

VILNIAUS UNIVERSITETO MEDICINOS FAKULTETO
VISUOMENĖS SVEIKATOS INSTITUTAS

MAGISTRO DARBAS

VILNIAUS MIESTO IKIMOKYKLINIO UGDYMO ĮSTAIGŲ PEDAGOGŲ
PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ TYRIMAS

Leidžiama ginti _____
Visuomenės sveikatos
instituto direktorius
(mokslinis laipsnis, vardas,
vardo pirmoji raidė ir pavardė)

(parašas)

Studentas _____

Darbo vadovas _____
(mokslinis laipsnis, vardas,
vardo pirmoji raidė ir pavardė)

(parašas)

Darbo įteikimo data _____

Registracijos Nr. _____

TURINYS

1. SANTRAUKA	3
2. SUMMARY	4
3. ĮVADAS	5
4. LITERATŪROS APŽVALGA	7
4.1. Profesinės sveikatos raida.....	7
4.2. Psichosocialiniai rizikos veiksniai darbe	8
4.3. Psichosocialinių rizikos veiksnių įtaka sveikatai	11
4.4. Pedagogų psichosocialinių rizikos veiksnių darbe tyrimai.....	14
5. TYRIMO METODAI IR APIMTIS.....	17
6. TYRIMO REZULTATAI	18
6.1. Respondentų charakteristika	18
6.2. Psichosocialiniai rizikos veiksniai pedagogų darbe.....	21
6.3. Psichosocialinė rizika darbe įstaigos vadovų vertinimu	44
6.4. Psichosocialinių rizikos veiksnių sąsaja su subjektyviai vertinama pedagogų sveikata ir stresu	53
7. REZULTATŲ APTARIMAS.....	60
8. IŠVADOS	62
9. PASIŪLYMAI.....	64
10. LITERATŪROS SĄRAŠAS	65
11. PRIEDAI.....	70

1. SANTRAUKA

Įvadas: Pasaulyje, pastaruoju metu, vis daugiau kreipiama dėmesio į tai, kokia yra darbuotojų psichosocialinė aplinka darbe bei kokią įtaką žmogui daro psichosocialiniai rizikos veiksniai. Lietuvoje ši problema dar nėra plačiai tiriama, ypač skirtingų profesijų atžvilgiu. Tyrimui buvo pasirinkta būtent pedagogų populiacija, nes pedagogų darbas, lyginant su kitomis profesijomis, yra labiau psichologiškai įtemptas.

Tyrimo tikslas: Įvertinti Vilniaus miesto ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų psichosocialinę darbo aplinką.

Tyrimo uždaviniai:

1. Nustatyti Vilniaus miesto ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų psichosocialinius rizikos veiksnius darbe;
2. Nustatyti kaip Vilniaus miesto ikimokyklinio ugdymo įstaigų vadovai vertina psichosocialinę riziką jų vadovaujamosiose įstaigose;
3. Nustatyti psichosocialinių rizikos veiksnių sąsają su subjektyviai vertinama sveikata ir stresu;

Tyrimo metodika: Siekiant įvertinti Vilniaus miesto ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų psichosocialinę darbo aplinką buvo atlikta anoniminė anketinė apklausa. Apklausoje dalyvavo 231 respondentai. Duomenų statistinei analizei, apdorojimui bei vertinimui atlikti buvo naudotas statistinių programų paketas SPSS 22.0, WinPepi 11.62 bei Microsoft Office Excel 2007. Duomenų analizei buvo naudotas chi-kvadrato (χ^2) testas bei Fišerio tikslusis testas, Spiermano koreliacinė analizė bei Mann-Whitney testas.

Rezultatai:

1. Daugiausiai pedagogų savo darbe patiria tokius psichosocialinius rizikos veiksnius kaip rizika, kad kažkas gali susižeisti arba būti sužeistas, konfliktai su ugdytinių tėvais, įtampa darbe, laiko stoka užduotims atlikti tinkamai, kokybiškai ir saugiai, padėkos stoka už gerai atliktą darbą, konfliktai su bendradarbiais, nesupažindinimas su užduotimis bei įtakos neturėjimas darbe;
2. Įstaigų vadovų teigimu, daugiausiai pedagogų patiria tokius psichosocialinius rizikos veiksnius kaip konfliktai su bendradarbiais ir rizika, kad kažkas iš aplinkinių gali susižeisti. Įstaigų vadovai psichosocialinę aplinką darbe vertina geriau, nei pedagogai;
3. Nustatyta, kad tokie psichosocialiniai rizikos veiksniai, kaip pedagogų nuomonės ir pasiūlymų neišklausymas; darbo prasingumo suvokimas; įtampa darbe, konfliktai su auklėtinių tėvais, konfliktų su vadovais neišsprendimas iki galo, atsiliepimų apie atliktą darbą stoka, vienišumo darbe pojūtis bei nepasitenkinimas darbu yra susiję su pedagogų subjektyviu sveikatos vertinimu bei stresu darbe.

Išvados: Kadangi buvo pastebėta nemažai psichosocialinių rizikos veiksnių, kurie yra susiję tiek su darbuotojų sveikatos vertinimu, tiek su stresu darbe, ikimokyklinio ugdymo įstaigoms siūloma diegti streso darbe mažinimo priemones.

Raktažodžiai: Psichosocialiniai rizikos veiksniai, stresas darbe, pedagogai, vadovai.

2. SUMMARY

Introduction: Recently, all over the world, researchers started to pay more attention on a psychosocial environment at work and how it affects workers. In Lithuania this problem is not yet widely studied, especially among different professions. The population of teachers for the study has been chosen precisely because teachers' work, compared with other professions, is more psychologically stressful.

The aim of the study: Evaluate Vilnius pre-school education teachers' psychosocial environment at work

Research tasks:

1. Establish psychosocial risk factors at work among Vilnius pre-school teachers;
2. Establish how pre-school principals estimate the psychosocial risk in their pre-schools;
3. Evaluate connection between stress, subjective health assessment and psychosocial risk factors.

Methods: In order to evaluate the Vilnius pre-schools teachers' psychosocial environment at work, an anonymous questionnaire survey was performed. The survey involved 231 respondents. For the statistical analysis of the data, processing of the data and evaluation were used statistical packages SPSS 22.0, WinPepi 11.62 and Microsoft Office Excel 2007. For the statistical analysis of the data, the chi-square test (χ^2), Fisher's exact test, Spearman correlation analysis and Mann-Whitney test were used.

Results:

1. Most of the teachers in their work is exposed to the risk of psychosocial risk factors such as the risk that someone could be hurt or injured; conflicts with parents; stress at work; lack of time to carry out the tasks properly, safely and qualitatively; gratitude for the good work, conflicts with co-workers; don't have explained job tasks, have no influence at work.
2. According to the pre-school principals, teachers experience psychosocial risk such as conflicts with co-workers and the risk that someone could be hurt or injured. Pre-school principals evaluate better psychosocial risks at work than teachers.
3. It was found that psychosocial risk factors, ignored teachers' opinions and offers; working meaningfulness and perception; stress at work; conflicts with parents, conflicts with pre-school principals; lack of feedback; loneliness at work and job dissatisfaction is related with teachers' subjective assessment of health and stress at work.

Conclusion: It has been observed a number of psychosocial risk factors that are associated with both subjective assessment of health and stress at work, so a suggestion for the pre-school education institutions is to carry out work-related stress prevention programs.

Keywords: Psychosocial risk factors, stress at work, teachers, pre-school principals.

3. ĮVADAS

Pasaulio sveikatos organizacija (toliau- PSO) darbo vietą įvardija kaip vieną iš prioritetinių tikslų sveikatos stiprinimo srityje 21- ame amžiuje. Taip yra todėl, kad nuo darbo sąlygų priklauso darbuotojų fizinė, psichosocialinė bei ekonominė gerovė. [31]

Darbo pobūdis bei darbo aplinka yra tiesiogiai susiję su darbuotojų sveikata bei gerove darbe. Esminiai pokyčiai darbo aplinkoje, kurie yra glaudžiai susiję su darbo proceso valdymu bei organizavimu, yra stebimi pastaraisiais keliais dešimtmečiais. Šie pokyčiai lėmė naujų pavojų bei rizikos darbe atsiradimą. Nustatyta, kad psichosocialinė rizika darbe yra vienas iš pagrindinių rizikos faktorių kylančių darbe su kuriais susiduria darbuotojai šiais laikais. [11,32] Psichosocialinė rizika yra įvardijama kaip „darbo procesų valdymo bei projektavimo aspektai, pasireiškiantys organizaciniame bei socialiniame kontekste, kurie potencialiai gali paveikti psichinę arba socialinę sveikatą“ (Cox and Griffith, 1995). [33] Profesinės rizikos vertinimo bendrosiose nuostatatuose (Žin., 2012, Nr. 126-6350) Psichosocialinis veiksnys yra įvardijamas kaip veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinį stresą. [12]

Net ketvirtadalis dirbančiųjų Europoje teigia, kad visada arba beveik visada patiria stresą darbe. Panaši dalis darbuotojų mano, kad tai neigiamai veikia jų sveikatą. Įvairių darbuotojų grupių darbo sąlygų bei patiriamos psichosocialinės rizikos skirtumai priklauso nuo sektoriaus kuriame jie dirba. [34,35] Lyginant su kitomis profesijomis, pedagogų darbas yra nepaprastai psichologiškai įtemptas. Dėl šio fakto, per pastaruosius 30 metų, buvo vis labiau atsižvelgiama į pedagogų darbo sąlygas bei jų sveikatos būklę darbuotojų saugos ir sveikatos srityje. [26] Iki šiol Lietuvoje buvo tiriami tik bendrojo lavinimo mokyklų bei aukštųjų mokyklų pedagogų psichosocialiniai rizikos veiksniai darbe, tačiau nėra jokių duomenų apie ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų psichosocialinę rizika darbe. Be to, nebuvo tiriami ir šioms įstaigoms vadovaujantys asmenys ir jų nuomonė apie patiriamą riziką darbe.

Tyrmo tikslas: Įvertinti Vilniaus miesto ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų psichosocialinę darbo aplinką.

Uždaviniai:

1. Nustatyti Vilniaus miesto ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų psichosocialinius rizikos veiksnius darbe;
2. Nustatyti kaip Vilniaus miesto ikimokyklinio ugdymo įstaigų vadovai vertina psichosocialinę riziką jų vadovaujamose įstaigose;
3. Nustatyti psichosocialinių rizikos veiksnių sąsają su subjektyviai vertinama sveikata ir stresu;

Savarankiškai atlikti darbai:

1. Literatūros surinkimas bei jos apžvalga;
2. Tyrimo duomenų rinkimas bei jų statistinė analizė;
3. Rezultatų palyginimas su kitais moksliniais tyrimais;
4. Tyrimo išvadų bei pasiūlymų pateikimas.

4. LITERATŪROS APŽVALGA

4.1. Profesinės sveikatos raida

Įvairūs rizikos veiksniai kasdien supo žmones jų kasdieniniame gyvenime. Nepriklausomai nuo to, kur ir kada žmogų veikia rizikos veiksniai, jų patofiziologija yra vienoda.[1]

Jau senovės Graikijoje Hipokratas pastebėjo, kad dulkės kenkia dirbančiųjų sveikatai. Romėnų filosofas, Pijus Vyresnysis, savo raštuose yra aprašęs apsinuodijimo švinu atvejus, kuriuos pastebėjo pas vergus, kurie dažydavo laivus, bei cinoberio uolienu ir sieros dulkių toksinį poveikį. Tačiau rizikos veiksniams bei sąlygoms darbe nebuvo skiriama didelio dėmesio iki pat XV- XVI amžiaus, kai pradėjo vystytis kalnakasyba bei metalurgija. Tuo metu pirmąkart buvo aprašytos dulkių kilmės ligos. 1556 m. P. Agrikola savo veikale „Apie kalnakasius“ pabrėžė kasyklų ventiliacijos svarbą, aprašė dulkių sukeltas plaučių ligas bei kobalto arsenato toksinį poveikį. Italas Ramacinis (1663- 1714), šiuolaikinės profesinės sveikatos pradininkas, savo veikale “Apmąstymai apie amatininkų ligas” aprašė ligas, kurios išsivysto apsinuodijus įvairiomis cheminėmis medžiagomis bei dirbant nepatogioje padėtyje. Ramacinis, taip pat, vienas iš pirmųjų stengėsi pateikti profilaktikos priemonės, kad išvengtų šių ligų. Prasidėjusi pramoninė revoliucija lėmė staigų miestų bei gyventojų skaičiaus tose miestose augimą. Ypač ryšku tai buvo Anglijoje, kur, tais laikais, vaikai fabrikuose pradėdavo dirbti jau nuo 5 metų, o mieste klestėjo nešvara, ligos bei badas. Pirmasis taisyti situaciją ėmėsi Edvinas Čedvikas, kuris 1833 m. inicijavo gamyklų įstatymo priėmimą. Gamyklų įstatymas draudė vaikų iki 9 metų darbą bei ilgesnį darbo laiką nei 12 valandos per dieną. Taip pat, šio įstatymo pagrindu šalyje atsirado inspektoriai, kurie turėjo užtikrinti įstatymo įgyvendinimą. Labai svarūs, daugeliu aspektu pralenkiantys Angliją, buvo darbų saugos ir higienos laimėjimai Vokietijoje. Johanas Peteris Frankas (1784-1821 m.), pasaulinio garso mokslininkas, savo darbuose paliečia profesinės sveikatos problemas. Jis išskyrė traumatizmą bei teigė, kad jo galima išvengti taikant profilaktikos priemones. 1883 m. Oto von Bismarkas išleido socialinių garantijų potvarkį, kuriame buvo numatytos kompensacijos traumų darbe atvejais. [2]

Begant laikui vis plačiau buvo šnekama apie profesinę sveikatą bei išaiškinama vis daugiau naujų rizikos veiksnių darbe. 1919 m. Ženevoje buvo įsteigta Tarptautine darbo organizacija (toliau-TDO) (ang. International Labour Organisation, ILO), kurios tikslas buvo apsaugoti darbuotojus nuo ligų, profesinių ligų bei nelaimingų atsitikimų. Ši organizacija veikia iki šiol, rengdama tarptautines normas, žinytus bei techninius dokumentus darbuotojų saugos ir sveikatos srityje. [4] Nuo TDO gyvavimo pradžios jau yra priimtos 189 konvencijos, iš kurių Lietuva yra ratifikavusi 43, bei parengtos 204 rekomendacijos. [5,6] Šiek tiek vėliau, 1948 m. Ženevoje, buvo įsteigta Pasaulinė sveikatos organizacija (ang. World Health Organisation), kaip specializuota Jungtinių Tautų agentūra, kuri atliktų koordinuojančios institucijos funkcijas visuomenės sveikatos srityje. 1950 m. TDO ir PSO profesinės sveikatos komitetas apjungė savo jėgas ir tapo bendradarbiaujančiomis institucijomis. 1986 m. buvo priimta Otavos chartija, kurioje sveikatos stiprinimas buvo apibrėžtas kaip procesas leidžiantis žmonėms rūpintis savo sveikata bei ją gerinti. [7,8] Šis apibrėžimas paskatino darbo vietą apibrėžti kaip svarbią sveikatą stiprinančią aplinką bei paskatino vystyti naują profesinės sveikatos discipliną- sveikatos stiprinimą darbe. [4] Pirmą kartą, psichosocialinių rizikos veiksnių darbe tyrimai buvo pradėti 1970 m., kai buvo įkurtas Nacionalinis profesinės saugos ir sveikatos institutas (ang. National Institute for Occupational Safety and Health) bei Saugos ir sveikatos darbe agentūra (ang. Agency for Safety and Health at Work). [1]

XX a. buvo naujų technologijų amžius, kuriame išaugo protinio darbo reikšmė, darbas tapo fiziškai lengvesnis ir labai padidėjo emocinė įtampa bei padaugėjo streso darbe atvejų. Darbo pobūdis, aplinka bei organizavimas labai pasikeitė per pastaruosius dešimtmečius ir tai sąlygojo naujų, psichosocialinių rizikos veiksnių, atsiradimą.[3]

4.2. Psichosocialiniai rizikos veiksniai darbe

Psichosocialinė nuostata yra jungtinis terminas, apimantis psichologinių ir socialinių veiksnių įtaką fiziologiniams procesams. Individo psichosocialinę nuostatą veikia šie veiksniai: stresas, depresija, nerimas, pyktis ir savigrauža, taip pat socialiniai veiksniai – išsilavinimas, socialinė izoliacija, gyvenamoji vieta ar darbas. [28]

Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra psichosocialinę riziką įvardina kaip neigiamas psichologines, fizines ir socialines pasekmes, kurias lemia netinkamas darbo planavimas, organizavimas ir valdymas. Psichosocialinę riziką gali kelti tokios darbo sąlygos, kaip neadekvatus darbo krūvis, prieštaringi vadovo reikalavimai, nepakankamai aiškios darbuotojų pareigos, neveiksmingas bendravimas, netinkamai valdomi organizaciniai pokyčiai ir pan. Psichosocialinę riziką taip pat kelia nepalankios socialinės aplinkybės, įskaitant tokią padėtį, kai nėra vadovų ir kolegų palaikymo, nesiklosto tarpasmeniniai santykiai, patiriamas pažeminimas, agresija ar smurtas, kyla sunkumų siekiant suderinti profesinį ar asmeninį gyvenimą. [10]

Literatūros šaltiniuose galima rasti įvairias psichosocialinių rizikos veiksnių klasifikacijas. Vieni autoriai juos apjungia į keturias grupes: [2]

1. Kiekybiškai pernelyg didelis darbo krūvis;
2. Kokybiškai pernelyg didelis darbo krūvis;
3. Galimybių turėti įtakos savo darbui;
4. Socialinės paramos stygius.

Kiti autoriai psichosocialinius rizikos veiksnius darbe skirsto į penkias grupes: [2]

1. Darbo laiko aspektai;
2. Darbo turinys (išskyrus darbo laiko aspektus);
3. Tarpasmeniniai santykiai: darbo grupės;
4. Tarpasmeniniai santykiai: vadovavimas;
5. Darbo sąlygos.

Šiuo metu yra žinoma nemažai psichosocialinių rizikos veiksnių, kurie yra susiję su žmogaus darbu, todėl mokslinėje literatūroje atsiranda autorių, kurie dar plačiau juos išsklaido (1 lentelė):

1 lentelė. Psichosocialiniai rizikos veiksniai (pagal Leka, Griffiths, Cox, 2003) [2, 11]

Psichosocialiniai rizikos veiksniai	
Kategorija	Sąlygos ir aplinkybės

Darbo turinys	Darbo įvairovės trūkumas; beprasmis darbas; turimų darbuotojo įgūdžių nepanaudojimas; darbo neapibrėžtumas ir pan.
Darbo krūvis	Per didelis arba per mažas darbo krūvis; griežti laiko terminai ir pan.
Darbo grafikas	Naktinis darbas; ilgas pamaininis darbas; nelanksčios arba neprognozuojamos darbo valandos; darbas ilgą laiko tarpą nebendraujant su žmonėmis ir pan.
Darbo kontrolė	Nedalyvavimas sprendimų priėmimo procese; darbo krūvio kontrolės stygius ir pan.
Darbo aplinka ir įranga	Nepakankamas įrangos skaičius arba jos neprieinamumas; prastos aplinkos sąlygos (pavyzdžiui: vietos stoka, silpnas apšvietimas, triukšmas ir pan.)
Darbo organizacinė kultūra	Silpna darbuotojų komunikacija; socialinės paramos stygius; organizacinių tikslų bei siekių stygius ir pan.
Tarpasmeniniai santykiai darbe	Socialinė arba fizinė atskirtis; blogi santykiai su vadovybe; tarpasmeniniai konfliktai; patyčios; įžeidinėjimai ir pan.
Darbuotojo vaidmuo darbe	Dviprasmiškas arba nepakankamas vaidmuo darbe; atsakomybė už kitus darbuotojus ir pan.
Karjeros galimybės	Karjeros stagnacija; staigus paaukštinimas arba nužeminimas pareigose; žemas atlyginimas ir pan.
Sąsaja tarp darbo ir namų	Darbo ir namų nesuderinamumas

Psichosocialinis veiksnys – veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinį stresą. [12] Profesinės saugos ir sveikatos požiūriu stresas darbe suprantamas kaip psichologinė būseną, atspindinti darbuotojo poreikio ar galimybių ir jo darbo

aplinkos nesuderinamumą. Streso būsenai būdingas stiprus susijaudinimas, nemalonios emocijos, jausmas, kad situacija yra nevaldoma. Fiziologiškai į stresą visi žmonės reaguoja panašiai-padažnėja širdies ritmas ir kvėpavimas, kraujyje padaugėja cukraus ir limfocitų, pakyla kraujospūdis, įsitempia raumenys. Nestiprus stresas yra natūralus ir neišvengiamas kasdienio gyvenimo reiškinys. Tam tikri darbo reikalavimai ir nedidelis spaudimas paskatina darbuotoją geriau dirbti, susikaupti bei reikalavimus priimti kaip iššūkį. Tačiau pernelyg stiprus bei dažnai pasikartojantis ir ilgai trunkantis stresas darbe gali sutrikdyti psichinę ir fizinę sveikatą. Moksliniais tyrimais įrodyta, kad dažniausiai stresas darbe ir galimos streso darbe pasekmės siejami su spaudimu, pernelyg dideliais darbo reikalavimais, nederančias su darbuotojo žiniomis ir gebėjimais, su menkomis pasirinkimo ir įtakos darbui galimybėmis bei su menka iš kitų gaunama parama.[2]

4.3. Psichosocialinių rizikos veiksnių įtaka sveikatai

Pastaraisiais dešimtmečiais daugėja įrodymų, kad prasta psichosocialinė darbo aplinka ir stresas darbe gali turėti tiesioginį ir netiesioginį poveikį darbuotojų fizinei bei psichinei sveikatai.[11] Yra sukaupta daug mokslinių įrodymų, kad tam tikros specifinės psichosocialinės darbo sąlygos sukelia psichofiziologinius ir elgesio pokyčius, širdies bei kraujagyslių, kvėpavimo, virškinimo, raumenų ir kaulų sistemų ligas. [2] Penktasis Europos darbo sąlygų tyrimas (toliau-Eurofound) (ang. European working conditions survey), atliktas 2010 m. parodė, kad darbuotojų sveikatai ir gerovei neigiamą poveikį turi dideli reikalavimai, darbo intensyvumas, emocinė įtampa, savarankiškumo stoka, etikos konfliktai, prasti socialiniai santykiai ir darbo neužtikrintumas. Taip pat šis tyrimas atskleidė, kad psichosocialiniai rizikos veiksniai didina fizinių rizikos veiksnių poveikį.[13]

Depresija yra viena iš pagrindinių nedarbingumo priežasčių pasaulyje. PSO prognozuoja, kad iki 2020 metų depresija taps antra pagal sergamumą liga pasaulyje. [11] Tyrimais yra įrodyta, kad darbo sąlygos turi įtaką darbuotojų psichikos sveikatai. Eurofound tyrimas atskleidė, kad 20 proc. darbuotojų nurodo prastą psichikos sveikatą. [13] Veiksniai, kurie daro neigiamą įtaką psichikos sveikatai yra (PSO, 2005; Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija, 2008):

1. Didelių reikalavimų taikymas darbuotojams;

2. Darbo kontrolės stygius;
3. Nemėgstamų arba neįdomių darbuotojui užduočių atlikimas;
4. Prasti darbo santykiai su kolegomis;
5. Neteisingas elgesys arba palaikymo stoka iš vadovo pusės.

Tokie veiksniai, kaip geri darbo santykiai su kolegomis, palaikymas dabe, galimybė dirbti namie, atlyginimas už gerai atliktą darbą bei saugumas darbe apsaugo nuo psichikos sveikatos sutrikimų.

