

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
VADYBOS KATEDRA**

**Viktorija KOZLOVSKYTĖ
Gintarė ŽIBAITĖ**
Vadybos studijų programos studentės

**DARBINIO STRESO RAIŠKOS YPATUMAI:
AMŽIAUS IR LYTIŠKUMO ASPEKTAI**

Magistro darbas

Šiauliai, 2012

SANTRAUKA

Viktorija Kozlovskytė; Gintarė Žibaitė

Darbinio streso raiškos ypatumai: amžiaus ir lytiškumo aspektai.

Magistro darbas.

Magistro baigiamojo darbo tikslas - ištirti kaip darbinio streso raišką veikia tokie sociodemografiniai rodikliai kaip amžius ir lytis.

Darbo konceptualioje dalyje atskleidžiami darbinio streso raiškos ypatumai bei darbinio streso sąryšiai su amžiumi ir lytiškumu. Išanalizavus tyrimo duomenis nustatyta, kad lytiškumo aspektu darbinio streso raiškos skirtumai labiausiai pasireiškia per menką profesinę savivertę; blogą sveikatą; psichosomatinius simptomus bei diskomfortą dėl menko profesijos prestižo. Amžiaus aspektu darbinio streso raiškos skirtumai labiausiai pasireiškia per netinkamą darbo aplinką ir darbinės aplinkos aprūpinimą; sudėtingą, nemalonų atvykimą į darbą; blogą sveikatą bei menką profesinę savivertę.

SUMMARY

Viktorija Kozlovskytė; Gintarė Žibaitė

The Peculiarities of the Expression of Job-stress: Age and Gender Aspects.

Master's work.

The aim of this master work is to explore how job stress expression is affected by sociodemographic characteristics such as age and gender.

In the conceptual part of the work are the expression of job stress and correlation between job stress and age and gender relationship revealed. Analysis of survey data shows that the gender aspects of job stress expression occur in low professional self-esteem; poor health; psychosomatic symptoms and discomfort due to the low prestige of the profession. The age aspects of job stress expression occur in inappropriate working environment and working environment provision, difficult, unpleasant arrival to work, poor health and low professional self-esteem.

TURINYS

ĮVADAS	8
1. DARBINIO STRESO TYRIMO TEORINIS PAGRINDIMAS	12
1.1. Stresas kaip savitas reiškinys ir mokslinių tyrimų objektas	12
1.2. Sąvokų „Darbinis stresas“ ir „Profesinis perdegimas“ traktuotė.....	16
1.3. Lytiškumo ir amžiaus efektai darbo organizacijose	32
1.4. Darbinio streso, lytiškumo ir darbuotojų amžiaus sąryšiai.....	38
2. DARBINIO STRESO TYRIMO METODIKA.....	43
2.1. Bendroji tyrimo dizaino schema.....	43
2.2. Darbinio streso tyrimo klausimynas: indikatoriai ir skalės	44
2.2. Darbinio streso tyrimo imtis	48
3. DARBINIO STRESO RAIŠKOS YPATUMŲ AMŽIAUS IR LYTIŠKUMO ASPEKTAIS TYRIMO REZULTATAI.....	50
3.1. Bendrieji streso raiškos tyrimo rezultatai	50
3.2. Darbinio streso raiška lytiškumo aspektu	57
3.2.1. Pedagogų ir vadovų darbinio streso raiška lytiškumo aspektu.....	63
3.3. Darbinio streso raiška amžiaus aspektu.....	68
3.3.1. Pedagogų ir vadovų darbinio streso raiška amžiaus aspektu.....	73
3.4. Darbinio streso raiška amžiaus ir lytiškumo aspektais.....	78
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS.....	81
DISKUSIJA	85
LITERATŪRA	86
PRIEDAI	96

LENTELĖS

<i>1 lentelė.</i> Kolegialių ir individualių autorių darbų įdirbis.....	10
<i>2 lentelė.</i> Streso sampratos.....	12
<i>3 lentelė.</i> Darbo streso sampratos.....	16
<i>4 lentelė.</i> Stresinių reakcijų tipai pagal tris lygius.....	17
<i>5 lentelė.</i> Streso kategorijos pagal stresorius.....	19
<i>6 lentelė.</i> Stresinio darbo savybės.....	20
<i>7 lentelė.</i> Stresorių skirstymas pagal skirtingus autorius.....	22
<i>8 lentelė.</i> Lyties sampratos organizaciniame kontekste.....	32
<i>9 lentelė.</i> Tradiciniai ir naujai diegiami lyčių stereotipai.....	35
<i>10 lentelė.</i> „Vadovas ir darbinis stresas“ testo dimensijos ir indikatorių skaičius.....	44
<i>11 lentelė.</i> „Vadovas ir darbinis stresas“ testo dimensijos ir indikatorių pavyzdžiai.....	45
<i>12 lentelė.</i> Sociodemografinis respondentų profilis.....	48

PAVEIKSLAI

1 pav. Streso tipai pagal priežastis.....	13
2 pav. Apibendrinantis streso tipų vaizdas.....	14
3 pav. Streso darbe modelis.....	21
4 pav. Saugumo darbe ir saugumo ryšio modelis.....	23
5 pav. Darbo reikalavimų įtaka žmogaus psichologijai.....	25
6 pav. Streso kaštų vertinimo lygmenys.....	26
7 pav. Perdegimo procesas.....	27
8 pav. Vadovo vadybinės kompetencijos.....	29
9 pav. Kriterijai, atskleidžiantys lyties, kaip socialinės institucijos, sampratą.....	29
10 pav. Darbinio streso įtaka organizacijai.....	33
11 pav. Darbinio streso modelis, jungiantis asmenybės ir aplinkos kintamuosius.....	40
12 pav. Bendroji tyrimo dizaino schema.....	42
13 pav. Respondentų skaičius pagal amžių.....	47
14 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal profesiją (%).....	48
15 pav. Darbinio streso dimensijų raiškos reitingas: jungtinių skalių vidurkiai.....	49
16 pav. Darbinio streso raišką rodantys psichosomatiniai simptomai lytiškumo aspektu	58
17 pav. Darbinio streso raiška dėl blogos sveikatos lytiškumo aspektu.....	59
18 pav. Darbinio streso raiška dėl menko profesijos prestižo lytiškumo aspektu.....	59
19 pav. Darbinio streso raiška dėl menkos profesinės savivertės lytiškumo aspektu.....	60
20 pav. Pedagogų darbinio streso raišką rodantys psichosomatiniai simptomai lytiškumo aspektu.....	62
21 pav. Pedagogų darbinio streso raiška dėl nekomfortiškos, blogos darbo vietos mikroaplinkos lytiškumo aspektu.....	63
22 pav. Vadovų darbinio streso raiška dėl pasitenkinimo darbu stokos lytiškumo aspektu.....	64
23 pav. Vadovų darbinio streso raiška dėl iniciatyvos slopinimo.....	65
24 pav. Vadovų darbinio streso raiška dėl blogos sveikatos lytiškumo aspektu.....	66
25 pav. Darbinio streso raiška dėl blogos sveikatos skirtingose amžiaus kategorijose.....	67
26 pav. Darbinio streso raiška dėl menkos profesinės savivertės skirtingose amžiaus kategorijose.....	68
27 pav. Darbinio streso raiška dėl netinkamos darbo aplinkos ir materialinio aprūpinimo skirtingose amžiaus kategorijose.....	70
28 pav. Darbinio streso raiška dėl sudėtingo, nemalonaus atvykimo į darbą skirtingose amžiaus kategorijose.....	71
29 pav. Pedagogų darbinio streso raiška dėl menkos profesinės savivertės amžiaus aspektu.....	73

30 pav. Pedagogų darbinio streso raiška dėl sudėtingo, nemalonaus atvykimo į darbą amžiaus aspektu.....	74
31 pav. Pedagogų darbinio streso raiška dėl blogos sveikatos amžiaus aspektu.....	74
32 pav. Pedagogų darbinio streso raiška dėl blogų tarpusavio santykių ir psichologinio klimato amžiaus aspektu.....	75
33 pav. Vadovų darbinio streso raiška dėl menko profesijos prestižo amžiaus aspektu.....	76
34 pav. Darbinio streso raiška dėl blogos sveikatos amžiaus ir lytiškumo aspektais.....	77
35 pav. Darbinio streso raiška dėl menkos profesinės savivertės amžiaus ir lytiškumo aspektais...	78

PRIEDAI

1 PRIEDAS. „Vadovas ir darbinis stresas“ anketos pavyzdys.....	96
2 PRIEDAS. Tyrime naudotų statistinių rodiklių paaiškinimai.....	98
3 PRIEDAS. Dimensijų „Savijauta atėjus į darbą ar užsibuvus ilgiau darbe (simptomai)“ ir „Apie sveikatą“ indikatoriai.....	99
4 PRIEDAS. Dimensijų „Vadovo (pedagogo, slaugytojo) prestižas“ ir „Savivertė“ indikatoriai...	100
5 PRIEDAS. Stjudento (t-testo rezultatai) pedagogų imtyje.....	101
6 PRIEDAS. Stjudento (t-testo rezultatai) vadovų imtyje.....	102
7 PRIEDAS. Dimensijos „Organizacijos jaukumas ir vadovų (pedagogų, slaugytojų) darbo vietos mikroaplinka, komfortiškumas“ indikatoriai.....	103
8 PRIEDAS. Dimensijos „Pasitenkinimas darbu“ ir „Apie iniciatyvos skatinimą ir slopinimą organizacijos vadovų (slaugytojų, pedagogų) komandoje indikatoriai.....	104
9 PRIEDAS. Dimensijų „Organizacijos jaukumas ir vadovų (pedagogų, slaugytojų) darbo vietos mikroaplinka, komfortiškumas“, „Atvykimas į darbą“ ir „ Organizacijos vadovų (pedagogų, slaugytojų) komandos tarpusavio santykiai ir psichologinis klimatas“ indikatoriai.....	105
10 PRIEDAS. Faktoriinės dispersinės analizės „Anova“ rezultatai pedagogų imtyje.....	106
11 PRIEDAS. Faktoriinės dispersinės analizės „Anova“ rezultatai vadovų imtyje.....	108

ĮVADAS

Darbo aktualumas. Šių dienų nuolat skubanti visuomenė dažnai susiduria su stresu tiek asmeninio gyvenimo kontekste, tiek ir profesinės veiklos kontekste. Streso samprata analizuota ir apibrėžta įvairių mokslo sričių užsienio mokslininkų (Sayle, 1936, Lazarus 1984, 1988; Chmiel 2005 ir kt.) darbuose. Lietuvoje stresą vadybiniu požiūriu nagrinėjo D. Bubelienė (2010), D. Bubelienė, G. Merkys (2010), A. Bandzienė (2009), A. Valackienė (2002), J. Pacevičius, M. Vitkovski (2007).

Stresas, pasireiškiantis darbe, šiandien daugelio autorių yra įvardijamas kaip vienas iš svarbių veiksnių, turinčių įtakos organizacijos rezultatams (Kulvinskienė, Bandzienė, 2008; Chmiel, 2005; Chelariu, Stamp, 2011). Pasauliui nuolat besikeičiant, paskutiniai XX a. kaitos procesai, globalizacija, internacionalizavimas, modernių informacinių technologijų panaudojimas siekiant išlikti, stipriai palietė pagrindinę socialinių ir ekonominių sistemų ląstelę – organizaciją. Tai savo ruožtu sukelia stresines situacijas, neapibrėžtumo buvimą. Toks nestabilumas išorinėje aplinkoje, persipynę socialiniai vaidmenys, taip pat didelis gyvenimo tempas, be abejo atsiliepia ir individams. Taigi, stresas darbe sukelia tiek individualaus, tiek organizacinio lygmens pasekmes. Individui tai pasireiškia per fizinės ir psichologinės sveikatos sutrikimus (Chang, Lu, 2007; Baehler, Bryson, 2008), sumažėjusį pasitenkinimą darbu (Kirkcaldy et al., 2002), sumažėjusią darbo motyvaciją, organizaciniu lygmeniu – darbuotojų pravaikštas ir neatvykimus į darbą, darbuotojų kaitą, mažesnius įsipareigojimus ir lojalumą organizacijai (Masia, Pienaar, 2011, Chelariu, Stamp, 2011), sumažėjusį produktyvumą, prastesnius darbo rezultatus, skurdžią vidinę komunikaciją ir konfliktus (Vakola, Nikolaou, 2005). Darbinis stresas Europos Sąjungoje yra antra po nugaros skausmų dažniausiai aptinkama su darbu susijusi sveikatos problema (28 procentai darbuotojų) (Cox ir kt., 2002). Pasaulinės sveikatos organizacijos 2002 m. atliktas įvertinimas rodo, jog psichinės/protinės sveikatos ligos, kurias apima streso sukelti sutrikimai, bus antra tarp pirmaujančių darbingumo netekimo priežasčių 2020 metais (G. Khoury, F. Analoui, 2010). Darbinio streso kaštai Europos Sąjungos valstybėms narėms sudaro apie 20 milijardų eurų kasmet (Guidance on work-related stress, 2002). Dėl minėtų potencialiai negatyvių streso padarinių individams bei organizacijoms, darbinio streso tyrimai tapo reikšminga tyrimų sritimi tiek Lietuvos, tiek užsienio šalių mokslininkams (L. Farler, J. Broady-Preston, 2012, Kulvinskienė, Bandzienė, 2008, McCormick J., Barnett K., 2011).

Magistro darbo **tyrimo problema.** Dėl didėjančio moterų skaičiaus darbo jėgoje, skirtingų socialinių statusų bei skirtingo jaunų ir vyresnių darbuotojų suvokimo bei patirties, profesinio streso ir lytiškumo bei amžiaus sąryšių tyrimai tapo reikšmingi vakarų šalyse (Fotinos-Ventouratos, Cooper, 2005; Lim, Teo, 1996; Mroczek, Almeida; 2004; Gellert, Schalk, 2012; Antoniou ir kt.

2006; Gyllesten, Palmer, 2005), tačiau Lietuvos mastu tokių tyrimų atlikta labai nedaug. Vakaruose moters/lyties tyrinėjimai (angl. women's studies, gender research) prieš keturis dešimtmečius, 70-aisiais, tapo akademinio, mokslinio pasaulio dalimi, tuo tarpu Lietuvoje lyties tyrinėjimai, kaip atskira tyrimų sfera, prasidėjo maždaug prieš dešimtmetį (Mažeikienė, 2001). Užsienio šalių mokslininkų ištirta, jog egzistuoja ryšys tarp darbinio streso ir lytiškumo bei amžiaus, be to, tiek dėl darbuotojų lyties, tiek dėl amžiaus, patiriamo darbinio streso lygis gali skirtis (Antoniou ir kt., 2006; Nobile, McCormick, 2010.)

Magistro darbo tyrimo problema gali būti apibūdinama keliais probleminiais klausimais, reikalaujančiais mokslinio tyrimo:

- 1. Ar egzistuoja darbinio streso raiškos ypatumų skirtumai priklausomai nuo lyties ir amžiaus?*
- 2. Kaip pasireiškia darbinio streso raiškos ypatumai priklausomai nuo lyties ir amžiaus?*
- 3. Kaip pasireiškia darbinio streso raiškos ypatumai priklausomai nuo amžiaus?*

Tyrimo objektas – darbinio streso raiškos ypatumai lytiškumo ir amžiaus aspektu.

Tyrimo tikslas – ištirti kaip darbinio streso raišką veikia tokie sociodemografiniai rodikliai kaip amžius ir lytis.

Magistro darbo tyrimo tikslui pasiekti, išsikelti šie darbo **uždaviniai**:

1. Apibrėžti darbinio streso raiškos ypatumus ir atskleisti raiškos skirtumus priklausomai nuo lytiškumo ir amžiaus.
2. Atlikti darbinio streso raiškos diagnostinius matavimus.
3. Interpretuoti gautus faktinius duomenis apie darbinio streso raiškos ypatumus lytiškumo ir amžiaus aspektais.
4. Pateikti rekomendacijas darbo organizacijoms.

Tyrimo teorinį pagrindą sudaro: darbinio streso raiška organizacijose ir darbinio streso bei lytiškumo ir amžiaus sąryšiai.

Tyrimo metodologinį pagrindą sudaro socialiniuose moksluose susiklosčiusi ir visuotinai pripažinta empirinio atrankinio tyrimo metodika bei klasikinė testų teorija.

Darbe buvo panaudoti šie **tyrimo metodai**:

1. Mokslinės literatūros analizė (duomenų palyginimas, sisteminimas, grupavimas).
2. Anonimiškas organizacijų vadovų testavimas.
3. Statistinė duomenų analizė.
4. Grafiniai duomenų pateikimo metodai.

Šio tyrimo teorinį reikšmingumą apsprendžia tai, kad šiuo magistriniu darbu prisidedama prie streso, darbinio streso, profesinio perdegimo sampratų mokslinio išplėtimo. Empiriškai nustatyti sąryšiai tarp darbinio streso ir amžiaus bei lytiškumo. Nustatyta, kad moterys ir vyrai bei

skirtingos amžiaus grupės, skirtingai reaguoja į darbinį stresą, šias grupes veikia skirtingi stresoriai. Organizacijų elgsenos, valdymo ir psichologijos požiūriu ši išvada reikšminga, nes skatina atsižvelgti į darbuotojų amžių bei lytiškumą, siekiant sumažinti darbinį stresą bei pasiekti geresnę organizacijos veiklos efektyvumą.

Tyrimo empirinė bazė. Bendrą tyrimo empirinę bazę sudaro 1244 tiriamieji: 55 vadovai, 228 slaugytojai ir 961 pedagogai. Tiriamieji buvo apklausti atitinkamai, pagal profesiją adaptuotais testais, kuriuos Lietuvos darbo organizacijų kultūros sąlygomis sukūrė prof. G. Merkio vadovaujama mokslinė grupė.: „Vadovas ir darbinis stresas“, „Pedagogas ir darbinis stresas“ „Slaugytojas ir darbinis stresas“. Parengta tyrimo metodika ne tik pasiteisino praktikoje, bet ir praėjo mokslinę aprobaciją (Bubelienė, Merkys, 2010; Bubelienė, 2009; Mikutavičienė, Merkys, 2010).

Pasirinkti vadovai, reprezentuojantys skirtingų organizacijų veiklos tipus: didmeninės ir mažmeninės prekybos, paslaugų, gamybos ir viešųjų paslaugų bei iš skirtingų Lietuvos vietovių. Pedagogų imtį sudarantys tiriamieji yra iš skirtingų Lietuvos miestų ir rajonų mokyklų bei dėstantys skirtingas disciplinas. Slaugytojų imtį sudarė įvairaus profilio slaugytojai iš stacionaraus gydymo ir pirminės sveikatos priežiūros įstaigų bei skirtingo išsilavinimo.

Didelis skaičius tiriamųjų pasirinktas dėl to, kad testavimo tyrimuose labai svarbu yra testo normavimas. Kuo didesnis ištirtų organizacijų bei jų narių skaičius, tuo tikslesnė yra testo norma, vadinasi, tuo tikslesnis yra mokslinis matavimas ir labiau patikimos yra išvados apie tirtą darbinį stresą. Testais gauti duomenys buvo susisteminti pagal septyniolika apibendrinančių dimensijų. Testavimų duomenys pateikiami bei interpretuojami atsižvelgiant į darbinio streso tarpusavio ryšį su lytiškumu ir amžiumi.

Tyrimo praktinę ir taikomąją reikšmę apibūdina:

- Išplėsta darbinio streso tyrimo normavimo bazė, papildyta įvairių organizacijų vadovų duomenimis.
- Nustatyti statistiškai reikšmingi darbinio streso ir amžiaus bei lytiškumo sąryšiai.

Kolegialus ir individualus mokslinis įdirbis. Dalis darbinio streso tyrimo darbų buvo atlikta kolegialiai, o dalis savarankiškai. Siekiant nuosekliai parodyti visus tyrimo etapus, tikslinga išskirti individualius ir kolegialius darbų įdirbius (žr. 1 lentelė).

Kolegialių ir individualių autorių darbų įdirbis

<i>Autorių įdirbis</i>			
Tyrimo etapas	Vedančioji autorė Viktorija Kozlovskytė	Vedančioji autorė Gintarė Žibaitė	Kolegialus darbas
Literatūros apžvalga ir analizė			+
Stresas kaip savitas reiškinys ir mokslinių tyrimų objektas	+		
Sąvokos „darbinis stresas“ traktuotė			+
Sąvokos „profesinis perdegimas“ traktuotė		+	
Lytiškumo ir amžiaus efektai darbo organizacijose	+		
Darbinio streso, lytiškumo ir darbuotojų amžiaus sąryšiai		+	
Darbinio streso tyrimo metodika			+
Vadovų darbinio streso diagnozavimas specializuotais testais			+
Diagnostinių tyrimų rezultatų analizė			+
Literatūra, išvados ir diskusija, priedai			+

Darbo struktūra. Magistro baigiamąjį darbą sudaro trys struktūrinės dalys: konceptualioji, metodologinė ir empirinė dalys. Konceptualioje - teorinėje dalyje analizuojamos streso, darbinio streso, profesinio perdegimo sampratos, darbinio streso ir amžiaus bei lytiškumo sąryšiai. Metodologinėje dalyje aprašoma bendra tyrimo atlikimo koncepcija, tyrimo imtis ir naudotas metodas - testavimas. Empirinėje dalyje analizuojami ir interpretuojami darbinio streso raiškos priklausomai nuo sociodemografinių rodiklių – lytiškumo ir amžiaus duomenys. Teigiami skalės įverčiai tyrime rodo stipresnę darbinio streso raišką, o neigiami skalės įverčiai atitinkamai rodo mažesnę darbinio streso raišką.

1. DARBINIO STRESO TYRIMO TEORINIS PAGRINDIMAS

1.1. Stresas kaip savitas reiškinys ir mokslinių tyrimų objektas

Streso teorijos atsiradimo ištakos siejamos su Monrealio universiteto (Kanada) mokslininko H. Seljė pavarde, kuris dar 1936 m., pirmasis pavartojo sąvoką „*stresas*“, pristatydamas atliktų tyrimų rezultatus, o dar vėliau sukūrė ir streso teoriją (Župerkienė, 2009). Žodis stresas yra kilęs iš lotyniško žodžio „*stringere*“, kuris reiškia „stipriai tempti“ (Furnham, 2005). H. Seljė stresą apibūdina, kaip žmogaus psichinės ir fiziologinės įtampos būseną, atsirandančią dėl išorės bei vidaus dirgiklių. Pagrindinis jo dėmesio objektas buvo fiziologiniai pokyčiai, atsirandantys žmonių, patyrusių stresą, organizmuose. Patį streso reiškinį jis apibrėžė kaip nespecifinę organizmo reakciją į kenksmingus dirgiklius (Grakauskas, 2004). Stresas kyla tuomet, kai atsiranda disbalansas tarp keliamų reikalavimų ir turimų išteklių šioms reikalavimams įvykdyti. Kiti mokslininkai labiau kreipė dėmesį ne į streso reakcijas, bet į streso sukėlėjus – stresorius. Stresas – žmogaus atsakas į daug pastangų reikalaujantį, nemalonų, nepageidaujamą stimulą ar sąlygas. Tokių stresorių poveikis yra stimuliacija neigiamoms reakcijoms.

