairus ir vienodas ?			
labai įvairus	19	9,1	5.50 - 14.2
įvairus	120	57,7	47.83 - 68.91
vidutiniškas	52	25,0	18.67 - 32.78
monotoniškas	17	8,2	4.76 - 13.09
labai monotoniškas	0	0	0.00 - 1.77
7. Ar priverstas skubėti, kad padarytumėt darbą ?			
niekada	1	0,5	0.01 - 2.68
retkarčiais	116	55,8	46.08 - 66.89
dažnai	91	43,8	35.22 - 53.72
8. Ar darbas paskirstytas teisingai?			
dažnai	79	38	7.3 - 17.12
kartais	119	57,2	45.6 - 66.3
niekada	10	4,8	18.2 - 32.2
9. Ar psichiškai įtemptas ?			
neįtemptas	17	8,2	30.07 - 47.34
pakankamai	137	65,9	55.3 - 77.86
įtemptas	91	43,8	35.22 - 53.72
10. Ar darbas fiziškai įtemptas ?			
neįtemptas	50	24	17.84 - 31.69
pakankamai	122	58,7	48.71 - 70.03
įtemptas	36	17,3	12.12 - 23.96
VISO	208	100	

5 lentelė. Psichosocialinių veiksnių dažnumo pasiskirstymas.

Psichosocialiniai darbo veiksniai	Abs.sk	Proc.	95 proc. PI
11. Ar galite sugadinti atsitiktinai kokią nors aparatūrą ar darbo rezultatą ?			
niekada	10	4,8	2.31 - 8.84
retkarčiais	167	80,3	68.57 - 93.43
dažnai	31	14,9	10.13 - 21.15
12. Ar patenkintas dabartiniu darbu?			
patenkintas	64	30,8	23.69 - 39.29
vidutiniškai	86	41,3	33.07 - 51.06
nepatenkintas	58	27,9	21.17 - 36.05
13. Ar dėl didelio krūvio tenka neatlikti kai kurių užduočių ?			
niekada	14	6,8	3.68 - 11.29
kartais	185	90,2	76.59 - 102.72
dažnai	6	2,9	1.06 - 6.28
14. Ar darbe būna sunkių periodų ?			
niekada	5	2,4	0.78 - 5.61
retkarčiais	149	71,6	60.59 - 84.10
dažnai	54	26,0	19.50 - 33.87
VISO	208	100	



13 pav. Darbo įrangos atsitiktinio sugadinimo pasiskirstymas, pagal išsilavinimą procentais. $\chi^2=4,2$; $df=2$; $p=0,11$.

12.2.lentelė. Fizinės įtampos pasiskirstymas pagal amžiaus grupes ($\chi^2=3,3$, $df=2$, $p=0,1$).

6. Ar fiziškai įtemptas ?	Neįtemptas	Pakankamai įtemptas	Įtemptas	Viso
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
<45	21 (23,9)	47 (53,4)	20 (22,7)	88 (100)
>45	29 (24,2)	75 (62,5)	16 (13,3)	120 (100)
VISO	50 (24)	122 (58,7)	36 (17,3)	208 (100)

18 lentelė. Respondentų sveikatos būklės vertinimas atsižvelgiant į lytį, šeimyninę padėtį, išsilavinimą.

Kokia sveikatos būklė lyginat su bendraamžiais	Gera	Vidutiniška	bloga	Viso	p
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	
Vyrai	33 (50,8)	31 (47,7)	1 (1,5)	65 (100)	p=0,4
Moterys	76 (53,1)	60 (42,0)	7 (4,9)	143 (100)	
Vedę	64 (52,9)	53 (43,8)	4 (3,3)	121 (100)	p=0,6
Vieniši	45 (51,7)	38 (43,7)	4 (4,6)	87 (100)	
Neaukštasis	31 (55,4)	22 (39,3)	3 (5,4)	56 (100)	p=0,6
Aukštasis	78 (51,3)	69 (45,4)	5 (3,3)	152 (100)	
VISO	109(52,4)	91 (43,8)	8 (3,8)	208 (100)	

20 lentelė. Respondentų prislėgtos nuotaikos pasiskirstymas pagal lytį, šeimyninę padėtį, išsilavinimą.