Olandijoje atliktas darbuotojų tyrimas parodė, kad padidėjęs darbo krūvis yra depresijos ir emocinio išsekimo priežastis. Šios pasekmės darbuotojams gali pasireikšti po vienerių metų (de Lange, 2004). Moterys turi dvigubai didesnę riziką susirgti depresija, jeigu jos turi mažai įtakos sprendimų priėmimo darbe arba negauna palaikymo iš vadovų, o štai vyrų rizika padvigubėja susirgti depresija, jeigu jie jaučiasi nesaugūs dėl savo darbo vietos, t.y. bijo ją prarasti (Regulies, 2006). Tyrimais įrodyta, kad tarp švietimo įstaigų darbuotojų Nyderlanduose ir Jungtinėje Karalystėje, psichikos sveikatos problemų paplitimas yra didesnis, negu tarp tiktų kitų profesinių grupių (Roelen, 2009; Hussey, 2008). [14]

Lietuvoje, taip pat yra atlikta tyrimų, kurie įrodo prishosocialinių rizikos veiksnių darbe sąsają su psichikos sveikatos sutrikimais. Higienos institutas moksliniame leidinyje „Psichosocialinių darbo veiksnių įtaka depresijos ir depresinės būsenos išsivystymui“ pateikė išvadą, kad egzistuoja ryšys tarp psichosocialinių darbo veiksnių intensyvumo ir psichikos sveikatos sutrikimų dažnumo. Tyrimas parodė, kad nervinė įtampa susijusi tiek su vyrų depresine būseną, tiek su kliniškai patvirtinta depresija. Moterų depresinę būseną ir kliniškai patvirtintą depresiją sąlygojo netolygus darbo pasiskirstymas ir darbo nebaigtumas. [15] 2002- 2004 metais Higienos instituto mokslo darbuotoja Jelena Stanialavovienė savo disertacijoje „Psichosocialinių darbo veiksnių, susijusių su depresija ir depresiškumu, išaiškinimas“ pateikė duomenys apie psichosocialinių rizikos veiksnių paplitimą tarp dirbančių Vilniaus miesto gyventojų. Tyrimo duomenimis, 12,5 proc. Vilniaus gyventojų buvo nustatytas depresiškumas, kurio atsiradimas buvo susijęs su sąkančiaus psichosocialiniais rizikos veiksniais: nepasitenkinimas darbu, nepasinaudojimas turimomis žiniomis, nuomonės darbo klausimais nepaisymas, užduočių ir atsakomybės neaiškumas, priešingos darbo instrukcijos, darbo beprasmiškumas ir neužbaigtumas, blogai paskirstytas darbas, monotonija, pamaininis darbas, viršvalandžiai, diskomfortas, skubus

darbo tempas, poilsio stoka, blogi santykiai su bendradarbiais, socialinės paramos ir grįžtamojo ryšio apie darbą stygius bei baimė prarasti darbą. [16]

Daugelyje šalių širdies ir kraujagyslių ligos yra pirmaujančios pagal žmonių sergamumą ligos. PSO duomenimis, nuo širdies ir kraujagyslių ligų miršta daugiau nei pusė Europos gyventojų.

Vis daugiau mokslinių tyrimų atliekama, siekiant nustatyti psichosocialinių rizikos veiksnių poveikį širdies ir kraujagyslių sistemai. Tai yra aktualu, nes įrodyta, kad viena dažniausių patologijų populiacijoje yra išeminė širdies liga. Ji yra susijusi su tradiciniais etiologiniais veiksniais tik 58-75 proc. atvejų. Įrodyta, kad aukšti reikalavimai darbe, palaikymo stoka bei patiriama įtampa darbe yra vieni iš pagrindinių išeminės širdies ligos rizikos veiksnių vyrams (Eller, 2009). [11,17] Naujausi tyrimai akcentuoja, kad didelę įtampą darbe patiriančios bei nepasitenkinusios savo darbu moteris turi didesnę riziką susirgti išemine širdies liga. Danijos slaugytojų kohortinis tyrimas parodė, kad tų slaugytojų, kurios įvardijo, kad patiria aukštą įtampą darbe, rizika susirgti išemine širdies liga yra 1,4 (95% PI [1,84- 1,81]) kartus didesnė negu tų, kurios nejaučia įtampos darbe (Allesøe, 2009).[11,19] Daugėja mokslinių straipsnių, kad psichosocialiniai veiksniai didina ūminio koronarinio sindromo išsivystymo riziką. Psichosocialiniai rizikos veiksniai gali veikti ne tik kaip koronarinės širdies ligos išsivystymo rizikos faktoriai, bet ir kaip veiksniai, keičiantys ligos eigą bei prognozę susirgus. Įrodyta, kad prasta socioekonominė padėtis, socialinė padėtis, stresas darbe ir šeimininiame gyvenime, depresija bei neigiamos emocijos lemia susirgimą koronarine širdies liga ir sunkesnę klinikinę eigą bei prognozę susirgus. [17] 1985- 2006 m. atlikto Europoje tyrimo metu, kuriame buvo renkami 13-os Europos šalių duomenys, nustatyta, kad toks psichosocialinis rizikos veiksnys kaip įtampa darbe padidina riziką susirgti koronarine širdies liga 1,23 (95% PI [1,10- 1,27]) karto. [18]

Keli tyrimai parodė, kad psichosocialiniai rizikos veiksniai turi įtakos kaulų ir raumenų sistemos ligų išsivystymui. Įrodyta, kad didelis darbo krūvis, stresas darbe, paramos stygis, nepasitenkinimas darbu bei monotoniškas darbas gali sukelti skeleto ir raumenų sistemos sutrikimus. [20] 2007 m. Švedijoje buvo atliktas tyrimas, kurio metu buvo apklausti viešojo sektoriaus darbuotojai (gydymo įstaigų darbuotojai, švietimo įstaigų darbuotojai, maitinimo įstaigų darbuotojai). Tyrimo metų buvo bandoma nustatyti ryšį tarp darbo sąlygų ir skeleto ir raumenų sutrikimų. Nustatyta, kad aukšti darbo reikalavimai yra susiję su skeleto- raumenų skausmais vyrų tarpe. [21] Atsiranda vis daugiau įrodymų, kad psichosocialiniai rizikos veiksniai turi įtaką

skeleto- raumenų ligų išsivystymui mokytojų tarpe. Australijoje atliktas tyrimas parodė, kad apatinės nugaros dalies skausmai yra susiję su prasta mokytojų psichikos sveikatos būkle. Tuo tarpu, stresas, ketvirtadaliu padidina mokytojų nugaros skausmų riziką. [22] Tyrimai, susiję su skeleto-raumenų sutrikimais darbe ir juos sąlygojančias psichosocialiniais rizikos veiksniais, buvo atlikti ir Kinijoje. Vienas tokių tyrimų nustatė, kad bendradarbių paramos stoka, nerimas darbe ir didelis darbo krūvis yra susiję su viršutinių galūnių skausmais mokytojų darbe.[23]

4.4. Pedagogų psichosocialinių rizikos veiksnių darbe tyrimai

2012 metais Europoje švietimo įstaigų darbuotojai sudarė 2 proc. visų darbuotojų skaičiaus (beveik 5 milijonai žmonių). [25] Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2012-2013 m. Lietuvoje pedagogų skaičius sudarė 35 826 darbuotojai. Nuo 2008 m. šis skaičius yra ženkliai sumažėjęs. 2008 m. pedagogų skaičius buvo 41 393 darbuotojai. [24]

Pastaruoju metu vis dažniau analizuojami darbo ergonominiai, psichosocialiniai ir vadybiniai aspektai organizacijoje. Daugelio tyrėjų dėmesio centre atsidūrė ir pedagogų sveikata bei darbinė veikla. Pedagogų darbas ypatingas tuo, kad dirbant nuolat tenka bendrauti su įvairiais žmonėmis: ramiais, suirzusiais, piktais ir pan. Tai kelia įtampą, kuri gali pasireikšti keliais lygiais: emocinės, fizinės, elgesio reakcijos ir kognityvinių procesų. Stresas gali veikti ir kaip mobilizatorius – teigiamai. Taip paprastai nutinka, kai jis trunka trumpai, tuomet aktyvuoja veiklą, padeda susikaupti ir pan. Tam tikra įtampa, reikalavimai, netgi nestiprus stresas yra normalus kiekvieno žmogaus gyvenimo reiškinys. Ilgalaikis stresas ne tik veikia neigiamai, trukdo darbo našumui, bet gali būti daugelio ligų priežastis. [28] Lyginant su kitomis profesijomis, pedagogų darbas yra nepaprastai psichologiškai įtemptas. Dėl šio fakto, per pastaruosius 30 metų, buvo vis labiau atsižvelgiama į pedagogų darbo sąlygas bei jų sveikatos būklę darbuotojų saugos ir sveikatos srityje. [26] Užsienio šalyse atliktos mokytojų streso studijose pabrėžiama, kad pedagogai šiandien yra pripažįstami kaip labiausiai patiriančios stresą profesijos atstovai.[28]

2011 metais Europos profesinių sąjungų švietimo komitetas (angl. European Trade Union Comitty for Education- ETUCE) atliko pedagogų patiriamo streso darbe tyrimą. Tyrime dalyvavo 30 Europos Sąjungos šalių, tarp kurių buvo ir Lietuva. Tyrimas atskleidė, kad 29 proc. pedagogų jaučiasi nesaugūs darbe. Lietuvoje šis skaičius yra beveik dvigubai didesnis- 54 proc.

Kaip rodo tyrimas, susikaupusias neigiamas emocijas mokytojai išlieja ne darbe, o namuose ir kitur. 59 proc. mūsų mokytojų apklausoje pareiškė, kad jų darbo krūvis pernelyg didelis. Net 74 proc. mokytojų mano, kad per didelis ir jų emocinis krūvis, 67 proc. (aukščiausias rodiklis ES) yra priversti slėpti savo emocijas, o 57 proc. apklaustųjų mokytojų įsitikinę, kad pusiausvyros tarp jų darbo ir privataus gyvenimo nėra. Tad galima teigti, jog Lietuvos mokytojams tenkantis didelis darbo ir emocinis krūvis ne tik sukelia daugiausiai streso, bet daro ir didelę neigiamą įtaką jų asmeniniam, privačiam gyvenimui, jų šeimoms ir, be abejo, visuomenei. 61 proc. apklaustųjų mano, kad mokytojams keliama per daug reikalavimų. [26,27]

Penktasis Eurofound tyrimas, taliktas 2010 metais, kuriame dalyvavo 34 šalys ir 44 000 darbuotojų, parodė, kad maždaug 30 proc. švietimo įstaigų darbuotojų turi slėpti savo jausmus darbe (vyrai- 33proc., moterys- 30proc.) ir tai gali sukelti psichologinę įtampą darbe. 27 proc. darbuotojų teigia, kad jiems reikia laikytis griežtų terminų. 23 proc. moterų ir 18 proc. vyrų, dirbančių švietimo įstaigose, teigia, kad darbas neigiamai veikia jų sveikatą. Šio sektoriaus darbuotojai dažniausiai skundžiasi pilvo skausmais, nemiga ir galvos skausmais. Taip pat buvo nustatyta, kad švietimo sektoriaus darbuotojai turi didesnę tikimybę susirasti gerų pažįstamų ir kolegų savo darbe. [13]

Lietuvoje pedagogų psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimų nėra atlikta daug. Ypač mažai atliekama tyrimų, kurie padėtų nustatyti pedagogų patiriamos psichosocialinės rizikos mastą, bet ir tuo pačiu išaiškinti to priežastis. [29]

2012 m. Lietuvos higienos instituto Profesinės sveikatos centro tyrėja B. Pajarskienė kartu su kolegomis iš Lietuvos sveikatos mokslų universiteto atliko tyrimą „Psichologinio smurto ir socialinės darbo aplinkos veiksnių sąsajos Lietuvos ligoninėse dirbančių gydytojų ir dendrojo ugdymo mokyklų mokytojų darbo vietose“. Tyrimo metu nustatyta, kad per pastaruosius 12 mėnesių bendrojo lavinimo mokyklų mokytojai patyrė darbe psichologinį smurtą. Taip pat buvo nustatyta, kad teisingumo standartų nesilaikymas, kolegų tarpusavio nesutarimai ir konfliktai, prieštaringi darbo reikalavimai, didelis darbo krūvis ir ydingas tiesioginio vadovo vadovavimo stilius reikšmingai didina mokytojų riziką darbe patirti psichologinį smurtą.[36]

2010 m. A. Bagdonas ir V. Adaškevičienė atliko bendrojo lavinimo mokyklų pedagogų tyrimą, kurio tikslas buvo nustatyti pedagogų psichosocialinę nuostatą ir ją sąlygojančius veiksnius. Tyrimo metu paaiškėjo, kad 51 proc. pedagogų patiria savo darbe stresą. Kaip

pagrindines streso priežastis respondentai nurodė perkrovimą (65proc.), didelį darbo tempą (59proc.), nuolatinę įtampą (52 proc.) ir mokyklų tinklo pertvarką (51 proc.). Tokios priežastys, kaip nesugebėjimas suderinti įpareigojimų ir atsakomybės (8 proc.), sugebėjimų bei galimybių atlikti užduoties neatitikimas (9proc.) ir bloga vadovavimo kokybė (9proc.) pedagogų nuomone yra mažiausiai reikšmingos. [29]

D. Bubelienė savo daktaro disertacijoje tyrė mokytojų profesinį stresą. Jos tyrimo rezultatai parodė, kad 74 proc. bendrojo lavinimo mokyklų pedagogai stresą sieja su per dideliu darbo krūviu, konkurencija darbe (73 proc.), menku profesijos prestižu (70proc.) bei pokyčiais ir naujovėmis darbe (57proc.). Taip pat, tyrimo eigoje, buvo nustatytas toks stresorius kaip “kūrybinis perfekcionizmas“, kuris pasireiškia pedagogų baime nepakankamai pasiruošti užsiėmimui bei nesudominti vaikų.[30]

Iš šios literatūros apžvalgos galima daryti išvadą, kad, kol kas, Lietuvoje psichosocialinių rizikos veiksnių darbe tyrimų nėra atliekama daug, nors jau yra įrodyta, kad būtent psichosocialiniai rizikos veiksniai darbe kenkia darbuotojų sveikatai ir gerovei. Ypač mažai tokių tyrimų yra atliekama ugdomo įstaigų pedagogų tarpe. Būtent todėl aš pasirinkau šią problemą, kaip savo magistro baigiamojo darbo temą.

5. TYRIMO METODAI IR APIMTIS

Vilniaus miesto ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų psichosocialinių rizikos veiksnių darbe tyrimas buvo vykdomas 2015- 2016 metais. Vilniaus miesto savivaldybės duomenimis, 2015 metais, Vilniaus mieste buvo priskaičiuota 2500 tūkst. ikimokyklinio ugdymo įstaigose dirbančių pedagogų. Tyriamųjų atrankai buvo naudotas lizdinės atsitiktinės atrankos būdas. Buvo pasirinktas būtent šis būdas, nes nebuvo galimybės gauti pilno pedagogų populiacijos sąrašo. Atrankos vienetu pasirinkta ikimokyklinio ugdymo įstaiga. Pagal imties dydžio nustatymo formulę buvo išsiaiškinta, kad imties dydis turėtų būti 300 respondentų. Įtraukimo į tyrimą kriterijumi buvo pedagoginis išsilavinimas, t.y. apklausiami buvo tik pedagoginį išsilavinimą turintys ikimokyklinių įstaigų darbuotojai. Vilniaus miesto ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų psichosocialinei darbo aplinkai įvertinti buvo pasirinktas anoniminės apklausos metodas. Tam tikslui buvo parengtos dvi atskiros anketos. Viena anketa buvo skirta pedagogams (1 priedas), o kita anketa skirta įstaigų vadovams (2 priedas). Kiekvieną anketą sudarė 33 klausimai. Anketos buvo parengtos pagal Valstybinės darbo inspekcijos parengtas „Psichosocialinių rizikos veiksnių ir streso darbe vertinimo rekomandacijas“ (klausimai: 7- 26) bei Higienos instituto Darbo medicinos centro metodines rekomandacijas „Streso darbe įvertinimas pagal psichosocialinius darbo veiksnis ir stresines dirbančiojo reakcijas“ parengtas R. Pajarskienės ir R. Jankausko (Klausimai: 27-33). Anketą, taip pat, sudarė demografiniai klausimai (klausimai: 1-5) bei klausimas apie subjektyvią respondentų sveikatos būklę (klausimas 6). Anoniminė anketinė apklausa buvo vykdoma 2016 m. sausio- kovo mėnesiais dvylikoje ikimokyklinių ugdymo įstaigų. Anketos buvo dalinamos tik pedagoginį išsilavinimą turintiems darbuotojams. Iš viso, pedagogams ir vadovams buvo išdalinta 260 anketų (248- pedagogams; 12- vadovams), iš kurių grįžo 231 anketa (219- pedagogų; 12- vadovų). Pedagogų atsako dažnis sudarė- 93,1 proc. , o vadovų- 100 proc. .

Duomenų statistinei analizei, apdorojimui bei vertinimui atlikti buvo naudotas statistinių programų paketas SPSS 22.0, WinPepi 11.62 bei Microsoft Office Excel 2007.

Skirtumo tarp kategorinių požymių statistiniam reikšmingumui įvertinti naudotas chi-kvadrato (χ^2) testas. Fišerio tikslusis testas buvo naudotas, kai respondentų, pasirinkusių tam tikrą

atsakymų variantą, skaičių buvo mažas (<5). Reikšmingumo lygmuo pasirinktas- $\alpha = 0,05$. Skirtumas laikytas statistiškai reikšmingu, kai $p \leq 0,05$. Ryšiui tarp dviejų kategorinių kintamųjų nustatyti buvo naudotas Spiermano koreliacijos koeficientas. Dviejų nepriklausomų ranginių imčių skirtumui buvo naudotas Mann-Whitney testas.

6. TYRIMO REZULTATAI

6.1. Respondentų charakteristika

Tyrimo dalyvavo 231 Vilniaus miesto ikimokyklinio ugdymo įstaigų darbuotojai. Iš jų 219 pedagogų bei 12 įstaigos vadovų.

Iš 219 apklaustų pedagogų buvo apklausta 11 vyrų (5 proc.) ir 208 moterys (95 proc.). Visi 12 apklausoje dalyvavę įstaigos vadovai buvo moterys. Pedagogų amžius svyravo nuo 22 iki 62 metų, o vidurkis- 40,6 metai. Įstaigų vadovų amžius svyravo nuo 32 metų iki 60 metų, o vidurkis- 45,7 metai. (1 lentelė)

1 lentelė. Pedagogų pasiskirstymas pagal amžiaus grupes

Amžius	Pedagogai		Amžius	Įstaigų vadovai	
	Absoliutus skaičius	Procentas, %		Absoliutus skaičius	Procentas, %
22- 35 metai	83	37,9	32-40 metų	4	33,3
36-49 metai	80	36,5	41- 49 metai	5	41,7
50- 62 metai	56	25,6	50-60 metų	3	25
Viso:	219	100	Viso:	12	100

Pagal amžių pedagogai buvo suskirstyti į 3 grupes, kuriose žmonių skaičius pasiskirstė beveik vienodai. Šiek tiek daugiau pedagogų buvo 22- 35 metų amžiaus grupėje (37,9 proc.), nei kitose grupėse. Įstaigų vadovų amžius, taip pat, buvo suskirstytas į 3 grupes, iš kurių daugiausiai vadovų buvo 41-49 metų amžiaus grupėje (41,7 proc.) (1 lentelė)

Anketoje buvo klausta apie darbuotojų šeimyninę padėtį. Gauti duomenys pavaizduoti 2 lentelėje.

2 lentelė. Pedagogų pasiskirstymas pagal šeimyninę padėtį.

Šeimyninė padėtis	Pedagogai		Įstaigų vadovai	
	Absoliutus skaičius	Procentas, %	Absoliutus skaičius	Procentas, %
Nevedęs (Netekėjusi)	31	14,2	-	-
Vedęs (Ištekėjusi)	150	68,5	11	91,7
Išsiskyręs (Išsiskyrusi)	30	13,7	1	8,3
Našlys (Našlė)	8	3,7	-	-
Viso:	219	100	12	100

Daugiausiai pedagogų yra vedę arba ištekėję asmenys (68,5 proc.), o mažiausiai našliai (3,7 proc.). Didžioji dauguma įstaigos vadovų yra vedę asmenys (91,7 proc.) (2 lentelė)

Pagal išsilavinimą daugiau pedagogų turėjo aukštąjį universitetinį išsilavinimą (52,5 proc.), nei aukštąjį neuniversitetinį (47,5 proc.). Visiškai visi įstaigų vadovai yra įgyję aukštąjį universitetinį išsilavinimą. Duomenys pateikti 3 lentelėje.

3 lentelė. Pedagogų pasiskirstymas pagal išsilavinimą

Išsilavinimas	Pedagogai		Įstaigų vadovai	
	Absoliutus skaičius	Procentas, %	Absoliutus skaičius	Procentas, %
Aukštasis neuniversitetinis išsilavinimas	104	47,5	-	-
Aukštasis universitetinis išsilavinimas	115	52,5	12	100
Viso:	219	100	12	100

Apklausoje dalyvavo sėkančias pareigas užimantys pedagogai: auklėtojai (80,4 proc.), logopedai (15 proc.), direktoriaus pavaduotojai ugdymui (4,6 proc.), meninio ugdymo pedagogai (4,6 proc.), socialiniai pedagogai (2,7 proc.) bei psichologai (0,9 proc.) (4 lentelė).

4 lentelė. Pedagogų pasiskirstymas pagal užimamas pareigas

Užimamos pareigos	Absoliutus skaičius	Procentas, %
Auklėtojai	176	80,4
Logopedai	15	15
Direktoriaus pavaduotojai ugdymui	10	4,6
Meninio ugdymo pedagogai	10	4,6
Socialiniai pedagogai	6	2,7
Psichologai	2	0,9
Viso:	219	100

Apklausoje dalyvavo respondentai iš skirtingą darbuotojų skaičių turinčių ikimokyklinio ugdymo įstaigų. Šiek tiek daugiau negu pusė (57,1 proc.) pedagogų dirba įstaigose, kur darbuotojų skaičius yra daugiau negu 50. Pusė apklaustų įstaigų vadovų vadovauja 25- 50 darbuotojų turinčioms įstaigoms. (5 lentelė)

5 lentelė. Pedagogų pasiskirstymas pagal ugdymo įstaigoje dirbančių darbuotojų skaičių

Darbuotojų skaičius	Pedagogai		Įstaigų vadovai	
	Absoliutus skaičius	Procentas, %	Absoliutus skaičius	Procentas, %
< 25 darbuotojai	8	3,7	1	8,3
25- 50 darbuotojų	86	39,3	6	50
>50 darbuotojų	125	57,1	5	41,7
Viso:	219	100	12	100

Apklausoje dalyvavusių respondentų buvo prašyta subjektyviai įvertinti savo sveikatą. Atsakymų variantams buvo pasirinkta ranginė skalė. Respondentai galėjo savo sveikatą įvertinti: labai blogai, blogai, vidutiniškai, gerai arba labai gerai. Rezultatai yra pateikti 6 lentelėje.

6 lentelė. Pedagogų subjektyvus savo sveikatos vertinimas

Sveikatos vertinimas	Pedagogai		Įstaigų vadovai	
	Absoliutus skaičius	Procentas, %	Absoliutus skaičius	Procentas, %
Labai gerai	42	19,2	3	25
Gerai	101	46,1	6	50
Vidutiniškai	62	28,3	3	25
Blogai	13	5,9	-	-
Labai blogai	1	0,5	-	-
Viso:	219	100	12	100

Iš lentelėje pateiktų duomenų matome, kad daugiausiai pedagogų savo sveikatą vertina gerai (46,1 proc.) ir vidutiniškai (28,3 proc.). Pusė įstaigos vadovų savo sveikatą vertina gerai (50 proc.), o vertinančių sveikatą blogai arba labai blogai nebuvo.

6.2. Psichosocialiniai rizikos veiksniai pedagogų darbe

Siekiant išaiškinti psichosocialinius rizikos veiksnius pedagogų darbe, respondentų buvo prašyta anketoje pažymėti jiems labiausiai tinkančius atsakymo variantus, kurie buvo susiję su darbo turiniu, darbo krūviu, darbo kontrole, tarpasmeniniais santykiais darbe, parama darbe, bei darbo sąlygomis.