Stresas ir streso įveikimo procesas plačiai aprašomas ir kito mokslininko - R. S. Lazaruso (1984, 1993) streso teorijoje. R. S. Lazarus siekė susiaurinti ir tuo būdu atskirti psichologinę streso sąvoką nuo fiziologinės, teigdamas, jog negalima sutapatinti stresinių reakcijų į fizinio tipo dirgiklius su reakcijomis į dirgiklius, keliančius psichologinę grėsmę individui. Pirmu atveju organizmo reakcijas sukelia automatinis homostatinis mechanizmas, o antru – reakcijas lemia psichologiniai numatomos grėsmės įvertinimo bei gynybos mechanizmai. Todėl, pasak jo, būtina skirti fiziologinį (biologinį) ir emocinį (psichologinį) stresą. Emocinį stresą sukelia ne bet koks, o tik toks dirgiklis, kurį individas įvertina kaip grėsmingą (Pacevičius, Vitkovski, 2007). R. S. Lazarus įnašas į streso teoriją buvo naujas tuo, kad ankstesnieji tyrinėtojai neatsakė į klausimą, kodėl skirtingiems individams tas pats stresorius, esant toms pačioms sąlygoms, turi nevienodą poveikį. R. S. Lazarus pirmasis, kaip kognityvinės psichologijos atstovas, priėjo prie nuomonės, jog tas pats stresinis įvykis gali skirtingai paveikti įvairius žmones dėl jų kognityvinės veiklos ir motyvacijos skirtumų (Grakauskas, 2004).

Nors šiuolaikinė streso samprata suformuota psichologų, tačiau stresą sukeliančius veiksnius bei jo atsiradimo priežastis tyrinėja daug skirtingų mokslų (pvz., biologija, psichologija, sociologija, vadyba, profesinė medicina, epidemiologija) (Župerkienė, 2009).

Mokslinėje literatūroje galima išskirti keturias pagrindines streso nagrinėjimo kryptis – tai fiziologinė (streso apraiškų), inžinerinė (streso priežasčių), interakcinė (streso tarpininkų) ir transakcinė sampratos (Cox ir kt., 2002). Naujausiuose streso darbe moksliniuose tyrimuose

pirmenybė teikiama transakcinėms streso teorijoms. Žvelgiant iš šios perspektyvos sąvoka „stresas“ apima visą transakcinį procesą, o ne atskirus elementus, pavyzdžiui, tokius, kaip individas ar aplinka (Palmer ir kt., 2001). Transakcinės streso teorijos stresą apibūdina kaip ypatingą individo ir aplinkos santykį, kuris individo yra vertinamas kaip viršijantis jo turimus išteklius ir keliantis grėsmę asmeninei jo gerovei ir reikalaujantis pastangų atkurti pusiausvyrą (Clarke, Cooper, 2004).

Nors transakcinis streso modelis vyrauja šiandieninėje psichologijoje, streso sąvoka nėra vienareikšmiškai suprantama (Lyon, 2000). Kadangi streso sąvoka naudojama įvairiuose moksluose (biomedicinos, psichologijos, vadybos ir kt.), tai nulėmė, jog sutinkama didelė streso sąvokų įvairovė, nes kiekvienas mokslas stresą analizuoja iš savo perspektyvos (žr. 2 lent.).

2 lentelė

Streso sampratos

Autorius	Streso sąvokos apibrėžimas
H. Selye (1936)	Žmogaus psichinės ir fiziologinės įtampos būseną, atsirandanti dėl išorės bei vidaus dirgiklių.
R. S. Lazarus, S. Folkman (1984)	Ypatingas asmens ir aplinkos santykis, kuris asmens yra įvertintas kaip apsunkinantis arba viršijantis jo turimus išteklius ir keliantis grėsmę jo gerovei.
Lietuviška Medicinos enciklopedija (1993)	Psichinės ir fiziologinės įtampos būseną, organizmo apsauginės reakcijos, kurias sukelia žalingi aplinkos ir vidaus veiksniai – stresoriai.
Tarptautinių žodžių žodynas (1999)	Įtampos būseną – visumą apsauginių fiziologinių reakcijų, atsirandančių žmogaus arba gyvūno organizme kaip atsakas į nepalankių veiksnių poveikį.
A. Valackienė (2002)	Stresas - žmogaus būseną, ilgalaikės įtampos išraiška, kylanti dėl įvairių ekstremalių poveikių, t.y. stresorių.
L. Bulotaitė ir kt. (2002)	Tam tikrų įvykių, kuriuos mes laikome grėsmingais, sunkiais, vadinamais stresoriais, suvokimas ir reagavimas į juos.
G. Moorehead (2003)	Atsakas į stimulus, kurie apima perdėtus psichologinius ir /ar fizinius reikalavimus individui.
R. Želvys (2003)	Psichologinė ir fiziologinė organizmo reakcija į išskylančius sunkumus ar gresiančius pavojus.
Clarke, Cooper (2004)	Ypatingas individo ir aplinkos santykis, kuris individo yra vertinamas kaip viršijantis jo turimus išteklius ir keliantis grėsmę asmeninei jo gerovei bei reikalaujantis pastangų atkurti pusiausvyrą.

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis Selye, H., 1936; Lazarus, Folkman, 1984; Lietuviška Medicinos enciklopedija, 1993; Tarptautinis žodžių žodynas, 1999; Želvys, 2003; Valackienė A., 2002; Bulotaitė, L. ir kt., 2002; Moorehead, G., 2003; Želvys, R., 2003; Clarke, Cooper, 2004.

Taigi analizuojant įvairių mokslininkų pateikiamas streso sampratas, pastebima, jog stresas apibrėžiamas ir kaip reakcija, įtampos būseną, stimulus ir kaip tarpinis procesas tarp stresoriaus ir reakcijos.

R. S. Lazarus (1993) apibendrinamas streso tyrimus, siūlo išskirti keturis bendrus visoms streso sampratomis požymius:

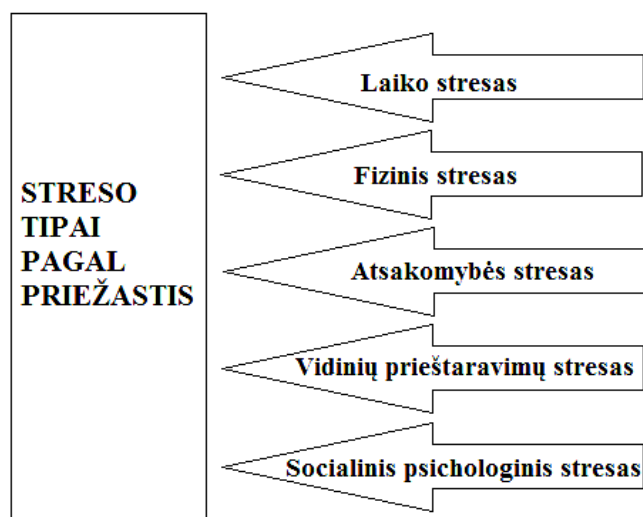
1. Išorinį ar vidinį organizmą veikiančią veiksnį, kuris dar vadinamas stresoriumi.
2. Įvertinimą, t. y. nustatymą, kuris organizmą veikiantis dirgiklis yra jam kenksmingas, o kuris – ne.

3. Įveikimo procesą: tai procesas, kurio metu organizmas deda pastangas siekdamas susidoroti su jį veikiančiu stresiniu dirgikliu.

4. Streso reakciją: tai visuma stresoriaus sukeltų organizmo fiziologinių, psichologinių ir kitų jo sistemų reakcijų į stresorių.

Pasak J. Pikūno ir A. Palujanskienės (2005), stresinės situacijos atsiranda tada, kai žmogui iškeliami per dideli reikalavimai. Jis nebesugeba jų kontroliuoti, nepajėgia savarankiškai suskurti jų įveikimo strategijos bei numatyti darbų sekos. Susidariusi stresinė situacija užvaldo kūną, protą ir emocijas. Reaguodamas į stresą žmogus nesąmoningai sutelkia visus savo fiziologinius resursus ir skiria juos „kovai arba bėgimui“.

Streso tipai gali skirtis priklausomai nuo to, kas jį sukėlė (žr. 1 pav.).



1 pav. Streso tipai pagal priežastis

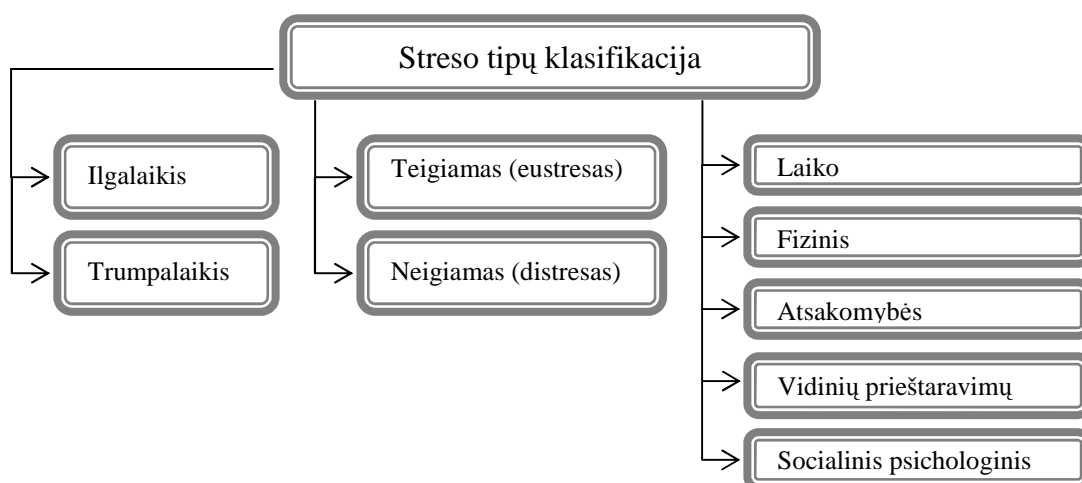
Šaltinis: sudaryta autorių, remiantis Dubauskas, G. (2006). *Organizacijos elgsena*. Vilnius: Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija, p. 162.

Streso tipai pagal priežastis skirstomi į laiko stresą – kai trūksta laiko užduotims atlikti; atsakomybės stresą – kai nuo priimto sprendimo daug kas priklauso, kai žmogus yra priverstas rizikuoti ir pan.; socialinį psichologinį stresą – kylantis įvairiomis bendravimo situacijomis; fizinį stresą – kai susidaro nepalankios fizinės sąlygos; vidinių prieštaravimų stresą – kylantis dėl vidinių psichologinių konfliktų (Dubauskas, 2006).

Pasak J. Pikūno ir A. Palujanskienės (2005), stresas dar be aukščiau išvardytų tipų gali būti trumpalaikis ir ilgalaikis. Trumpalaikis kasdieninis stresas trunka nuo kelių minučių iki valandos. Trumpalaikiai įvykiai, sukeltantys stresą, gali būti dar intensyvesni nei ilgalaikiai. Patiriant kasdienį stresą, kartais net keletą kartų per dieną, problemos kaupiasi ir gerokai pakenkia darbo bei gyvenimo kokybei.

Yra išskiriamas ne tik neigiamas, bet ir teigiamas stresas (*eustresas*). B. Pajarskienė (1995) pabrėžia, jog tikras stresas yra dalis normalaus gyvenimo, jis net būtinas. Net ir toks įvykis kaip paaugstinimas tarnyboje ar naujas norimas darbas taip pat sukelia stresą, nes koreguoja žmogaus asmeninį gyvenimą. Pernelyg didelis stresas veikia neigiamai, bet teigiamas stresas skatina tobulėti. Panašiai mano ir J. Pikūnas bei A. Palujanskienė (2005), teigdami, jog emocijas sužadinančių situacijų bei lengvo streso veikiamas asmuo yra tarsi skatinamas dirbti arba šiaip kažką veikti. Tačiau mokslininkai sutaria, jog problemų sukelia tik ilgalaikis ir nevaldomas stresas (*distresas*), sustiprėjęs stresas jau tampa sekinančiu veiksmu, kurio įtaka asmens sveikatingumui bei darbingumui yra neigiama, dezorganizuojanti (Želvys 2003, Pikūnas ir Palujanskienė, 2005, Valackienė, 2002). Jei stresiniai stimulai veikia ilgai, žmogus gali nepajėgti sušvelninti savo stresinės būsenos, ir tada išsilaiko aukštas sužadavimo lygis, kuris gali virsti chroniškais stresinio pobūdžio nusiskundimais dėl fizinės ir/arba psichologinės savijautos (Chmiel, 2005). Pasak D. Bubelienės (2010), stresas gali pasireikšti labai įvairiai, pavyzdžiui, motyvacijos praradimu, sveikatos sutrikimais - tokiais kaip galvos, nugaros skausmai, nuolatinis nuovargis, išsekimas, įtampa ir pan.

Apibendrinant įvairių autorių požiūrius, galima teigti, kad stresas - psichinės ir fiziologinės įtampos būseną, viršijanti individo turimus resursus ir atsirandanti dėl reakcijos į stresorius (dirgiklius). Autorių veikaluose randami keletas streso tipų (žr. 2 pav.).



2 pav. Streso tipai

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis Želvys, R. (2003). *Švietimo organizacijų vadyba*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla;

Dubauskas, G. (2006). *Organizacijos elgsena*. Vilnius: Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija, p. 162;

Pikūnas, J., Palujanskienė, A. (2005). *Stresas: atpažinimas ir įveikimas*. Kaunas: Pasaulio lietuvių centras.

Kai kurie autoriai išskiria streso tipus pagal trukmę, poveikį ir priežastis (pvz. vidinių prieštaravimų). Ilgalaikis ir neigiamas stresas dažniausiai pasireiškia fizinės ir psichinės sveikatos

sutrikimais bei bloga psichologine savijauta, tuo tarpu trumpalaikis stresas gali būti ir teigiamas (pvz. įstojimas į naujas norimas studijas).

Stresinės situacijos susiklosto įvairiuose žmogaus gyvenimo etapuose bei veiklose, su stresu susiduriama ir darbinėje aplinkoje. Kitame poskyryje ir bus nagrinėjami streso darbe ypatumai.

1.2. Sąvokų „Darbinis stresas“ ir „Profesinis perdegimas“ traktuotė

Pasak Leunt at al. (2006) stresas dažniausiai pasitaiko žmonėms, kurie yra įtraukti į kompleksišką, dinamišką ir greitai judančią visuomenę. Šiuolaikinėje visuomenėje darbas yra vienas iš pagrindinių žmogaus gyvenimo kokybės rodiklių, dirbdamas žmogus ne tik užsitikrina tam tikrą finansinę galią, bet taip pat ir užpildo saviraiškos, kūrybiškumo ir kitus poreikius. Su stresu susiduriama įvairiose gyvenimo situacijose, todėl jis neišvengiamas ir darbe, kur žmogus praleidžia didžiąją dalį savo gyvenimo. Stresas, patiriamas darbe, šių dienų visuomenėje tampa vis labiau aktualesnis. Darbinis stresas Europos Sąjungoje įvardijamas kaip antra po nugaros skausmų dažniausiai aptinkama su darbu susijusi sveikatos problema (28 procentai darbuotojų) (Cox ir kt., 2002).

Kaip teigia B. Pajarskienė (1995), **darbinis stresas** pasireiškia psichologinių ir psichosocialinių problemų forma. Anot M. Kivamaki ir kt. (2002) stresą darbe sukelia įsitempimas darbe (aukšti reikalavimai, žema darbo kontrolė) ir įdėtų pastangų-gaunamo atlyginimo disbalansas (aukšti reikalavimai, o darbo saugumas mažas, mažos karjeros galimybės). Pasak Valstybinės darbo inspekcijos darbo keliamas stresas suprantamas kaip emocinė ir psichofiziologinė reakcija į nepalankius ir žalingus darbo, darbo aplinkos ir darbo organizavimo aspektus. Darbinis stresas - būseną, kuriai yra būdinga didelė aktyvacija ir įtampa, dažnai siejama su jausmu, kad nebegalima valdyti situacijos (Valstybinė darbo inspekcija, 2002). B. Pajarskienė (1995), cituodama E. Grandjean, darbo stresą apibrėžia kaip emocinę būseną, kurios priežastis – prieštaravimai tarp darbe keliamų reikalavimų ir asmens gebėjimų atlikti juos, arba - subjektyvus išgyvenimas ir suvokimas, jog jis negebės atlikti darbinės situacijos reikalavimų. Šiai nuomonei pritaria ir E. Jančkauskas (2011) teigdamas, kad **darbinis stresas** – tai patiriamos aplinkos (darbo) reikalavimų ir individualių ar konkrečioje situacijoje reikalingų išteklių nesuderinamumas, vadovavimo darbui neadekvatumas darbuotojo žinioms, patirčiai ir asmeninėms charakteristikoms, tokioms kaip charakteris, temperamentas, amžius, religija ir kt. Sugretinus šių autorių nuomonę, galima daryti išvadą, kad darbinis stresas dažniausiai pasireiškia dėl darbuotojo galimybių ir darbo vietos reikalavimų neatitikimų.

Darbinio streso sampratos įvairių autorių požiūriu pateiktos 3 lentelėje.

Darbo streso sampratos

Autorius	Darbo streso sąvokos apibrėžimas
J. Pikūnas, A. Palujanskienė (2005)	Organizmo būseną, kylanti dėl netikėtų nepalankių aplinkybių (stresorių), dezorganizuojančių darbinę veiklą, poveikio.
B. Pajarskienė (1995) cituodama E. Grandjean	Emocinė būseną, kurios priežastis – prieštaravimai tarp darbe keliamų reikalavimų ir asmens gebėjimų atlikti juos, arba subjektyvus išgyvenimas ir suvokimas, jog jis negebės atlikti darbinės situacijos reikalavimų.
S.P. Robbins (2003)	Dinamiška būseną, pasireiškianti situacijose, kai žmogus susiduria su galimybe, suvaržymu ar reikalavimu ir kai jo veiklos rezultatas, to žmogaus nuomone yra neiškus, bet svarbus. Suvaržymai neleidžia daryti tai, ko žmogus trokšta, o reikalavimai reiškia, kad žmogus praranda kažką trokštamo.
M. Chmiel (2005)	Patirtas aplinkos reikalavimų ir individualių situacijos išteklių neatitikimas, kurį lydi protiniai, fiziniai ir elgsenos simptomai
J. M. Ivancevich ir kt. (1990)	Vienas ar kelių veiksnių derinys, apimantis: aplinkos stimulus ar stresorius, dažnai įvardijamus kaip jėga, veikianti individo psichologinę ir fizinę savijautą; organizmo atsakas į šias aplinkos jėgas ar jų tarpusavio sąveiką.
J. A. Edwards (1992)	Neatitikimas tarp darbuotojų suvokiamos padėties ir trokšamos padėties.
S. P. Robbins, T. A. Judge (2007)	Dinamiškos sąlygos, kai individas susiduria su galimybėmis, reikalavimais ar ištekliais, reikalingais jo norams gyvendinti, ir tuo pačiu jis nėra tikras dėl pasekmių.
J. Greenberg, R. A. Baron (2003)	Emocinė būseną ir psichologinę reakciją, atsirandanti kaip atsakas į organizacijos viduje ar išorėje kylančius reikalavimus.
J.M. LaRocco (1980)	Darbinis stresas atsiranda dėl asmens ir aplinkos sąveikos. Asmens galimybės ir požiūriai neatitinka darbo vietos reikalavimų arba pati darbo aplinka netenkina darbuotojo.
C. Chelariu, R. Stamp (2011)	Įtampos ir sunkumų, viršijančių darbo reikalavimus, egzistavimas, apimant galimus rezultatus - jausminius ar psichologinius simptomus

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis Pikūnas, Palujanskienė, 2005; Pajarskienė, 1995. (cit. Grandjean E); Robbins S.P., 2003; Chmiel, M., 2005; Ivancevich, ir kt., 1990; Edwards, 1992; Robbins, Judge, 2007; Greenberg, Baron, 2003; French, 1982; Chelariu, Stamp, 2011.

Iš trečios lentelės matyti, kad darbinis stresas dažniausiai tapatinamas su darbuotojo galimybių ir darbo vietos reikalavimų neatitikimo: darbuotojas pradeda jausti stresą, kuomet jo galimybės yra nepakankamos užtikrinti reikalavimų įvykdymą.

N. Chmiel (2005) išskiria kelis lygius, kuriais gali pasireikšti stresinė įtampa: emocinis, kognityvinis, fizinis, elgsenos bei motyvacinis. Taip pat išskiria tris pasireiškimo lygius, nes stresas reiškiasi simptomais ne tik individualiu, bet ir tarpasmeninių santykių bei organizaciniu lygmeniu. Ketvirtoje lentelėje pateikta skirtingų tipų stresinių reakcijų pagal visus tris lygius apžvalga. Fizinis reakcijų tipas pasireiškia tik individualiu lygmeniu, tuo tarpu kiti simptomai daro įtaką ir individualiu, ir tarpasmeniniu, ir organizaciniu lygmeniu. Tai tik įrodo, jog stresas darbe turi nemažą įtaką visų gerovei. Organizacijai didelę įtaką daro motyvacinio lygio streso reakcija, nes tuomet darbuotojas visiškai praranda motyvą stengtis patenkinti organizacijos lūkesčius, dėl ko ženkliai sumažėja darbuotojo produktyvumas bei našumas.

Stresinių reakcijų tipai pagal tris lygius

Tipas/lygis	Individualus	Tarpasmeninis	Organizacinis
Emocinis	Nerimas Įtampa Pyktis Prislėgta nuotaika Apatija	Irzlumas Perdėtas jautrumas	Nepasitenkinimas darbu
Kognityvinis (pažintinis)	Bejėgiškumas Kognityviniai sutrikimai Sudėtinga priimti sprendimus	Projekcija Priešiškumas Įtarumas	Ciniškas požiūris į darbą Pojūtis, kad nevertina Nepasitikėjimas kolegomis, viršininkais ir vadovybe
Fizinis	Fizinis negalavimas (galvos skausmai, pykinimas ir t.t.) Psychosomatiniai sutrikimai (skrandžio ir žarnyno sutrikimai, kraujagyslių ligos ir t.t.) Imuninės sistemos sutrikimai Hormonų lygio pasikeitimai		
Elgsenos	Hiperaktyvumas Impulsyvumas Padidėjęs stimuliantų (kofeino, tabako) vartojimas Besaikis arba nepakankamas valgymas	Įtūžio protrūkiai Agresyvus elgesys Tarpasmeniniai konfliktai Socialinis izoliavimas/pasitraukimas	Blogi darbo rezultatai Sumažėjęs darbo našumas Vėlavimas į darbą Darbų kaita Padažnėjęs nedarbas dėl ligos Netikęs laiko valdymas
Motyvacinis	Prarastas uolumas Prarastas entuziazmas Nusivylimas Neviltis Nuobodulys Demoralizacija	Nebesidomėjimas kitais Abejingumas Drašos praradimas	Darbo motyvacijos praradimas Nenoras eiti į darbą Darbo iniciatyvos slopinimas Bloga nuotaika (dvasinė būsena)

Šaltinis: Chmiel, N. (2005). *Darbo ir organizacijos psichologija*. Kaunas: Poligrafija ir informatika. 479 p.