<i>Ar nuotaika prislėgta ?</i>	Niekada	Retkarčiais	Dažnai	Viso	p
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	
Vyrai	1 (1,5)	60 (92,3)	4 (6,2)	65 (100)	p=0,11
Moterys	7 (4,9)	116 (81,1)	20 (14,0)	143 (100)	
Neaukštasis	2 (3,6)	43 (76,8)	11 (19,6)	56 (100)	p=0,08
Aukštasis	6 (3,9)	133 (87,5)	13 (8,6)	152 (100)	
>45	8 (6,7)	98 (81,7)	14 (11,7)	120 (100)	p=0,04
<45	0 (0)	78 (88,6)	10 (11,4)	88 (100)	
Vedę	4 (3,3)	103 (85,1)	14 (11,6)	121 (100)	p=0,8
Vieniši	4 (4,6)	73 (83,9)	10 (11,5)	87 (100)	
VISO	8 (3,8)	176 (84,6)	24 (11,5)	208 (100)	

21 lentelė. Nervingumo pasiskirstymas pagal lytį, šeimyninę padėtį, išsilavinimą.

<i>Ar nervingas esate ?</i>	Niekada	Retkarčiais	Dažnai	Viso	p
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	
Vyrai	1 (1,5)	55 (84,6)	9 (13,8)	65(100)	p=0,37
Moterys	7 (4,9)	111 (77,6)	25 (17,5)	143(100)	
Neaukštasis	1 (1,8)	44 (78,6)	11 (19,6)	56 (100)	p=0,5
Aukštasis	7 (4,6)	122 (80,3)	23 (15,1)	152 (100)	
>45	5 (4,2)	99 (82,5)	18 (20,5)	120 (100,0)	p=0,3
<45	3 (3,4)	67 (76,1)	18 (20,5)	88 (100,0)	
Vedę	4 (3,3)	98 (81,0)	19 (15,7)	121 (100)	p=0,8
Vieniši	4 (4,6)	68 (78,2)	15 (17,2)	87 (100)	
VISO	8 (3,8)	166 (79,8)	34 (16,3)	208 (100)	

2. PRIEDAS

ANKETA

Ši anketa yra anoniminė. Jūsų nuoširdūs atsakymai į klausimus, pateiktus šioje anketoje, padės išaiškinti jūsų dabartinę psichosocialinę aplinką ir sveikatą. Atsakydami į pateiktus klausimus, pabraukite labiausiai Jums tinkantį vieną atsakymą, o taškelių vietoje įrašykite savo atsakymą. Nuoširdžiai dėkoju Jums už atsakymus.

Asmens duomenys

Lytis

Vyras

Moteris

Amžius.....(metais)

Šeimyninė padėtis

Nevedęs (netekėjusi)

Vedęs (ištekejusi)

Išsiskyres (usi)

Našlys (ė)

Išsilavinimas

Nebaigtas aukštasis

Vidurinis

Aukštesnioji mokykla

Aukštasis

Pareigos.....