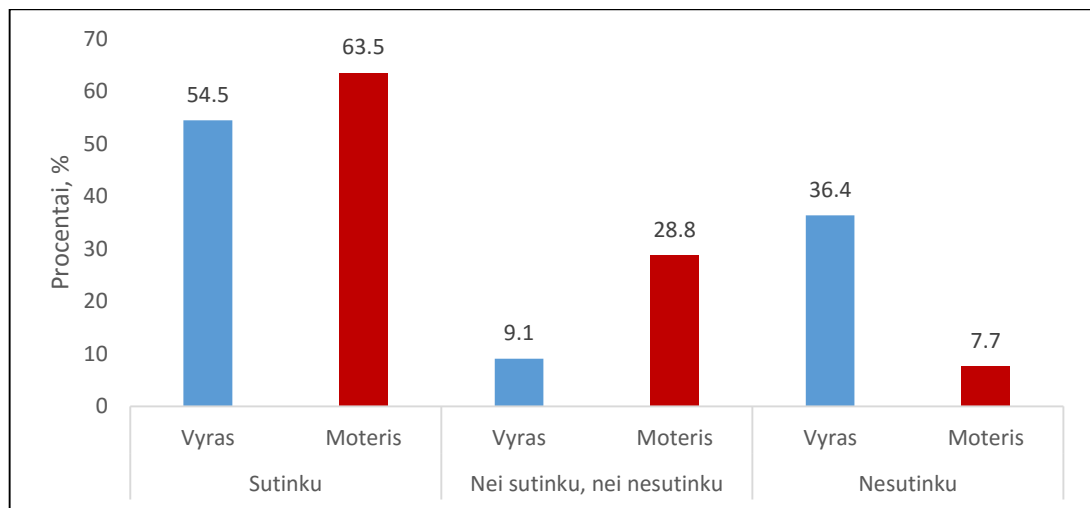
7 lentelė. Su darbo turiniu susiję klausimai

Nr.	Klausimas	Atsakymas	Absoliutus skaičius	Procentai, %
1.	Visada iš vadovo gaunu aiškias ir man	Visiškai nesutinku	1	0,5
		Nesutinku	19	8,7

	suprantamas užduotis	Nei sutinku, nei nesutinku	61	27,8
		Sutinku	98	44,7
		Visiškai sutinku	40	18,3
		Viso:	219	100
2.	Manau, kad mano darbas yra svarbus ir prasmingas	Visiškai nesutinku	1	0,5
		Nesutinku	9	4,1
		Nei sutinku, nei nesutinku	32	14,6
		Sutinku	107	48,9
		Visiškai sutinku	70	32
		Viso:	219	100
3.	Buvau tinkamai supažindintas ir apmokytas kaip atlikti visas man paskirtas užduotis. Taip pat, kaip elgtis užpuolimo bei vagystės atveju.	Visiškai nesutinku	7	3,2
		Nesutinku	16	7,3
		Nei sutinku, nei nesutinku	55	25,1
		Sutinku	80	41,1
		Visiškai sutinku	51	23,3
		Viso:	219	100
4.	Mano darbo vietoje išsamiai aptariamos darbo užduotys, tikslai bei priemonės kaip jų pasiekti	Visiškai nesutinku	1	0,5
		Nesutinku	10	4,6
		Nei sutinku, nei nesutinku	69	31,5
		Sutinku	98	44,7
		Visiškai sutinku	41	18,7

	Vsio	219	100
--	------	------------	------------

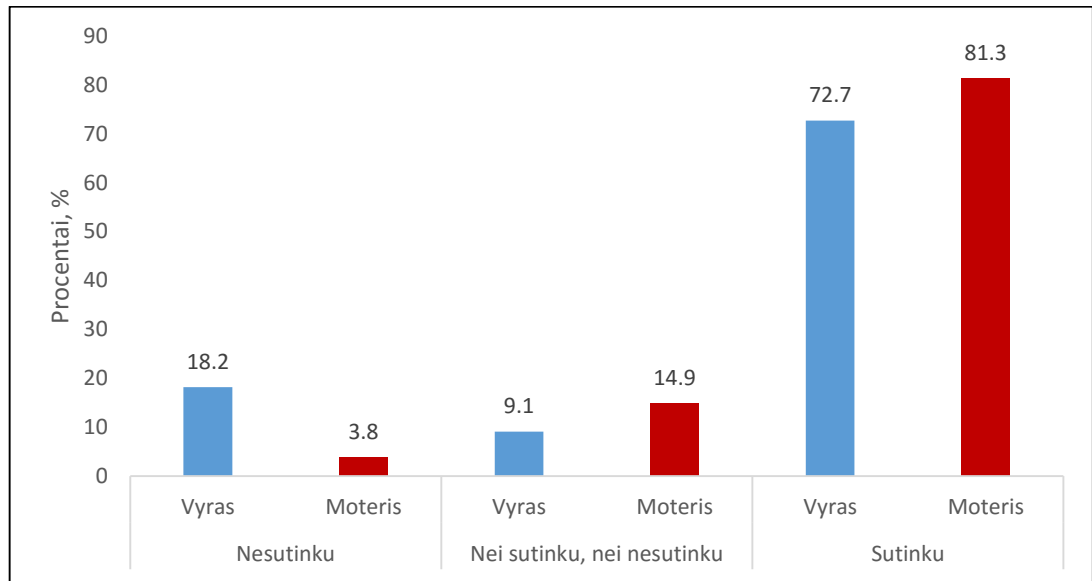
Beveik pusė pedagogų sutinka, kad gauna iš vadovo aiškias bei jiems suprantamas užduotis (44,7 proc.), o trečdalis (27,8 proc.) su šiuo teiginiu nei sutinka, nei nesutinka. 8,7 proc. respondentų su šiuo teiginiu nesutinka, t.y. negauna aiškių ir suprantamų užduočių. Dauguma pedagogų teigia, kad jų darbas yra svarbus ir prasmingas (80,9 proc.). Su teiginiu „Buvau tinkamai supažindintas ir apmokytas kaip atlikti visas man paskirtas užduotis, bei kaip elgtis užpuolimo bei vagystės atveju“ sutiko 41,1 proc. pedagogų, o 25,1 proc. nėra įsitikine šiuo klausimu. Daugiau nei pusė pusė pedagogų sutinka, kad jų darbo vietoje išsamiai aptariamoms darbo užduotys, tikslai bei priemonės kaip jų pasiekti (63,4 proc). trečdalis (31,5 proc.) nei sutinka, nei nesutinka, o 5,1 proc. nesutinka. (7 lentelė).



1 pav. Pedagogų atsakymai į klausimą „Visada iš vadovo gaunu aiškias ir man suprantamas užduotis“, pasiskirstymas pagal lytį ($\chi^2 = 7,868$; $p=0,01$)

Statistiškai reikšmingai yra daugiau moterų (63,5 proc.), kurios gauna iš vadovų aiškias ir jiems suprantamas užduotis, negu vyrų (54,5 proc.) ($p=0,006$) (1 pav.).

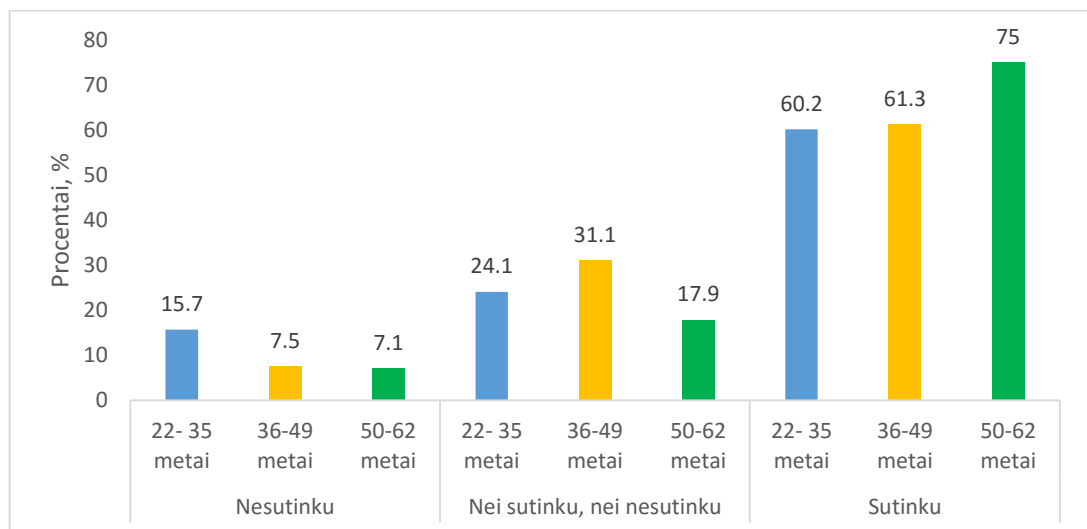
Statistiškai reikšmingo skirtumo tarp aiškių ir suprantamų užduočių gavimo bei amžiaus grupių, išsilavinimo, darbuotojų skaičiaus įstaigoje šeimyninės padeties ir užimamų pareigų nebuvo rasta.



2 pav. Pedagogų atsakymai į klausimą „Manau, kad mano darbas yra svarbus ir prasmingas“, pasiskirstymas pagal lytį ($\chi^2 = 4,066$; $p > 0,05$)

Tyrimo metu nustatyta, kad yra daugiau moterų (81,3 proc.), nei vyrų (72,7 proc.), kurios mano, kad jų darbas yra svarbus ir prasmingas. Analogiškai, pastebėta daugiau vyrų (18,2 proc.), nei moterų (3,8 proc.), kurie savo darbą laiko nesvarbiu ir neprasmingu, tačiau skirtumas nėra statistiškai reikšmingas ($p > 0,05$) (2 pav.).

Taip pat, statistiškai reikšmingų skirtumų tarp darbo svarbo ir prasmingumo suvokimo bei amžiaus grupių, išsilavinimo, darbuotojų skaičiaus įstaigoje šeimyninės padeties ir užimamų pareigų nebuvo rasta.

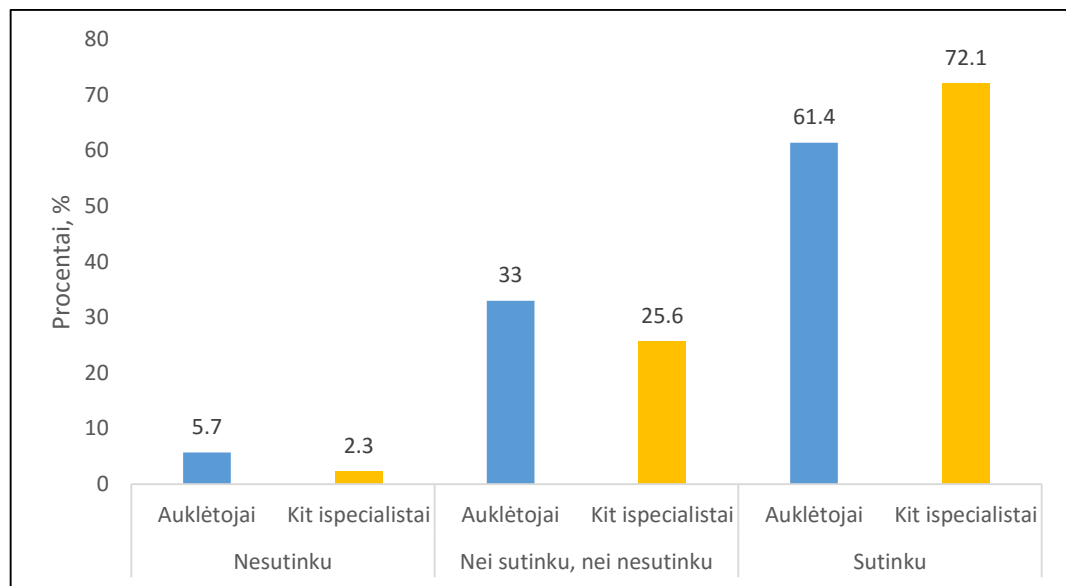


3 pav. Pedagogų atsakymai į klausimą „Buvau tinkamai supažindintas ir apmokytas, kaip atlikti visas man paskirtas užduotis, taip pat kaip elgtis užpuolimo, vagystės, sveikatos sutrikimo atveju“, pasiskirstymas pagal amžių ($\chi^2 = 7,124$; $p > 0,05$)

3 paveiksle yra pavaizduoti duomenys, kurie rodo kaip pasiskirstė pedagogų sutikimas su teiginiu „Buvau tinkamai supažindintas ir apmokytas, kaip atlikti visas man paskirtas užduotis, taip pat kaip elgtis užpuolimo, vagystės, sveikatos sutrikimo atveju“ pagal pedagogų amžių. Daugiausiai vyresnio amžiaus, t.y. 50- 62 metų amžiaus asmenų sutinka su šiuo teiginiu (75 proc.), o štai daugiau jaunesnio, 25- 35 metų amžiaus pedagogų, nesutinka su teiginiu (15,7 proc.), tačiau šie skirtumai nėra statistiškai reikšmingi ($p > 0,05$) (3 pav.).

Statistiškai reikšmingo skirtumo tarp supažindinimo ir apmokymo kaip atlikti paskirtas užduotis ir kaip elgtis tam tikrose situacijose bei amžiaus grupių, išsilavinimo, darbuotojų skaičiaus įstaigoje šeimyninės padeties ir užimamų pareigų nebuvo rasta.

Daugiau kitų sričių specialistų, kurie turi pedagoginį išsilavinimą, teigia, kad jų darbo vietoje išsamiai aptariamos darbo užduotys bei priemonės (72,1 proc.), nei auklėtojų (61,4 proc.). Šis skirtumas, taip pat, nebuvo statistiškai reikšmingas ($p > 0,05$) (4 pav.).



4 pav. Pedagogų atsakymai į klausimą „Mano darbo vietoje išsamiai aptariamos darbo užduotys, tikslai bei priemonės kaip jų pasiekti“, pasiskirstymas pagal užimamas pareigas ($\chi^2 = 1,624$; $p > 0,05$)

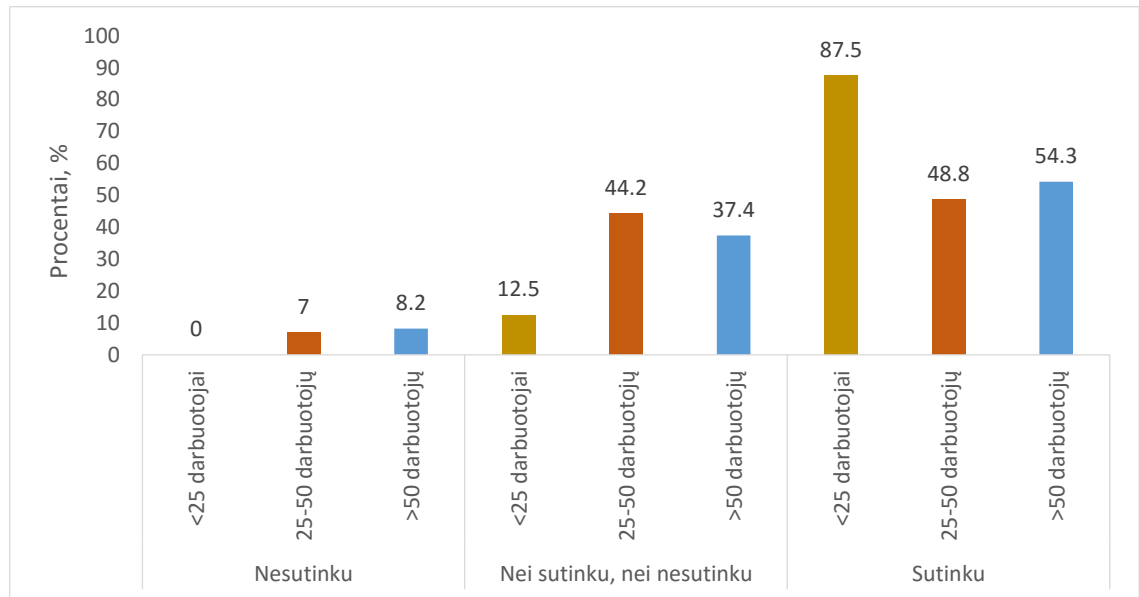
Taip pat, statistiškai reikšmingo skirtumo tarp užduočių bei tikslų aptarimo ir priemonių kaip juos pasiekti bei lyties, amžiaus grupių, išsilavinimo, darbuotojų skaičiaus, įstaigoje šeimyninės padeties nebuvo rasta.

Anketoje respondentams buvo pateikti 2 klausimai, kurie yra susiję su darbuotojų darbo krūviu. Klausimai pateikti 8 lentelėje.

8 lentelė. Su darbo krūviu susiję klausimai

Nr.	Klausimas	Atsakymas	Absolius skaičius	Procentai, %
1.	Darbe nepatiriu didelės įtampos, nesu verčiamas (-a) dirbti iki savo galimybių ribų	Visiškai nesutinku	-	-
		Nesutinku	18	18,2
		Nei sutinku, nei nesutinku	82	37,4
		Sutinku	65	29,7
		Visiškai sutinku	54	24,7
		Viso:	219	100
2.	Man pakanka laiko užduotis atlikti tinkamai, kokybiškai ir saugiai	Visiškai nesutinku	5	2,3
		Nesutinku	24	11
		Nei sutinku, nei nesutinku	64	29,2
		Sutinku	80	36,5
		Visiškai sutinku	46	21
		Viso:	219	100

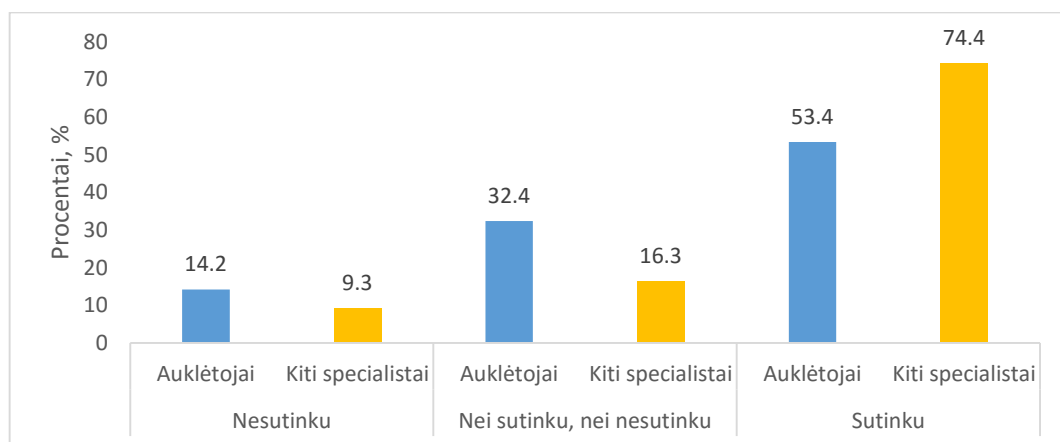
Šiek tiek daugiau negu pusė (54,4 proc.) respondentų teigia, kad jie darbe nepatiria didelės įtampos ir nėra verčiami dirbti iki savo galimybių ribų. Net 18,2 proc pedagogų nesutinka su šiuo teiginiu ir mano, kad jaučia įtampą savo darbe. Panašus skaičius repondentų teigia, kad jiems nepakanka laiko užduotis atlikti tinkama, kokybiškai ir saugiai (13,3 proc.). Vis dėl to, 57, 5 proc. respondentų mano, kad užduočių atlikimui jie turi pakankamai laiko (8 lentelė).



4 pav. Pedagogų atsakymai į klausimą „Darbe nepatiriu didelės įtampos, nesu verčiamas (-a) dirbti iki savo galimybių ribų“, pasiskirstymas pagal darbuotojų skaičių ($\chi^2 = 3,819$; $p > 0,05$)

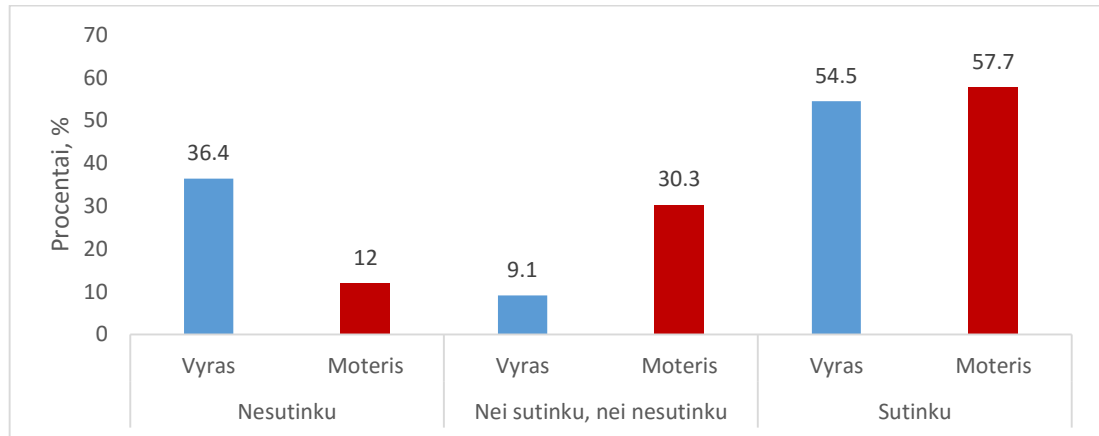
Daugiau respondentų, dirbančių ugdymo įstaigose, kur darbuotojų skaičius yra mažesnis nei 25 asmenys, mano, kad darbe nepatiria didelės įtampos (87,5 proc.), nei asmenys, dirbantys daugiau darbuotojų turinčiose ugdymo įstaigose (25- 50 darbuotojų- 48,8 proc; >50 darbuotojų- 54,3 proc.), tačiau šis skirtumas nėra statistiškai reikšmingas ($p > 0,05$)

Statistiškai reikšmingo skirtumo tarp darbe patiriamos įtampos bei lyties, amžiaus grupių, išsilavinimo, šeimyninės padėties ir užimamų pareigų nebuvo rasta.



5 pav. Pedagogų atsakymai į klausimą „Man pakanka laiko užduotis atlikti tinkamai, kokybiškai ir saugiai“, pasiskirstymas pagal užimamas pareigas ($\chi^2 = 6,346$; $p = 0,03$)

Rastas statistiškai reikšmingas skirtumas tarp laiko stokos užduotims atlikti ir užimamų pareigų ($p=0,03$). Mažiau auklėtojų (53,4 proc.), nei kitų specialistų su pedagoginiu išsilavinimu (74,4 proc.) teigia, kad jiems pakanka laiko užduotis atlikti tinkamai, kokybiškai ir saugiai ($p=0,013$). Daugiau auklėtojų (32,4 proc.), nei kitų specialistų (16,3 proc.) nei sutinka, nei nesutinka su šiuo teiginiu ($p=0,032$) (5 pav.).



6 pav. Pedagogų atsakymai į klausimą „Man pakanka laiko užduotis atlikti tinkamai, kokybiškai ir saugiai“, pasiskirstymas pagal užimamas lytį ($\chi^2 = 5,377$; $p=0,05$)

Taip pat, statistiškai reikšmingas skirtumas rastas tarp laiko stokos užduotims atlikti ir respondentų lyties ($p=0,05$). Daugiau pedagogų vyrų (36,6 proc.), nei pedagogių moterų (12 proc.) mano, kad jiems nepakanka laiko užduotims atlikti tinkamai, kokybiškai ir saugiai ($p=0,025$). (6 pav.).

Statistiškai reikšmingo skirtumo tarp laiko stokos užduotims atlikti tinkamai, kokybiškai ir saugiai bei amžiaus grupių, išsilavinimo, šeimyninės padėties ir darbuotojų skaičiaus įstaigoje nebuvo rasta.

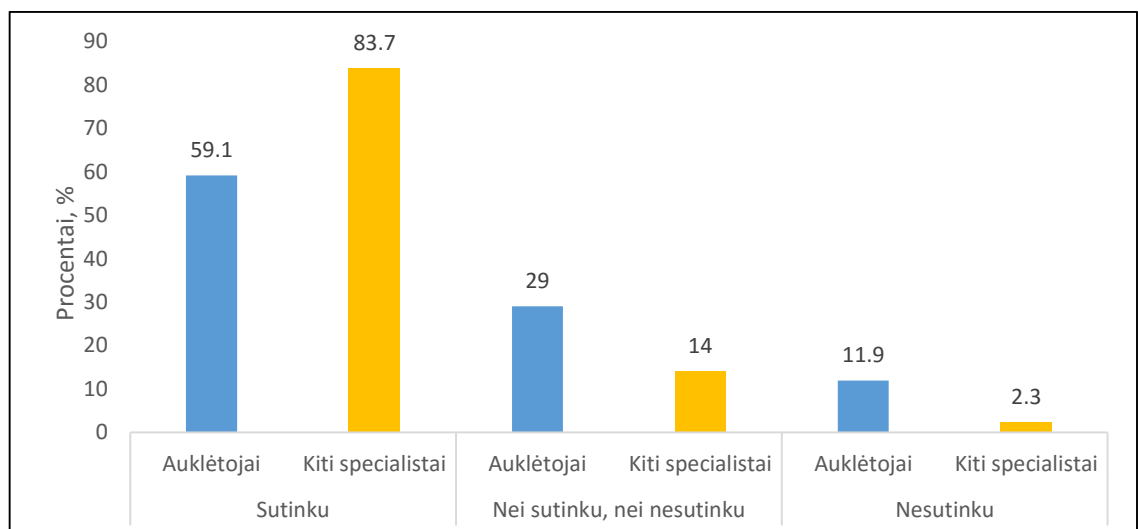
Anketoje respondentams buvo pateikti 2 klausimai, kurie yra susiję su darbo kontrole bei darbuotojų vaidmeniu darbe. Klausimai pateikti 9 lentelėje.