Visos stresinės situacijos darbe atsiranda dėl stresorių. Stresorius nėra absoliuti sąvoka, tą patį dirgiklį skirtingi asmenys interpretuoja skirtingai. Tik nuo paties žmogaus priklauso, kokį stresą jie sukels (Paulikas, 2010). R. Anantharaman ir K. Rajeswari (2003) teigia, kad stresorius gali būti suprantamas kaip sąlyga ar situacija, kuri sukelia tokią reakciją kaip pyktis, nusivylimas ar įtampa ir nerimas. Stresoriai gali būti ilgalaikiai bei trumpalaikiai. *Trumpalaikiams stresoriams* priskiriami šie (Pikūnas, Palujanskienė, 2005):

- *laiko stoka ir skubėjimas* (baimė nepasiekti tikslo, ko nors nespėti, kai verčiama atlikti daug užduočių per trumpą laiką);
- *nemalonūs susitikimai ar nesutarimai su kitais darbe, namuose ar su pažįstamais; sunkumai darbe, pernelyg daug darbo, darbas pavargus arba būtinybė atlikti užduotį* (šie reikalavimai kartais kyla iš išorės, kitais atvejais užduotis duoda impulsą iš vidaus, tai yra stresą patiriantys žmonės patys sau kelia reikalavimus);
- *neaiškios situacijos gali slėgti* (žmogus junta tam tikrą nesaugumą ir įtampą, kai nežino, kuo viskas baigsis).

Ilgalaikis stresas - savijautai daroma žala trunka keletą dienų, savaitių ar net mėnesių. Pojūčių pagrindas yra baimingos mintys apie patirtus ar laukiančius sunkumus, abejojame, ar gerai pajėgsime sutvarkyti savo kasdienes reiklaus. Leidžiame sau mažiau ilsėtis, ar dirbti be pertraukų.

Ilgalaikiai stresoriai:

- *varginantys profesiniai reikalavimai* (ilgą laiką dirbama patiriant spaudimą; bijoma, kad ko nors neatliks; suvokiama, kad nespės atlikti to, ką manė sugebėsiąs atlikti; atskirų savo darbo etapų nebeaprepiamas);

- *sunkumai, ginčai ar nesutarimai su bendradarbiais ar viršininkais* (nuostata, kad darbą būtina atlikti kiek galima tobuliau ir nieko neperleisti kitiems; yra didelis išorės spaudimas ir dažnai tai ima slėgti).

Ilgalaikiai sunkumai darbe gali sumažinti darbo produktyvumą, sąlygoti ligą ar net norą pakeisti darbą. Be to, jie gali pakenkti asmeniniam gyvenimui (Pikūnas, Palujanskienė, 2005).

Pasak M. Denny ir kt. (2011), pagrindiniai stresoriai darbe yra balansavimas tarp darbo paklausos ir laiko jam atlikti; žemas komunikacijos lygis tarp organizacijų; jausmas, jog nesi remiamas (neturi pagalbos) darbe. Taip pat autoriai teigia, jog nėra surinkta jokių nacionalinių ar Europos duomenų, jokiame lygyje, kurių pagrindu būtų galima sukurti efektyvias priemones ar mechanizmus darbo vietoje profesiniam stresui įveikti.

J. Lapė (2003) nurodo šiuos *išorinius stresorius*:

- darbo jėgos kaita: darbuotojas nėra užtikrintas ar išliks savo darbo vietoje, ar jam neteks atsidurti bedarbių gretose;

- ilgai atliekamas darbas, sukeliantis protinį arba fizinį nuovargį;
- pavojingas darbas fizine, psichine prasme, pavyzdžiui, tardytojo, apsaugos darbuotojo ir kt.;
- darbas, atliekamas izoliuotai nuo kitų darbuotojų, sukeliantis vienatvės jausmą.

Vidiniai stresoriai:

- nesėkmės: žmogui primenamos ankstesnės jo nesėkmės, patirtos atliekant užduotis;
- baimės: tikra ir tariama galimybė būti kritikuojamam, stresinės situacijos padarinių nežinojimas, sunkios užduoties sprendimas ir t.t.;

- tempo ar greičio jautimas: reikalaujama, kad darbuotojas darbą baigtų per trumpą laiką, vienu metu jis turi „suvirškinti“ labai daug informacijos.

N. Chmiel (2005) darbinį stresą suskirstė į keturias kategorijas bei pateikė svarbiausius visų šių kategorijų stresorius (žr. 5 lent.).

Streso kategorijos pagal stresorius

Kategorija	Stresorius
Darbo turinys	Per didelis arba per mažas darbo krūvis Sudėtingas darbas Monotoniškas darbas Per didelė atsakomybė Pavojingas darbas Prieštaringi arba neaiškūs reikalavimai
Darbo sąlygos	Nuodingos medžiagos Kenksmingos sąlygos (triukšmas, vibracija, blogas apšvietimas, radiacija, temperatūra) Kūno laikysena darbo metu Fiziškai sunkus darbas Pavoingos situacijos Nepakankama higiena Apsauginių priemonių trūkumas
Įdarbinimo sąlygos	Pamaininis darbas Mažas atlyginimas Menkos karjeros perspektyvos Lanksti darbo sutartis Netikrumas dėl darbo
Socialiniai santykiai darbe	Nevykęs vadovavimas Menka socialinė parama Menkos galimybės dalyvauti priimant sprendimus Familiarumas Diskriminavimas

Šaltinis: Chmiel, N. (2005). *Darbo ir organizacijos psichologija*. Kaunas: Poligrafija ir informatika. 479 p.

Nors kiekvienoje kategorijoje stresas atsiranda dėl skirtingų priežasčių, tačiau dėl streso darbe organizacijoje dažniausiai pasireiškia neigiamos pasekmės.

Požymiai, rodantys, kad įmonėje yra streso darbe problema, susiję su (Dubauskas, 2006):

- *darbo tvarka*: dažni nebuvimai darbe, didelė darbuotojų kaita, darbo laiko grafikų pažeidimai, drausmės problemos, bauginimai darbe, agresyvus bendravimas, izoliacija;
- *veikla*: sumažėjusi gaminių arba paslaugų kiekybė ir pablogėjusi kokybė, nelaimingi atsitikimai darbe, prastų sprendimų priėmimas, klaidos;
- *išlaidomis*: padidėjusios kompensacijų išlaidos arba padidėjusios sveikatos priežiūros išlaidos, padažnėję kreipimaisi į sveikatos priežiūros įstaigas;
- *darbuotojų įpročiais ir elgesiu*: piktnaudžiavimas tabako gaminiais, alkoholiu, narkotikais, smurtas, bauginimai arba prievarta;
- *psichologiniais reiškiniais*: sutrikęs miegas, nerimas, depresija, negalėjimas susikoncentruoti, padidintas jautrumas, šeimyninių santykių problemos, pervargimas darbe.
- *sveikata*: nugaros, širdies problemos, skrandžio ir dvylikapirštės žarnos opos, didelis kraujospūdis, nusilpusi imuninė sistema.

Pasak T. Cox (2000), priklausomai nuo darbo konteksto bei darbo turinio yra tam tikros sąlygos, apibūdinančios, kad kyla darbinio streso pavojus (žr. 6 lent.).

Stresinio darbo savybės

Kategorija	Sąlygos, apibūdinančios pavojų
Darbo kontekstas	
Organizacijos kultūra ir funkcija	Bloga tarpusavio komunikacija, organizacijos tikslai neapibrėžti.
Vaidmuo organizacijoje	Vaidmenys neaiškūs, vyksta vaidmenų konfliktas.
Karjeros plėtra	Miglotos karjeros perspektyvos, neadekvatus atlyginimas, netikrumas/neaiškumas dėl darbo.
Sprendimų priėmimo įgaliojimai/kontrolė	Maža galimybė dalyvauti priimant sprendimus.
Tarpusavio santykiai darbe	Blogi tarpusavio santykiai su vadovais, konfliktai, socialinės paramos nebuvimas.
Namų ir darbo reikalavimų suderinimai	Nesuderinami, tarpusavyje konfliktuojantys namų ir darbo reikalavimai.
Darbo turinys	
Darbo aplinka ir darbo įranga	Netinkamos įrangos ir priemonės, remonto stoka.
Užduočių formulavimas	Įgūdžių nepanaudojimas, monotonija darbe.
Darbo krūvis/darbo tempas	Darbo tempas arba per didelis, arba per mažas, dažnas spaudimas dėl laiko terminų.
Darbo grafikas	Ilgos darbo valandos, darbo grafikas nelankstus, nenuspėjamas, darbas pamainomis.

Šaltinis: Cox T. (2000). *Research on work-related stress*. Luxemburg.

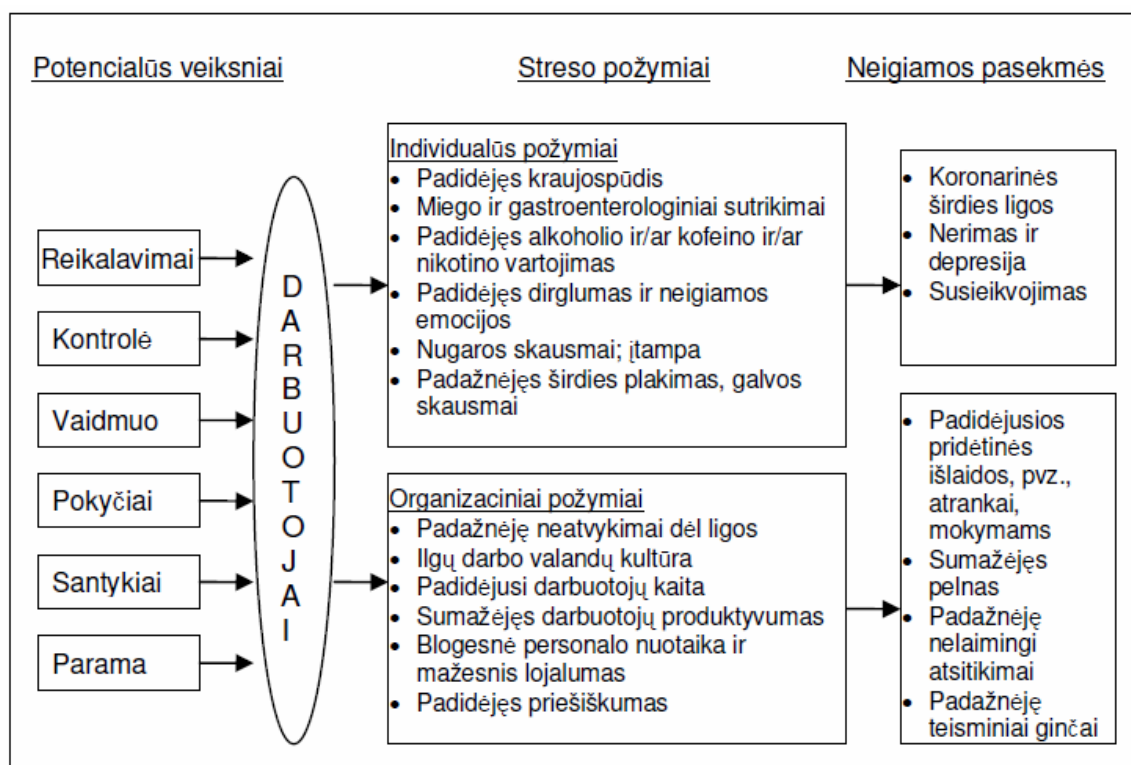
Darbiniam kontekste sąlygos apibūdinančios streso pavojų daugiausia siejasi blogu darbinės organizacijos klimatu, o darbo turinio sąlygos, apibūdinančios streso pavojų siejasi su netinkamu darbo organizavimu. Jei darbdaviai daugiau dėmesio kreiptų į darbuotojams sudarytas darbo sąlygas bei jų savijautą darbe, tuomet darbinio streso pavyktų išvengti arba bent jau sumažinti jo pasekmes.

Pasak J. Pikūno ir A. Palujanskienės (2005), viena dažniausių streso darbe priežasčių yra darbuotojų perkrovimas darbu arba laikymas darbe „be darbo“. Kai darbas neįdomus, taip pat išgyvenama streso būseną. Ją sukelia ir tai, kad per trumpą laiką reikia apdoroti daug informacijos. Pagrindiniai *streso požymiai (emociniai, kognityviniai, fiziologiniai bei elgesio)* gali sumažėti, kai vadovas tinkamai organizuoja darbo procesą ir teisingai reguliuoja darbinius santykius. N. Chmiel (2005) teigia, jog darbiniai stresai kyla dėl vienos iš daugybės problemų, pavyzdžiui, per didelių užduočių ar vaidmens reikalavimų, perdėto sudėtingumo, neapibrėžtumo, konfliktų, pasirinkimo laisvės suvaržymų ir nepakankamo skatinimo. Daugybė tyrimų, atliktų skirtingose šalyse ir organizacijose, leido padaryti išvadą, kad mažiausiai 60% darbuotojų, kaip didžiausią streso šaltinį įvardina savo tiesioginį vadovą (Cook, Hunsaker, 2001).

Bandzienė, A. (2009) cituodama Palmer ir kt., stresą darbe sukelia šeši stresoriai (žr. 3 pav.):

- reikalavimai: fizinių pavojų buvimas ir didelis darbo krūvis (darbo kiekis ir sudėtingumas, pamaininis darbas);

- kontrolē: darbuotoju neītraukimas ī sprendimū, kaip turi būtī atliekamas jū darbas, priēmimā;
- tarpusavio santykiai: apima blogus darbo santykius (pavyzdžiui, agresija, priekabiavimas);
- pokyčiai: prastas vadovavimas ir bloga komunikacija su personalu (pavyzdžiui, kodēl reikalingi pokyčiai);
- vaidmuo: darbuotojas nesupranta savo vaidmens, darbai neaiškūs, neapibrēžti (pavyzdžiui, neišvengta vaidmens neapibrēžtumo ir konfliktū);
- parama, mokymai ir individui unikalūs veiksniai: kolegū ir tiesioginio vadovo paramos nebuvimas, pagrindiniū darbo funkcijū mokymū trūkumas, dėmesio nekreipimas ī individualius skirtumus.



3 pav. Streso darbe modelis

Šaltinis: Palmer, S., Cooper, C., Thomas, K. (2001). Model of organizational stress for use within an occupational health education/promotion or wellbeing programme. *Health education Journal*. 60 (4), p. 378-380.

J. Carr ir kt.. (2011) įvardija tris pagrindines sritis, kurios turi įtakos lėtinio streso lygiui, jaučiamam darbo vietoje. Jie suvokiami kaip darbo reikalavimai, individualūs skirtumai ir socialiniai poreikiai:

1. Darbo reikalavimai. Darbo terminai ir sąlygos gali būti pagrindinis streso šaltinis. Darbo reikalavimai gali būti suvokiami kaip darbui būdingų užduočių, reikalavimų neapibrėžtumas, laiko trūkumas ir darbo sudėtingumas.

2. Individualūs skirtumai. Asmenys yra skirtingi, o tai turi didelį poveikį žmonių elgsenai ir jų reakcijai į stresą. Dažniausiai tam įtakos turi paveldimumas ir aplinka. Paveldimumas tai prigimtinės savybės. Ne visos paveldėtos savybės atlieka vienodai svarbų vaidmenį streso atžvilgiu. Aplinka kinta laikui bėgant, be to daugelis žmonių skirtingai reaguoja į aplinką.

3. Socialiniai poreikiai. Individas suvokia savo socialinio tinklo dalyvio norus, o tai apibrėžiama kaip socialiniai poreikiai. Per daug ar per mažai socialinių stimulų gali būti slegiantys: jei jų per mažai, individas jaučiasi vienišas ar izoliuotas, o jei per daug, gali jaustis priblokštas. Visa tai gali kilti ir pačios organizacijos viduje.

Taip pat dar galima išskirti kiekybinį stresą. Kaip teigia A. Furnham (1997), kiekybinis darbo stresas kyla situacijoje, kai reikia atlikti daugiau darbo per tam tikrą laiko tarpą, nei įmanoma. Kokybinis perkrovimas kyla esant reikalingų gebėjimų ar priemonių atlikti darbui trūkumui.

Apibendrinant, mokslinėje literatūroje išskiriami įvairūs stresoriai darbe (žr. 7 lent.).

7 lentelė

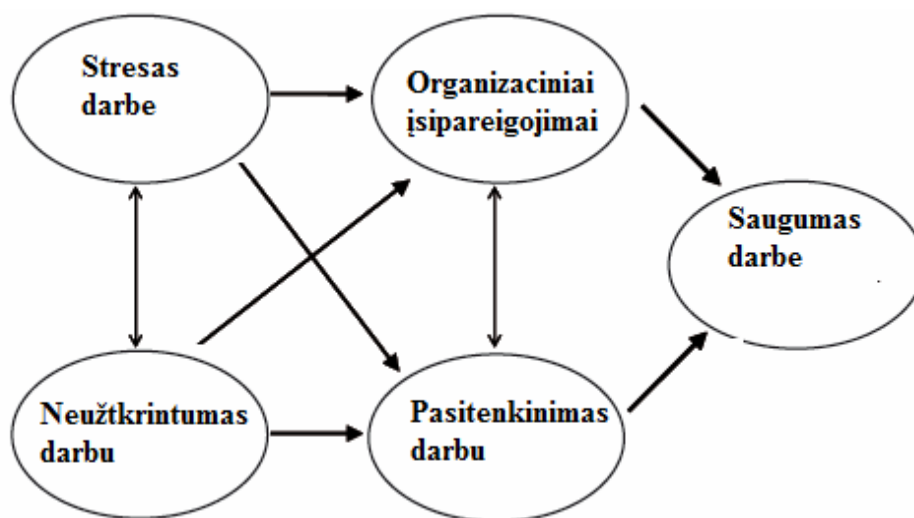
Stresorių skirstymas pagal skirtingus autorius

Autorius	J. Pikūnas, A. Palujanskienė (2005)	J. Lapė (2003)	N. Chmiel (2005)	Baehler, Bryson (2008)	Denny et al. (2011)	A. Furnham (1997)	Kivamaki et al. (2002)
Stresoriai	<i>Trumpalaikiai</i> laiko stoka ir skubėjimas	<i>Išoriniai</i> darbo jėgos kaita	<i>Darbo turinio</i> didelis ar per mažas darbo tempas	<i>Darbo turinio</i> užduoties dizainas	balansavimas tarp darbo paklausos ir laiko jam atlikti	<i>Kiekybiniai</i> poreikis atlikti daugiau darbo per ribotą laiko tarpą	Aukšti reikalavimai
	neaiškios situacijos	ilgai atliekamas	<i>Darbo sąlygų</i>	darbo krūvis ir tempas	žemas komunikacijos lygis tarp organizacijų		Žema darbo kontrolė
	nemalonūs susitikimai ar nesutarimai darbe, namuose, su pažįstamais	pavojingas darbas fizine, psichine prasme	kenksmingos sąlygos; fiziškai sunkus darbas				
	<i>Ilgalaikiai</i>	<i>Vidiniai</i>	<i>Įdarbinimo sąlygų</i>	<i>Darbo konteksto</i>	jausmas, jog nesi remiamas	<i>Kokybiniai</i>	Pastangų – atlyginimo disbalansas
	sunkumai, ginčai ar nesutarimai su bendradarbiais ar viršininkais	nesėkmės	lanksti darbo sutartis; netikrumas dėl darbo	darbuotojo rolė organizacijoje		reikalingų gebėjimų ar priemonių trūkumas darbui atlikti	
	varginantys profesiniai reikalavimai	baimės tempo ar greičio jautimas	<i>Socialinių santykių</i> nevykęs vadovavimas; menka socialinė parama; diskriminavimas	darbo kontroliavimas, tarpasmeniniai ryšiai			

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis Pikūnas, J., Palujanskienė, A., 2005; Lapė, J., 2003; Chmiel, N., 2005; Baehler, Bryson, 2008; Denny et al., 2011; A. Furnham, 1997; Kivamaki et al., 2002.

Lyginant šių autorių nuomonę galima daryti išvadą, jog stresoriai autorių klasifikuojami gana įvairiai (trumpalaikiai, ilgalaikiai, išoriniai, vidiniai, pagal darbo turinį ir kontekstą, kiekybiniai, kokybiniai). Matyti, jog su darbu susiję stresoriai dažniausiai cituojami literatūroje yra: su darbo turiniu susiję reikalavimai (didelis darbo tempas, bet mažai laiko), su role darbe susiję stresoriai (konfliktai, neaiškumai, persidirbimas), organizaciniai suvaržymai, paramos stoka, žema darbo kontrolė.

Pasak U. Masia ir J. Pienaar (2011), stresas darbe turi tiesioginius ryšius su organizaciniais įsipareigojimais, neužtikrintumu darbu, pasitenkinimu darbu, kurie yra tiesiogiai susiję ne tik su stresu darbe, bet ir saugumo pojūčiu darbe (žr. 4 pav.).



4 pav. Saugumo darbe ir saugumo ryšio modelis

Masia, U., Pienaar, J. (2011). Unravelling safety compliance in the mining industry: examining the role of work stress, job insecurity, satisfaction and commitment as antecedents. *Journal of Industrial Psychology*, 37 (1), 10 p.

Bendrai kalbant, stresas apima individo sąveiką su aplinka, kuri gali suteikti tiek teigiamų, tiek neigiamų efektų asmeniui. Stresoriai gali apimti dalykus, susijusius su darbo turiniu (užduoties dizainas, darbo krūvis ir tempas), ir dalykus, susijusius su darbo kontekstu (darbuotojo rolė organizacijoje, darbo kontroliavimas, tarpasmeniniai ryšiai). Teigiami efektai didina motyvaciją, darbo našumą bei pasitenkinimą. Neigiami efektai gali sukelti įtampą, kuri paeiliui sukelia psichologinius, elgesio ir fizinius padarinius, kurių diapazonas svyruoja nuo pykčio ir irzlumo iki širdies infarkto (Baehler, Bryson, 2008).