1. Ar atsižvelgiama į jūsų nuomonę darbo klausimais?

Labai dažnai

Dažnai

Ganėtinai

Retai

Neatsižvelgiama

2. Ar jaučiate, kad darbe iš tiesų kažką padarote?

Visada

Dažnai

Kartais

Retai

Niekada

3. Ar savarankiškas jūsų darbas?

Visai savarankiškas

Savarankiškas

Nei savarankiškas, nei nesavarankiškas

Nesavarankiškas

Visai nesavarankiškas

4. Ar Jūsų viršininkas padeda ir paremia, kai to reikia?

Labai dažnai

Dažniausiai

Retai

Labai retai

Ne

5. Ar su bendradarbiais gerai sugyvenat darbe?
 - Labai gerai
 - Gerai
 - Nei gerai, nei blogai
 - Yra kai kurių problemų
 - Blogai (įtampa, barniai)
6. Ar galite savo įgūdžius, žinias panaudoti darbe?
 - Visada
 - Dažnai
 - Kartais
 - Retai
 - Niekada
7. Įvairus ar vienodas Jūsų darbas?
 - Labai įvairus
 - Įvairus
 - Nei įvairus, nei monotoniškas
 - Monotoniškas
 - Labai monotoniškas
8. Ar Jūsų darbas reikalauja alternatyvaus mąstymo?
 - Visada
 - Dažnai
 - Kartais
 - Retai
 - Niekada
9. Ar jūsų darbe nuolat kartojasi ta pati užduotis ir tas pats veiksmas?
 - Visada
 - Dažniausiai labai
 - Ganėtinai
 - Retai
 - Nė kiek
10. Ar jūs priverstas skubėti, kad padarytumėte darbą?
 - Niekada
 - Retai
 - Retkarčiais
 - Dažnai
 - Nuolat
11. Ar darbe dėl didelio krūvio tenka nepaisyti kai kurių užduočių?
 - Niekada
 - Retai
 - Retkarčiais
 - Dažnai
 - Nuolat
12. Ar galite trumpam nutraukti darbą ir pailsėti?
 - Niekada
 - Retai
 - Retkarčiais
 - Dažnai
 - Nuolat

13. Ar jūsu darbovietėje darbas paskirstytas teisingai?
Visada
Dažnai
Kartais
Retai
Niekada
14. Ar jūsų darbe būna labai sunkių periodų?
Niekada
Retai
Retkarčiais
Dažnai
Nuolat
15. Ar jūsų darbas psichiškai įtemptas?
Visai ne
Šiek tiek
Pakankamai
Įtemptas
Labai įtemptas
16. Ar jūsų darbas fiziškai įtemptas?
Visai ne
Šiek tiek
Pakankamai
Įtemptas
Labai įtemptas
17. Ar kolegos vertina jūsų darbą?
Visada
Dažniausiai labai
Ganėtinai
Maža
Nė kiek
18. Ar galite darbe atsitiktinai sugadinti kokią nors vertingą aparatūrą ar darbo rezultatą?
Niekada
Retai
Retkarčiais
Dažnai
Nuolat
19. Ar jūs patenkintas savo dabartiniu darbu?
Labai patenkintas
Patenkintas
Nei patenkintas, nei nepatenkintas
Nepatenkintas
Visiškai nepatenkintas
20. Stresas- tai tokia situacija, kai jaučiama įtampa, nuovargis, irzlumas, nerimas, dėl to naktį sunku užmigti. Ar jūs jaučiate tokio pobūdžio stresą šiomis dienomis?
- Visai nejaučiu
Truputį jaučiu
Ganėtinai jaučiu
Jaučiu
Labai jaučiu

21. Kokia jūsų sveikatos būklė lyginant su kitais bendraamžiais?

Labai gera

Gera

Nei gerai nei blogai

Bloga

Labai bloga

Žemiau išvardinti pojūčiai ar emocijos kartais gali varginti kiekvieną iš mūsų. O Jūs ar patiriate šiuos jausmus?

22. Ar paskutiniu metu jaučiatės neįprastai pavargęs?

Niekada

Retai

Retkarčiais

Dažnai

Nuolat

23. Ar jūsų nuotaika prislėgta?

Niekada

Retai

Retkarčiais

Dažnai

Nuolat

24. Ar esate nervingas?

Niekada

Retai

Retkarčiais

Dažnai

Nuolat

25. Kaip pagerinti Jūsų darbą?

Modernizuojant darbo įrangą

Reorganizuojant darbą

Plėtojant personalo bendradarbiavimą.

Dėkui už atsakymus