9 lentelė. Su darbo kontrole ir vaidmeniu darbe susiję klausimai

Nr.	Klausimas	Atsakymas	Absoliutus skaičius	Procentai, %
1.	Galiu daryti įtaką savo darbui: priimti	Visiškai nesutinku	2	0,9
		Nesutinku	20	9,1

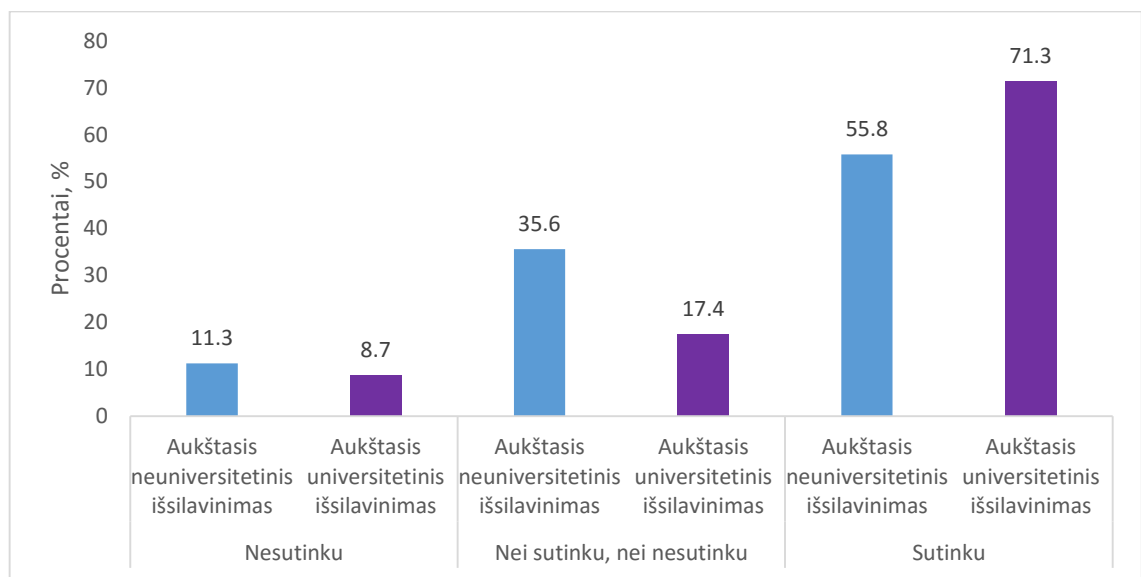
	sprendimus ir priiimti atsakomybę	Nei sutinku, nei nesutinku	57	26,0
		Sutinku	90	41,1
		Visiškai sutinku	50	22,8
		Viso:	219	100
2.	Mano nuomonė ir pasiūlymai visada yra išklausomi	Visiškai nesutinku	2	0,9
		Nesutinku	16	7,3
		Nei sutinku, nei nesutinku	62	28,3
		Sutinku	90	41,1
		Visiškai sutinku	49	22,4
		Viso:	219	100

Daugiausiai pedagogų teigia, kad gali daryti įtaką savo darbui, t.y. priimti sprendimus ir priimti atsakomybę (63,9 proc.). 26 proc. respondentų nėra įsitikine ar jie sutinka su pateiktu teiginiu ar ne. Dalis pedagogų (10 proc.) teigia, kad neturi įtakos savo darbui. 63,5 proc pedagogų sutinka su teiginiu, kad jų nuomonė yra išklausoma. Beveik trečdalis (28,3 proc.) su šiuo teiginiu nei sutinka nei ne. 8,2 proc. pedagogų teigia, kad nėra išklausoma jų nuomonė ir pasiūlymai (9 lentelė).



7 pav. Pedagogų atsakymai į klausimą „Galiu daryti įtaką savo darbui: priimti sprendimus ir prisiimti atsakomybę“, pasiskirstymas pagal užimamas pareigas ($\chi^2=9,451$; $p<0,01$)

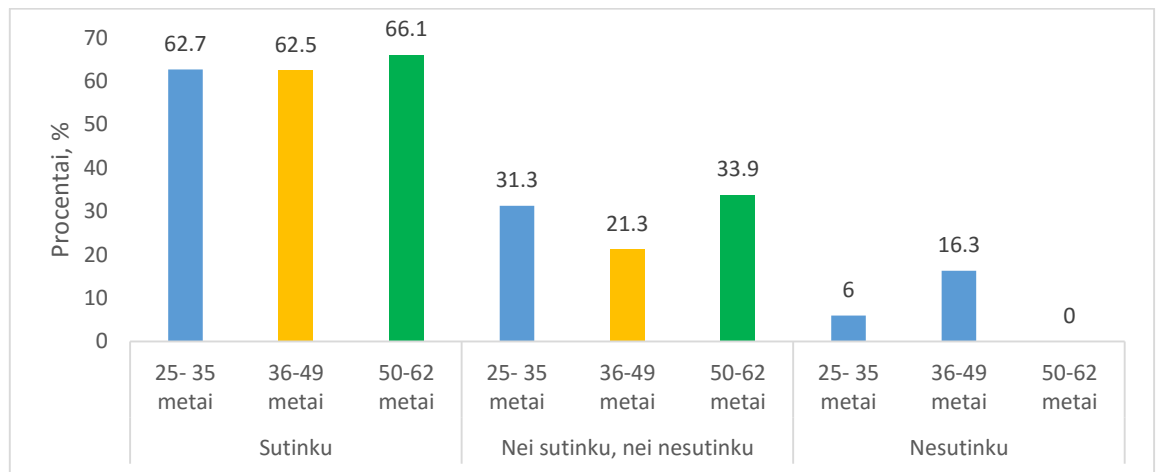
Buvo nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas tarp dalėjimo daryti įtaką savo darbe ir užimamų pareigų ($p<0,01$). Mažiau auklėtojų (59,1 proc.), nei kitų sričių specialistų su pedagoginiu išsilavinimu (83,7 proc.) (logopedai, socialiniai darbuotojai, psichologai, direktoriaus pavaduotojai ugdymui bei meninio ugdymo pedagogai) mano, kad gali daryti įtaką savo darbui ($p=0,002$). Daugiau auklėtojų (proc.), nei kitų specialistų su pedagoginiu išsilavinimu nei sutinka, nei nesutinka, kad gali daryti įtaką savo darbui ($p= 0,04$) (7 pav.).



8 pav. Pedagogų atsakymai į klausimą „Galiu daryti įtaką savo darbui: priimti sprendimus ir prisiimti atsakomybę“, pasiskirstymas pagal išsilavinimą ($\chi^2=9,383$; $p=0,008$)

Rastas statistiškai reikšmingas skirtumas tarp galėjimo daryti įtaką savo darbe ir išsilavinimo ($p=0,008$). Daugiau aukštąjį universitetinį išsilavinimą turinčių pedagogų (71,3 proc.) teigia, kad gali daryti įtaką savo darbui bei priimti sprendimus ir prisiimti atsakomybę, nei pedagogai, turintys aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą (55,8 proc.) ($p=0,021$). Neturinčių nuomonės šiuo klausimu, tai yra, nei sutinkančiu, nei nesutinkančiu yra daugiau pedagogų su aukštuoju neuniversitetiniu išsilavinimu (35,6 proc.), nei pedagogų su aukštuoju universitetiniu išsilavinimu (17,4 proc.) ($p=0,003$). (8 pav.).

Statistiškai reikšmingo skirtumo tarp įtakos turėjimo savo darbe bei lyties, amžiaus grupių, šeimyninės padėties ir darbuotojų skaičiaus įstaigoje nebuvo rasta.



9 pav. Pedagogų atsakymai į klausimą „Mano nuomonė ir pasiūlymai visada yra išklausomi“, pasiskirstymas pagal amžiaus grupes ($\chi^2 = 14,158$; $p=0,006$)

Statistiškai reikšmingas skirtumas buvo rastas tarp nuomonių ir pasiūlymų išklausymo bei amžiaus grupių ($p=0,006$). Daugiau buvo 36-49 metų amžiaus žmonių (16,3 proc.) manančių, kad jų nuomonė ir pasiūlymai darbe nėra išklausomi, nei jaunesnio amžiaus žmonių (6 proc.) ($p=0,034$). Nebuvo nei vieno 50-62 metų amžiaus grupės asmens, kuris nesutiktu su teiginiu, kad jo nuomonė yra išklausoma. (9 pav.).

Statistiškai reikšmingo skirtumo tarp pedagogų nuomonės ir pasiūlymų išklausymo bei lyties, išsilavinimo, šeimyninės padėties, užimamų pareigų ir darbuotojų skaičiaus įstaigoje nebuvo rasta.

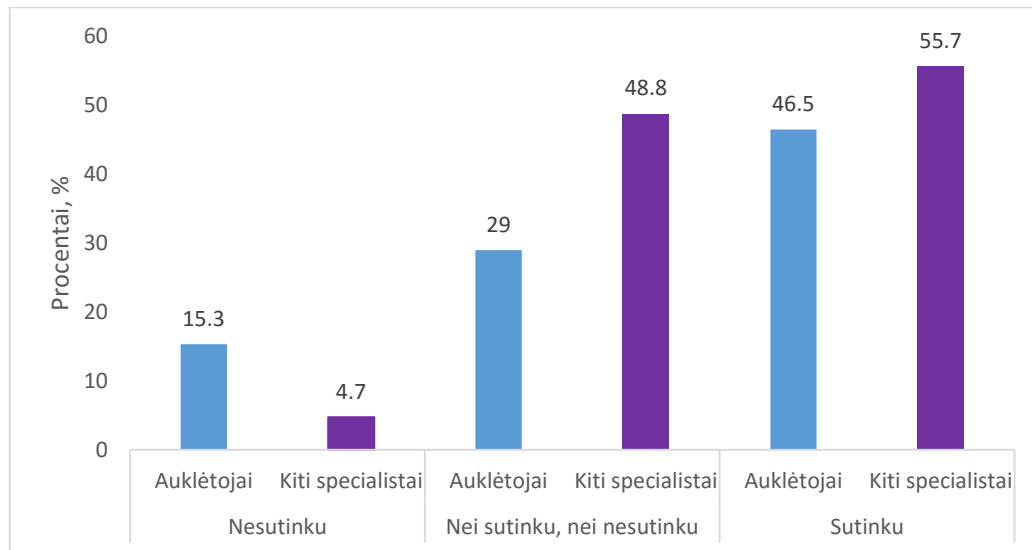
Anketoje respondentams buvo pateikti 4 klausimai, kurie yra susiję su tarpasmeniniais santykiais darbe su bendradarbiais ir auklėtinių tėvais. Klausimai pateikti 10 lentelėje.

10 lentelė. Su tarpasmeniniais santykiais darbe susiję klausimai

Nr.	Klausimas	Atsakymas	Absoliutus skaičius	Procentai, %
1.	Darbe nekyla tarpasmeninių konfliktų ar	Visiškai nesutinku	3	1,4
		Nesutinku	24	11
		Nei sutinku, nei nesutinku	75	34,2
		Sutinku	87	39,7

	konfliktų tarp darbuotojų grupių	Visiškai sutinku	30	13,7
		Viso:	219	100
2.	Darbe nekyla su konfliktų su auklėtinių tėvais	Visiškai nesutinku	10	4,6
		Nesutinku	30	13,7
		Nei sutinku, nei nesutinku	68	31,1
		Sutinku	63	28,8
		Visiškai sutinku	48	21,9
		Viso:	219	100
3.	Kilusios problemos tarp darbuotojų ir vadovų visuomet būna išspręstos iki galo;	Visiškai nesutinku	2	0,9
		Nesutinku	10	4,6
		Nei sutinku, nei nesutinku	76	34,7
		Sutinku	99	45,2
		Visiškai sutinku	32	14,6
		Viso:	219	100
4.	Darbe nesijaučiu vienišas (-a) visuomet galiu pabendrauti su kolegomis;	Visiškai nesutinku	1	0,5
		Nesutinku	3	1,4
		Nei sutinku, nei nesutinku	42	19,2
		Sutinku	98	44,7
		Visiškai sutinku	75	34,2
		Vsio	219	100

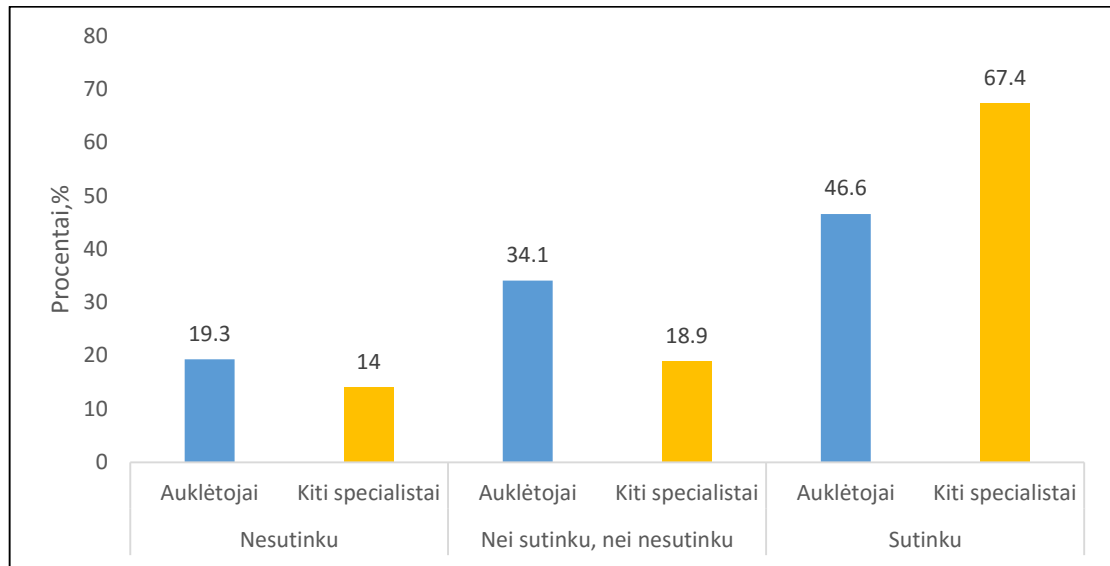
Su teiginiu „Darbe nekyla tarpasmeninių konfliktų ir konfliktų tarp darbuotojų grupių” šiek tiek daugiau nei pusė respondentų sutiko (53,4 proc.). 34,2 proc. respondentų nebuvo įsitikinę ar sutinka su teiginiu ar ne ir net 12,4 proc. yra įsitikinę, kad konfliktai kyla jų darbe. Beveik penktadalis pedagogų teigia, kad jų darbe kyla konfliktai su auklėtinių tėvais (18,3 proc.). Pusė pedagogų mano, kad konfliktų su tėvais nekyla (50,7 proc.). Net trečdalis respondentų nėra įsitikinę, kad kilusios problemos tarp darbuotojų ir vadovų visuomet būna išspręstos iki galo (34,7 proc.), 59,8 proc. respondentų teigia, kad kilusios problemos būna išspręstos ir tik 5,5 proc. teigia, kad nebūna. Didžioji dauguma teigia, kad nesijaučia vieniši darbe ir gali pabendrauti su kolegomis (78,9 proc.). Tik 1,9 proc. darbuotojų mano, kad yra vieniši ir neturi su kuo pabendrauti darbe (10 lentelė).



10 pav. Pedagogų atsakymai į klausimą „Darbe nekyla tarpasmeninių konfliktų ar konfliktų tarp darbuotojų grupių, pasiskirstymas pagal užimamas pareigas ($\chi^2 = 7,667$; $p=0,02$)

Statistiškai reikšmingas skirtumas buvo rastas tarp nuomonės apie tarpasmeninius konfliktus darbe ir užimamų pareigų ($p=0,02$) Daugiau kitų specialistų su pedagoginiu išsilavinimu (48,8 proc.) nei sutinka, nei nesutinka su teiginiu, kad darbe nekyla tarpasmeninių konfliktų, nei auklėtojų (29 proc.) ($p=0,014$) (10 pav.).

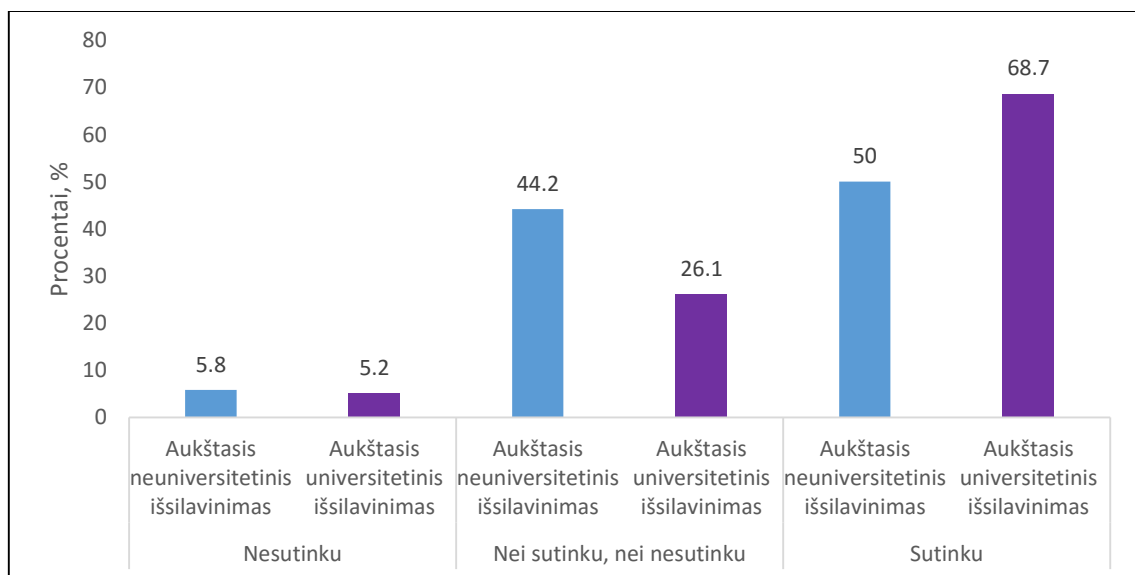
Statistiškai reikšmingo skirtumo tarp nuomonės apie tarpasmeninius konfliktus ar konfliktus tarp darbuotojų grupių bei lyties, amžiaus grupių, išsilavinimo, šeimyninės padėties, ir darbuotojų skaičiaus įstaigoje nebuvo rasta.



11 pav. Pedagogų atsakymai į klausimą „Darbe nekyla konfliktų su auklėtinių tėvais“, pasiskirstymas pagal užimamas pareigas ($\chi^2 = 6,178$; $p=0,04$)

Statistiškai reikšmingai skiriasi skirtingas pareigas užimančių asmenų nuomonė apie kylančius konfliktus su tėvais ($p=0,04$). Daugiau kitų specialistų su pedagoginiu išsilavinimu sutinka, kad darbe nekyla konfliktų su tėvais (67,4 proc.), nei auklėtojų (46,6proc.) ($p= 0,014$) (11 pav.).

Statistiškai reikšmingo skirtumo tarp nuomonės apie konfliktus su auklėtinių tėvais bei lyties, amžiaus grupių, išsilavinimo, šeimyninės padėties, ir darbuotojų skaičiaus įstaigoje nebuvo rasta.

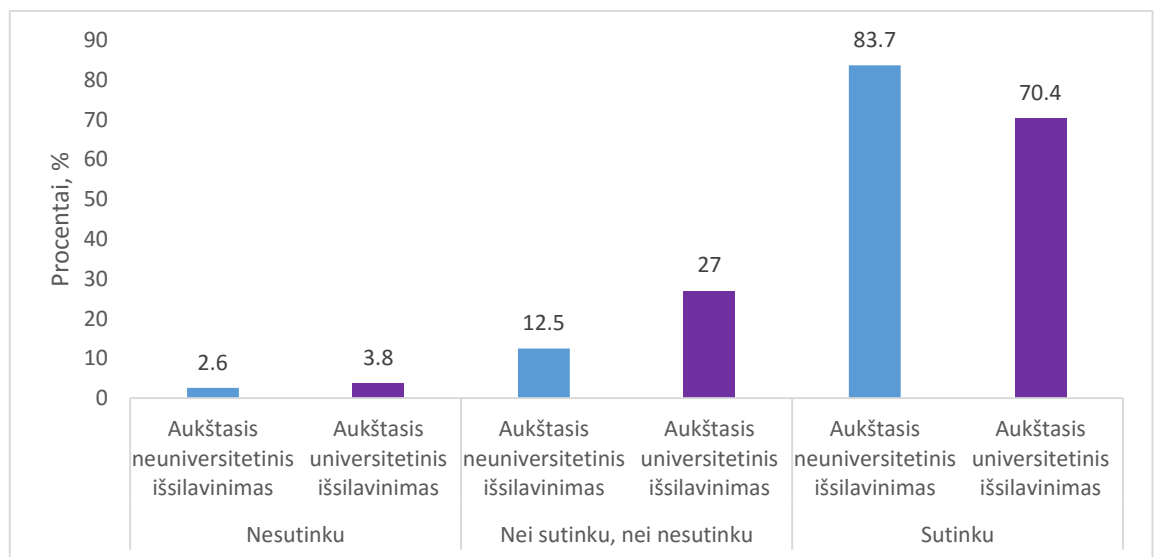


12 pav. Pedagogų atsakymai į klausimą „Kiliosios problemos tarp darbuotojų ir vadovų visuomet būna išspręstos iki galo“, pasiskirstymas pagal išsilavinimą ($\chi^2 = 8,402$; $p=0,01$)

Buvo nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas tarp darbuotojų ir vadovų problemų sprendimo ir išsilavinimo ($p=0,01$). Daugiau aukštąjį universitetinį išsilavinimą turinčių asmenų (68,7 proc.) teigia, kad kiliosios problemos tarp vadovų ir darbuotojų būna išspręstos iki galo, nei aukštojo universitetinio išsilavinimo neturintys darbuotojai (50 proc.) ($p=0,005$). Daugiau aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą turinčių pedagogų (44,2 proc.) nėra įsitikinę šiuo klausimu ir nei sutinka, nei nesutinka su juo, nei aukštąjį universitetinį išsilavinimą turintys pedagogai (26,1 proc.) ($p=0,006$) (12 pav.).

Statistiškai reikšmingo skirtumo tarp darbuotojų ir vadovų konfliktų sprendimo bei lyties, amžiaus grupių, užimamų pareigų, šeimyninės padėties, ir darbuotojų skaičiaus įstaigoje nebuvo rasta.

Statistiškai reikšmingas skirtumas nustatytas tarp vienišumo darbe ir išsilavinimo ($p=0,02$). Daugiau aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą turinčių pedagogų (83,7 proc.) teigia, kad darbe nesijaučia vieniši ir gali pabendrauti su bendradarbiais, nei aukštąjį universitetinį išsilavinimą turintys pedagogai (70,4 proc.) ($p=0,021$). Daugiau aukštąjį universitetinį išsilavinimą turinčių pedagogų (27 proc.) nei sutinka nei nesutinka su teiginiu, kad darbe nesijaučia vieniši, nei aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą turintys pedagogai (12,5 proc.) ($p=0,009$) (13 pav.).



13 pav. Pedagogų atsakymai į klausimą „Darbe nesijaučiu vienišas (-a), visuomet galiu pabendrauti su kolegomis“, pasiskirstymas pagal išsilavinimą ($\chi^2 = 7,280$; $p=0,02$)

Statistiškai reikšmingo skirtumo tarp vienišumo darbe bei lyties, amžiaus grupių, šeimyninės padėties, užimamų pareigų ir darbuotojų skaičiaus įstaigoje nebuvo rasta.