Pasaulinės sveikatos organizacijos 2002 m. atliktas įvertinimas rodo, jog psichinės/protinės sveikatos ligos, kurias apima streso sukelti sutrikimai, bus antra tarp pirmaujančių darbingumo netekimo priežasčių 2020 metais (G. Khoury, F. Analoui, 2010). H. J. Bernardin (2006) išskyrė tokias darbinėje aplinkoje patiriamo streso pasekmes: vis dažnesnės darbuotojų klaidos bei didesni patiriami nuostoliai; dažni ginčai, konfliktai, apkaltos, intrigos tarp darbuotojų; tvyranti įtampa darbo atmosferoje; pastebimas darbuotojų irzlumas; vėlavimas užbaigti darbus laiku, nes per lėtai

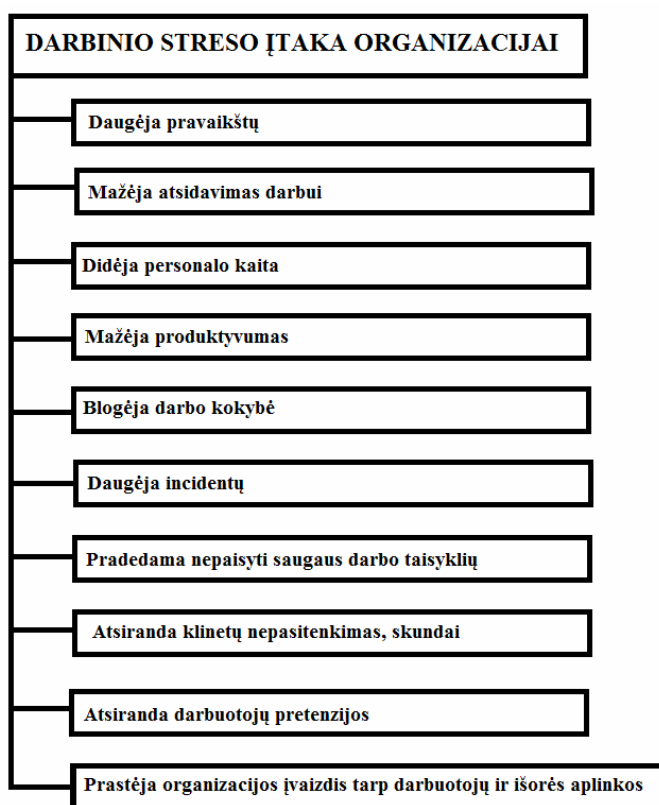
priimami sprendimai; nepakankamas bendradarbiavimas, menka motyvacija; nenoras dalyvauti bendruose poilsio renginiuose; sumažėjęs darbo našumas; padidėjęs darbuotojų sergamumas; vėlavimai, ankstyvi išėjimai iš darbo, padažnėjusios pertraukos darbo metu; daugiau pretenzijų dėl netikslumų darbo instrukcijose, pareiginiuose nuostatuose; darbuotojų ir administracijos tarpusavio santykių priešiškus, šaltumas. Darbinis stresas visų pirma yra reikalavimų ir nesugebėjimo įvykdyti tų reikalavimų pasekmė, o šis prieštaravimas darbuotojui yra nemalonus ir sukelia neigiamas reakcijas: baimę, vidinę įtampą, bejėgiškumą ir t. t. (Mikalajūnienė 2006).

Trumpalaikiai darbinio streso rezultatai turi psichologinių ir elgesio efektų, peraugančių į žemą darbo našumą (Chen ir kt., 2006). H. Solli-Sæther (2011) cituodamas Siegirst, teigia, jog žvelgiant iš psichologijos disciplinos, tyrėjai atrado, jog nevaldomo streso kaštai yra padidėjusi sergamumo bei mirtingumo rizika ir, kad profesinis stresas reprezentuoja realią grėsmę gerovei darbo vietoje. Anot B. D. Kirkcaldy ir kt.. (2002) stresoriai darbe ne tik palaipsniui paveikia darbuotojo psichologinę bei psichinę sveikatą, bet ir jų pasitenkinimo darbu lygį. Taip pat ir R. Barker ir kt. (2012), cituodami Fischer, Sousa-Poza (2009), nurodo svarbią sąsają tarp pasitenkinimo darbu ir subjektyvių sveikatos matavimų, t.y. darbuotojai, jaučiantys didesnę pasitenkinimą darbu jaučiasi sveikesni ir yra labiau patenkinti savo sveikata. Stresą darbe pirmiausia sukelia svarbūs pokyčiai, kontrolės stoka, ir aukštas darbo krūvis (Solli-Sæther (2011) cituodamas Cartwright, 2000). To pasekoje, atsiradęs profesinis stresas gali daryti įtaką darbo rezultatams. G. Khoury ir F. Analoui (2010) teigia, jog darbinis stresas, kaip visuotinis fenomenas, paveikia daugelį individų per darbinės aplinkos įvairovę. Šių dienų darbuotojai darbe vis dažniau patiria stresą. Per didelį stresą darbe gali sugriauti darbuotojui fizinę ir emocinę sistemas, gali būti klaidų, nelaimingų atsitikimų, sumažėjusio našumo, nebuvimo darbe, taip pat nepasitenkinimo ir ligų priežastimi.

M. Vakola ir I. Nikolaou, (2005) teigia, jog darbinis stresas yra gerai žinomas kaip žemos motyvacijos ir dvasinės būklės, sumažėjusio darbų atlikimo, didelės darbuotojų kaitos ir nedarbingumo, nelaimingų atsitikimų, žemo pasitenkinimo darbu, žemos produktų ir paslaugų kokybės, skurdžios vidinės komunikacijos ir konfliktų veiksnys. M. Vakola ir I. Nikolaou (2005), cituodami Chusmir and Franks (1988), teigia, jog visos minėtos problemos yra tiesiogiai ar netiesiogiai susijusios su stresu ir daro įtaką visos organizacijos veiksmingumui ir efektyvumui. Pasak K. Chang ir L. Lu (2007), individai, kurie patiria aukštą streso lygį, dažnai skundžiasi sunkia psichine sveikata, depresija, nepakankamu darbo pasitenkinimu.

Paskutiniai tyrimai organizacijų valdymo srityje parodė, jog organizacinė kultūra yra reikšminga streso formavimuisi, nes streso priežastys gali priklausyti nuo kultūros charakteristikų, egzistuojančių organizacijoje. Šie tyrimai parodė, jog egzistuoja ryšys tarp streso ir organizacinės kultūros charakteristikų, tokių kaip komunikacijos stilius bei organizacinių išpareigojimų lygių.

Organizaciniu lygmeniu stresas pasireiškia sumažėjusiu produktyvumu, dažna darbuotojų kaita, dažnai pasikartojančiais darbų atlikimo vėlavimais ir pravaikštomis (žr. 5 pav.).



5 pav. Darbinio streso įtaka organizacijai

Šaltinis: sudaryta autorių, remiantis Leka S., Griffiths A., Cox T. (2003). Work Organisation and stress. United Kingdom: University of Nottingham.

Jei didelė dalis darbuotojų, dirbančių organizacijoje, jaučia stresą, tai veikia ne tik pačių darbuotojų sveikatą, bet stipriai paveikia pačią organizaciją. Tokios organizacijos ne tik negauna geriausio iš darbuotojų, bet tai veikia ir jų konkuravimą rinkoje, kartais netgi išlikimą rinkoje (Leka ir kt., 2003).

Anot V. Kulvinskienės ir A. Bandzienės (2008), streso darbe veikiamai organizacijai ir darbuotojams sukeliama netiesioginiai ir tiesioginiai kaštai, kurie gali būti vertinami trimis lygiais – nacionaliniu, organizacijos ir individualiu lygmenimis (žr. 6 pav.). Šiai nuomonei pritaria L. Farler, J. Broady-Preston (2012), teigdami, jog neigiama darbinio streso patirtis veikia ne tik individus, bet ir pačią organizaciją. Individualiu lygmeniu vertinamas gerovės praradimas, organizacijos lygmeniu – finansiniai kaštai ir nauda, o nacionaliniu lygmeniu vertinami socialiniai ir ekonominiai kaštai bei nauda.

Nacionalinis lygmuo Socialiniai ir ekonominiai kaštai bei nauda
Organizacijų lygmuo Finansiniai kaštai ir nauda
Individualus lygmuo Gerovės praradimas

6 pav. Streso kaštų vertinimo lygmenys

Šaltinis: Kulvinskienė, V. R., Bandzienė, A. (2008). Streso darbe ekonominis kontekstas. *Ekonomika*. Nr. 82, p. 75-90

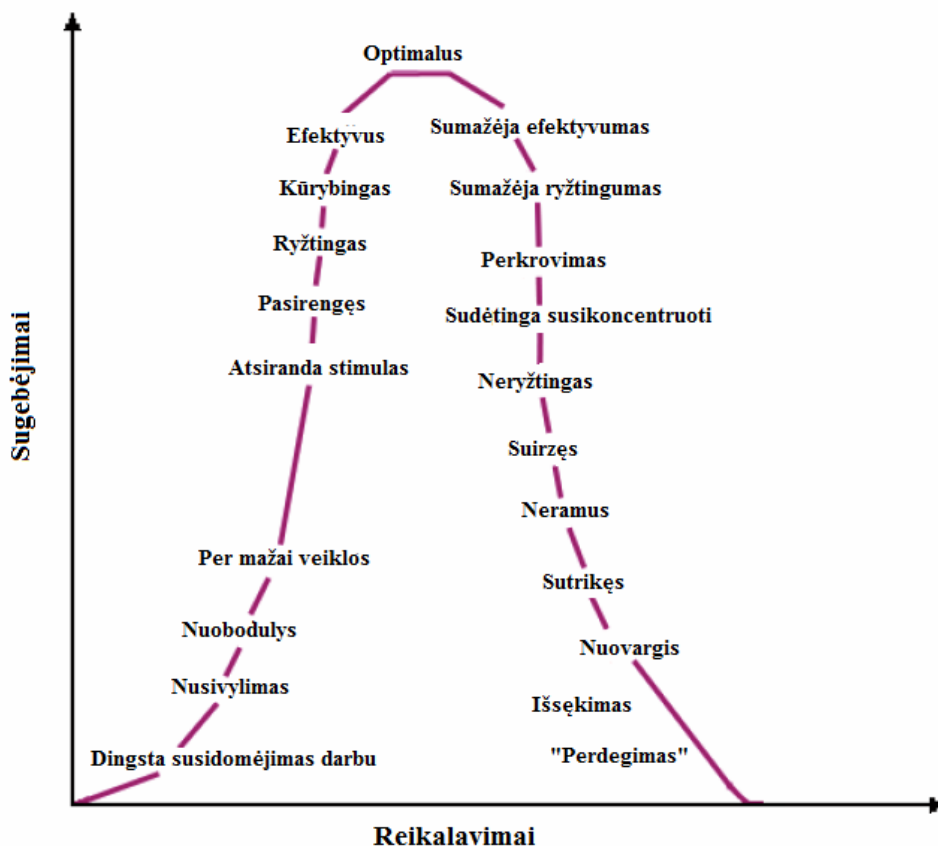
Šiuose lygmenyse atsirandančius kaštus galima iliustruoti pavyzdžiu - darbuotojui tapus neįgaliu, valstybė turės jam mokėti invalidumo pensiją, organizacija patirs nuostolių, netekusi žinių ir patirties turinčio darbuotojo, pats neįgalusis neteks gerovės, kurią būtų susikūręs dirbdamas (Kulvinskienė, Bandzienė, 2008). Darbinio streso kaštai Europos Sąjungos valstybėms narėms sudaro apie 20 milijardų eurų kasmet (Guidance on work-related stress, 2002).

Žiūrint iš ekonominės pusės, organizacijų veikla pablogėja per finansinius ir operatyvinius rodiklius. Finansiniams rodikliams – likvidumui, mokumui, pelningumui darbuotojų patiriamas stresas darbe ir jo valdymo strategijos gali turėti netiesioginę įtaką, o operatyviniai rodikliai – produktyvumas, kokybė ir efektyvumas – gali būti tiesiogiai susiję su streso darbe valdymu. J. Cranwell-Ward ir A. Abbey (2005) prie *tiesioginių* streso darbe kaštų priskiria kaštus dėl neatvykimo ir darbuotojų kaitos bei teismų išlaidas, o *netiesioginiai* kaštai apima neigiamą streso įtaką darbo rezultatams, prastą klientų aptarnavimą, darbuotojų klaidas bei inovacijų ir kūrybiškumo trūkumą. Netiesioginiai streso darbe kaštai, kuriuos yra sudėtingiau identifikuoti, gali būti neteisingai suprasti, manant, kad streso darbe prevencijos kaštai, kuriuos yra kur kas lengviau identifikuoti, yra gerokai didesni nei prevencijos teikiama nauda. Anot J. Thong ir C. Yap (2000) streso poveikis yra didelis ir dažnai paslėptos išlaidos organizacijai, tiek darbuotojų kaitos prasme, tiek darbo produktyvumu.

Vertinant mikro lygmeniu, individui darbinis stresas paveikia fizinę ir psichologinę sveikatą. Anot E. Glumbakaitės ir kt. (2007), stresas veikia daugelį organizmo sistemų ir funkcijų: širdies ritmą, kraujospūdį, kvėpavimą, tačiau veikia ir emocinę būseną. Kiekvienas žmogus kartkartėmis išgyvena depresinius jausmus, ypač netekties, nusivylimo ar įprasto gyvenimo pasikeitimo metu. Yra žinoma, kad depresija dažnesnė tarp moterų, o depresijos buvimas mažina darbingumą, socialinį funkcionavimą. Užsienio mokslinės literatūros duomenimis, stresas statistiškai patikimai susijęs su psichosomatiniais sutrikimais (tai depresija, infarktas, insultas ir kt.).

Pasak C. Chelariu ir R. Stamp (2011), darbinis stresas gali pereiti į psichologinius darbo rezultatus, tokius kaip - emocinis išsekimas, „perdegimas“, sumažėjęs įsipareigojimas organizacijai, išaugęs polinkis palikti/pakeisti tikslus ar ankstesnius ketinimus.

Kaip ir daugelio kitų mokslininkų nuomone, taip ir R. Blaug ir kt. (2007) teigia, kad darbinio streso problema dažniausiai atsiranda, kaip neatitikimas tarp darbo poreikių ir darbuotojo sugebėjimų (žr. 7 pav.).



7 pav. Darbo reikalavimų įtaka žmogaus psichologijai

Šaltinis: Blaug R., Kenyon A., Lekhi R. (2007) *Stress at Work*. A report prepared for The Work Foundation's Principal Partners. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-03-02]. Prieiga per internetą: http://www.theworkfoundation.com/assets/docs/publications/69_stress_at_work.pdf

Iš paveikslo matyti, kad kuo didesni darbo reikalavimai, tuo sunkiau darbuotojui juos atitikti. Optimalus taškas rodo tinkamiausią darbuotojui darbo aplinką, kuomet jo sugebėjimai maksimaliai atitinka darbo reikalavimus. Tuo tarpu, jei darbuotojas jaučiasi taip, tarsi jis visiškai nesugeba įgyvendinti darbo reikalavimų, atsiranda „perdegimo“ sindromas.

„Perdegimo“ sindromas – tai streso, kai žmogus netenka jėgų dėl ilgalaikių ar besikartojančių emocinių apkrovų, rezultatas (Glumbakaitė ir kt., 2007). M. Smith ir kt. (2008) išskiria skirtumus tarp streso ir „perdegimo“ reiškinių: „perdegimas“ – tai ilgalaikių stresų rezultatas. Žmonės patyrę „perdegimą“ nemato išeities iš šios situacijos, teigiamos pusės. Stresas panašėja į skendimą pareigose, tuo tarpu „perdegimas“ laikomas visišku asmenybės „išdžiovinimu“.

H. Vollmer (1998) profesinio „perdegimo“ procese išvelgia tokias stadijas:

1. Sutrinka pusiausvyra tarp reikalavimų ir galimybių – patiriamas stresas.

2. Ūmi, trumpalaikė emocinė reakcija į šios pusiausvyros sutrikimą: atsiranda baimė, įtampa, išsekimas.

3. Keičiasi požiūris ir elgesys, atsiranda tendencija su klientais elgtis šaltai, dirbti mechaniškai ar net ciniškai, laikantis išankstinės, neigiamos nuostata, taip stengiamasi patenkinti savo paties poreikius – gintis puolant (Župerkienė, 2009).

L. Ying-Wen (2012), cituodamas Maslach and Leiter (2005), teigia, jog „perdegimas“ pagrinde reprezentuoja neatitikimą tarp to, ką asmuo nori daryti, ir ką privalo daryti, ir atsiranda tuomet, kai yra didelė disharmonija tarp darbo pobūdžio ir žmogaus, atliekančio darbą, charakteristikų. Labiausiai žinoma „perdegimo“ samprata yra Maslach trijų komponentų konceptualizacija, kuri „perdegimą“ apibūdina kaip ilgai besitęsiantį atsaką į chroniškus vidinius stresorius, patirtus darbe. Trijų komponentų konceptualizacija susideda iš (Kimantaitė, 2006):

- *emocinio išsekimo* (pasireiškiančio persidirbimu, fiziniu, psichiniu išsekimu, nesugebėjimu vykdyti keliamų reikalavimų);

- *depersonalizacijos* (pasireiškiančios atsainiu požiūriu į atliekamą darbą, pareigas, abejinga ar negatyvia reakcija į aptarnaujamaį kontingentą) ir

- *sumažėjusio veiksmingumo* (atspindinčio nekompetentingumo pojūtį, darbo pasiekimų bei efektyvumo trūkumą). Tai procesas, kuris vystosi ilgą laiką, pasireiškia individualiai, esti įvairaus intensyvumo ir pasižymi tiek psichinio, tiek fizinio pobūdžio simptomais.

Pasak J. Pacevičiaus (2006), „perdegimo“ rizikos grupei priklauso:

1. Žmonės, išgyvenantys pastovų vidinį konfliktą dėl darbo, pavyzdžiui, moterys, patiriančios prieštaravimus tarp darbo ir šeimos, arba išgyvenančios įtampą dėl būtinumo įrodinėti savo profesines galimybes konkuruojant su vyrais.

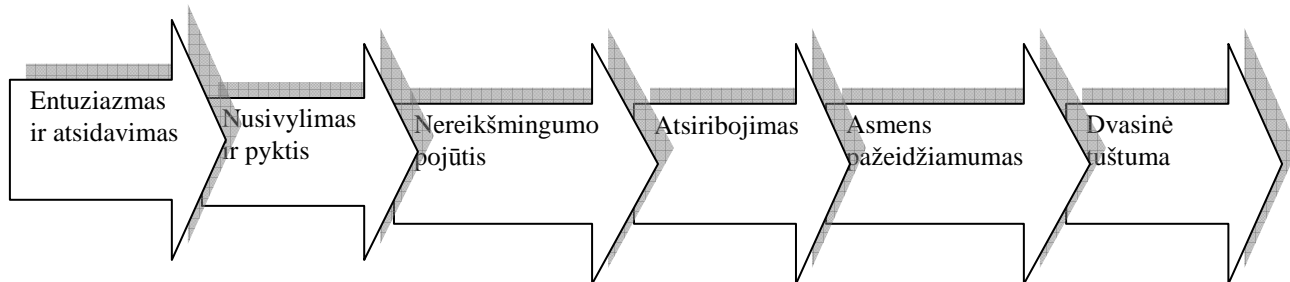
2. Žmonės, išgyvenantys pastovią darbo praradimo baimę.

3. Žmonės, patekę į naują, neįprastą darbo aplinką, kurioje jie privalo parodyti didelį efektyvumą, pavyzdžiui, kai jaunas absolventas paskiriamas eiti atsakingas pareigas.

4. Žmonės, gyvenantys stambiuose megapoliuose ir priversti nuolat bendrauti viešose vietose su nepažįstamais žmonėmis.

Tuo tarpu B. Farber (1991) cituoja kitus gausius šia tema atliktus tyrimus ir kelia klausimą, ar tipišką „perdegimo“ modelį išties lemia beviltiškos perdėtos pastangos. Jis tvirtina, kad nuolatinis nesugebėjimas ką nors pakeisti skatina energijos sumažėjimą ir įsipareigojimo dirbti silpnėjimą bei moralinio tikslo nykimą. Šio autoriaus apibendrinamas „perdegimo“ procesas pavaizduotas 8 paveiksle. Šiame procese entuziazmą ir atsidavimą keičia nusivylimas ir pyktis, kuriais reaguojama į stresą keliančius dirgiklius, susijusius su darbu ir visuomene; šie savo ruožtu skatina nereikšmingumo pojūtį, skatinantį atsiriboti/atsikratyti buvusių įsipareigojimų, o vėliau didėja asmens pažeidžiamumas: atsiranda gausių fizinių (galvos skausmai, padidėjęs kraujospūdis ir t.t.),

suvokimo („jie patys kalti“, „turiu pasirūpinti savimi“) bei emocijų (irzlumas, liūdesys) simptomų; jei laiku nesusirūpinama, šie simptomai stiprėja ir pamažu sukelia dvasinę tuštumą, galiausiai nustojama bet kuo rūpintis.

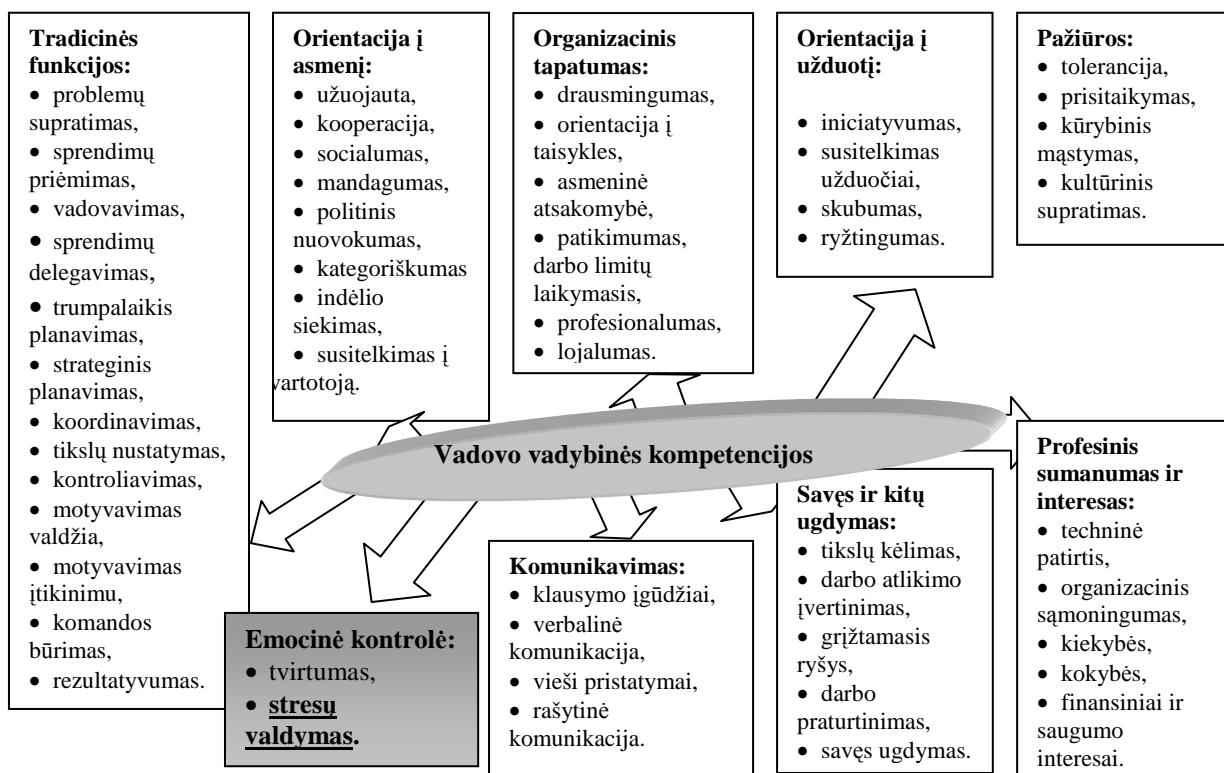


8 pav. Perdegimo procesas

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis Farber, B. A. (1991). In: *Crisis in Education. Stress and Burnout in the American Teacher*. Farber BA, editor. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, p. 72–97.

Žinant darbinio streso priežastis, daug lengviau yra jo išvengti organizacijoje. Nuo tada, kai profesinis stresas yra atpažįstamas kaip socialinė problema, streso valdymas tapo svarbiu ir būtinu reikalu daugeliui organizacijų.

Viena vadovavimo funkcijai būtinų veiklų yra *streso valdymas*. R. P. Tett ir kt. (2000) vadovo kompetencijų modelyje įvardija 53 vadovo vadybines kompetencijas, kurios sujungtos į 9 blokus (žr. 9 pav.) (Petkevičiūtė, Kaminskytė, 2003).



9 pav. Vadovo vadybinės kompetencijos

Šaltinis: Sudaryta darbo autorių, remiantis Petkevičiūtė, N., Kaminskytė, E. (2003). Vadybinė kompetencija: teorija ir praktika- *Pinigų studijos*, Nr.1, p. 65-80.

Kaip vieną iš vadovui būtinų kompetencijų išskiriamas stresų valdymas (kaip emocinės kontrolės bloko sudedamąją dalį), tai parodo, jog stresų valdymas turėtų būti vienas ir prioritetu vadovo vadovavime.

Streso valdymas (kitų autorių įvardijamas kaip „streso įveika“) apibrėžiama kaip „nuolatos kintančios žmogaus kognityvinės ir elgesio pastangos siekiant įveikti ar kontroliuoti specifinius išorinius ir/arba vidinius reikalavimus, kurie jo paties yra vertinami kaip keliantys grėsmę arba viršijantys turimus išteklius“ (Lazarus, Folkman, 1984).

Organizacinės streso darbe valdymo strategijos pagal jų taikymo lygį skirstomos į pirmines, antrines ir tretines (Kulvinskienė, Bandzienė 2008): pirminės strategijos mažina atsiradusį stresą, keičiant darbo aplinkoje esančius stresorius arba siekiant juos apskritai panaikinti; antrinės strategijos identifikuoja ankstyvuosius streso darbe požymius ir padeda individams veiksmingiau įveikti spaudimą darbe; tretinės strategijos skirtos jautresnei ir labiau reaguojančiai vadovavimo sistemai kurti, rūpinimuisi darbuotojų sauga ir sveikatos stiprinimu, jau kenčiančių nuo streso darbuotojų darbingumui atkurti. Visos šios strategijos vienodai svarbios streso valdyme. Pasak L. Kutkienės (2006), dažnai šios strategijos viena kitai prieštarauja, bet neretai ir viena kitą papildo: tyrimai parodė, kad kas antras žmogus atsidūręs sunkioje situacijoje naudoja keletą įveikos strategijų. Kiekvienas individas skirtingai reaguoja į stresą, ir tai priklauso nuo jo asmenybės savybių ir nuo to, kaip jis suvokia situaciją. Streso įveikimo efektyvumas priklauso nuo individo turimų išteklių: fizinių, materialinių, socialinių (socialinės kompetencijos, socialinės paramos), psichologinių (teigiamų nuostatų, kognityvinių sugebėjimų) bei sugebėjimo šiais ištekliais pasinaudoti.

□ Į problemą orientuota streso įveika pasižymi aktyviais individo veiksmais siekiant pašalinti stresoriaus įtaką. Šiuo atveju siekiama išspręsti iškilusias problemas keičiant aplinką arba save. Į emocijas orientuota streso įveika keičia ne objektyvią situaciją, bet jos suvokimą, selektyviai atkreipiant dėmesį į tam tikrus faktus, juos tendencingai interpretuojant ir pan. (Grakauskas, 2006).

Pasak V. Kulvinskienės ir A. Bandzienės (2008), įdiegus, pavyzdžiui, tokias streso darbe valdymo strategijas kaip darbo išplėtimas ir praturtinimas, autonominių darbo grupių sukūrimas, komunikacijos ir konsultacinių struktūrų patobulinimas, vadovų mokymai, individualių gebėjimų pagerinimas ir organizacinės paramos suformavimas. A. Richmond ir M. Skitmore (2006) siūlo keletą metodų streso mažinimui darbe: efektyvus planavimas, rizikos vadyba, laiko vadyba ir komunikavimas; atnaujinimas vadybinių ir technologinių įgūdžių, naudojimas paramos tinklais, pavyzdžiui konsultavimu.

Įdiegus streso darbe valdymo strategijas matomas streso kaštų sumažėjimas, kurį sukelia produktyvumo padidėjimas, sumažėjusios išlaidos darbuotojų sveikatai ir draudimui, sumažėję

žmogiškųjų išteklių vystymo kaštai, pagerėjęs organizacijos įvaizdis. Produktyvumo didėjimą lemia sumažėjęs neatvykimo į darbą skaičius, pagerėjusi darbuotojų nuotaika ir noras bendradarbiauti bei prisiderinti prie pokyčių, mažesni veiklos kaštai, pagerėjęs darbo atlikimas, geresnės kokybės darbo ištekliai. Darbuotojų sveikatos ir draudimo kaštų sumažėjimą lemia sumažėję tiesioginiai ligų ir neatvykimo kaštai, pagerėję nelaimingų atsitikimų ir darbuotojų saugos rodikliai, kurie mažina draudimo įmokas, sumažėję laiko ir administraciniai kaštai, susiję su darbuotojų skundų ir naudos administravimu. Žmogiškųjų išteklių vystymo kaštų mažėjimą lemia tai, kad mažiau reikia skirti biudžeto lėšų darbuotojų atrankai ir mokymams bei tobulinimui (Kulvinskienė, Bandzienė 2008).

Pasak G. Hamwi ir kt. (2011), yra iširta, jog streso lygis didėja, kuomet pasireiškia rolės konfliktas (kai darbuotojas gauna per daug skirtingą, prieštaringų nurodymų rinkinį iš dviejų skirtingų valdžių), nes darbuotojas negali sekti vieno nurodymo neignorudamas ar tiesiogiai nepažeisdamas kitos valdžios nurodymų, todėl labai svarbu, kad įmonės darbuotojai, jaustūsi pakankamai drąsiai pranešti apie tai vadovams.

D. Whetten ir K. S. Cameron (2002) išskiria tokius streso įveikimo būdus: stresorių pašalinimas planuojant laiką, deleguojant įgaliojimus, bendradarbiaujant, ugdant komunikacines kompetencijas, reorganizuojant veiklą, išskiriant prioritetus, sudarant tikslus ir naudojant „mažų pergalių“ strategiją.

Apibendrinant galima teigti, dažniausiai pasitaikančiu autorių požiūriu, pagrindinė darbinio streso priežastis yra darbuotojo galimybių ir gebėjimų bei jo darbo vietos poreikių skirtumas. Kuo darbuotojas jaučiasi labiau nesugebantis įvykdyti savo darbinių įsipareigojimų, tuo didesnė tikimybė darbuotojui jausti darbinį stresą. Taip pat tarp stresorių yra įvardijamos ir tokios priežastys kaip neapibrėžtumas, konfliktai, darbo kontroliavimas, paramos stoka, bloga vidinė komunikacija. Darbinio streso įtaka jaučiama tiek pačiam darbuotojui, tiek ir organizacijai. Individui tai pasireiškia per fizinės ir psichologinės sveikatos sutrikimus, sumažėjusią darbo motyvaciją, sumažėjusį pasitenkinimą darbu, o organizaciniu lygmeniu – darbuotojų pravaikštas ir neatvykimus į darbą, darbuotojų kaitą, mažesnius įsipareigojimus ir lojalumą organizacijai, sumažėjusį produktyvumą, prastesnius darbo rezultatus, skurdžią vidinę komunikaciją ir konfliktus.

1.3. Lytiškumo ir amžiaus efektai darbo organizacijose

Kiekviena organizacija susideda iš individų. Organizacija tiesiog neįmanoma be darbuotojų. Kiekvienas darbuotojas yra individualiai skirtingas, su savo poreikiais, galimybėmis, jausmais. Vieni iš prigimtinių darbuotojų skirtumų yra amžius ir lytiškumas.

Vaikai, berniukai ir mergaitės, gimsta turėdami biologinę lytį (angl. sex). Biologiniai, t. y. fiziniai ir fiziologiniai, lyčių skirtumai lemia moterų ir vyrų funkcijas. Šios funkcijos yra nekintančios ir universalios. Tačiau paprastai biologiniai skirtumai socialiai įprasminami:

sukonstruojami socialiniai skirtumai, t. y. „moteriški“ ar „vyriški“ vaidmenys, darbai, profesijos, elgesys, charakterio savybės ir pan. Socialiai įprasminėti lyčių skirtumai lemia lyčių vaidmenis, kurie nusako, kaip vyrai ir moterys turi jausti ir veikti (Purvaneckienė, 2011).

Prieš keturis dešimtmečius, 70-iais, Vakaruose atsirado reiškiny, kuriam pavadinti naudojama daug skirtingų terminų. N. Mažeikienė (2001) teigia, jog moters/lyties tyrinėjimai (angl. women's studies/gender research) tapo akademinio, mokslinio pasaulio dalimi. Lietuvoje lyties tyrinėjimai, kaip atskira tyrimų sfera pradėjo formuotis 2001 metais, maždaug prieš dešimtmetį. Pasak S. Ustlaitės (2001), lytiškumo (angl. gender) fenomenas yra viena iš esminių žmogiškumo apraiškų, kuri atsiskleidžia per asmens lytinį tapatumą, jo vyriškumą ar moteriškumą. G. Merkys ir kt. (2000) teigia, jog lytiškumo stereotipai reiškia tai, ką žmonės mano apie vyrų ir moterų elgesį, kokie vaidmenys jiems priskiriami, ko iš jų tikimasi. Lytiškumo stereotipai formuojasi drauge su lytiniais identifikacijos ir socializacijos procesais.

A. M. Ollilainen (1999) išanalizavo ir susistemino požiūrius į lytį organizacijoje ir išskyrė keletą lyties sampratų (žr. 8 lent.).

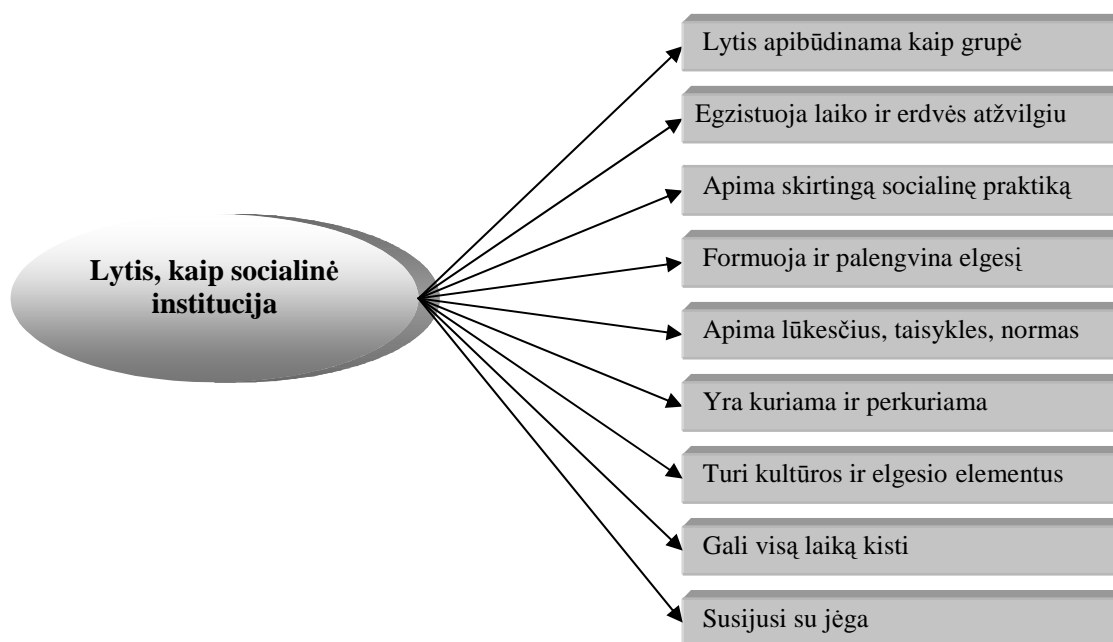
8 lentelė

Lyties sampratos organizaciniame kontekste

Lyties samprata	Apibūdinimas
<i>Lytis kaip socialinė institucija</i>	Sukuria būdus ar modelius, ko tikimasi iš individų, nustato kasdienes socialinius procesus. Lytis susijusi ne tik su kokybiniais skirtumais tarp moterų ir vyrų, bet ir su kiekybiniais jėgos skirtumais, kurie pabrėžia socialinius moterų ir vyrų santykius. Lytis, kaip socialinis konstruktas, yra socialinės stratifikacijos sistema, kuri daro įtaką įvairiems gyvenimo aspektams, nes yra įsitvirtinusi šeimoje, darbo vietoje, kalboje, kultūroje ir kitur.
<i>Lytis kaip tapatybė (moteriškumas ir vyriškumas)</i>	Šio požiūrio šalininkai lytį traktuoja kaip tapatumą, tai yra kaip lytis ir ypač vyriškoji tapatybė yra konstruojama organizacijoje ir vystoma jos procesuose, struktūroje. Šio požiūrio šalininkai nagrinėja, kaip organizacija kuria ir perkuria vyrišką tapatybę ir kas atsitinka, kai organizacija primeta vyrui (ir moteriai, kuri siekia pripažinimo organizacijoje) hegemoninį vyriškumą, kuris išryškina autoritarizmą, paternalizmą, karjerizmą organizacijoje. Moteriškumo ir vyriškumo, kaip daugialypės kultūriškai sukonstruotos tapatybės, suvokimas grįstas biologine lytimi, organizacijoje išplečia lyties sampratą. Tačiau realybė yra ta, kad vyriškumas organizacijoje labiau vertinamas nei moteriškumas, ir vyrai kaip grupė turi mobilizuoti savo tapatybę skirtingomis situacijomis, kad gautų naudą. Tam, kad moteris gerai jaustųsi tokioje kultūriškai vyriškoje organizacijoje, ji dažnai turi išvystyti vyrišką tapatybę (Acker, 1990).
<i>Lytis kaip santykiai, ryšys (angl. relation)</i>	Šio požiūrio esmė – mišrių lyčių grupės konstruoja ir demonstruoja savo lyties santykius konkrečiomis situacijomis organizacijoje. Moterys ir vyrai kartu dirbdami organizacijos komandose įvairiais būdais kuria socialinės lyties suvokimą, kurį papildo tai lyčiai tinkamas elgesys. Lyties konstravimas vyksta organizacijos procesuose, praktikoje, įvaizdžiuose, ideologijoje ir per jėgos pasiskirstymą darbo komandose (Acker, 1998).
<i>Lytis kaip organizacinis procesas</i>	Su lytimi susiję procesai ir praktika gali būti atviri ir akivaizdūs, pvz., vadovas konkrečią užduotį paskiria tik moteriai arba tik vyrui. Kita vertus, lytis gali būti giliai užslėpta organizaciniuose procesuose ir priimami sprendimai neturėti nieko bendro su lytimi.

Šaltinis: Sudaryta darbo autorių, remiantis Ollilainen, A. M. (1999). Gendered processes in self-managing teams: a multiple case study. Prieiga per internetą: < <http://scholar.lib.vt.edu/theses/available/etd-042199-143559/unrestricted/CH1.pdf>>

Lyties kaip socialinės institucijos sampratą papildė P.Y. Martin (2004), išskirdamas keletą papildomų socialinės lyties kriterijų (žr. 10 pav.).



10 pav. Kriterijai, atskleidžiantys lyties, kaip socialinės institucijos, sampratą

Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis, Martin, P.Y. (2004). Gender as Social Institution. *Social Forces*. 82 (4), p. 1249–1273.

Apibendrinant pateiktas lyties sampratas organizaciniame kontekste galima teigti, kad lytis yra socialinių santykių elementas, grindžiamas biologinių lyčių skirtumais. Pagrindinė šių sampratų reikšmė yra ta, kad jos identifikuoja praktiškai egzistuojančius, specifinius organizacijų procesus, kurie kuria ir perkuria socialinius lyčių santykius. Organizacijoje gali vyrauti tiek visos išvardytos lyties sampratos, tiek pavieniai šių sampratų elementai. Tačiau dvi pirmosios sampratos yra atspirties taškas, jas galima papildyti kitomis sampratomis ar tų sampratų elementais. Lyties samprata organizacijoje suvokiama kaip kompleksinis procesas.

Anot L. Stundžės (2009), lytis yra svarbi daugelyje socialinės sąveikos ir komunikacijos procesų. Buvimas moterimi ar vyru talpina mus į tam tikros socialines grupes rėmus, kurie iš esmės yra skirtingi. Įvairių organizacijoje vykstančių procesų analizė iš lyties perspektyvos svarbi ir aktuali, nes organizacija yra socialinė-ekonominė institucija, sudaryta iš moterų ir vyrų, kurie, būdami tam tikros organizacijos nariai, tarpusavyje sąveikauja bei vienaip ar kitaip veikia vieni kitus. Organizacijos teorija bendrai nesiejama su lytimi, tradiciškai susiklostė, kad organizacijų teorija, kaip ir daugelis kitų dalykų, yra sukurta iš vyrų perspektyvos, kultūros ir požiūrio bei palaiko racionalumo, hierarchijos ir kitus vyriškumo konstruktus. Y. Benschop, H. Doorewaard (2012) teigia, kad organizacijos kultūra lytiškumo apsektu siejama su simboliais, įvaizdžiais, taisyklėmis ir vertybėmis, kurie tiesiogiai arba netiesiogiai sąveikauja su lytiškumo skirtumais.

Lytiškumas organizacijoje, kaip socialinė sąveika, sutelkia dėmesį į vyrų ir moterų roles organizacijoje, jų statuso ypatumus.

Procesai, kurie yra susiję su lytimi organizacijoje, apima (Acker, 1998):

- Darbo užmokestį, darbo modelius, hierarchiją, jėgą, pavaldumą.
- Simbolių, įvaizdžių, metaforų kūrimą, kurie pateisina organizacinį lyčių pasidalijimą.
- Sąveiką tarp moterų ir vyrų, tarp vyrų, tarp moterų, kuri yra dalis konkretaus darbo organizacijoje ir sukuria sąjungas arba išskiria.
- Kaip individai suvokia organizacijos lyčių struktūrą, galimybes, poreikį atitinkanti lytims tinkamą elgesį ir požiūrį.

Kaip teigia V. Priola (2004), lyčių aiškinimas yra įtvirtinamas visuomeninėse ir organizacinėse veiklose, net jei ir veiklos ir santykiai keičiasi skirtingais laikais, ir skirtingoje aplinkoje, panašu, kad organizacijos išliks dominuojančios vyrais ir vyriškomis (angl. masculine) tradicijomis. Pavyzdžiui, tik septyni procentai pasaulio universitetų yra valdomi moterų. Tokiu paveikslu akcentuojamas besitęsiantis vyriškas valdymas, konkurencija ir produktyvumas, kuris dar labiau padrąšina vyriškas veiklas ir akademinį mechanizmą. Todėl lytiškumo ir lyderystės tyrimai visuomet koncentravosi ties barjeriais, su kuriais susiduria moterys, siekiančios vadovavimo pozicijų ar edukacinės lyderystės.

L. Stundžės (2009) socialinė lytis yra socialinis-kultūrinis konstruktas, kurio pagalba moterys ir vyrai suvokiami skirtingai ir nelygiavertiškai visuomenėje, pagrįstoje lūkesčiais, darbo ir jėgos pasidalijimu. Tai pat moteris ir vyras skirtingai suvokiami ir organizacijose.

Organizacija su lytimi yra susijusi daugeliu aspektų. Lysis organizacijoje vykstančiuose procesuose nėra priedas, tai – integrali šių procesų dalis (Acker, 1990), todėl reikia išsamesnės jos analizės. Remiantis šiuo požiūriu galima konstatuoti aiškų lyties, organizacijos ir jėgos ryšį.

Anot V. Priola (2004), atlikti lyties tyrimai rodo, jog lytis užima savitą rolę organizaciniame funkcionavime ir išskyrė svarbą atsižvelgti į tai, ar vadovai yra vyrai ar moterys, siekiant suprasti organizacinę elgseną. Kadangi dauguma vadovų yra vyrų, yra svarbu nagrinėti ir moteris vadoves bei tirti moters identiškumo susidarymą vyrų dominuojančioje darbo aplinkoje. Identiškumo konstravimas yra suprantamas kaip nestabilus ir besitęsiantis derybų procesas, kuris vyksta bendrai darbo aplinkos ir visuomenės viduje. Pasak A. Sliskovic ir D. Maslic (2011), lyčių skirtumas organizacijose labiausiai jaučiamas per darbo krūvį: moterims didelis darbo krūvis labai dažnai pasitaikanti streso priežastis, organizacijose moteris dažniau jaučia nepalankų socialinį pripažinimą.