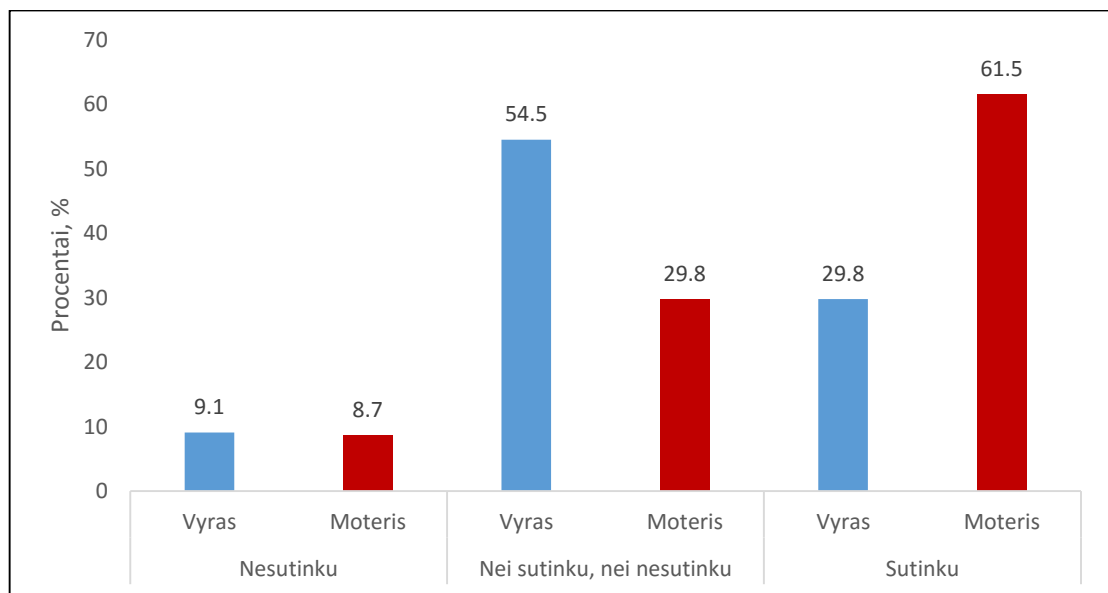
Anketoje respondentams buvo pateikti 3 klausimai, kurie yra susiję su darbuotojų parama darbe. Klausimai pateikti 11 lentelėje.

11 lentelė. Su parama darbe susiję klausimai

Nr.	Klausimas	Atsakymas	Absoliutus skaičius	Procentai, %
1.	Iš savo vadovo sulaukiu pagalbos ir paramos, kurios man gali prireikti	Visiškai nesutinku	1	0,5
		Nesutinku	18	8,2
		Nei sutinku, nei nesutinku	68	31,1
		Sutinku	82	37,4
		Visiškai sutinku	50	22,8
		Viso:	219	100
2.	Mane visuomet pasiekia atsiliepimai apie mano darbą	Visiškai nesutinku	3	1,4
		Nesutinku	13	5,9
		Nei sutinku, nei nesutinku	61	27,9
		Sutinku	108	49,3
		Visiškai sutinku	34	15,5
		Viso:	219	100
3.	Man padėkoja už gerai atliktą darbą	Visiškai nesutinku	1	0,5
		Nesutinku	28	12,8
		Nei sutinku, nei nesutinku	62	28,3
		Sutinku	84	38,4

		Visiškai sutinku	44	20,1
		Viso:	219	100

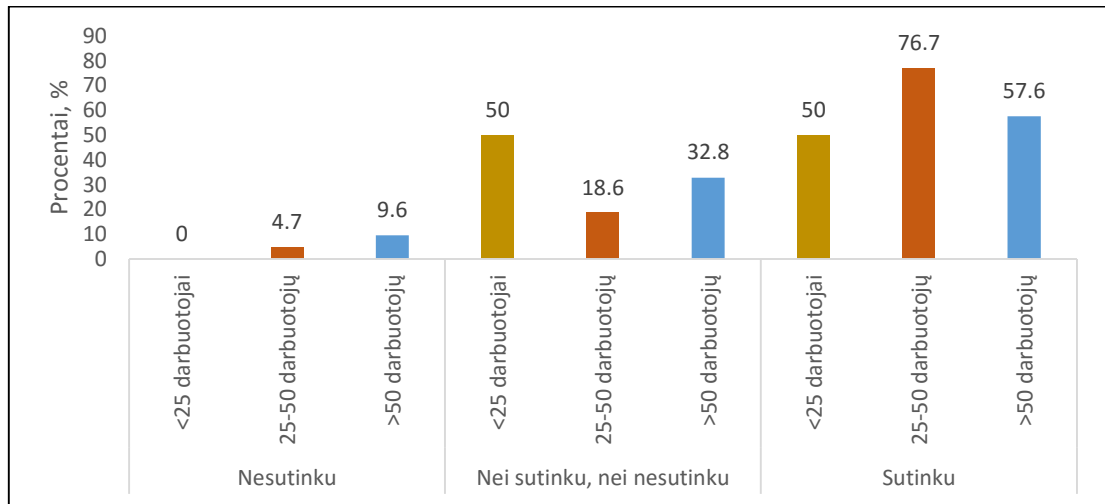
60,2 proc. respondentų teigia, kad sulaukia iš savo vadovo pagalbos ir paramos, kurios jiems gali prireikti. 8,7 proc. respondentų turi kitokią nuomonę apie šį teiginį ir mano, kad pagalbos ir paramos iš vadovo nesulaukia. Trečdalis respondentų neturi nuomonės apie šį teiginį (31,1 proc.). 64,8 proc. respondentų visuomet gauna atsiliepimus apie jų darbą, o 7,3 proc. teigia, kad jų nepasiekia atsiliepimai apie jų darbą. Daugiau nei pusei respondentų (58,5 proc.) yra padėkojama už gerai atliktą darbą. Net 13,3 proc. respondentų teigia, kad jiems nėra atsidėkojama už gerai atliktą darbą. Beveik trečdalis (28,3 proc.) pedagogų su šiuo teiginiu nei sutinka, nei nesutinka (10 lentelė).



14 pav. Pedagogų atsakymai į klausimą „Iš savo vadovo sulaukiu pagalbos ir paramos, kurios man gali prireikti“, pasiskirstymas pagal lytį ($\chi^2 = 3,271$; $p > 0,05$)

Daugiau moterų (61,5 proc.), nei vyrų (29,8 proc.), teigia, kad iš savo vadovo sulaukia pagalbos ir paramos, kurios jiems gali prireikti, tačiau šis skirtumas yra statistiškai nereikšmingas ($p > 0,05$) (14 pav.)

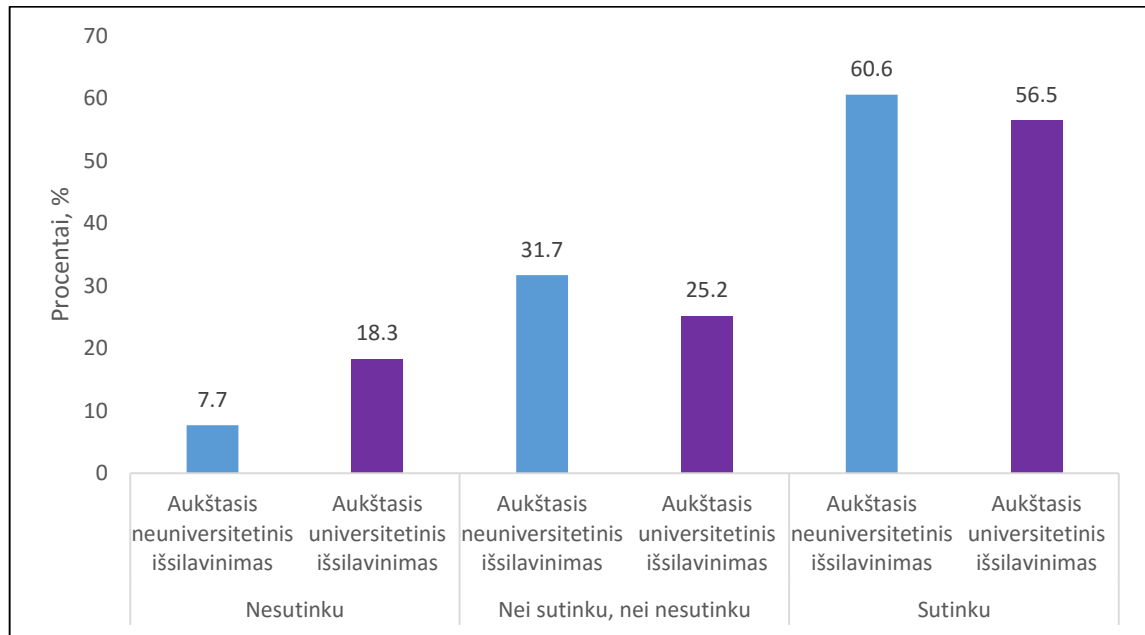
Taip pat, statistiškai reikšmingo skirtumo tarp pagalbos ir paramos iš vadovo pusės bei amžiaus grupių, išsilavinimo, šeimyninės padėties, užimamų pareigų ir darbuotojų skaičiaus įstaigoje nebuvo rasta.



15 pav. Pedagogų atsakymai į klausimą „Mane visuomet pasiekia atsiliepimai apie mano darbą“, pasiskirstymas pagal darbuotojų skaičių ($\chi^2 = 10,0$; $p=0,03$)

Rastas statistiškai reikšmingas skirtumas tarp atsiliepimų apie darbą ir darbuotojų skaičiaus ugdymo įstaigoje ($p=0,03$). Daugiau darbuotojų iš ugdymo įstaigų, kuriose darbuotojų skaičius yra 25-50 teigia (76,7 proc.), kad juos visuomet pasiekia atsiliepimai apie jų darbą, nei respondentai iš didesnių ugdymo įstaigų (57,6 proc.) ($p=0,004$). Daugiau respondentų, kurie dirba ikimokyklinio ugdymo įstaigose, kur darbuotojų skaičius yra <25 darbuotojai nei sutinka nei nesutinka su šiuo teiginiu, negu respondentai iš ugdymo įstaigų, kur darbuotojų skaičius yra 25-50 ($p=0,035$) (15 pav.).

Statistiškai reikšmingo skirtumo tarp atsiliepimų darbe gavimo bei lyties, amžiaus grupių, išsilavinimo, šeimyninės padėties ir užimamų pareigų nebuvo rasta.



16 pav. Pedagogų atsakymai į klausimą „Man padėjo už gerai atliktą darbą“, pasiskirstymas pagal išsilavinimą ($\chi^2 = 5,578$; $p=0,05$)

Statistiškai reikšmingai skiriasi pedagogų sutikimas su teiginiu „Man padėjo už gerai atliktą darbą“ ($p=0,05$). Daugiau aukštąjį universitetinį išsilavinimą turinčių pedagogų (18,3 proc.), mano, kad jiems nėra atsidėkojama už gerai atliktą darbą, nei pedagogai turintys aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą (7,7 proc.) ($p=0,022$) (16 pav.)

Statistiškai reikšmingo skirtumo tarp vienišumo darbe bei lyties, amžiaus grupių, šeimyninės padėties, užimamų pareigų ir darbuotojų skaičiaus įstaigoje nebuvo rasta.

Anketoje respondentams buvo pateikti 4 klausimai, kurie yra susiję su darbuotojų darbo sąlygomis. Klausimai pateikti 12 lentelėje.

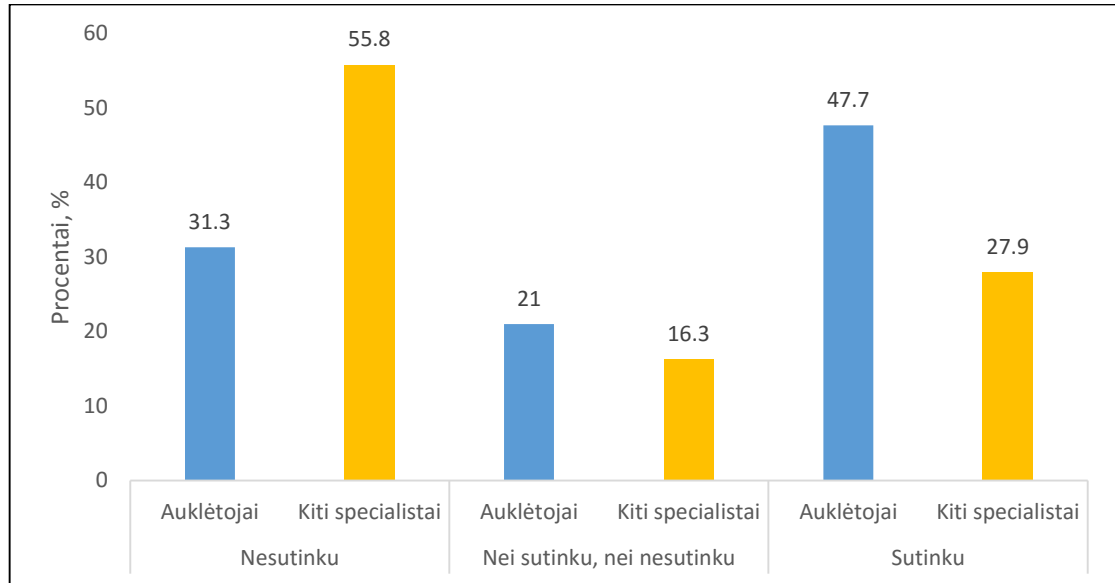
12 lentelė. Su darbo sąlygomis susiję klausimai

Nr.	Klausimas	Atsakymas	Absoliutus skaičius	Procentai, %
1.	Mano darbe yra rizika, kad kažkas iš aplinkinių gali būti sužeistas	Visiškai nesutinku	38	17,4
		Nesutinku	47	21,5
		Nei sutinku, nei nesutinku	44	20,1
		Sutinku	51	23,3

		Visiškai sutinku	39	17,8
		Viso:	219	100
2.	Mano sveikatai ir saugai nekelia pavojaus smurtas, grąsinimai bei užpuolimai	Visiškai nesutinku	6	2,7
		Nesutinku	1	0,5
		Nei sutinku, nei nesutinku	26	11,8
		Sutinku	48	21,9
		Visiškai sutinku	138	63
		Viso:	219	100
3.	Mano darbo vietoje nepasitaikė bauginimų ar priekabiavimo atvejų	Visiškai nesutinku	-	-
		Nesutinku	3	1,4
		Nei sutinku, nei nesutinku	22	10,0
		Sutinku	63	28,8
		Visiškai sutinku	131	59,8
		Viso:	219	100
4.	Psichologinė atmosfera darbe yra gera	Visiškai nesutinku	-	-
		Nesutinku	19	8,7
		Nei sutinku, nei nesutinku	54	24,7
		Sutinku	86	39,3
		Visiškai sutinku	60	27,4

41, 1 proc. pedagogų teigia, kad jų darbe yra rizika, kad kažkas iš aplinkinių gali būti sužeistas, o 38,9 proc. pedagogų mano, kad rizikos susižeisti aplinkiniams nėra. Didžioji dauguma respondentų teigia, kad jų sveikatai ir saugai darbe nekelia pavojaus smurtas, grąsinimai bei

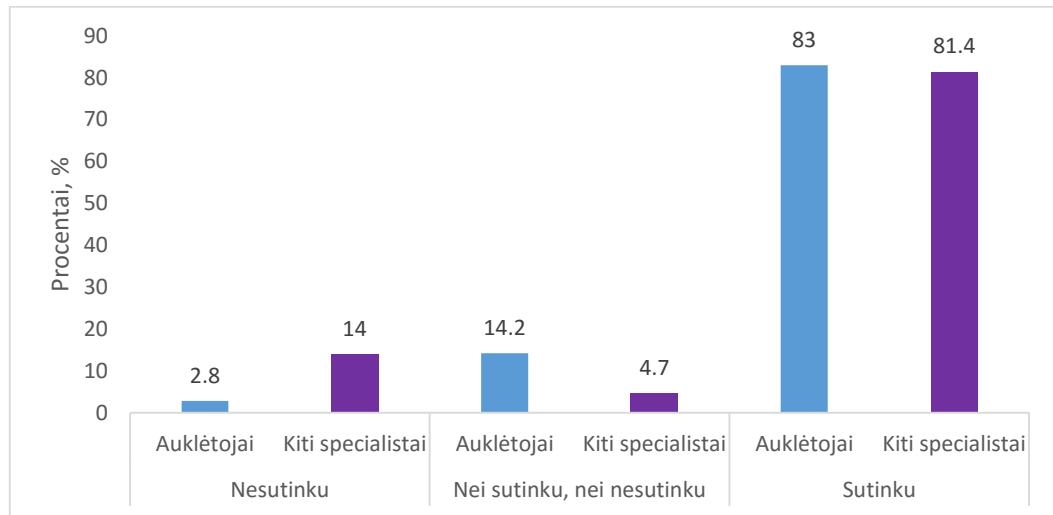
užpuolimai (84,9 proc.), tačiau 3,2 proc. respondentų pažymėjo jaučiantys, kad tokia rizika yra. Dauguma respondentų yra įsitikinę, kad jų darbo vietoje nepasitaikė bauginimo ir priekabiavimo atvejų (88,6 proc.). 10 proc. nėra įsitikinę šiuo klausimu ir 1,4 proc. mano, kad jų darbo vietoje pasitaikė tokių atvejų. Daugiau nei pusė (66,7 proc.) respondentų teigia, kad psichologinė atmosfera yra gera, o 8,7 proc. mano, kad psichologinė atmosfera yra bloga (12 lentelė).



17 pav. Pedagogų atsakymai į klausimą „Mano darbe yra rizika, kad kažkas iš aplinkinių gali būti sužeistas“, pasiskirstymas pagal užimamas pareigas ($\chi^2 = 9,264$; $p < 0,01$)

Rastas statistiškai reikšmingas skirtumas tarp rizikos, kad kažkas iš aplinkinių gali būti sužeistas ir užimamų pareigų ($p < 0,01$). Daugiau auklėtojų (47,7 proc.) mano, kad jų darbe yra rizika, kad kažkas iš aplinkinių gali būti sužeistas, nei kitų sričių specialistų, turinčių pedagoginį išsilavinimą (27,9 proc.) ($p = 0,021$). Analogiškai, daugiau specialistų su pedagoginiu išsilavinimu (55,8 proc.) teigia, kad tokios rizikos jų darbe nėra, nei auklėtojų (31,3 proc.) ($p = 0,003$) (17 pav.).

Statistiškai reikšmingo skirtumo tarp rizikos, kad kažkas iš aplinkinių gali būti sužeistas bei lyties, amžiaus grupių, išsilavinimo, šeimyninės padėties ir darbuotojų skaičiaus įstaigoje nebuvo rasta.

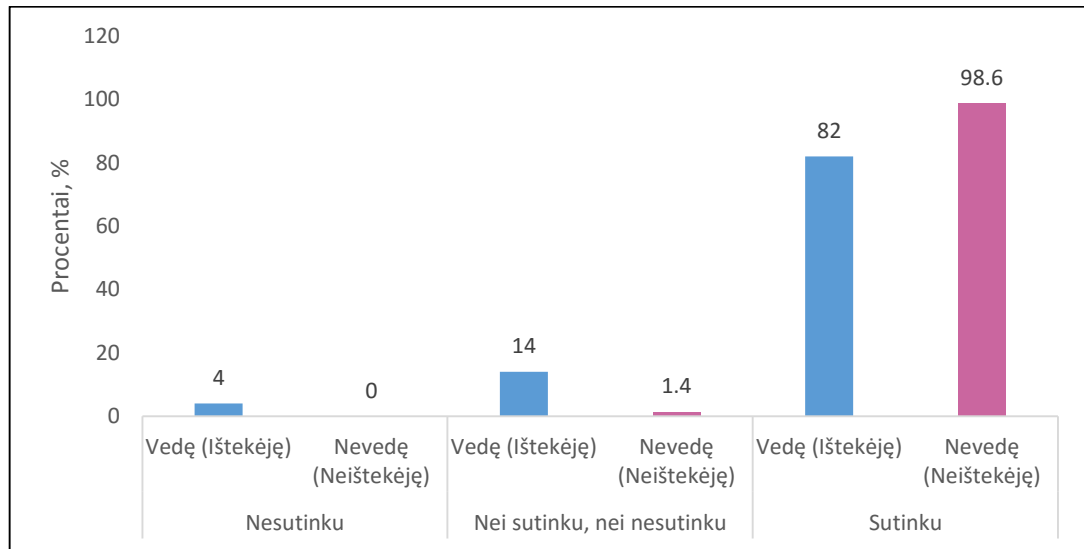


18 pav. Pedagogų atsakymai į klausimą „Mano sveikatai ir saugai darbe nekelia pavojaus smurtas, grąšinimai bei užpuolimai“, pasiskirstymas pagal užimamas pareigas ($\chi^2=9,491$; $p=0,007$)

Buvo nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas tarp smurto, grąšinimų bei užpuolimų pavojaus ir užimamų pareigų ($p=0,007$). Daugiau specialistų (14 proc.), nei auklėtojų (2,8 proc.), teigia, kad jų sveikatai ir saugai darbe kelia pavojų smurtas, grąšinimai bei užpuolimai ($p=0,005$) (18 pav.).

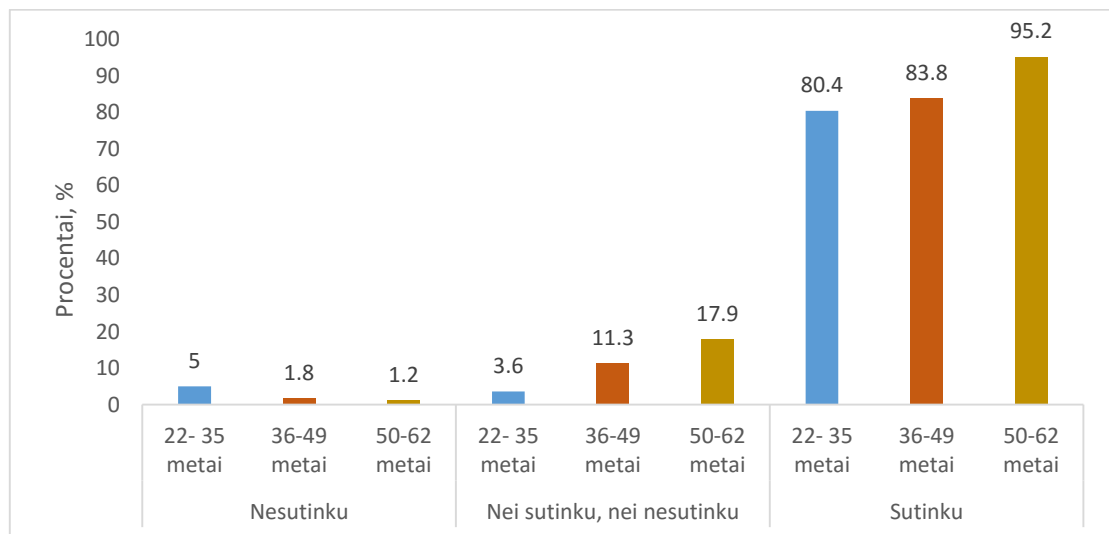
Statistiškai reikšmingo skirtumo tarp smurto, grąšinimų arba užpuolimų pavojaus darbe bei lyties, amžiaus grupių, išsilavinimo, šeimyninės padeties ir darbuotojų skaičiaus įstaigoje nebuvo rasta.

Rastas statistiškai reikšmingas skirtumas tarp bauginimų ir priekabiavimo rizikos ir šeimyninės padeties ($p<0,05$). Daugiau nevedusių arba neištekėjusių pedagogų (98,6 proc.) mano, kad jų darbo vietoje nepasitaikė bauginimo ir priekabiavimo atvejų, nei vedusių arba ištekėjusių (82 proc.) ($p<0,001$). Daugiau vedusių arba ištekėjusių respondentų (14 proc.), negu nevedusių ar netekėjusių (1,4 proc.) neturi nuomonės šiuo klausimu ($p=0,002$) (19 pav.).