Moterų ir vyrų vadovų padėtis Lietuvoje nėra vienoda, nors jie turi gana vienodą prigimtine darbo motyvaciją, tačiau dažnai jų pasirinkimai skiriasi dėl skirtingos ankstyvosios socializacijos patirties ir nevienodų socialinių struktūrinių galimybių bei susiformavusių mūsų visuomenėje nuostatų, lemiančių atitinkamą požiūrį (Bubnys, Ruškus, 2005). Lietuvos įstojimas į ES lėmė

demokratėjimo procesus visuomenėje, taip pat ir lyčių lygybės mechanizmų sukūrimą bei įtvirtinimą. Nors globalizacijos ir integracijos procesai daro įtaką visuomenės vertybių kaitai bei skatina vertybinį pliuralizmą, vis dėlto tradiciniai lyčių stereotipai (žr. 9 lent.) išlieka stiprūs.

9 lentelė

Tradicioniai ir naujai diegiami lyčių stereotipai

<u>Tradicioniai lyčių stereotipai</u>	
<i>Vyras</i>	<i>Moteris</i>
Stiprus, drąsus, išsvermingas, agresyvus-kovotojas, karys, medžiotojas, policininkas, dirba sunkų fizinį darbą	Silpna, pavargstanti, priklausoma, emociinga, pamaldi, pasyvi, pasiduodanti įtakai, puoselėjanti tradicijas
Protingas, išradingas, nepriklausomas – vadovas, lyderis, atsakingas darbuotojas, išradėjas, mokslininkas	Graži, rūpinasi išvaizda ir švara, mėgsta pozuoti, bendrauti, paslaugi, dirbanti aptarnavimo ir paslaugų sferose
Aktyvūs individualistai, pasirengę konkuruoti, ieškantys naujovių, susivaldantys, racionaliai mąstantys, linę pirmauti	Globėjiška, norinti bendradarbiauti, nenorinti konkuruoti, konservatyvi, intuityvi, nuolaidi, gailestinga, psichiškai nesavarankiška
Linkęs konkuruoti, lenktyniauti – žaidėjas, sportininkas, lošėjas	Rūpinasi šeima, namais; ugdytoja
<u>Nauji, dabar diegiami stereotipai</u>	
Pamaldus, doras, rūpinasi vaikų ugdymu	Protinga, sumani, lygiavertė vyro partnerė

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis Liukinevičienė, L., Gudžinevičiūtė, O., L. (2001). Pasaulio socialinės geografijos vadovėlių iliustracijų analizė lyčių aspektu. *Lytiškumas ir švietimas: pažiūrų, stereotipų ir ugdymo turinio tyrimai*. Vilnius: Moterų informacijos centras, p. 123.

Šimanskienė, L. (2006). Lyčių skirtumai valdymo procese: mitas ar tikrovė? *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*. 40, p. 163-178.

Lietuvai, kaip postkomunistinei šaliai, yra būdingas didelis moterų aktyvumas darbo rinkoje, tačiau moterims darbo rinkoje iškyla didesnių sunkumų siekiant karjeros nei vyrams. Moterų pasiskirstymą darbo rinkoje nulemia lyčių stereotipai bei jų nulemti vertinimai (Urbonienė, Stanišauskienė, 2006). Pasak V. Priola (2004), lyčių ryšiai yra išsiskirę organizaciniame gyvenime. Vis dėlto, šie ryšiai yra konstruojami be ypatingo organizacinio konteksto, o varijuoja tarp organizacijų ir visuomenės. Nekreipiant dėmesio į lygių galimybių politiką ir retorinį lygiavertiškumą ir nešališkumą, lyčių santykiai yra dažnai grindžiami asimetrijomis, kurios sustiprina organizacijose nelygybę tarp moterų ir vyrų. Tuo metu, kai idėja apie lyčių neutralumą buvo atmesta, lyčių nelygybė dažnai yra atskleidžiama per nesuskaičiuotinus neatitikimus ir skirtumus tarp vyrų ir moterų neabejotinose pozicijose (pavyzdžiui, valdyme).

Kai kurie tyrėjai pabrėžia skirtumus tarp lyčių dėl skirtingo pasitenkinimo darbu. Vyrų labiau vertina pasitenkinimą, susijusį su santykiais su kolegomis, vadovais, karjeros plėtros galimybėmis, taisyklėmis. Paprastai vyrai yra labiau pasitenkinę darbu nei moterys. Todėl teigiama, kad jei siekiama gauti didesnę darbuotojų lojalumą organizacijai, prierašumą, atsidavimą, turėtų būti taikomos skirtingos strategijos vyrams ir moterims (Martinaitienė ir kt., 2008).

Daugelyje organizacijų darbuotojai skiriasi ne tik savo lytimi bet ir amžiumi. F. Lattuch ir S. Young (2011) atliktose studijose, remiantis kartų vertybėmis, nustatyta, jog darbuotojų darbo vertybės keičiasi ir subręsta. Jauni darbuotojai organizacinius pokyčius patiria skirtingai nei jų vyresnieji kolegos. Žvelgiant iš socio-istorinės perspektyvos, gali būti konstatuojama, jog augant tuo pačiu metu ir patiriant tuos pačius įvykius, privedama prie panašių darbo nuostatų ir pažiūrų. Nuo to laiko, kai darbuotojų pažiūros ir gyvenimo patirtis yra grindžiama pagrinde ekonominiais, politiniais ir socialiniais įvykiais, kurie įvyko per jų formavimosi metus, šiandien darbuotojai tarp 25 ir 35 metų yra paveikti skirtingų efektų nei jų vyresnieji, būdami tokio pat amžiaus. Pavyzdžiui, nuo 1980 metų, organizacijos pakeitė sutarčių modelį, lankstumui padidinti, personalo poreikio ir talentų panaudojimui. Tik keletas studijų yra atliktų apie jaunų darbuotojų nuostatas, tačiau remiantis A. D'Amato ir R. Herzfeld (2008), nustatyta, jog jauni darbuotojai yra mažiau įsipareigoję ir lojalūs savo darbdaviams nei panašaus amžiaus darbuotojai kelios dekados atgal. Dar vienas pavyzdys – skirtingų kartų vertybių skirtumai: jaunesnieji daug greičiau vaikosi paskatinimų (priedu), tuo tarpu vyresnieji pirma įvertina savo darbo kokybę, ar jų darbas vertas paskatinimo (Hochwarter ir kt., 2009).

Ypač didelis darbuotojų ir amžiaus raiškos skirtumas jaučiamas darbo organizacijose vykdant personalo atranką. Skelbimuose į darbą vis dar nurodomi objektyviais veiksniais nepagrįsti amžiaus reikalavimai, nors tokią praktiką draudžia Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymas. Darbdavių nenoras įdarbinti vyresnio amžiaus asmenis grindžiamas įsitikinimu, kad jie sunkiai adaptuojasi kolektyve ir turi bendravimo sunkumų su jaunesniais kolegomis, neturį pakankamai užsienio kalbos žinių bei darbo su kompiuteriais įgūdžių. Jauniems žmonėms vienas iš barjerų yra darbo patirties arba darbo stažo nustatymas pretendentams, siekiantiems užimti atitinkamas pareigas (Mackevičiūtė I., 2007).

Paskutinėmis dekadomis labai išsiplėtojo informacinių technologijų naudojimas darbe, dėl to jaunesni darbuotojai tampa patrauklesni. Anot B. Hernández ir kt. (2009), jauni darbuotojai paprastai valdo geresnius įgūdžius, susijusius su telekomunikacijomis, mobiliuoju ir interneto ryšiu. Tuo tarpu vyresni darbuotojai dėl to prisiima didesnę riziką, turi daugiau sunkumų. Iš atliktų studijų nustatyta, jog jauni darbuotojai daug greičiau išmoksta valdyti kompiuterį ir įsisavinti naujoves.

Pasak I. Žukauskienės (2008), remiantis M. E. Mor Barako ir kt. (2001), R. W. Griffetho ir kt. (2000) atliktomis analizėmis, galima teigti, kad jaunesni ir geriau išsilavinę darbuotojai, nuo bendradarbių savo etnine kilme, lytimi ar amžiumi besiskiriantys asmenys, labiau linkę keisti darbą nei kolegos.

Apibendrinant galima teigti, jog individų biologinė lytis yra nekintama kategorija, paremta genais ir biologija, tačiau lytiškumas (socialinė lytis) nei įgimtas, nei pastovus. Lytiškumas yra veikiamas socialinių normų, išsilavinimo ir kitų veiksnių bei galintis visą laiką kisti. Individai

gimsta moterimis ir vyrais, bet išmoksta būti moteriški ir vyriški. Lytiškumas, kaip ir kultūra, yra visuomenės kūrinys, priklausantis nuo kiekvieno iš mūsų, nuolat kuriančio socialinę lytį. Lytiškumas įtvirtinamas ne tik visuomeninėse, bet ir organizacinėse veiklose, tuo būdu darydamas įtaką organizacijos vystymuisi ir procesams joje. Nuo to, kokie požiūriai ir stereotipai į lytį bei darbuotojų amžių formuojami organizacijoje, priklauso ir organizacinė kultūra, darbuotojų tarpusavio santykiai įmonėje, bei organizacijos pastovumas (darbuotojų išlaikymo organizacijoje prasme).

Kad skirtingas darbuotojų amžius ir lytiškumas turi efektų organizacijai įsitikinome, bet verta išsiaiškinti, kokios įtakos darbuotojų amžius ir lytiškumas gali turėti darbinio streso raiškai organizacijose bei jo pasireiškimo lygiui.

1.4. Darbinio streso, lytiškumo ir darbuotojų amžiaus sąryšiai

Pastaraisiais dešimtmečiais darbo jėga keitėsi, atsižvelgiant į darbuotojų kartas, besikeičiančias vertybes, požiūrius, lytiškumo stereotipų formavimąsi. Darbiniam stresui, kaip subjektyviam ir individualiam fenomenui, tiek pasaulyje, tiek Lietuvoje skiriamas dėmesys, tačiau dažnai darbinis stresas tiriamas neatsižvelgiant į lytiškumo ir amžiaus aspektus.

2009 metais Panevėžyje buvo atliktas tyrimas, kurio metu buvo apklausti 106 respondentai ir buvo nustatyta, kad 22,6 proc. respondentų jaučia stresą darbe nuolat, 58,5 proc. stresą darbe jaučia kartais ir tik 18,9 proc. tiriamųjų atsakė, kad jų darbe streso niekada nebūna ir jo nejaučia (Čaikinienė, 2009). J. Park (2007) tyrinėdamas „Canadian Community health survey“ ir „National Population Health Survey“ duomenis nustatė, kad darbinį stresą moterys jaučia dažniau, nepriklausomai nuo kitų sociodemografinių rodiklių. Amerikoje buvo atliktas tyrimas, kuro metu buvo ištirta, kad darbą, kaip streso priežastį nuodo 45% vyrai bei 39% moterų (Polaris Marketing Research Inc, 2012).

Kaip teigia V. Lim ir T. Teo (1996), dėl potencialiai negatyvių streso padarinių ir didėjančio moterų skaičiaus darbo jėgoje, lyties skirtumų profesiniame strese tyrimai tapo reikšmingi tiek individams, tiek organizacijoms. Nemažai tyrimų atlikta Vakaruose. Šie tyrimai atskleidė skirtingas pozicijas. Pavyzdžiui, 1989 metais atliktais lyčių skirtumo darbiname strese tyrimuose, tyrėjai Martocchio ir O'Leary nerado reikšmingų skirtumų tarp moterų ir vyrų darbiname strese. Tuo tarpu vėliau kiti tyrėjai (McDonald, Korabik; Davidson and Cooper, Nelson) nustatė, jog moterys patiria skirtingą stresą nei vyrai, pavyzdžiui, moterys vadovės patyrė stresą, kylantį iš darbo-namų sankirtos, diskriminacijos, dėl lyties keliamų barjerų, taip pat vadovaujant pavaldiniams. Z. Burges ir kt. (2006) taip pat randa skirtumų darbinio streso raiškoje, priklausomai nuo lyties, lyginant pagal lytiškumą, moterys surinko daug aukštesnius matavimus, vertinant jų darbinį stresą nei vyrai.

J. McCormick ir K. Barnett (2011) teigia, kad egzistuoja skirtumai ne tik tarp individų, kurie itin ryškūs darbo kontekste, bet skirtumai taip pat egzistuoja tarp profesijų ir tarp pačių organizacijų. Šie skirtumai, tiek individo, tiek organizacijos lygmeniu, sukuria svarių argumentų, kad reiktų atsisakyti „išsisknijusių“, nelanksčių darbo vietų, nes jos kenkia žmogaus gerovei bei sukuria sąlygas atsirasti profesiniam stresui, todėl kuriant darbo vietas itin svarbu atsižvelgti į individą, jo amžių bei lytį.

Pasak A. Valackienės (2002), moterų stresus darbinėje aplinkoje dažniausiai sąlygoja vaidmenų neatitikimas – konfliktas. Kadangi daugelį lyčių vaidmenų išmokstama jaunystėje, tai gali suformuoti požiūrį, kuris vėliau sukelia sunkumus darbe. Tai vadinama „kultūros spąstais“. Moterys gali būti pagautos į mažų galimybių spąstus, ypač jei vykdo užduotis, siejamas su vyro stereotipu. Pavyzdžiui, S. Ronen ir A. Pines (2008) tyrinėjo moterų inžinierių, kaip labai vyriškos profesijos atstovių, patiriamą darbinį stresą bei „profesinį perdegimą“. Kadangi pati inžinerijos profesija yra aiškiai identifikuojama su vyriškosios lyties role, šios profesijos moterys susiduria su tokiais sunkumais, kaip iš anksto susidariusi nuomonė, jautimasis izoliuota, trūkumas paramos iš vyrų kolegų, ir dėl to yra diskriminuojamos. Taip pat politikos nebuvimas, kuri padėtų balansuoti tarp karjeros ir šeimos, persidirbimas, padidintas (kaip moterų) matomumas, tradicinės nuostatos į moterų profesines roles. Dėl šių priežasčių moterims pranašaujamas aukštas „profesinio perdegimo“ lygis.

A. L. Smith (2011) teigia, kad didėjanti moterų darbo jėga sukuria poreikį suprasti darbinį stresą pagal lyties skirtumus, ypač dėl skirtingų potencialių darbinio streso įveikimo priemonių. Lyčių skirtumas labiausiai jaučiamas darbinio streso pasekmėje, kuris pasireiškia per sveikatą ir darbuotojo gerovę.

Pasak K. Gyllesten ir S. Palmer (2005), tiek vyrai, tiek moterys jaučia stresą darbe dėl tų pačių priežasčių, tačiau moterims pasitaiko ir unikalių stresorių, tokių kaip: keletas skirtingų rolių, karjeros progreso trūkumas, diskriminacija ir stereotipai.

M. Pattie (2007) cituodamas Rugules ir kt. (2006), nustatė, jog profesinio streso priežastys darbe skiriasi pagrinde priklausomai nuo lyties. Nustatyta, jog moterys, kurios turi silpną įtaką ir žemą socialinę paramą iš vadovų yra linkusios į padidintą aštrių depresinių simptomų riziką. Tuo tarpu vyrams depresinius simptomus sukelia darbo nesaugumas. Taip pat M. Pattie (2007) cituodamas June ir kt. (2006) teigia, jog moterims profesinį stresą sukelia maža kontrolė bei maža parama iš dirbančiųjų kartu. Lyčių skirtumai streso jaučiami streso poveikyje bei susidorojime su juo. Nors moterys yra labai aktyvios darbo rinkoje, tuo pačiu metu jos gimdo vaikus ir priima pagrindinę atsakomybę už savo šeimą. Šeimos ir darbo konfliktas labai dažnai tampa streso priežastimi (Bekker ir kt., 2001). Tam pritaria ir N. Petkevičiūtė, A. Saudargaitė (2006), teigdamos,

jog karjeros moterys patiria daug didesnę konfliktą, nei vyrai, nes šeimos lūkesčiai, kuriuos joms priskiria visuomenė, konfliktuoja su karjeros lūkesčiais.

Kai kurios atliktos studijos nustatė aukštesnę profesinio perdegimo lygį, patiriamą moterų, kitos – patiriamą vyrų, o kiti nenustatė lytiškumo skirtumų patiriant stresą. To priežastimis gali būti įtakos tokių kintamųjų kaip kultūra, darbo pobūdis, darbo sąlygos ir darbo – šeimos konfliktas. Pavyzdžiui, tiriant gydytojų moterų ir vyrų skirtumus „profesiniame perdegime“ Nyderlanduose ir JAV, nustatyta, jog JAV moterys medikės patyrė daugiau profesinio perdegimo nei vyrai, tuo tarpu Nyderlanduose šis skirtumas buvo labai nedidelis, kas aiškinama mažesnėmis darbo valandomis ir Nyderlandų didesne darbo kontrole palyginti su JAV moterimis (Ronen, Pines, 2008). Tyrimais nustatyta, jog dirbančios moterys patiria didesnę stresą nei dirbantys vyrai. Kiti mokslininkai nustatė, kad moterys vadovės jaučia daug didesnę įtampą ir spaudimą nei vyrai, einantys analogiškas pareigas (Fotinos-Ventouratos, Cooper, 2005).

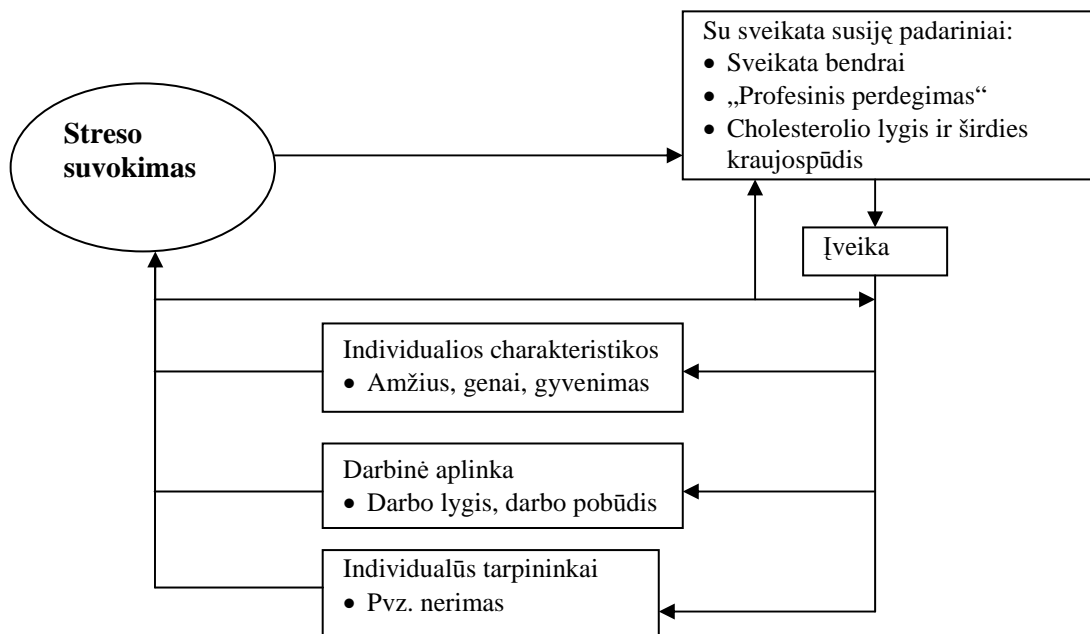
Darbinio streso raiška taip pat skiriasi dėl skirtingo darbuotojų amžiaus. J. Nobile, J. McCormick, (2010) teigia, jog egzistuoja darbinio streso ryšys su darbuotojų amžiumi bei lytimi. Pasak jo, demografiniai rodikliai (amžius ir lytis) gali vaidinti rolę, kokio lygio darbinį stresą patirs individas, taip pat įvardija, jog egzistuoja žymūs patiriamo darbinio streso skirtumai priklausomai nuo amžiaus, bet pagrįste dėl skirtingų stresorių.

D. K. Mroczek ir M. D. Almeida (2004) ištyrė 1012 respondentų, kurių amžius nuo 24 iki 75 metų, nustatė, kad amžius ir stresas tiesiogiai koreliuoja: kuo jaunesnis amžius, tuo labiau jaučiamas kasdieninis stresas. F. J. Gellert, R. Schalk (2012) teigia, kad stresą darbe labiau jaučia jaunesnio amžiaus darbuotojai, be to jiems ypač dažnai pasitaiko „perdegimo“ sindromas karjeros pradžioje.

Vyresnio amžiaus darbuotojams yra sunkiau įveikti stresą, palyginus su jaunesniais tos pačios organizacijos darbuotojais. Vyresnio amžiaus darbuotojams yra sunkiau prisitaikyti prie pasikeitusių sąlygų ir reikalavimų, jiems reikia daugiau laiko (Guidance on work related stress. Spice of life or kiss of death, 2002). Anot R. Posthuma, M. Campion (2009), poreikis atnaujinti technologijų sistemas gali tapti stresoriumi vyresniojo amžiaus darbuotojams, nes juos reikės pakeisti į jaunesnius darbuotojus (geriau išmanančius technologijų naujoves).

Anot J. B. Cunningham ir kt. (2004), asmens charakteristikos (pavyzdžiui, amžius), asmenybė, aplinka – visi turi įtakos ir yra svarbūs siekiant paaiškinti stresą, patiriamą individo, taip pat streso įtaką psichologinei gerovei ir sveikatai.

Individo kintamieji turi ryšį su streso keliamais sveikatos rezultatais, tokiais kaip ligos, „profesinis perdegimas“, didesnė tikimybė susirgti širdies ir kraujotakos ligomis, šį ryšį atspindintis modelis pavaizduotas vienuoliktame paveiksle.



11 pav. Darbinio streso modelis, jungiantis asmenybės ir aplinkos kintamuosius

Šaltinis: Cunningham, J.B., Lischeron, J, Koh, H.C., Farrier, M. (2004). A cybernetic framework linking personality and other variables in understanding general health. *Personnel Review*, 33 (1), p. 55 – 80.

Šio modelio autoriai teigia, jog bendra ir širdies sveikata yra veikiama sąveikaujančių kintamųjų, apimant amžių, darbo lygį ir asmenybę. Darbinis stresas gali kilti iš besikomplikuojančių individo asmenybės ir darbinės aplinkos sąveikos. Taigi amžius, individo darbo krūvis, asmenybė ir streso suvokimas - visi yra svarbūs veiksniai, kai kalbama apie individo sveikatą ir gerovę. Kai kurie autoriai išvelgia, jog moterys ir vyrai skirtingai susiduria su stresu, imant vidurkį, moterys skundžiasi aukštesniu darbo krūviu, kas aiškinama, kyla iš to, jog turi mažesnę darbo kontrolę. Žmonės, kurie turi mažą savo darbo kontrolę, dažniau suserga skrandžio opa, infarktu, padidėjusiu kraujospūdžiu ir dažniau neatvyksta į darbą (Cunningham ir kt., 2004).

Anot A. Antoniou ir kt.. (2006), streso lygiai gali skirtis priklausomai nuo amžiaus ir lyties. Jauni mokytojai prezentuoja aukštesnį lygį emocinio išsekimo bei depersonalizacijos (pagal Maslach, žr. 1.2. poskyrį), lyginant su kitais kolegomis. Ši reakcija veikiausiai yra susijusi su jaunų mokytojų sunkumais aktyvinti tinkamą įveikos strategiją, tam, kad sumažinti profesinį stresą, sukeltą darbo sunkumų. Tuo tarpu, moterys mokytojos patiria aukštesnio lygio stresą ir didesnę darbo nepasitenkinimą, kas paprastai kyla iš negatyvių sąlygų klasėje ar mokinių elgesio, taip pat ir darbo - šeimos sąsajos.

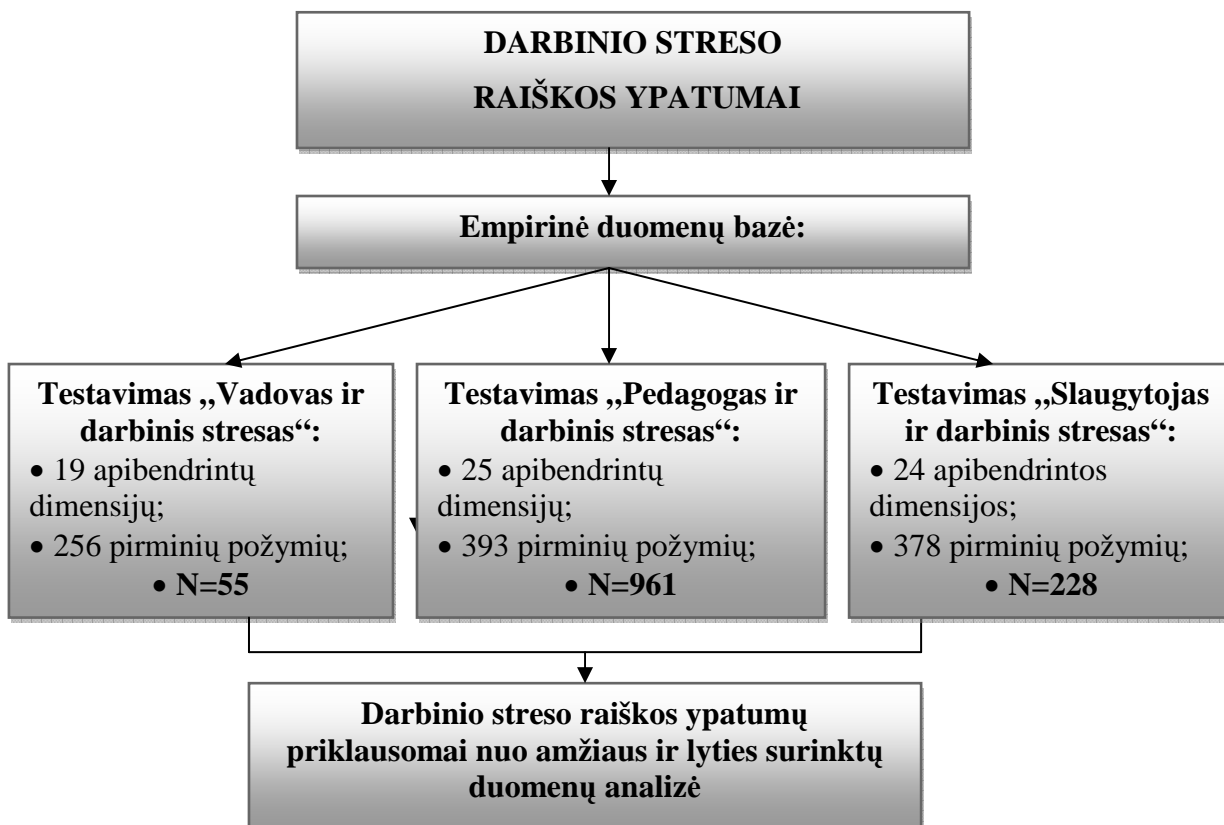
Apibendrinant užsienio autorių nuomonę bei tyrimus galima daryti išvadą, kad moterys darbinį stresą jaučia dažniau negu vyrai. Taip pat moterims pasireiškia unikalios darbinio streso priežastys, kurios glaudžiai susijusios su šeimos ir darbo konfliktu. Taip pat moterys jaučia stresą dėl diskriminacijos, karjeros progreso trūkumo, vyrai darbinį stresą dažniausiai jaučia dėl nesaugumo. Žvelgiant iš amžiaus perspektyvos, remiantis autorių nuomone, jaunesni darbuotojai

dažniau patiria stresą, tačiau lengviau jį įveikia. Vyresniems darbuotojams dažnas stresorius yra informacinių technologijų naudojimas, jaunesniems darbuotojams miglotos ateities perspektyvos.

2. DARBINIO STRESO TYRIMO METODIKA

2.1. Bendroji tyrimo dizaino schema

Išanalizavus darbinio streso raišką įvairiais lygmenimis, toliau buvo atliktas tyrimas. Bendroji tyrimo dizaino schema, atspindinti tyrimo eigą, pavaizduota 12 paveiksle.



12 pav. Bendroji tyrimo dizaino schema

Pirmuoju etapu buvo surinkti tyrimui atlikti reikalingi duomenys (N - atsakiusių skaičius, šis dydis parodo, kiek pagal konkretų klausimą buvo apdorota tiriamųjų). Pirminiai duomenys reiškia, kad tyrėjas pats, individualiai ir specialiai organizuoja matavimus ir informacijos rinkimą (Merkys ir kt., 2004). Pirminiai duomenys buvo surinkti iš įvairių Lietuvos organizacijų aukščiausio lygio vadovų. Apklaustų vadovų skaičius yra santykinai mažas, nes vadovai, dėl laiko stokos, atsisako dalyvauti tyrimuose. Šie duomenys buvo surinkti pritaikius netikimybinės imties atrankos metodą - patogų dalyvių atrankos tipą. Patogi atranka yra grindžiama patogiausių, arčiausiai esančių ir lengviausiai prieinamų tiriamosios visumos elementų atrinkimu (Valackienė, 2004). Pirminiai duomenys buvo renkami kolegialiai kartu su prof. G. Merkio moksline grupe. Tyrime taip pat panaudoti duomenys iš dviejų tyrimų, kuriuos atliko D. Bubelienė (2010) disertacijoje „Mokytojų profesinis stresas ir jo redukavimo prielaidos švietimo vadybos bei edukacinėmis priemonėmis“ ir I.

Mikutavičienė, G. Merkys (2010) moksliniame straipsnyje „Slaugytojų profesinio streso raiškos ypatumai“.

Tyrimo empirinę bazę sudaro 1244 tiriamieji: 55 vadovai, 228 slaugytojai ir 961 pedagogas. Tiriamieji buvo apklausti atitinkamai, pagal profesiją adaptuotais testais, kuriuos Lietuvos darbo organizacijų kultūros sąlygomis sukūrė prof. G. Merkio vadovaujama mokslinė grupė: „Vadovas ir darbinis stresas“ (žr. 1 priedas), „Pedagogas ir darbinis stresas“, „Slaugytojas ir darbinis stresas“.

Tyrimui atlikti apklausti vadovai, reprezentuojantys skirtingų organizacijų veiklos tipus: didmeninės ir mažmeninės prekybos, gamybos, paslaugų ir viešųjų paslaugų, jie pasirinkti iš skirtingų Lietuvos vietovių. Slaugytojų imtį sudaro įvairaus profilio slaugytojai iš stacionaraus gydymo ir pirminės sveikatos priežiūros įstaigų, turintys skirtingą išsilavinimą. Pedagogų imtį sudarantys tiriamieji yra iš skirtingų Lietuvos miestų ir rajonų mokyklų bei dėstantys skirtingas disciplinas.

Nors testavimo klausimynai buvo adaptuoti pagal profesijas, jų testavimo dimensijos yra vienodos, todėl surinkti duomenys yra statistiškai palyginami. Duomenys apdorojami SPSS programiniu paketu, siekiant ištirti kaip darbinio streso raišką veikia amžius ir lytis.

Apibendrinant tyrimas buvo atliktas naudojantys trimis, adaptuotais pagal profesija testais, skirtais išsiaiškinti darbinio streso raišką. Tyrimo imtį sudarė 1244 apklaustieji, kurių duomenys buvo apdoroti statistiškai, naudojantis SPSS programinės įrangos paketu.

2.2. Darbinio streso tyrimo klausimynas: indikatoriai ir skalės

Darbinio streso tyrimo pirminiams duomenims surinkti buvo naudotas testas „Vadovas ir darbinis stresas“, kurį specialiai Lietuvos darbo organizacijų kultūros sąlygomis sukūrė prof. G. Merkio vadovaujama mokslinė grupė. Parengta tyrimo metodika ne tik pasiteisino praktikoje, bet ir praėjo mokslinę aprobaciją (Bubelienė, Merkys, 2010; Bubelienė, 2010; Mikutavičienė, Merkys, 2010).

Testų žingsniams panaudotas 5 pakopų Likert skalės atsakymų formatas, apimantis vertinimo pakopas nuo „visiškai nesutinku“ iki „visiškai sutinku“. Šio tipo skalės tinkamos naudoti, kuomet siekiama išsiaiškinti respondentų suvokimą (nuomonę, žinias, jausmus). Šios skalės principas yra panaudoti penkių taškų skalę nuo „visiškai nesutinku“ iki „visiškai sutinku“. Pateikiami tvirtinamojo pobūdžio klausimai (Johns, 2010). Ties kiekvienu teiginiu tiriamasis turėjo pažymėti vieną iš penkių atsakymo formatų:

- *Visiškai nesutinku (1 balas)*
- *Lyg ir nesutinku (2 balai)*
- *Nežinau, sunku apsispręsti (3 balai)*
- *Lyg ir sutinku (4 balai)*

- *Visiškai sutinku (5 balai).*

Didelis dėmesys buvo skiriamas respondentų anonimiškumui ir duomenų konfidencialumui. Anonimiškumui garantuoti kiekvienam respondentui kartu su klausimynu buvo įteikti paruošti ir apmokėti vokai, skirti testo išsiuntimui. Tokiu būdu buvo užtikrinta, kad duomenys testuotojui grįš anonimiškai ir buvo garantuotas respondentų konfidencialumas. Taip pat anketose kiekvienas respondentas susikūrė anoniminį asmeninį kodą, pagal pasiūlytą algoritmą.

Tyrimui atlikti naudotasi sudarytu anoniminiu klausimynu, susidedančiu iš 256 testo žingsnių, kurie susiveda į 19 apibendrintų dimensijų (konstruktų). Iš testų teorijos ir praktikos yra žinoma, kuo ilgesnis testas, tuo jis patikimesnis, nes kiekvienas testo klausimas, į kurį atsako respondentas, tai tarsi mažytis matavimo „eksperimentas“. Taigi, kuo tokių klausimų daugiau, tuo mažesnė darosi klaidos tikimybė, atliktas matavimas gaunamas patikimesnis (Lienert, Raatz, 1994). Kadangi ši testą sudaro 256 indikatoriai, galima daryti išvadą, jog testas patikimas ir klaidos tikimybė maža.

Kiekvienai testo dimensijai buvo priskirtas skirtingas skaičius indikatorių (žr. 10 lent.).

10 lentelė

Vadovas ir darbinis stresas“ , „Pedagogas ir darbinis stresas“, „Slaugytojas ir darbinis stresas“ testų dimensijos ir indikatorių skaičius

Dimensijos	Indikatorių sk.
Organizacija ir padalinių vadovų (pedagogų, slaugytojų) darbo krūvis	12
Vadovo (pedagogo, slaugytojo) savijauta darbe pastaruoju metu	46
Organizacijos jaukumas ir vadovų (pedagogų, slaugytojų) darbo vietos mikroaplinka, komfortiškumas	25
Atvykimas į darbą	3
Darbo aplinka, darbinės veiklos materialinis aprūpinimas	4
Organizacijos vadovų (pedagogų, slaugytojų) komandos tarpusavio santykiai ir psichologinis klimatas	22
Konkurencija darbe	5
Informacijos sklaida ir komunikacija vadovų (pedagogų, slaugytojų) komandoje	7
Iniciatyvos skatinimas ir slopinimas organizacijos vadovų (pedagogų, slaugytojų) komandoje	9
Atvirumas inovacijoms ir priešiškus pokyčiams	7
Vadovo (pedagogo, slaugytojo) šeima ir privati aplinka	6
Nerimas prarasti darbo vietą. Diskomfortas dėl nepritekliaus	13
Bendras socialinis pesimizmas	13
Apie sveikatą	14
Savijauta atėjus į darbą ar užsibuvus ilgiau darbe (simptomai)	19
Stresoriai	18
Pasitenkinimas darbu	14
Vadovo (pedagogo, slaugytojo) prestižas	5
Savivertė	14
Iš viso: 256	

Didelė indikatorių ir dimensijų įvairovė ne tik diagnozuoja streso raišką, bet suteikia galimybę išsiaiškinti streso kilmę, pavyzdžiui, padidintas darbo krūvis, prastas socialinis psichologinis klimatas. Be to testas ne tik sukuria galimybes pamatuoti darbinio streso raišką, bet parodo profesinį

išsekimą nuo streso. Žemiau pateiktoje lentelėje parodyti kiekvienos dimensijos indikatorių pavyzdžiai (žr. 11 lent.).

11 lentelė

„Vadovas ir darbinis stresas“, „Pedagogas ir darbinis stresas“, „Slaugytojas ir darbinis stresas“ testų dimensijos ir indikatorių pavyzdžiai

Dimensijos	Indikatorių pavyzdžiai
Organizacijos ir padalinių vadovų (pedagogų, slaugytojų) darbo krūvis	Greta pagrindinio darbo mūsų organizacijoje vadovui (pedagogui, slaugytojui) tenka atlikti begalę ir kitų darbų, laikinų įpareigojimų; Nuolat sleigia griežtai patvirtinti terminai, kada reikia pabaigti ir priduoti darbus.
Vadovo (pedagogo, slaugytojo) savijauta darbe pastaruoju metu	Nuolat jaučiu įtampą dėl darbinų problemų; Jaučiu, kad nuo darbinio nuovargio, išsekimo man „važiuoja stogas“.
Organizacijos jaukumas ir vadovų (pedagogų, slaugytojų) darbo vietos mikroaplinka, komfortiškumas	Kabinetuose užtenka baldų, lentynų dokumentams ir kitoms priemonėms sudėti; Kabinete nuolat tvyro karštis arba šaltis.
Atvykimas į darbą	Dažnai bijau, kad pavėluosiu į darbą dėl susisiekimo ir transporto problemų; Retai kada gali atkelti į darbą be streso (automobilių kamščiai ir kt.)
Darbo aplinka, darbinės veiklos materialinis aprūpinimas	Kabinete turiu visas reikiamas priemones; Mano darbo vieta aprūpinta modernia kompiuterine įranga.
Organizacijos vadovų (pedagogų, slaugytojų) komandos tarpusavio santykiai ir psichologinis klimatas	Padalinių vadovai (pedagogai, slaugytojai) yra susibūrę į atskiras gruputes; Kai tik kolegos pajus, jog kažkam iš mūsų blogai, skubės į pagalbą.
Konkurencija darbe	Darbe nuolat pasireiškia konkurencija tarp pavaldinių vadovų (pedagogų, slaugytojų); Padalinių vadovai (pedagogai, slaugytojai) prisibijo visokių kontrolierių ir tikrintojų.
Informacijos sklaida ir komunikacija vadovų (pedagogų, slaugytojų) komandoje	Visi organizacijos/padalinių vadovai (pedagogai, slaugytojai) reikalingą informaciją gauna laiku ir visą; Mums trūksta informacijos apie tai, kas vyksta organizacijoje.
Iniciatyvos skatinimą ir slopinimą organizacijos vadovų (pedagogų, slaugytojų) komandoje	Vadovų (pedagogų, slaugytojų) komanda nori kaitos, naujovių, tik pasiūlyk ką nors įdomaus ir tave visi palaikys; Pas mus geros naujos idėjos sunkiai prigyja ir retai yra palaikomos.
Atvirumas inovacijoms ir priešiškus pokyčiams	Puldinėjimas prie naujovių tik išmuša vadovus (pedagogus, slaugytojus) iš darbo ritmo ir dažniausiai mažai ką duoda; Nuolatinės reorganizacijos ir pseudo reformos kelia padalinių vadovams (pedagogams, slaugytojams) stresą ir trukdo dirbti.
Vadovo (pedagogo, slaugytojo) šeima ir privati aplinka	Šeimoje turiu dar daugiau rūpesčių ir problemų negu darbe; Šeimoje visi supranta, kad vadovo (pedagogo, slaugytojo) darbas labai sunkus ir mane visapusiškai palaiko.
Nerimas prarasti darbo vietą. Diskomfortas dėl nepritekliaus	Bijau, kad dėl etatų mažinimo man nesusidarys pilnas darbo krūvis; Dažnokai nerimauju, kad galiu prarasti savo darbą.
Bendras socialinis pesimizmas	Įsisiautėjusi finansinė-ekonominė krizė vadovams (pedagogams, slaugytojams) kelia nerimą; Didžiulį susirūpinimą man kelia itin prasta šalies demografinė situacija.
Apie sveikatą	Man nuolat tenka gerti receptinius vaistus; Nuolatos jaučiu nerimą dėl savo sveikatos būklės.
Savijauta atėjus į darbą ar užsibuvus ilgiau darbe (simptomai)	Skausmas širdies plote; Padidintas kraujospūdis.
Stresoriai	Santykiai su kitų padalinių vadovais (kitais pedagogais, slaugytojais); Didelis darbo krūvis.
Pasitenkinimas darbu	Būna dienų, kada turiu versti save, kad nueičiau į darbą; Laisvalaikis, pomėgiai teikia daugiau pasitenkinimo nei darbas.
Vadovo (pedagogo, slaugytojo profesijos) prestižas	Kartais rimtesnėje kompanijoje vengiu prisipažinti, kad esu padalinio vadovas ; Iš aplinkos dažnokai sulaukiu pašaiptų replikų vien dėl to, kad esu vadovas
Savivertė	Organizacijoje man sekasi prastai Dėl savo kaip vadovo gabumų man netenka patirti nepilnavertiškumo

Tiriamos visos trys populiacijos (vadovų, pedagogų, slaugytojų), buvo naudojamas identiškas klausimynas, adaptuotas atitinkamai profesijai, dėl to atsirado galimybė testų duomenis palyginti bendrai. Klausimyne buvo galima rasti teiginių, suformuluotų teigiamai ir neigiamai. Didžioji dalis visų testo teiginių buvo neigiamų, tačiau keletas klausimų pasižymėjo pozityviu turiniu. Testų, pagrįstų nuomonėmis, konstravimo praktikoje dalis klausimų (teiginių) sąmoningai formuluojami neigiamai, o dalis teigiamai. Tyrimų patirtis rodo, jog tokia procedūra padeda išvengti tendencingų atsakymų, kuomet pasireiškia nepagrįstas ir labai asimetriškas atsakymų vien tik „taip“ arba „ne“ dominavimas (Merkys, 1999). Pažymėtina, kad teigiamai suformuluotų teiginių balai, prieš skaičiuojant apibendrintus testo įverčius, buvo perkoduoti neigiamai, todėl ir visos skalės buvo sukoduotos taip, kad aukštas įvertis parodytų stipriai išreikštą stresorių ir negatyvų dalyką. Skalių pavadinimai, atspindintys neigiamą aspektą, buvo performuluoti taip:

- bendras socialinis pesimizmas;
- stresas dėl didelio darbo krūvio;
- diskomfortas dėl menko profesijos prestižo;
- priešiškus inovacijoms ir pokyčiams;
- stresas dėl šeimos ir privačios aplinkos;
- stresas dėl menkos profesinės savivertės;
- nerimas prarasti darbo vietą, diskomfortas dėl nepritekliaus;
- nekomfortiška, bloga darbo vietos mikroaplinka;
- stresas dėl pasitenkinimo darbu stokos;
- netinkama darbo aplinka ir darbinės veiklos materialinis aprūpinimas;
- blogi tarpusavio santykiai ir psichologinis klimatas;
- iniciatyvos slopinimas organizacijoje;
- bloga informacijos sklaida ir komunikacija;
- prasta savijauta darbo vietoje;
- sudėtingas, nemalonus atvykimas į darbą;
- stresas dėl blogos sveikatos;
- stresą rodantys psichosomatiniai simptomai.

Apibendrinant galima teigti, kad tyrimui atlikti duomenys surinkti testais: „Vadovas ir darbinis stresas“, „Pedagogas ir darbinis stresas“, „Slaugytojas ir darbinis stresas. Visi trys testavimai, adaptuoti pagal profesijas, buvo sudaryti iš skirtingo skaičiaus dimensijų, todėl norint palyginti šių tyrimų duomenis, dimensijų skaičius buvo sumažintas iki septyniolikos.

2.2. Darbinio streso tyrimo imtis

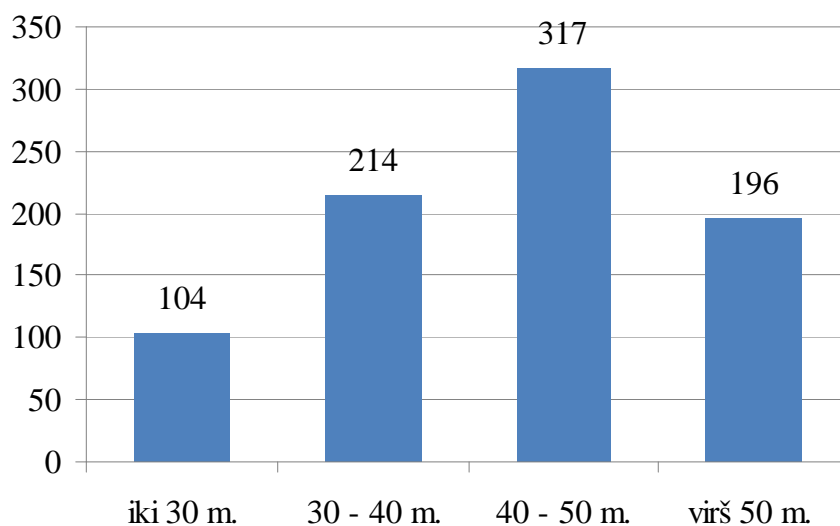
Darbinio streso tyrimo imtį sudarė iš viso 1244 respondentai, iš kurių buvo 55 vadovai, 228 slaugytojai bei 961 pedagogai. Pagal užduotą imties planą autorės prisidėjo prie duomenų bazės formavimo.

Vadovai buvo pasirinkti iš viešojo bei privataus sektoriaus. Pasirinkti atsitiktiniai, reprezentuojantys skirtingą profesinės veiklos tipą: didmeninės ir mažmeninės prekybos, gamybos, paslaugų ir viešųjų paslaugų, įmonių vadovai. Skirtingų organizacijų vadovų testavimas parodo testo tinkamumą pačių įvairiausių tipų organizacijoms nagrinėti.