1p pav. Pedagogų atsakymai į klausimą „Mano darbo vietoje nepasitaikė bauginimo ar priekabiavimo atvejų“, pasiskirstymas pagal šeimyninę padėtį ($\chi^2 = 12,585$; $p < 0,05$)

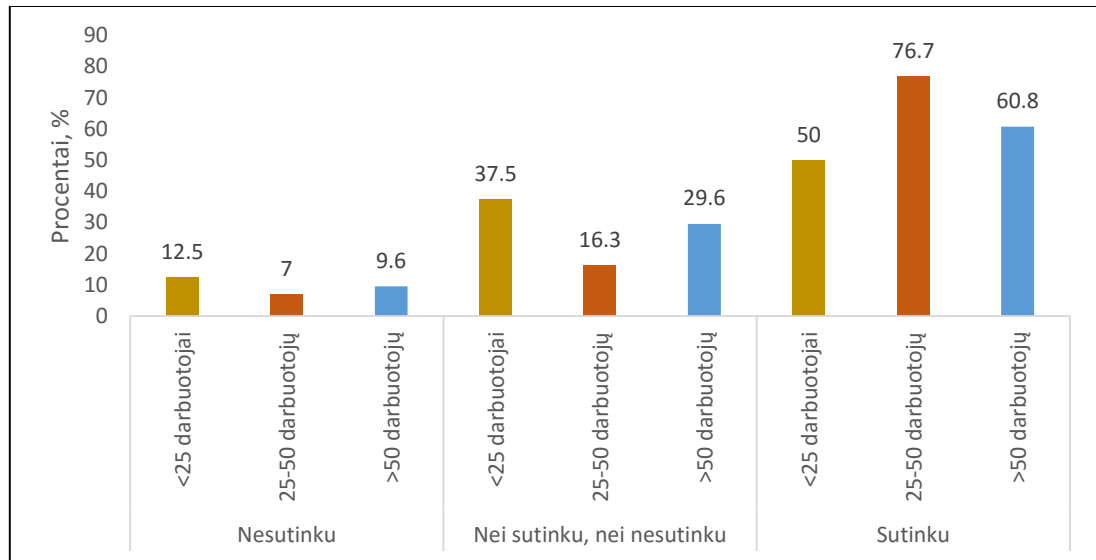
Taip pat, statistiškai reikšmingas skirtumas pastebėtas tarp bauginimo ir priekabiavimo rizikos ir amžiaus ($p = 0,02$). Daugiau vyresnio amžiaus pedagogų (95,2 proc.) teigia, kad jų darbo vietoje nepasitaikė bauginimo ar priekabiavimo atvejų, nei jauniausioje amžiaus grupėje (80,4 proc.) ($p = 0,007$) (20 pav.).



20 pav. Pedagogų atsakymai į klausimą „Mano darbo vietoje nepasitaikė bauginimo ar priekabiavimo atvejų“, pasiskirstymas pagal amžiaus grupes ($\chi^2 = 10,137$; $p = 0,02$)

Statistiškai reikšmingo skirtumo tarp bauginimo ir priekabiavimo atvejų darbe bei lyties, išsilavinimo, šeimyninės padėties, užimamų pareigų ir darbuotojų skaičiaus įstaigoje nebuvo rasta.

Rastas statistiškai reikšmingas skirtumas tarp psichosocialinės atmosferos darbe ir darbuotojų skaičiaus ugdymo įstaigoje ($p=0,05$). Daugiau pedagogų, kurių darbo vietoje dirba 25-50 darbuotojai, nei pedagogų, kurių darbo vietoje dirba >50 darbuotojai, teigia, kad psichologinė atmosfera darbe yra gera ($p=0,014$). (21 pav.).



21 pav. Pedagogų atsakymai į klausimą „Psichologinė atmosfera darbe yra gera“, pasiskirstymas pagal darbuotojų skaičių ($p=0,05$)

Statistiškai reikšmingo skirtumo tarp psichologinės atmosferos darbe bei lyties, amžiaus grupių, išsilavinimo, šeimyninės padėties ir užimamų pareigų nebuvo rasta.

6.3. Psichosocialinė rizika darbe įstaigos vadovų vertinimu

Siekiant išaiškinti kaip vadovai vertina psichosocialinius rizikos veiksnius darbe, respondentų buvo prašyta anketoje pažymėti jiems labiausiai tinkančius atsakymo variantus, kurie buvo susiję su darbuotojų darbo turiniu, darbo krūviu, darbo kontrole, tarpasmeniniais santykiais darbe, parama darbe, bei darbo sąlygomis.

13 lentelė. Įstaigos vadovų atsakymai susiję su darbo turiniu

Nr.	Teiginys	Sutikimas su teiginiu								Viso:	
		Nesutinku		Nei sutinku, nei nesutinku		Sutinku		Visiškai sutinku			
		Abs. sk.	Proc. %	Abs. sk.	Proc. %	Abs. sk.	Proc. %	Abs. sk.	Proc. %	Abs. sk.	Proc. %
1	Darbuotojai visuomet iš manęs gauna aiškias ir suprantamas užduotis;	-	-	-	-	7	58,3	5	41,7	12	100
2	Manau, kad mano darbas yra svarbus ir prasmingas;	-	-	3	25,0	6	50,0	3	25,0	12	100
3	Darbuotojai tinkamai supažindinti ir apmokyti, kaip atlikti visas jiems paskirtas užduotis, taip pat kaip elgtis užpuolimo, vagystės, sveikatos sutrikimo atvejų;	-	-	-	-	3	25,0	9	75,0	12	100
4	Darbo vietose išsamiai aptariamos darbo užduotys, tikslai bei priemonės, kaip jų pasiekti;	-	-	1	8,3	6	50,0	5	41,7	12	100

Iš atliktos ikimokyklinio ugdymo įstaigų vadovų anketinės apklausos paaiškėjo, kad visi vadovai sutinka, jog darbuotojai iš jų gauna aiškias ir suprantamas užduotis (100 proc.). Net penktadalis vadovų (25 proc.) teigia, kad nėra įsitikinę ar jų darbas yra svarbus ir prasmingas, vis dėl to, didžioji dalis respondentų sutinka, kad jų darbas yra svarbus ir prasmingas (75 proc.). Visi, apklausoje dalyvavę vadovai, sutinka, kad darbuotojai yra tinkamai supažindinti ir apmokyti, kaip atlikti visas jiems paskirtas užduotis ir kaip elgtis tam tikrais atvejais (100 proc.). 8,3 proc. vadovų nėra įsitikinę, kad darbo vietose išsamiai yra aptariamos darbo užduotys (8,3 proc.), o likusi dalis respondentų yra linkusi sutikti su šio teiginiu (91,7 proc.). (13 lentelė)

14 lentelė. Su darbo turiniu susijusių psichosocialinių rizikos veiksnių palyginimas tarp pedagogų ir įstaigos vadovų (*Mann-Whitney U testas*)

Teiginys	Pedagogai		Įstaigų vadovai		p
	Absoliutus skaičius	Vidutiniai rangai	Absoliutus skaičius	Vidutiniai rangai	
Aiškios ir suprantamos užduotys	219	113,30	12	165,25	0,005
Darbo prasmingumas	219	116,51	12	106,75	0,593

Supažindinimas ir apmokymas kaip atlikti užduotis ir kaip elgtis tam tikrais atvejais	219	112,36	12	182,38	<0,01
Darbo užduočių ir tikslų bei priemonių jiems pasiekti aptarimas	219	113,73	12	157,5	0,018

Pedagogai statistiškai reišmingai blogiau ($U=113,30$) vertina teiginį apie gaunamas iš vadovų aiškias ir jiems suprantamas užduotis, nei įstaigų vadovai ($U=165,25$) ($p=0,005$). Taip pat, pedagogai ($U=112,36$) blogiau vertina supažindinimą ir apmokymą kaip atlikti užduotis ir kaip elgtis tam tikrais atvejais, nei įstaigų vadovai ($U=182,38$). Šis skirtumas yra statistiškai reikšmingas ($p<0,01$). Su teiginiu “Darbo vietose išsamiai aptariamos darbo užduotys, tikslai bei priemonės, kaip jų pasiekti” labiau sutiko įstaigų vadovai ($U=157,5$), nei pedagogai ($U=113,73$) ir šis skirtumas nustatytas kaip statistiškai reikšmingas ($p=0,018$). Buvo nustatyta, kad pedagogai yra linkę geriau vertinti savo darbo prasmingumą ($U=116,51$), nei jų vadovai ($U=106,75$), tačiau šis skirtumas pasirodė statistiškai nereikšmingas ($p=0,593$) (14 lentelė). Apibendrinant galima teigti, kad pedagogai blogiau vertina su darbo turiniu susijusius rizikos veiksnius darbe, nei jų įstaigų vadovai.

15 lentelė. Įstaigos vadovų atsakymai susiję su darbo krūviu

Nr.	Teiginys	Sutikimas su teiginiu								Viso:	
		Nesutinku		Nei sutinku, nei nesutinku		Sutinku		Visiškai sutinku			
		Abs. sk.	Proc. %	Abs. sk.	Proc. %	Abs. sk.	Proc. %	Abs. sk.	Proc. %	Abs. sk.	Proc. %
1	Darbuotojai darbe nepatiria didelės įtampos, nėra verčiami dirbti iki savo galimybių ribų;	-	-	2	16,7	7	58,3	3	25,0	12	100
2	Darbuotojams pakanka laiko užduotis atlikti tinkamai, kokybiškai ir saugiai;	-	-	1	8,3	7	58,3	4	33,4	12	100

Didžioji dalis vadovų mano, kad darbuotojai nepatiria darbe didelės įtampos (83,3 proc.), o likusi dalis (16,7 proc.) nei sutinka, nei nesutinka su šiuo teiginiu. Taip pat, didžioji dalis vadovų mano, kad darbuotojams pakanka laiko užduotis atlikti tinkamai, kokybiškai ir saugiai (91,7 proc.) ir tik maža vadovų dalis (8,3 proc.) neturi nuomonės šiuo klausimu. (15 lentelė)

16 lentelė. Su darbo krūviu susijusių psichosocialinių rizikos veiksnių palyginimas tarp pedagogų ir įstaigos vadovų (*Mann-Whitney U testas*)

Teiginys	Pedagogai		Įstaigų vadovai		p
	Absoliutus skaičius	Vidutiniai rangai	Absoliutus skaičius	Vidutiniai rangai	
Patiriama įtampa darbe bei darbas iki savo galimybių ribų	219	114,6	12	141,63	0,152
Laiko stoka atlikti užduotis kokybiškai ir saugiai	219	113,89	12	154,5	0,032

Pedagogai turi blogesnę nuomonę apie patiriamą įtampą darbe ($U=114,6$), nei jų įstaigų vadovai ($U=141,63$), tačiau šis skirtumas yra statistiškai nereikšmingas ($p=0,152$). Taip pat, pedagogai ($U=113,89$) blogiau vertina laiko stoką užduotims atlikti kokybiškai bei saugiai, nei vadovai ($U=154,5$). Šis skirtumas yra statistiškai reikšmingas ($p=0,032$) (16 lentelė). Apibendrinant, galima teigti, kad pedagogai blogiau vertina rizikos veiksnius darbe, susijusius su darbo krūviu.

17 lentelė. Įstaigos vadovų atsakymai susiję su darbo kontrole ir vaidmeniu darbe

Nr.	Teiginys	Sutikimas su teiginiu								Viso:	
		Nesutinku		Nei sutinku, nei nesutinku		Sutinku		Visiškai sutinku			
		Abs. sk.	Proc. %	Abs. sk.	Proc. %	Abs. sk.	Proc. %	Abs. sk.	Proc. %	Abs. sk.	Proc. %
1	Darbuotojai gali daryti įtaką savo darbui: priimti sprendimus ir prisiimti atsakomybę;	-	-	2	16,6	5	41,7	5	41,7	12	100
2	Darbuotojų nuomonė ir pasiūlymai visuomet yra išklausomi;	-	-	-	-	7	58,3	5	41,7	12	100

16,6 proc. vadovų nei sutinka, nei nesutinka su teiginiu, kad darbuotojai gali daryti įtaką savo darbe. Po lygiai pasiskirstė sutinkančių ir visiškai sutinkančių su šio teiginiu respondentų nuomonė (83,4 proc.). Visi apklausti vadovai teigia, kad darbuotojų nuomonė ir pasiūlymai yra išklausomi (100 proc.). (17 lentelė)

18 lentelė. Su darbo kontrole susijusių psichosocialinių rizikos veiksnių palyginimas tarp pedagogų ir įstaigos vadovų (Mann- Whitney U testas)

Teiginys	Pedagogai		Įstaigų vadovai		p
	Absoliutus skaičius	Vidutiniai rangai	Absoliutus skaičius	Vidutiniai rangai	
Įtakos turėjimas darbe: sprendimų bei atsakomybės priėmimas	219	114,28	12	147,42	0,078
Darbuotojų nuomonių ir pasiūlymų išklausymas	219	113,56	12	160,46	0,012

Pedagogai statistiškai reikšmingasi blogiau ($U=113,56$) vertina darbuotojų nuomonių ir pasiūlymų išklausimą, nei įstaigų vadovai ($U=160,46$) ($p=0,012$). Įstaigų vadovai yra linkę geriau vertinti darbuotojų įtaką darbe ($U=147,42$), negu patys pedagogai, kurie savo įtaką darbe vertina blogiau ($U=114,28$), tačiau šis skirtumas buvo rastas kaip statistiškai nereikšmingas ($p=0,078$) (18 lentelė). Apibendrinant galima teigti, kad pedagogai blogiau vertina psichosocialinius rizikos veiksnius darbe blogiau, negu jų vadovai.

19 lentelė. Įstaigos vadovų atsakymai susiję su tarpasmeniniais santykiais darbe

Nr.	Teiginys	Sutikimas su teiginiu								Viso:	
		Nesutinku		Nei sutinku, nei nesutinku		Sutinku		Visiškai sutinku			
		Abs. sk.	Proc. %	Abs. sk.	Proc. %	Abs. sk.	Proc. %	Abs. sk.	Proc. %	Abs. sk.	Proc. %
1	Darbe nekyla tarpasmeninių konfliktų ar konfliktų tarp darbuotojų grupių;	1	8,3	2	16,7	7	58,3	2	16,7	12	100
2	Darbe nekyla konfliktų su auklėtinių tėvais	-	-	4	33,3	6	50,0	2	16,7	12	100

3	Kilsius konfliktus su darbuotojais visuomet išsprendžiu iki galo;	-	-	1	8,3	5	41,7	6	50,0	12	100
4	Darbuotojai darbe nesijaučiu vieniši- visuomet gali pabendrauti su kolegomis;	-	-	-	-	3	25,0	9	75,0	12	100

Dauguma vadovų mano, kad darbe darbuotojams nekyla tarpasmeniniu konfliktų ar konfliktų tarp darbuotojų grupių (75 proc.). 8,3 proc. vadovų nesutinka su teiginiu ir mano, kad tokie konfliktai kyla. Likusi dalis (16,7 proc.) neturi nuomonės šiuo klausimu. Su teiginiu „Darbe nekyla konfliktų su auklėtinių tėvais“ dauguma vadovų sutiko (91,7 proc.). Trečdalis vadovų (33,3 proc.) su šiuo teiginiu nei sutinka, nei nesutinka. Didžioji dalis vadovų mano, kad kilsius konfliktus su darbuotojais visuomet išsprendžia iki galo (91,7 proc.). Likusi dalis (8,3 proc.) nei sutinka nei nesutinka. Taip pat, visi respondentai sutiko, kad darbuotojai darbe nesijaučia vieniši ir gali pabendrauti su kolegomis (100 proc.). (19 lentelė)

20 lentelė. Su tarpasmeniniais santykiais darbe susijusių psichosocialinių rizikos veiksnių palyginimas tarp pedagogų ir įstaigos vadovų (Mann-Whitney U testas)

Teiginys	Pedagogai		Įstaigų vadovai		p
	Absoliutus skaičius	Vidutiniai rangai	Absoliutus skaičius	Vidutiniai rangai	
Tarpasmeniniai konfliktai darbe ir konfliktai tarp darbuotojų grupių	219	114,84	12	137,25	0,231
Konfliktai su auklėtinių tėvais	219	115,05	12	133,42	0,336
Vadovų ir darbuotojų konfliktų sprendimas iki galo	219	113,06	12	169,58	0,002
Vienišumas darbe	219	113,21	12	167,0	0,004

Pedagogai yra linkę blogiau vertinti tarpasmeninius konfliktus darbe bei konfliktus tarp darbuotojų grupių ($U=114,84$), nei jų vadovai ($U=137,25$), tačiau šis skirtumas yra statistiškai nereikšmingas ($p=0,231$). Taip pat, pedagogai blogiau vertina konfliktus su auklėtinių tėvais ($U=115,05$), nei įstaigų vadovai ($U=133,42$). Šis skirtumas irgi buvo statistiškai nereikšmingas

($p=0,336$). Įstaigų vadovai statistiškai reikšmingai geriau vertina konfliktų sprendimą tarp pedagogų ir įstaigos vadovo ($U=169,58$), nei pedagogai ($U=113,06$). Šis skirtumas yra statistiškai reikšmingas ($p=0,002$). Pedagogai blogiau ($U=113,06$), nei įstaigų vadovai ($U=167,0$) vertina vienišumą bei galimybę pabendrauti su kolegomis darbe. Šis skirtumas, taip pat, yra statistiškai reikšmingas ($p=0,004$) (20 lentelė). Apibendrinant, galima teigti, kad pedagogai blogiau vertina psychosocialinius rizikos veiksnius darbe, susijusius su tarpasmeniniais santykiais, nei įstaigų vadovai.

21 lentelė. Įstaigos vadovų atsakymai susiję su parama darbe

Nr.	Teiginys	Sutikimas su teiginiu								Viso:	
		Nesutinku		Nei sutinku, nei nesutinku		Sutinku		Visiškai sutinku			
		Abs. sk.	Proc. %	Abs. sk.	Proc. %	Abs. sk.	Proc. %	Abs. sk.	Proc. %	Abs. sk.	Proc. %
1	Darbuotojai visuomet iš manęs sulaukia pagalbos ir paramos, kurios jiems gali prireikti;	-	-	1	8,3	7	58,4	4	33,3	12	100
2	Darbuotojus visuomet pasiekia atsiliepimai apie jų darbą;	-	-	-	-	10	83,3	2	16,7	12	100
3	Darbuotojams visuomet padėkojama už gerai atliktą darbą;	-	-	1	8,3	7	58,4	4	33,3	12	100

8,3 proc. vadovų nėra įsitikinę, kad darbuotojai visuomet iš jų sulaukia pagalvos ir paramos. Likusi, didžioji, dalis su šiuo teiginiu linkusi sutikti (91,7 proc.). Panašiai pasiskirstė ir vadovų nuomonės apie padėką darbuotojams už gerai atliktą darbą. Dauguma su šiuo teiginiu sutinka (91,7 proc.), o likusi dalis neturi nuomonės (8,3 proc.). Su teiginiu “Darbuotojus visuomet pasiekia atsiliepimai apie jų darbą” visi vadovai sutiko (100 proc.). (21 lentelė)

22 lentelė. Su parama darbe susijusių psychosocialinių rizikos veiksnių palyginimas tarp pedagogų ir įstaigos vadovų (*Mann-Whitney U testas*)

Teiginys	Pedagogai		Įstaigų vadovai		p
	Absoliutus skaičius	Vidutiniai rangai	Absoliutus skaičius	Vidutiniai rangai	
Vadovo pagalba ir parama	219	114,12	12	150,25	0,055

Atsiliepimai apie pedagogų darbą	219	114,17	12	149,33	0,053
Padėka už gerai atliktą darbą	219	113,88	12	154,75	0,03

Pedagogai blogiau ($U=114,12$), nei įstaigų vadovai ($U=150,25$) vertina pagalbą ir paramą, gaunamą iš įstaigos vadovų. Šis skirtumas yra statistiškai nereikšmingas ($p=0,055$). Pedagogai, taip pat, blogiau ($U=114,17$) vertina gaunamus apsiliepimus apie jų darbą, nei įstaigų vadovai ($U=149,33$), tačiau šis skirtumas yra statistiškai nereikšmingas ($p=0,053$). Įstaigų vadovai turi geresnę nuomonę apie padėkas, kurias pedagogai gauna už gerai atliktą darbą ($U=113,88$), nei patys pedagogai ($U=154,75$). Galima teigti, kad pedagogai mano, jog jiems yra retai dėkojama už gerai atliktą darbą. Šis skirtumas yra statistiškai reikšmingas ($p=0,03$) (22 lentelė). Apibendrinant, galima teigti, kad pedagogai blogiau vertina psichosocialinius rizikos veiksnius darbe, susijusius su parama darbe.

23 lentelė. Įstaigos vadovų atsakymai susiję su darbo aplinka

Nr.	Teiginys	Sutikimas su teiginiu								Viso:	
		Nesutinku		Nei sutinku, nei nesutinku		Sutinku		Visiškai sutinku			
		Abs. sk.	Proc. %	Abs. sk.	Proc. %	Abs. sk.	Proc. %	Abs. sk.	Proc. %	Abs. sk.	Proc. %
1	Mano darbe yra rizika, kad kažkas iš aplinkinių gali būti sužeistas	2	16,7	5	41,7	4	33,3	1	8,3	12	100
2	Darbuotojų sveikatai ir saugai nekelia pavojaus smurtas, grąšinimai bei užpuolimai;	-	-	-	-	4	33,3	8	66,7	12	100
3	Darbuotojų darbo vietoje nepasitaikė bauginimų ar priekabiavimo atvejų;	-	-	-	-	5	41,7	7	58,3	12	100
4	Psichologinė atmosfera darbe yra gera;	-	-	2	16,7	8	66,6	2	16,7	12	100
5	Darbuotojai yra patenkinti savo darbovieta.	2	16,7	3	25,0	5	41,7	2	16,7	12	100

41,6 proc. vadovų sutinka su teiginiu, kad darbe yra rizika, kad kažkas iš aplinkinių gali būti sužeistas. 41,7 proc. nei sutinka, nei nesutinka su šio teiginiu, o nesutinkančių dalis liko 16,7

proc. Visi vadovai mano, kad jų darbuotojų sveikatai ir saugai darbe nekelia pavojaus smurtas, grąsinimai bei užpuolimai (100 proc.). Tą patį vadovai teigia ir apie bauginimus bei priekabiavimo atvejus darbe (100 proc.). Dauguma respondentų teigia, kad jų vadovaujamoje įstaigoje psichologinė atmosfera yra gera (83,3 proc.). 16,7 proc. su šiuo teiginiu nei sutinka, nei nesutinka. 16,7 proc. vadovų teigia, kad darbuotojai yra nepatenkinti savo dabartiniu darbu ir 58,4 proc. mano, kad darbuotojai yra patenkinti darbu. 25 proc. vadovų nėra įsistikinę šiuo klausimu. (23 lentelė)

24 lentelė. Su darbo aplinka susijusių psichosocialinių rizikos veiksnių palyginimas tarp pedagogų ir įstaigos vadovų (Mann-Whitney U testas)

Teiginys	Pedagogai		Įstaigų vadovai		p
	Absoliutus skaičius	Vidutiniai rangai	Absoliutus skaičius	Vidutiniai rangai	
Rizika, kad kažkas iš aplinkinių gali būti sužeistas	219	115,51	12	124,92	0,627
Smurto, grąsinimų bei užpuolimo pavojus	219	115,30	12	128,83	0,433
Bauginimai ir priekabiavimai darbe	219	115,71	12	121,21	0,725
Psichologinė atmosfera darbe	219	115,52	12	123,0	0,694
Pedagogų pasitenkimimas esamu darbu	219	115,57	12	123,83	0,660

Pedagogai blogiau vertina riziką, kad kažkas iš aplinkinių gali būti sužeistas ($U=115,51$), nei įstaigos vadovai ($U=124,95$). Taip pat, pedagogai blogiau vertina smurto, grąsinimų bei užpuolimo pavojų darbe ($U=115,30$), nei jų vadovai ($U=128,83$). Įstaigų vadovai geriau vertina bauginimų bei priekabiavimų riziką darbe ($U=121,21$), nei pedagogai ($U=115,71$). Psichosocialinę atmosferą darbe yra linkę geriau vertinti įstaigų vadovai ($U=123,0$), nei pedagogai ($U=115,52$). Įstaigų vadovai mano, kad pedagogai yra labiau patenkinti darbu ($U=123,83$), negu jie iš tiesų yra. Visų, su darbo aplinka susijusių psichosocialinių rizikos veiksnių skirtumai tarp pedagogų ir vadovų nebuvo statistiškai reikšmingi ($p>0,05$) (24 lentelė). Apibendrinant, galima teigti, kad pedagogai blogiau vertina psichosocialinius rizikos veiksnius darbe, susijusius su darbo aplinka.

6.4. Psichosocialinių rizikos veiksnių sąsaja su subjektyviai vertinama pedagogų sveikata ir stresu

Apklausoje dalyvavusių pedagogų buvo prašyta subjektyviai įvertinti savo sveikatą. Rezultatai yra pateikti 25 lentelėje.

25 lentelė. Pedagogų savo sveikatos vertinimas

Subjektyvus sveikatos vertinimas	Absoliutus skaičius	Procentas, %
Labai gerai	42	19,2
Gerai	101	46,1
Vidutiniškai	62	28,3
Blogai	13	5,9
Labai blogai	1	0,5
Viso:	219	100

Dauguma pedagogų savo sveikatą vertina gerai (46,1 proc.) arba labai gerai (19,2 proc.). Trečdalis pedagogų sveikatą vertina vidutiniškai (28,3 proc.) ir maža dalis pedagogų vertina blogai (5,9 proc.) arba labai blogai (0,5 proc.) (25 lentelė).

Nagrinėjant psichosocialinių rizikos veiksnių sąsają su pedagogu subjektyviai vertinama sveikata ir stresu buvo naudotas Spirmeno koreliacijos koeficientas. Rezultatai pateikti 26 lentelėje.

26 lentelė. Koreliacijos koeficientai tarp sveikatos būklės ir psichosocialinių rizikos veiksnių.

Veiksniai	Sveikatos būklė	
	Koreliacijos koeficientas (r)	p reikšmė
Pedagogų nuomonės ir pasiūlymų neišklausymas	-0,238	0,04

Pedagogų darbo svarbos ir prasmingumo suvokimas	-0,163	0,016
Darbe patiriama didelė įtampa	-0,281	0,007
Laiko stoka užduotims atlikti	-0,235	0,046
Konfliktai su auklėtinių tėvais	-0,250	0,026
Konfliktų sprendimas iki galo (su vadovais)	-0,382	<0,001
Atsiliepiamai apie atliktą darbą	-0,140	0,038
Vieniškumo pojūtis/ Galimybė bendrauti su kolegomis	-0,249	0,027
Pasitenkinimas dabartiniu darbu	0,263	0,016

Spirmano koreliacijos koeficientas rodo statistiškai reikšmingą ryšį tarp pedagogų nuomonės ir pasiūlymų neišklausymo bei sveikatos būklės ($p=0,04$). Koreliacijos koeficientas $r=-0,238$, vadinasi yra stebima neigiama bei silpna koreliacija tarp šių dviejų požymių. Tikėtina, kad neišklausant pedagogų nuomonės bei pasiūlymų, jų subjektyvus sveikatos būklės vertinimas blogėja. Nustatyta, kad pedagogų darbo svarbos ir prasmingumo suvokimas yra susijęs su subjektyviai vertinama pedagogų sveikata ir tarp jų yra statistiškai reikšmingas, silpnas bei neigiamas ryšys ($r=-0,163$, $p=0,016$). Galima numanyti, kad kuo pedagogai blogiau vertina savo darbo svarbą bei prasmingumą, tuo jų subjektyvus sveikatos vertinimas blogėja. Taip pat nustatytas statistiškai reikšmingas, silpnas ir neigiamas ($r=-0,281$, $p=0,007$) ryšys tarp subjektyvaus sveikatos vertinimo ir patiriamos įtampos darbe. Tikėtina, kad kuo pedagogai patiria daugiau įtamos darbe, tuo jų sveikatos būklės vertinimas blogėja. Taip pat, pastebėtas statistiškai reikšmingas, silpnas ir neigiamas ryšys ($r=-0,235$, $p=0,046$) tarp laiko stokos užduotims atlikti ir subjektyvaus sveikatos vertinimo. Galima numanyti, kad kuo mažiau pedagogai turi laiko atlikti užduotims, tuo jų sveikatos vertinimas blogėja. Rastas statistiškai reikšmingas, silpnas ir neigiamas ($r=-0,250$, $p=0,026$) ryšys tarp konfliktų su auklėtinių tėvais ir subjektyvaus pedagogų sveikatos vertinimo. Tikėtina, kad esant konfliktams su auklėtinių tėvais, pedagogų sveikatos

vertinimas blogėja. Stipresnis už kitus buvo nustatytas ryšys tarp pedagogų subjektyvaus sveikatos vertinimo ir konfliktų sprendimo su vadovais. Šis ryšys yra statistiškai reikšmingas ir neigiamas ($r = -0,382$, $p < 0,001$). Galima numanyti, kad neišsprendžiant iki galo konfliktų su vadovais, pedagogų subjektyvus sveikatos būklės vertinimas blogėja. Buvo, taip pat, rastas statistiškai reikšmingas, silpnas ir neigiamas ryšys ($r = -0,140$, $p = 0,038$) tarp subjektyvaus sveikatos vertinimo ir atsiliepimų apie pedagogų atliktą darbą. Galima daryti išvadą, kad negaunant atsiliepimų apie atliktą darbą, pedagogų subjektyvus sveikatos vertinimas blogėja. Nustatytas ryšys tarp vienišumo darbe ir subjektyvaus sveikatos vertinimo. Šis ryšys yra statistiškai reikšmingas, silpnas ir neigiamas ($r = -0,249$, $p = 0,027$). Galima numanyti, kad pedagogai, kurie jaučiasi vieniši darbe ir neturi galimybės pabendrauti su kolegomis, savo sveikatą vertina blogiau. Taip pat nustatytas statistiškai reikšmingas, silpnas ir teigiamas ryšys ($r = 0,263$, $p = 0,016$) tarp pasitenkinimo savo darbu ir savo sveikatos vertinimo. Tikėtina, kad nepatenkinti savo darbu pedagogai savo sveikatą vertina blogiau. (26 lentelė)

Apklausoje dalyvavusiems respondentams stresas buvo apibūdintas, kaip situacija, kai jaučiama įtampa, nuovargis, irzlumas, nerimas, dėl ko naktį sunku užmigti ir buvo prašyta nurodyti ar jie jaučia tokio pobūdžio stresą. Rezultatai yra pateikti 27 lentelėje.

27 lentelė. Pedagogų pasiskirstymas pagal patiriamą stresą

Streso pojūtis	Absolūtus skaičius	Procentas, %
Visai nejaučiu	56	25,6
Truputi jaučiu	95	43,4
Ganėtinai jaučiu	47	21,5
Jaučiu	19	8,7
Labai jaučiu	2	0,9
Viso:	219	100

Dauguma pedagogų teigia, kad streso visai nejaučia (25,6 proc.) arba jaučia truputį (43,4 proc.). Ganėtinai jaučia stresą 21,5 proc. respondentų, o likusi dalis pažymėjo, kad jaučia (8,7 proc.) arba labai jaučia (0,9 proc.).

28 lentelė. Koreliacijos koeficientai tarp patiriamo streso ir psichosocialinių rizikos veiksnių.

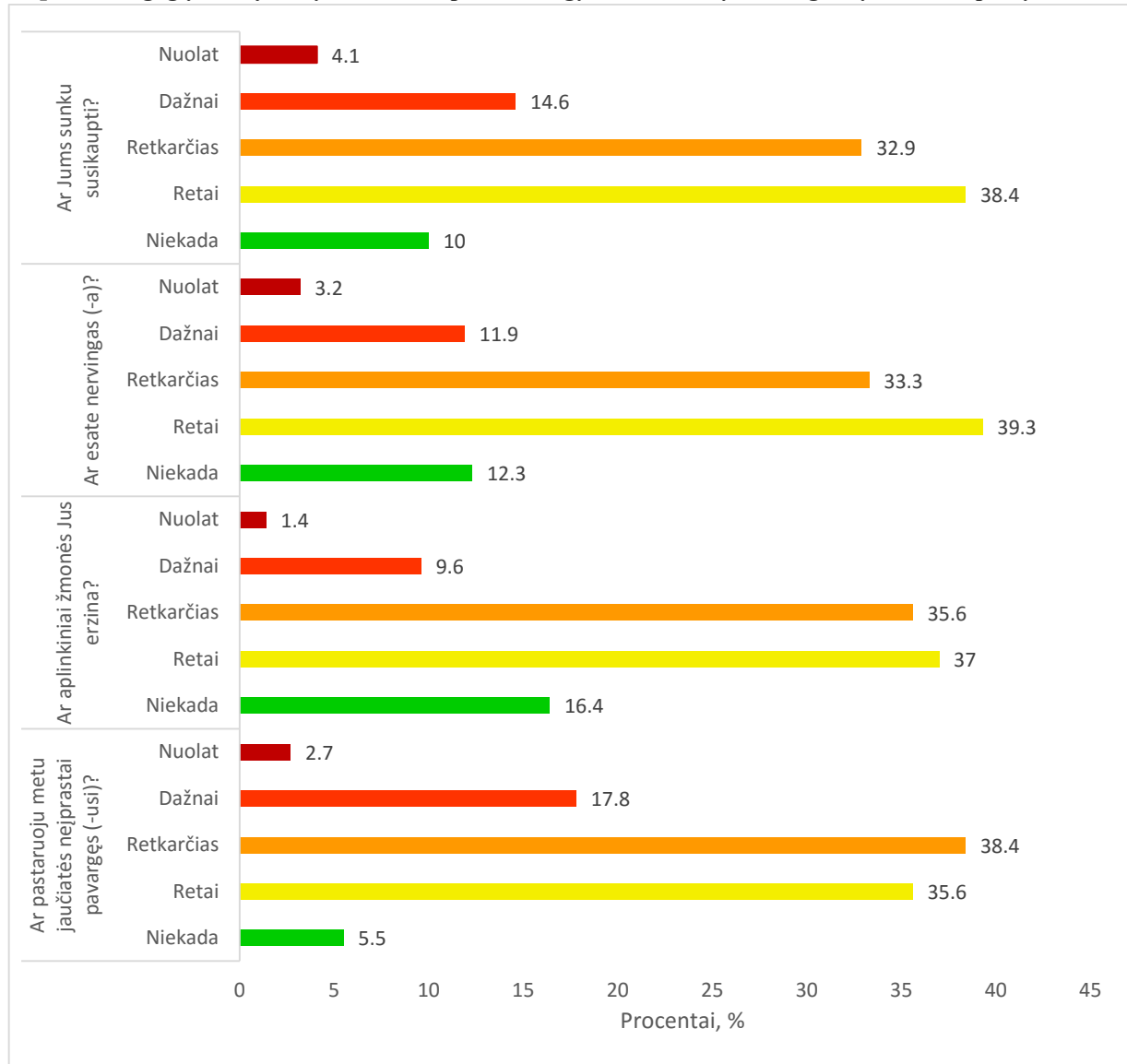
Veiksniai	Patiriamas stresas	
	Koreliacijos koeficientas (r)	p reikšmė
Pedagogų nuomonės ir pasiūlymų išklauskymas	-0,231	0,001
Vadovo parama	-0,278	<0,001
Pedagogo įtaka darbe	-0,216	0,016
Pedagogų darbo svarbos ir prasmingumo suvokimas	-0,181	0,007
Darbe patiriama didelė įtampa	-0,237	<0,001
Konfliktai su auklėtinių tėvais	-0,137	0,043
Konfliktų sprendimas su vadovais	-0,168	0,013
Atsiliepimai apie atliktą darbą	-0,141	0,037
Padėka už gerai atliktą darbą	-0,188	0,005
Vieniškumo pojūtis/ Galimybė bendrauti su kolegomis	-0,255	0,001
Pasitenkinimas dabartiniu darbu	0,340	<0,001

Spirmano koreliacijos koeficientas rodo statistiškai reikšmingą ryšį tarp patiriamo streso ir pedagogų nuomonės ir pasiūlymų išklauskymo ($p=0,001$). Koreliacijos koeficientas $r= -0,231$, vadinasi yra stebima neigiama bei silpna koreliacija tarp šių dviejų požymių. Tikėtina, kad neišklausant pedagogų nuomonės ir pasiūlymų, streso pojūtis didėja. Nustatyta, kad pedagogų vadovų parama yra susijusi su patiriamu stresu ir tarp jų yra statistiškai reikšmingas, silpnas bei neigiamas ryšys ($r= -0,278$, $p<0,001$). Galima numanyti, kad kuo mažiau pedagogai sulaukia paramos iš savo vadovų, tuo streso pojūtis didėja. Nustatyta, kad pedagogų įtaka darbe yra susijusi

su patiriamu stresu ir tarp jų yra statistiškai reikšmingas, silpnas bei neigiamas ryšys ($r = -0,216$, $p = 0,016$). Galima numanyti, kad kuo mažiau pedagogai turi įtakos darbe, tuo jų streso pojūtis didėja. Taip pat nustatytas statistiškai reikšmingas, silpnas ir neigiamas ($r = -0,181$, $p = 0,007$) ryšys tarp patiriamo streso ir pedagogų darbo svarbos ir prasmingumo suvokimo. Tikėtina, kad kuo pedagogai blogiau vertina savo darbo svarbą bei prasmingumą, tuo streso pojūtis būna didesnis. Taip pat, pastebėtas statistiškai reikšmingas, silpnas ir neigiamas ryšys ($r = -0,237$, $p < 0,001$) tarp darbe patiriamos didelės įtampos ir patiriamo streso. Galima numanyti, kad kuo daugiau pedagogai patiria įtampa darbe, tuo streso pojūtis didėja. Rastas statistiškai reikšmingas, silpnas ir neigiamas ($r = -0,137$, $p = 0,043$) ryšys tarp konfliktų su auklėtinių tėvais ir streso pojūčio. Tikėtina, kad esant konfliktams su auklėtinių tėvais, pedagogų streso pojūtis didėja. Buvo nustatytas ryšys tarp streso pojūčio ir konfliktų sprendimo su vadovais. Šis ryšys yra statistiškai reikšmingas ir neigiamas ($r = -0,168$, $p < 0,013$). Galima numanyti, kad neišsprendžiant iki galo konfliktų su vadovais, pedagogų streso pojūtis didėja. Buvo, taip pat, rastas statistiškai reikšmingas, silpnas ir neigiamas ryšys ($r = -0,141$, $p = 0,037$) tarp patiriamo streso ir atsiliepimų apie pedagogų atliktą darbą. Galima daryti išvadą, kad negaunant pakankamai atsiliepimų apie atliktą darbą, pedagogų streso pojūtis didėja. Nustatytas ryšys tarp padėkos už atliktą darbą ir streso pojūčio. Šis ryšys yra statistiškai reikšmingas, silpnas ir neigiamas ($r = -0,188$, $p = 0,005$). Galima numanyti, kad pedagogai, kuriems nepadėkoma už gerai atliktą darbą, stresą jaučia daugiau. Nustatytas ryšys tarp vienišumo darbe ir streso pojūčio. Šis ryšys yra statistiškai reikšmingas, silpnas ir neigiamas ($r = -0,255$, $p = 0,001$). Galima numanyti, kad pedagogai, kurie jaučiasi vieniši darbe ir neturi galimybės pabendrauti su kolegomis, stresą jaučia daugiau. Galiausiai, nustatytas statistiškai reikšmingas, silpnas ir teigiamas ryšys ($r = 0,340$, $p = 0,001$) tarp pasitenkinimo savo darbu ir streso pojūčiu. Tikėtina, kad nepatenkinti savo darbu pedagogai stresą jaučia labiau. (28 lentelė)

Stresas- tai tokia situacija, kai jaučiama įtampa, nuovargis irzlumas, nerimas, sunku susikaupti, dėl to naktį sunku užmirti.[38] Respondentų buvo prašyta anketoja pažymėti ne tik streso pojūtį, bet ir detaliau nurodyti streso požymius. Rezultatai pateikti 22 paveiksle.

22 pav. Pedagogų atsakymai į klausimus apie nuovargį, susierzinimą, nervingumą ir susikaupimą



Dauguma pedagogų teigia, kad jiems yra sunku susikaupti retai (38,4 proc.) arba rekarčiais (32,9 proc.). 10 proc. pedagogų teigia, kad jiems niekada nesunku susikaupti, o 18,7 proc. mano, kad jiems sunku susikaupti dažnai (14,6 proc.) arba nuolat (4,1 proc.). (22 pav.)

Dauguma pedagogų mano, kad jie yra nervingi retai (39,3 proc.) arba retkarčias (33,3 proc.). Nuolat arba dažnai nervingi yra 15,2 proc. pedagogų. Tuo tarpu, niekada nebūna nervingi 12,3 proc. pedagogų. (22 pav.)

Dauguma pedagogų teigia, kad aplinkiniai žmonės juos erzina retai (37 proc.) arba retkarčiais (35,6 proc.). 11 proc. pedagogų teigia, kad juos žmonės erzina nuolat arba dažnai, o 16,4 proc. respondentų aplinkiniai žmonės neerzina niekada. (22 pav.)

Dauguma pedagogų teigia, kad pastaruoju metu jaučiasi neįprastai pavargę retai (35,6 proc.) arba retkarčiais (38,4 proc.). Nuolat arba dažnai jaučiasi neįprastai pavargę 20,5 proc. pedagogų. Tuo tarpu, 5,5 proc. pedagogų teigia, kad nesijaučia neįprastai pavargę niekada. (22 pav.)

7. REZULTATŲ APITARIMAS

Yra įrodyta epidemiologiniais tyrimais, kad autonomijos stoka darbe padidina tikimybę susirgti širdies ir kraujagyslių ligomis. Toks psichosocialinių rizikos veiksnių derinys, kaip aukšti reikalavimai darbe bei autonomijos stoka gali sąlygoti širdies ir kraujagyslių ligų išsivystymą bei pabloginti dirbančiųjų psichinę sveikatą (Belkic, 2004; Kivimaki 2006; Bonde, 2008; DARES IR DREES, 2009). Penktojo Eurofound tyrimo metu paaiškėjo, kad darbuotojų, dirbančių švietimo įstaigose, autonomijos lygis siekia 64 proc. [37] Tas pats įrodyta ir ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metu. Daugiausiai pedagogų teigia, kad gali daryti įtaką savo darbui, t.y. priimti sprendimus ir priimti atsakomybę (63,9 proc.).

Svarbu, taip pat, paminėti, kad Penktasis Eurofound tyrimo metu paaiškėjo, jog 27 proc. švietimo įstaigų darbuotojų turi dirbti iki savo galimybių ribų ir turi dirbti greitai, kad spėtų užduotis atlikti iki tam tikrų nustatytų terminų. Taip mano daugiau vyrų (43 proc.), nei moterų (37 proc.). [37] Ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimas parodė šiek tiek geresnius rezultatus. Nustatyta, kad 18,2 proc. pedagogų yra verčiami dirbti iki savo galimybių ribų ir todėl jaučia įtampa darbe, o 13,3 proc. pedagogų teigia, kad jiems neužtenka laiko atlikti užduotis tinkamai kokybiškai ir saugiai. Daugiau vyrų (36,4 proc.), nei moterų (12 proc.) mano, kad jiems neužtenka laiko atlikti užduotims, todėl jie turi dirbti greitai.

Epidemiologinių tyrimų apžvaga rodo, kad socialinė izoliacija darbe turi poveikį darbuotojų sveikatai ir yra susijusi su darbuotojų pravaikštomis, nelaimingų atsitikimų darbe tikimybe, širdies bei kraujagyslių ligų sutrikimais bei psichine darbuotojų sveikata (Lindblom, 2006; Ducharme, 2008). Penktasis Eurofound tyrimas parodė, kad 2010 m. 19 proc. darbuotojų nesulaukė pagalbos ir paramos iš savo vadovų (šis skaičius sumažėjo nuo 2005 metų, kai jis buvo 24 proc.).[37] Ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimas parodė geresnius rezultatus. Tik 8,9 proc. tyrime dalyvavusių pedagogų teigia, kad nesulaukia jiems reikiamos pagalbos ir paramos iš vadovo. Penktojo Eurofound tyrimo metu buvo nustatyta, kad 10 proc. darbuotojų neturi su kuo darbe pabendrauti, t.y. neturi draugų darbe, tačiau švietimo sektoriaus darbuotojai buvo išskirti kaip darbuotojai, kurie turi didesnę tikimybę turėti gerus santykius su bendradarbiais ir turėti gerus draugus darbe. Tai įrodo atliktas pedagogų psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimas, kuriame nustatyta, kad 78,9 proc. ikimokyklinio ugdymo pedagogų nėra vieniši darbe ir gali pabendrauti su kolegomis darbe, kai jiems to reikia.

Dauguma darbuotojų didžiąją laiko dalį praleidžia darbe. Nematantys prasmės savo darbe ir nepatenkinti savo darbu darbuotojai yra mažiau produktyvūs ir yra linkę dažniau neateiti į darbą dėl įvairių priežasčių (Furnham, 2005; Cabrita ir Perista, 2006). Penktasis Eurofound tyrimas nustatė, kad 92 proc. švietimo įstaigų darbuotojų mano, kad jų darbas yra prasmingas. Panašų, tačiau šiek tiek blogesnę rezultatą atskleidė ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų tyrimas, kur 80,9 proc. pedagogų nurodė, kad jų darbas jiems yra svarbus ir prasmingas.

2010 m. A. Bagdonas ir V. Adaškevičienė atliko bendrojo lavinimo mokyklų pedagogų tyrimą. Tyrimo metu paaiškėjo, kad 51 proc. pedagogų patiria savo darbe stresą. Kaip pagrindines streso priežastis respondentai nurodė perkrovimą, didelį darbo tempą, nuolatinę įtampą ir mokyklų tinklo pertvarką. [28] Ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metu buvo nustatytas mažesnis patiriamo streso dažnis- 31,1 proc. Šis skaičius gali būti mažesnis todėl, kad pedagogai tirti iš skirtingų ugdymo įstaigų tipų. Ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų tarpe, taip pat, buvo rastas ryšys tarp patiriamo streso ir darbe patiriamos didelės įtampos.

Įdomu tra tai, kad ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metu nustatyta, kad įstaigos pedagogai psichosocialinę atmosferą darbe vertina daug blogiau, negu jų įstaigų vadovai.

8. IŠVADOS

1. Beveik pusės ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų darbe yra rizika, kad kažkas iš aplinkinių gali susižeisti arba būti sužeistas (41,1 proc.) ir šią riziką labiau jaučia auklėtojai, nei kiti specialistai su pedagoginiu išsilavinimu. Penktadalis pedagogų, iš kurių daugiau auklėtojų, nei kitų specialistų su pedagoginiu išsilavinimu, patiria konfliktus su ugdytinių tėvais (18,3 proc.). Penktadalis pedagogų jaučia įtampa darbe (18,2 proc.). 13,3 proc. pedagogų trūksta laiko atlikti užduotis tinkamai, kokybiškai ir saugiai. Laiko trūksta daugiau vyrams, nei moterims. Tiek pat pedagogų (13,3 proc.) nesulaukia padėkos už gerai atliktą darbą. Rečiau padėkas sulaukia pedagogai su universitetiniu išsilavinimu, nei tokio išsilavinimo neturintys pedagogai. 12,4 proc. pedagogų patiria konfliktus su bendradarbiais. Daugiau konfliktų patiria auklėtojai, nei kiti, pedagoginį išsilavinimą turintys, specialistai. Net kas dešimtas pedagogas nebuvo tinkamai supažindintas ir apmokytas, kaip atlikti visas paskirtas užduotis bei kaip elgtis užpuolimo, vagystės ar sveikatos sutrikimo atveju (10,5 proc.). Tiek pat pedagogų negali daryti įtakos savo darbui (10 proc.). Didesnę įtaką savo darbe turi specialistai su pedagoginiu išsilavinimu, nei auklėtojai.
2. Blogiausiai įstaigų vadovai vertina riziką, kad kažkas iš aplinkinių gali būti susižeisti arba būti sužeistas ir tarpasmeninius darbuotojų konfliktus. 8,3 proc. ikimokyklinio ugdymo įstaigų vadovų teigimu darbe kyla tarpasmeniniai konfliktai ir konfliktai tarp darbuotojų grupių. Rizika, kad kažkas gali susižeisti arba būti sužistas įvardina šeštadalis ikimokyklinio ugdymo pedagogų (16,7 proc.). Palyginus su pedagogais, įstaigos vadovai psichosocialinę riziką darbe vertina geriau.;
3. Nustatyta, kad tokie psichosocialiniai rizikos faktoriai, kaip pedagogų nuomonės ir pasiūlymų neišklausymas; darbo svarbos ir prasmingumo suvokimas; įtampa darbe, laiko stoka užduotims atlikti, konfliktai su auklėtinių tėvais, konfliktų su vadovais neišsprendimas iki galo, atsiliepimų apie gerai atliktą darbą stoka, vienišumo darbe pojūtis bei nepasitenkinimas dabartiniu darbu yra susiję su pedagogų subjektyviu sveikatos vertinimu. Su stresu darbe yra susiję tokie psichosocialiniai rizikos veiksniai, kaip pedagogų nuomonės ir pasiūlymų neišklausymas, vadovo paramos stoka, pedagogų įtakos darbe stoka, darbo svarbos ir prasmingumo suvokimas, įtampa darbe, konfliktai su

auklėtinių tėvais, konfliktų su vadovais neišsprendimas iki galo, atsiliepimų apie atliktą darbą stoka, vienišumas darbe bei nepasitenkinimas dabartiniu darbu.

9. PASIŪLYMAI

1. Atlikti daugiau tyrimų, kurie būtų susiję su psichosocialinių rizikos veiksnių darbe identifikavimu ugdymo įstaigų darbuotojų tarpe. Tai padės nustatyti, kokia yra šios profesijos atstovų psichosocialinės aplinkos darbe situacija Lietuvoje bei padės išsiaiškinti kokios prevencinės priemonės yra būtinos;
2. Atlikus Vilniaus miesto ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų psichosocialinių rizikos veiksnių tyrima, paaiškėjo, kad pedagogų darbe pasitaiko nemažai psichosocialinių rizikos veiksnių. Remiantis rezultatais, siūloma skatinti įstaigas taikyti streso darbe mažinimo prevencines priemones:
 - Skatinti ugdymo įstaigų vadovus daugiau dėmesio skirti psichosocialinei atmosferai darbe
 - Darbuotojų darbo krūvio stebėseną. Įstaigos vadovai turėtų organizuoti darbą taip, kad darbuotojams netektų patirti didelio darbo krūvio ir jausti įtampos dėl laiko stokos;
 - Pagalbos ir bendravimo su kolegomis skatinimas. Reikėtų suteikti galimybę darbuotojams pabendrauti ir geriau susipažinti su kolegomis;
 - Dažniau reikšti padėkas ir atsiliepimus darbuotojams už gerai atliktą darbą;
 - Skatinti pedagogų bei tėvų bendradarbiavimą bei bendravimą be konfliktų.

10. LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Levy B.S., Wegman D.H., Baron S.L. ir kt. . Occupational health and Environmental Health: Recognizing and Preventing Disease and Injury- 6th edition. Oxford University Press, 2011. ISBN 978- 0- 19- 539788- 8
2. Urbelis A., Adamonienė D., Dubakienė R. Ir kt. . Profesinė sveikata. Vilnius, 2008. ISBN 978- 9955- 511- 72- 4
3. Toward the Development of European Framework for Psychosocial Risk Management at the Workplace. Institute of Work, Health and Organisations; Nottingham, 2008. ISBN 978-0-9554365-3-6 [interaktyvus] [žiūrėta: 2016m. balandžio 3d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/health/mental_health/eu_compass/reports_studies/psychosocial_risk_management_workplace.pdf>
4. Burton J. . WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices. World Health Organisation, Switzerland, 2010. [interaktyvus] [žiūrėta: 2016m. balandžio 13d.]. Prieiga per internetą: <http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf>
5. Tarptautinės darbo organizacijos internetinės svetainės duomenys. Konvencijų ir rekomendacijų sąrašas. [interaktyvus] [žiūrėta: 2016m. balandžio 13d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12030:0::NO:::>>
6. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos internetinės svetainės duomenys. Ratifikuotos TDO konvencijos. [interaktyvus] [žiūrėta: 2016m. balandžio 14d.]. Prieiga per internetą: < <http://www.socmin.lt/lt/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo/ratifikuotos-tdo-konvencijos.html>>
7. Ottawa Charter for Health Promotion, World Health Organisation,1986. [interaktyvus] [žiūrėta: 2016m. balandžio 10d.]. Prieiga per internetą: <http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0004/129532/Ottawa_Charter.pdf?ua=1>
8. Javtokas Z., Sveikatos stiprinimo konspektas. Vilnius, 2009. [interaktyvus] [žiūrėta: 2016m. balandžio 12d.]. Prieiga per internetą: <http://smlpc.lt/media/file/Skyriu_info/Kvalifikacijos_tobulinimas/Lektura/Z.Javtokas.%20Sveikatos%20stiprinimo%20konspektas.pdf>

9. Tarozė I., Tarvydienė N., Jurgaitis A. . Psichosocialiniai darbo veiksniai visuomenės sveikatos priežiūros specialistų darbe. „Visuomenės sveikata“, 2014. . [interaktyvus] [žiūrėta: 2016m. balandžio 14d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.hi.lt/uploads/pdf/visuomenes%20sveikata/2014.priedas1/VS%202014%20Priedas%20Nr1%20ORIG%20Psichosocialiniai%20veiksniai.pdf>>
10. Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra. Saugi darbo vieta. [interaktyvus] [žiūrėta: 2016m. balandžio 15d.]. Prieiga per internetą: <<http://hw2014.healthy-workplaces.eu/lt/stress-and-psychosocial-risks/what-are-stress-and-psychosocial-risks>>
11. Leka. S, Jain. A. Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview [interaktyvus]. World Health Organisation, Geneva, 2010. ISBN 978 92 4 150027 2 [žiūrėta: 2016m. vasario 28d.]. Prieiga per internetą: <http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44428/1/9789241500272_eng.pdf>
12. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakymas „Dėl profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo“// Valstybės žinios, 2012-10-31, Nr. 126-6350. [žiūrėta: 2016m. balandžio 5.]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.5B121E9A63FD>>
13. Penktasis Europos darbo sąlygų tyrimas. Santrauka. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas. [žiūrėta: 2016m. balandžio 15.]. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2011/821/lt/2/EF11821LT.pdf>
14. Economic analysis of workplace mental health promotion and mental disorder prevention programmes and their potential contribution to EU health, social and economic policy objectives. Final Report. Executive Agency for Health and Consumers, European Union, 2013.
15. Higienos institutas, "Mokslo darbai" Nr. 5, Vilnius, 2011 m., 78 p. [žiūrėta: 2016m. balandžio 16.]. Prieiga per internetą: <<http://www.hi.lt/moksliniai-leidiniai-2.html>>
16. Stanislavovienės J. daktaro disertacija „Psichosocialinių darbo veiksnių, susijusių su depresija ir depresiškumu, išaiškinimas“. Biologinė psichiatrija ir psichofarmakologija. T.11, Nr. 1, 2009, rugpjūtis. [žiūrėta: 2016m. balandžio 16.]. Prieiga per internetą: <<http://biological-psychiatry.eu/wp-content/uploads/2014/06/2009-Stanislovienes-disertacija.pdf>>
17. Palevičiūtė E., Petrulionienė Ž., Veličkienė I. . Psichosocialinių ir elgsenos rizikos veiksnių įtaka ūminio miokardo infarkto išsivystymui. Medicinos teorija ir praktika 2011- T. 17 (Nr.

- 3) 293- 297 psl. [žiūrėta: 2016m. balandžio 17.]. Prieiga per internetą: <http://www.mtp.lt/files/medicina_t_p_3_str031.pdf>
18. Kivimäki M., Nyberg S.T., Batty D. G. ir kt. Job strain as a risk factor for coronary heart disease: a collaborative meta-analysis of individual participant data. *Lancet*. 2012 ; 380(9852): 1491–1497. [žiūrėta: 2016m. balandžio 19.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3486012/>>
19. Allesøe K., Hundrup A. Y., Thomsen J., F. . Psychosocial work environment and risk of ischaemic heart disease in women: the Danish Nurse Cohort Study. *Occupational Environmental Medicine* 2010;67:318-322. [žiūrėta: 2016m. balandžio 17.]. Prieiga per internetą: <<http://oem.bmj.com/content/67/5/318.abstract>>
20. Deeney C., O’Sullivan L. . Work related psychosocial risks and musculoskeletal disorders: potential risk factors, causation and evaluation methods. *Work*. 2009;34(2):239-48. . [žiūrėta: 2016m. balandžio 20.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20037236>>
21. Fjell Y., Aleksanderson K., Karlkvist L., Bildt C. Self-reported musculoskeletal pain and working conditions among employees in the Swedish public sector. *Work*. 2007;28(1):33-46. [žiūrėta: 2016m. balandžio 20.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/17264418>>
22. Erick P, Smith D. Musculoskeletal disorder risk factors in the teaching profession: a critical review. *OA Musculoskeletal Medicine* 2013 Dec 01;1(3):29. [žiūrėta: 2016m. balandžio 20.]. Prieiga per internetą: <<http://www.oapublishinglondon.com/article/939#2>>
23. Chong E. Y. L., Chan A. H. S. Subjective health complains of teachers from primary and secondary schools in Hong Kong. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE)* 2010, Vol. 16, No. 1, 23- 39 psl. [žiūrėta: 2016m. balandžio 21.]. Prieiga per internetą: <<http://archiwum.ciop.pl/35524>>
24. Lietuvos statistikos departamento duomenys. Bendrojo ugdymo mokyklų mokytojų ir vadovų skaičius. [žiūrėta: 2016m. balandžio 21.]. Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/selectvarval/saveselections.asp?MainTable=M3110309&PLanguage=0&TableStyle=&Buttons=&PXSId=3843&IQY=&TC=&ST=ST&rvar0=&rvar1=&rvar2=&rvar3=&rvar4=&rvar5=&rvar6=&rvar7=&rvar8=&rvar9=&rvar10=&rvar11=&rvar12=&rvar13=&rvar14=>>>
25. Scheuch K., Haufe E., Seibdt R. ir kt. Teachers’ Health. *Dtsch Arztebl Int*. 2015 May; 112(20): 347–356 psl. . [žiūrėta: 2016m. balandžio 22.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4558646/>>
26. Nübling M., Vomstein M., Haug A. ir kt. . European- wide survey on teachers work related stress- assessment, comparison and evaluation of the impact of psychosocial hazards on teachers at their workplace [interaktyvus]. European Trade Union Committee for Education, Brussels, 2011. [žiūrėta: 2016m. kovo 1d.]. Prieiga per internetą: <http://etuce.homestead.com/publications2011/final_report_on_the_survey_on_wrs-2011-eng.pdf>

27. Babrauskienė T. Streso spąstai – nusivylę, pavargę ir pasiryžę atsisakyti savo profesijos. [žiūrėta: 2016m. balandžio 22.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lpsk.lt/2012/01/09/streso-spastai-nusivyle-pavarge-ir-pasiryze-atsisakyti-savo-profesijos/>>
28. Bagdonas A., Adaškevičienė V. . Bendrojo lavinimo mokyklų pedagogų psichosocialinės nuostatos raiška ir jai įtaką darantys veiksniai. Socialiniai mokslai, 2010, Nr. 2 (68). [žiūrėta: 2016m. balandžio 22.]. Prieiga per internetą: <<http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2010~1367173240727/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content>>
29. Bubelienė D. . Mokytojų darbinis stresas: konceptualizacija ir empirinės studijos. Jaunųjų mokslininkų darbai, 2007, Nr. 1 (12). [žiūrėta: 2016m. balandžio 23.]. Prieiga per internetą: <<http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2007~1367183761615/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content>>
30. Bubelienės D. daktaro disertacija. Mokytojų profesinis stresas ir jo redukavimo prielaidos švietimo vadybos bei edukacinėmis priemonėmis. [žiūrėta: 2016m. balandžio 24.]. Prieiga per internetą: http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2010~D_20100630_132446-36754/DS.005.0.01.ETD
31. Chu C., Breucher G., Harris N. ir kt. Health-promoting workplaces—international settings development. [interaktyvus]; *Health Promot. Int.* (2000) **15** (2): 155-167 p. [žiūrėta: 2016m. vasario 20d.]. Prieiga per internetą: <<http://heapro.oxfordjournals.org/content/15/2/155.full>>
32. Van Stolk Ch., Staetsky L., Hassan E. ir kt. . Management of psychosocial risk at work: An analysis of the findings of the European survey of enterprises on new and emerging risk. European risk observatory report [interaktyvus]; European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg, 2012. ISBN 978- 92- 9191- 735- 8 [žiūrėta: 2016m. vasario 17d.]. Prieiga per internetą: <<https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/management-psychosocial-risks-esener>>
33. Cox T., Griffiths A., Rial-Gonzalez E. Research on Work Related Stress [interaktyvus]. European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg, 2000. 69 p. ISBN 92- 828- 9255-7 8 [žiūrėta: 2016m. kovo 10d.]. Prieiga per internetą: <<https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/203>>
34. Parent- Thirion A., Vermeylen G., Van Houten G. ir kt. . Eurofund (2012), Fifth European Working Conditions Survey [interaktyvus]. Publications Office of the European Union, Luxembourg. ISBN 978- 92- 897- 1062- 6 [žiūrėta: 2016m. kovo 10d.]. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1182en.pdf>

35. Hassard J., Irastorza X., Milczarek M. ir kt. . Prevalence and strategies for prevention [interaktyvus]. Eurofund and EU- OSHA (2014). Publication Office of the European Union, Luxembourg. ISBN 978- 92- 897- 1218- 7 [žiūrėta: 2016m. kovo 3d.]. Prieiga per internetą: <<https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/psychosocial-risks-eu-prevalence-strategies-prevention>>
36. Pajarskienė B., Jankauskas R., Venckienė R., Žalnieraitienė K. . „Psichologinio smurto ir socialinės darbo aplinkos veiksnių sąsajos Lietuvos ligoninėse dirbančių gydytojų ir dendrojo ugdymo mokyklų mokytojų darbo vietose“. Visuomenės sveikata, 2012/4 (59), Vilnius [žiūrėta: 2016m. gegužės 3d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.hi.lt/uploads/pdf/visuomenes%20sveikata/2012.4\(59\)/VS%202012%204\(59\)_Pajarskiene.pdf](http://www.hi.lt/uploads/pdf/visuomenes%20sveikata/2012.4(59)/VS%202012%204(59)_Pajarskiene.pdf)>
37. Eurofund (2012), Fifth European Working Conditions Survey, Publication Office of the European Union, Luxembourg. ISBN 978- 92- 897- 1062- 6 [žiūrėta: 2016m. gegužės 3d.]. Prieiga per internetą: http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1182en.pdf
38. „Psichosocialiniai rizikos veiksniai ir streso darbe vertinimo rekomendacijos“, Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų skyrius, 2012; [žiūrėta: 2016m. gegužės 5d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/AtmUploads/PsichosocialiniaiRizikosVeiksniaiStresoDarbeVertinimoRekomendacijos.pdf>>

11. PRIEDAI

1 priedas

ANKETA PEDAGOGAMS

Gerbiamas Respondente,

Esu Vilniaus Universiteto, Medicinos fakulteto magistrantų studijų studentė Diana Jankovskaja ir šiuo metu atlieku tyrimą, kurio tikslas yra įvertinti Vilniaus miesto ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų psichosocialinę darbo aplinką.

Ši anketa yra anoniminė ir jos duomenys bus naudojami moksliniais tikslais, todėl tikiuosi nuoširdžių Jūsų atsakymų į pateiktus klausimus. Jūsų tikslūs atsakymai bus labai vertingi atliekamam tyrimui.

Nuoširdžiai dėkoju už dalyvavimą apklausoje!

1. Jūsų lytis:

- Vyras
- Moteris

2. Jūsų amžius.....(metais)

3. Jūsų šeimyninė padėtis:

- Nevedęs (Netekėjusi);
- Vedęs (Ištekėjusi);
- Išsiskyręs (-usi);
- Našlys (-ė).

4. Jūsų išsilavinimas:

- Nebaigtas aukštasis neuniversitetinis;
- Aukštasis neuniversitetinis;
- Nebaigtas aukštasis universitetinis;
- Aukštasis universitetinis.

5. Jūsų užimamos pareigos.....(įrašyti)

6. Kokia, Jūsų nuomone, yra Jūsų sveikatos būklė?

- Labai gera;
- Gera;
- Vidutiniška;
- Bloga;
- Labai bloga;

Pateiktoje lentelėje pažymėkite kiekvienam teiginiui vieną Jums labiausiai tinkantį atsakymą, skrituliuku apibrėždami skaičių.

Nr.	Klausimas	Atsakymai
-----	-----------	-----------

		<i>Visiškai nesutinku</i>	<i>Nesutinku</i>	<i>Nei sutinku, nei nesutinku</i>	<i>Sutinku</i>	<i>Visiškai sutinku</i>
7	Visada iš vadovo gaunu aiškias ir man suprantamas užduotis;	1	2	3	4	5
8	Mano nuomonė ir pasiūlymai visada yra išklausomi;	1	2	3	4	5
9	Iš savo vadovo sulaukiu pagalbos ir paramos, kurios man gali prireikti;	1	2	3	4	5
10	Galiu daryti įtaką savo darbui: priimti sprendimus ir prisiimti atsakomybę;	1	2	3	4	5
11	Manau, kad mano darbas yra svarbus ir prasmingas;	1	2	3	4	5
12	Darbe nepatiriu didelės įtampos, nesu verčiamas (-a) dirbti iki savo galimybių ribų;	1	2	3	4	5
13	Man pakanka laiko užduotis atlikti tinkamai, kokybiškai ir saugiai;	1	2	3	4	5
14	Buvau tinkamai supažindintas ir apmokytas, kaip atlikti visas man paskirtas užduotis, taip pat kaip elgtis užpuolimo, vagystės, sveikatos sutrikimo atveju;	1	2	3	4	5
15	Mano darbo vietoje išsamiai aptariamos darbo užduotys, tikslai bei priemonės, kaip jų pasiekti;	1	2	3	4	5
16	Mano darbe yra rizika, kad kažkas iš aplinkinių gali būti sužeistas	1	2	3	4	5
17	Mano sveikatai ir saugai nekelia pavojaus smurtas, grąšinimai bei užpuolimai	1	2	3	4	5
18	Mano darbo vietoje nepasitaikė bauginimų ar priekabiavimo atveju;	1	2	3	4	5
19	Psichologinė atmosfera darbe yra gera;	1	2	3	4	5
20	Darbe nekyla tarpasmeninių konfliktų ar konfliktų tarp darbuotojų grupių;	1	2	3	4	5
21	Darbe nekyla konfliktų su auklėtinių tėvais	1	2	3	4	5
22	Kilusios problemos tarp darbuotojų ir vadovų visuomet būna išspręstos iki galo;	1	2	3	4	5
23	Mane visuomet pasiekia atsiliepinimai apie mano darbą;	1	2	3	4	5
24	Man padėkojama už gerai atliktą darbą;	1	2	3	4	5

25	Darbe nesijaučiu vienišas (-a) visuomet galiu pabendrauti su kolegomis;	1	2	3	4	5
26	Jeigu man pasiūlytų darba kitoje darbovietėje- nesutikčiau.	1	2	3	4	5

27. Stresas- tai tokia situacija, kai jaučiama įtampa, nuovargis, irzlumas, nerimas, dėl to naktį sunku užmigti. Ar Jūs jaučiate tokio pobūdžio stresą šiomis dienomis?

(1) Visai nejaučiu (2) Truputį jaučiu (3) Ganėtinai jaučiu (4) Jaučiu (5) Labai jaučiu

28. Ar Jūs patenkintas (-a) savo dabartiniu darbu?

(1) Visiškai patenkintas (2) Patenkintas (3) Nei patenkintas, nei ne (4) Nepatenkintas (5) Visiškai nepatenkintas

29. Ar Jūs patenkintas savo dabartiniu gyvenimu?

(1) Visiškai patenkinta (2) Patenkintas (3) Nei patenkintas, nei ne (4) Nepatenkintas (5) Visiškai nepatenkintas

Nr.	Klausimas	Atsakymai				
		<i>Niekada</i>	<i>Retai</i>	<i>Retkarčiais</i>	<i>Dažnai</i>	<i>Nuolat</i>
30	Ar pastaruoju metu jaučiatės neįprastai pavargęs (-usi)?	1	2	3	4	5
31	Ar aplinkiniai žmonės Jus erzina?	1	2	3	4	5
32	Ar esate nervingas (-a)?	1	2	3	4	5
33	Ar Jums sunku susikaupti?	1	2	3	4	5

ANKETA VADOVAMS

2 priedas

Gerbiamas Respondente,

Esu Vilniaus Universiteto, Medicinos fakulteto magistrantų studijų studentė Diana Jankovskaja ir šiuo metu atlieku tyrimą, kurio tikslas yra įvertinti Vilniaus miesto ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų psichosocialinę darbo aplinką.

Ši anketa yra anoniminė ir jos duomenys bus naudojami moksliniais tikslais, todėl tikiuosi nuoširdžių Jūsų atsakymų į pateiktus klausimus. Jūsų tikslūs atsakymai bus labai vertingi atliekamam tyrimui.

Nuoširdžiai dėkoju už dalyvavimą apklausoje!

7. Jūsų lytis:

- Vyras
- Moteris

8. Jūsų amžius.....(metais)

9. Jūsų šeimyninė padėtis:

- Nevedęs (Netekėjusi);
- Vedęs (Ištekėjusi);
- Išsiskyręs (-usi);
- Našlys (-ė).

10. Jūsų išsilavinimas:

- Nebaigtas aukštasis neuniversitetinis;
- Aukštasis neuniversitetinis;
- Nebaigtas aukštasis universitetinis;
- Aukštasis universitetinis.

11. Jūsų užimamos pareigos.....(įrašyti)

12. Kokia, Jūsų nuomone, yra Jūsų sveikatos būklė?

- Labai gera;
- Gera;
- Vidutiniška;
- Bloga;
- Labai bloga;

Pateiktoje lentelėje pažymėkite kiekvienam teiginiui vieną Jums labiausiai tinkantį atsakymą, skrituliuku apibrėždami skaičių.

Nr.	Klausimas	Atsakymai

		<i>Visiškai nesutinku</i>	<i>Nesutinku</i>	<i>Nei sutinku, nei nesutinku</i>	<i>Sutinku</i>	<i>Visiškai sutinku</i>
7	Darbuotojai visuomet iš manęs gauna aiškias ir suprantamas užduotis;	1	2	3	4	5
8	Darbuotojų nuomonė ir pasiūlymai visuomet yra išklausomi;	1	2	3	4	5
9	Darbuotojai visuomet iš manęs sulaukia pagalbos ir paramos, kurios jiems gali prireikti;	1	2	3	4	5
10	Darbuotojai gali daryti įtaką savo darbui: priimti sprendimus ir prisiimti atsakomybę;	1	2	3	4	5
11	Manau, kad mano darbas yra svarbus ir prasmingas;	1	2	3	4	5
12	Darbuotojai darbe nepatiria didelės įtampos, nėra verčiami dirbti iki savo galimybių ribų;	1	2	3	4	5
13	Darbuotojams pakanka laiko užduotis atlikti tinkamai, kokybiškai ir saugiai;	1	2	3	4	5
14	Darbuotojai tinkamai supažindinti ir apmokyti, kaip atlikti visas jiems paskirtas užduotis, taip pat kaip elgtis užpuolimo, vagystės, sveikatos sutrikimo atveju;	1	2	3	4	5
15	Darbo vietose išsamiai aptariamos darbo užduotys, tikslai bei priemonės, kaip jų pasiekti;	1	2	3	4	5
16	Mano darbe yra rizika, kad kažkas iš aplinkinių gali būti sužeistas	1	2	3	4	5
17	Darbuotojų sveikatai ir saugai nekelia pavojaus smurtas, grąšinimai bei užpuolimai;	1	2	3	4	5
18	Darbuotojų darbo vietoje nepasitaikė bauginimų ar priekabiavimo atveju;	1	2	3	4	5
19	Psichologinė atmosfera darbe yra gera;	1	2	3	4	5
20	Darbe nekyla tarpasmeninių konfliktų ar konfliktų tarp darbuotojų grupių;	1	2	3	4	5
21	Darbe nekyla konfliktų su auklėtinių tėvais	1	2	3	4	5
22	Kilusius konfliktus su darbuotojais visuomet išsprędžiu iki galo;	1	2	3	4	5
23	Darbuotojus visuomet pasiekia atsiliepimai apie jų darbą;	1	2	3	4	5
24	Darbuotojams visuomet padėkojama už gerai atliktą darbą;	1	2	3	4	5
25	Darbuotojai darbe nesijaučiu vieniši- visuomet gali pabendrauti su kolegomis;	1	2	3	4	5
26	Darbuotojai yra patenkinti savo darbovieta.	1	2	3	4	5

27. Stresas- tai tokia situacija, kai jaučiama įtampa, nuovargis, irzlumas, nerimas, dėl to naktį sunku užmigti. Ar Jūs jaučiate tokio pobūdžio stresą šiomis dienomis?

(1) (2) (3) (4) (5)
 Visai nejaučiu Truputį jaučiu Ganėtinai jaučiu Jaučiu Labai jaučiu

28. Ar Jūs patenkintas (-a) savo dabartiniu darbu?

(1) (2) (3) (4) (5)
 Visiškai patenkintas Patenkintas Nei patenkintas, nei ne Nepatenkintas Visiškai nepatenkintas

29. Ar Jūs patenkintas savo dabartiniu gyvenimu?

(1) (2) (3) (4) (5)
 Visiškai patenkinta Patenkintas Nei patenkintas, nei ne Nepatenkintas Visiškai nepatenkintas

Nr.	Klausimas	Atsakymai				
		<i>Niekada</i>	<i>Retai</i>	<i>Retkarčiais</i>	<i>Dažnai</i>	<i>Nuolat</i>
30	Ar pastaruoju metu jaučiatės neįprastai pavargęs (-usi)?	1	2	3	4	5
31	Ar aplinkiniai žmonės Jus erzina?	1	2	3	4	5
32	Ar esate nervingas (-a)?	1	2	3	4	5
33	Ar Jums sunku susikaupti?	1	2	3	4	5