Skirstant tiriamuosius pagal amžių ir lytį, keitėsi bendroji tyrimo imtis. Bendras tiriamųjų skaičius sumažėjo iki 831, o pagal lytį iki 1219, nes ne visi tiriamieji nurodė savo amžių bei lytį.

Tyrimo imtis pagal lytiškumą pasiskirstė netolygiai, tyrime dalyvavo 1091 moteris ir 128 vyrai. Visos tyrimo imties apklaustųjų procentinė dalis pagal lytį sudarė: 89 % moterų, o vyrų – 11 % . Imtyje lyties asimetrija yra dėl moteriškų profesijų dominavimo, tai nulėmė didelę slaugytojų ir pedagogių moterų dalis bendroje imtyje. Vadovų imtyje vyrų buvo 41, o moterų – 14, pedagogų imtyje - 874 moterys ir 87 vyrai, o slaugytojų imtį sudarė vien moterys.

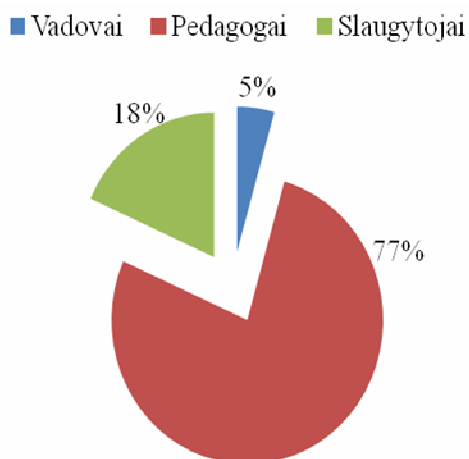
Tiriamuosius skirstant pagal amžių, mažiausiai tiriamųjų yra amžiaus grupėje iki 30 metų, jų skaičius yra 104 (12%), amžiaus grupėje nuo 30 iki 40 metų tiriamųjų skaičius 214 (26%), amžiaus grupėje nuo 40 iki 50 metų - 317 (38%), o virš 50 metų - 196 (24%) (žr. 13 pav.).



13 pav. Respondentų skaičius pagal amžių

Jauniausią amžiaus grupę sudaro mažiausias skaičius respondentų, nes pasirinktos profesijos reikalauja išsilavinimo, kuriam reikia paskirti keletą metų, todėl jauni žmonės dirbti pradeda būdami daugiau nei dvidešimties metų.

Tyrimo imtis pagal profesijas taip pat pasiskirstė netolygiai, (žr. 14 pav.).



14 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal profesiją (%)

Didžiąją apklaustųjų dalį sudaro pedagogai, kurių skaičius siekia 961, taip tyrime dalyvavo 228 slaugytojai bei 55 vadovai. Vadovų skaičius yra mažiausias dėl to, kad juos sunkiausia apklausti, nes vadovai turi skirti klausimyno pildymui nemažą dalį savo laiko, o jie yra labai užsiėmę, todėl dalyvauti tyrime sutinka labai nenoriai.

Bendras tiriamųjų profilis pavaizduotas dvyliktoje lentelėje.

12 lentelė

Sociodemografinis respondentų profilis

Demografinis rodiklis	N
Lytis	1219
Vyras	128
Moteris	1091
Amžius	831
Intervalas:	
iki 30 metų	104
30-40 m.	214
40-50 m.	317
virš 50 m.	196
Specializacijos plotas	1244
Vadovai	55
Pedagogai	961
Slaugytojai	228

Apibendrinant, galima teigti, kad tyrimo imtį sudaro 1244 respondentai: 55 vadovai, 228 slaugytojai bei 961 pedagogas, kurie skyrėsi savo lytimi bei amžiumi.

3. DARBINIO STRESO RAIŠKOS YPATUMŲ AMŽIAUS IR LYTIŠKUMO ASPEKTAIS TYRIMO REZULTATAI

3.1. Bendrieji streso raiškos tyrimo rezultatai

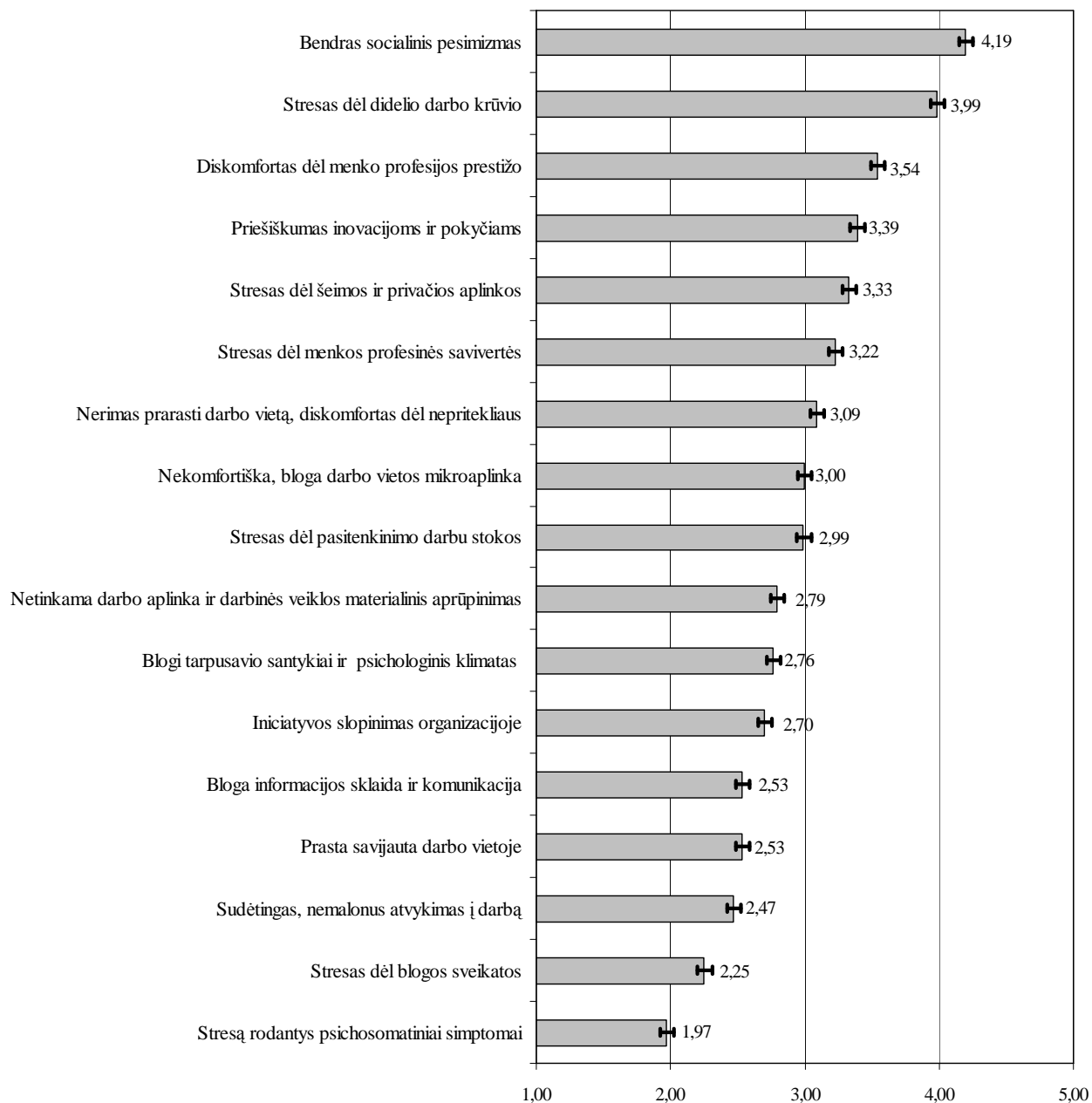
Visi tyrimo duomenys analizuojami plėtojant interpretacines hipotezes, kurias galėtų tikrinti kiti tyrinėtojai. Vaizdumo dėlei, visos apibendrintos dimensijos yra suranguotos pagal darbinio streso raiškos intensyvumo įvertį (žr. 15 pav.) tam, kad išskirti stipriausią darbinio streso raišką priklausomai nuo dimensijos. Reitinguojant duomenis bendri visų apklaustųjų darbinio streso raiškos rezultatai suskirstomi į dimensijas aptarti pagal vadovų, slaugytojų ir pedagogų vidutinį pritarimą jungtinės skalės teiginiams. Visi teiginiai įvertinami skalėje nuo 1 iki 5, kuomet 1 reiškia minimalų požymio intensyvumo lygį, o 5 reiškia maksimalų požymio intensyvumo lygį. 15 paveiksle intensyviausias vidutinis pritarimas skalės teiginiams pateiktas viršuje, leidžiantis žemyn, pritarimas mažėja. Kuo aukštesnis balas, vadinasi, tuo stipriau išreikšti stresoriai.

Darbinio streso dimensijų raiškos reitingo viršūnę užima bendras socialinis pesimizmas, kurio vidurkis siekia 4,19 balo ($N^1=1215$) Tai reiškia, jog respondentų darbinis stresas stipriausiai išreikštas dėl bendro socialinio pesimizmo. Galima daryti išvadą, kad visi respondentai labai neigiamai vertina dabartinę situaciją Lietuvoje, yra nusivylę šalies ekonomine situacija, teisine sistema, visuomenėje vyraujančiais tarpusavio santykiais ir pan. Didelę įtaką daro žiniasklaidos nuomonės formavimas (eskalavimas tik negatyvių dalykų). Lietuvoje menkai užtikrinamos socialinės garantijos, dėl ko Lietuvos gyventojai apskritai pasižymi bendru socialiniu pesimizmu. Darbuotojai moka didelius mokesčius, tačiau neaišku ar valstybė sugebės mokėti pensijas ateityje dėl vyraujančio darbo jėgos senėjimo, o neužtikrintumas dėl ateities yra vienas iš dažnai pasitaikančių stresorių. Iš to galima daryti išvadą, jog tiriamieji jaučiasi nesaugūs tiek socialine, tiek ekonomine prasme, yra nusivylę savo gyvenimo kokybe. Šis tyrimo rezultatas atskleidžia įdomumų faktą, kad žmonės didesnę stresą darbe patiria ne dėl individualių dalykų, išgyvenimų, o dėl bendros padėties.

Viena iš labai stipriai veikiančių darbuotojus darbinio streso raiškos dimensijų yra stresas dėl didelio darbo krūvio. Ši dimensija darbinio streso raiškos dimensijų reitinge užima antrą vietą (3,99 balo) ($N=1164$). Respondentams stresą sukelia didelis darbo krūvis, papildomas krūvis, laikini įsipareigojimai ir pan. Labai stiprų darbinio krūvio ir darbinio streso ryšį savo tyrimuose taip pat atrado N. Nishitani, S. Sakakibara (2010) bei R. M. Klassen, M. Chiu (2010). Pirmiausiai ši dimensija tyrime galėjo išryškėti dėl imtyje esančių respondentų profesijų, kurios pasižymi dideliu darbo krūviu. Taip pat organizacijos, taupydamos lėšas, mažina darbuotojų skaičių ir papildomais

¹ Visi tyrimo naudoti statistiniai rodikliai ir jų paaiškinimai pateikti 2 priede.

darbais apkrauna esamus darbuotojus, o pastaruoju metu darbo rinkoje egzistuoja didelė konkurencija dėl darbo vietų, todėl darbuotojai noriai sutinka dirbti viršvalandžius, kad tik neprieštarauti vadovybei ir neprarasti savo darbo vietos, tačiau dėl šios priežasties jie ima stresuoti.



15 pav. Darbinio streso dimensijų raiškos reitingas: jungtinių skalių vidurkiai

Trečią poziciją darbinio streso raiškos reitinge užima diskomfortas dėl menko profesijos prestižo (vidurkis – 3,54 balo, N=1212). Kadangi didžiąją dalį respondentų sudarė pedagogai, galima daryti prielaidą, jog pastarųjų nuomonė nulėmė tokį rezultatą. Egzistuoja pedagogo prestižo problema. Pedagogo specialybė jau nebėra taip gerai vertinama kaip anksčiau – seniau mokytojas buvo labai gerbiamas, o dabar pedagogo autoritetas yra gerokai smukęs. Dėl to pedagogai jaučiasi neįvertinti, netgi apgauti. Sumenkusio pedagogų profesijos įvaizdžio priežastimi galėtų būti

pasikeitusi visuomenė, jos narių santykiai ir požiūriai, be to labai padaugėjo aukštąjį išsilavinimą turinčių žmonių skaičius. Kadangi nebėra tokio didelio atotrūkio tarp pedagogo ir aplinkinių (mokslo prasme), jie mažiau gerbiami. Slaugytojo profesija taip nėra prestižinė, nes darbas sudėtingas, bet palyginus, menkai apmokamas.

Nemažai respondentų yra nusiteikę prieš inovacijas ir pokyčius (vidurkis siekia 3,39, N=1212). To priežastimi galėtų būti konservatyvios pažiūros, nenoras keistis. Kadangi didžiąją dalį visos tyrimo imties (daugiau nei 50 %) sudarė respondentai virš 40 metų, peršasi išvada, jog dėl šios amžiaus grupės balas viršijo vidutinį balą. Pastarieji tiriamieji gali bijoti santykio su naujausiomis technologijomis, kompiuterine technika. Kaip žinia, vyresnio amžiaus žmonės mažiau imlūs naujovėms, mažiau naudojami moderniomis technologijomis, kas gali sukelti jų priešišumą inovacijoms ir pokyčiams, be to šios amžiaus grupės tiriamieji yra konservatyvesni. Kaip nurodo F. Lattuch, S. Young (2010), darbuotojai dažnai būna nusiteikę priešiški dėl pokyčių, tai sukelia neigiamas emocijas, nes asocijuojasi su padidėjusiu darbo krūviu ir pakilusiu streso lygiu tiek pačiam individui, tiek visoje organizacijoje.

Darbinio streso raiškos sąsajos su darbo ir šeimos bei privačios aplinkos konfliktu darbinio streso raiškos reitinge užėmė penktąją vietą (3,33 balo) (N=1210). Šeimos ir privačios aplinkos konflikto ryšį su darbinio stresu taip pat ištyrė tokie autoriai kaip M. Westman (2001), C. Chelariu, R. Stamp (2011). Darbinio streso ir šeimos konfliktas dažniausiai pasireiškia kai darbiniai įsipareigojimai nebesuderinami su šeimyninėmis atsakomybėmis. Darbuotojai dirbdami viršvalandžius, ar dirbdami po darbo namie, šeimai skirtą laiką paskiria darbui, dėl ko dažniausiai ir kyla konfliktas tarp darbo ir šeimos. Darbuotojas ima blogai jaustis tiek darbe, tiek grįžęs į savo privačią aplinką, visiškas komforto nebuvimas veda prie darbinio streso atsiradimo.

Darbinio streso raiškos reitingo viršaus apačioje pozicijas užima stresas dėl menkos profesinės savivertės (3,22 balo, N=1164) bei nerimas prarasti darbo vietą ir diskomfortas dėl nepritekliaus (3,09 balo, N=1182). Šios dvi dimensijos parodo, kad darbuotojai dažnai stresuoja dėl to, kad jie jaučiasi nesaugūs dėl savo darbo vietos, nėra užtikrinti dėl ateities, taip pat darbas nėra pakankamai apmokamas, kad galėtų nejausti nepritekliaus.

Darbinio streso raiškos reitingo viduryje yra dvi dimensijos, streso raiška dėl nekomfortiškos, blogos darbo vietos mikroaplinkos (3,00 balo, N=886) bei dėl pasitenkinimo darbu stokos (2,99 balo, N=1163). Šios dimensijos tiesiogiai veikia viena kitą, jei darbuotojo darbo aplinka yra nekomfortiška, jo pasitenkinimas darbu mažėja, dėl to šios dvi dimensijos surinko panašų balų skaičių.

Labai panašiai darbinio streso raiškos reitinge pasiskirstė netinkamos darbo aplinkos ir darbinės veiklos materialinio aprūpinimo (vidurkis 2,79, N=1203), blogų tarpusavio santykių ir psichologinio klimato (2,76 balo, N=1169) bei iniciatyvos slopinimo organizacijoje (2,70 balo,

N=1204) dimensijos. Visos šios dimensijos priklauso tiek nuo individo, tiek nuo pačios organizacijos elgsenos, todėl galima daryti išvadą, kad organizacijos ir individo sąveikos momentai yra gana reikšmingi darbinio streso raiškoje.

Blogos informacijos sklaidos ir komunikacijos (2,53 balo, N=1217) bei prasta savijauta darbe (2,53 balo, N=1099) respondentų nuomone yra vienodai svarbios darbinio streso raiškoje.

Darbinio streso dimensijų raiškos reitingo apačioje išsidėstę sudėtingas, nemalonus atvykimas į darbą (2,47 balo, N=1211) ir stresas dėl blogos sveikatos (2,25 balo, N=1174). Mažiausią darbinio streso raišką sukelia ir rodo sveikatos simptomai (1,97 balo) (N=1115). Tai reiškia, kad respondentams retai pasirodo tokie sveikatos sutrikimai, kaip: įvairių kūno vietų skausmai, dirglumas, virškinimo sutrikimai ir pan. Iš paskutiniųjų pozicijų matyti, jog mažiausiai darbuotojams darbinis stresas reiškiasi dėl sveikatos sutrikimų, jei labiau kenčia dėl bendros situacijos Lietuvoje ir organizacinių dalykų, nei individualaus lygmens stresorių.

Kiti tyrimo duomenys buvo apdorojami naudojant standartizuoto normaliojo skirstinio Z-skalę, testavimo rezultatai yra pateikti Z-skalės pavidalu. Taikomuosiuose testavimo tyrimuose Z-įvertis plačiai taikomas dėl lakoniškumo ir informatyvumo. Pasak V. Čekanavičiaus ir G. Murausko (2001), skirstinio Z-įverčiai, tiksliau – atitinkama skalė (Z-skalė) - yra labai patogi ir lengvai interpretuojama. Normavimo imties vidurkis šioje skalėje visuomet yra lygus nuliui, o standartinis nuokrypis yra lygus vienetui.

Teigiami skalės įverčiai rodo nuokrypį į palankių vertinimų sritį, o neigiami skalės įverčiai atitinkamai rodo nuokrypį į nepalankių vertinimų sritį (Merkys, Brazienė, 2011). Taigi, atliktame tyrime teigiami skalės įverčiai rodo stipresnę darbinio streso raišką, o neigiami skalės įverčiai atitinkamai rodo silpnesnę darbinio streso raišką. Tiksliau tariant, įverčiams artėjant prie nulio, reiškia, kad matuojamas požymis atitinka normavimo imties vidurkį (stresuotumas išreikštas vidutiniškai, kaip pas vidutinį statistinį darbuotoją). O jei įverčiai labiau nukrypsta į skalės pradžią - į minusinių įverčių sritį, vadinasi, stresuotumas yra išreikštas silpniau. Įverčiai, išeinantys už šio intervalo ribų, rodo esminį nuokrypį nuo vidurkio. Tarkime, jei atstumas (skirtumas) tarp dviejų lyginamų vidurkių yra lygus 1, tai reiškia, kad matuojamas požymis dviejose grupėse (mūsų atveju gretinamos dvi grupės pagal lytį ir keturios pagal amžiaus kategorijas) skiriasi per vieną normaliojo skirstinio standartinį nuokrypį, tuomet galima teigti, kad toks skirtumas yra labai ryškus.

Naudojant Z skalę, verta žinoti, jog verti dėmesio ir interpretuojami tik tokie skirtumai, kurie viršija 0,20 Z skalės punkto. Todėl šiame tyrime dėmesys buvo telkiamas tik į tokius lytiškumo ir amžiaus aspektu pasireiškiančius darbinio streso raiškos skirtumus, kuriuos nusakantis Z-skalės įverčių skirtumas viršijo 0,20 Z-skalės punktų arba tik vieną penktadalį standartinio nuokrypio, kai $p=0,05$.

Norint palyginti dviejose populiacijose stebimus atsitiktinius dydžius, nustatomi atsitiktinių dydžių skirstinių skirtumai, remiantis atitinkamų imčių statistikų skirtumais (atsižvelgiant į atsitiktinę imčių prigimtį). Apie skirtumus sprendžiama iš parametru įverčių skirtumų. Vidurkių lygybei tikrinti naudojamos statistikos turi Stjudento skirstinius, todėl atitinkami kriterijai visuotinai vadinami Stjudento t kriterijais arba t testais. Stjudento testas buvo panaudotas tiriamiesiems iširti lytiškumo aspektu. Jis naudojamas lyginant nepriklausomų kintamųjų, stebimų dviejose populiacijose, vidurkius. Visais šiais atvejais matuojami kintamieji laikomi normaliais pasiskirsčiusiais ir formuojamas klausimas apie jų vidurkių lygybę. Kai vidurkių skirtumai dideli, labai mažai tikėtina, jog tai atsitiktinumo pasekmė. Tada sakoma, kad imčių statistikos statistiškai reikšmingai skiriasi ir didelė tikimybė, jog šia prasme skiriasi ir pačios populiacijos (Čekanavičius, Murauskas, 2001). Šiame tyrime t testu lyginamos vyrų ir moterų populiacijos (žr. 13 lent.). Paryškintai pažymėti duomenys, kurie yra statistiškai reikšmingi ($p \leq 0,05$).

13 lentelė

Stjudento (t-testo rezultatai)

DIMENSIJOS	Lytis	N	Z-įverčių vidurkiai	Reikšmingumas (p)	t kriterijus	Z-įverčių vidurkių skirtumas
Stresas dėl didelio darbo krūvio	Vyras	108	0.03	0,798	0.256	0.02
	Moteris	1036	0.01			
Prasta savijauta darbo vietoje	Vyras	98	-0.16	0.096	-1.713	0.18
	Moteris	980	0.02			
Nekomfortiška, bloga darbo vietos mikroaplinka	Vyras	87	0.17	0.104	1.437	0.18
	Moteris	797	-0.02			
Sudėtingas, nemalonus atvykimas į darbą	Vyras	108	-0.13	0.171	-1.400	0.14
	Moteris	1078	0.01			
Netinkama darbo aplinka, netinkamas darbinės veiklos materialinis aprūpinimas	Vyras	107	-0.01	0.994	-0.006	0.00
	Moteris	1070	-0.01			
Blogi tarpusavio santykiai ir psichologinis klimatas	Vyras	104	-0.14	0.163	-1.298	0.14
	Moteris	1040	0.00			
Bloga informacijos sklaida ir komunikacija	Vyras	108	-0.07	0.529	-0.627	0.06
	Moteris	1082	-0.01			
Iniciatyvos slopinimas organizacijoje	Vyras	105	-0.18	0.065	-1.884	0.19
	Moteris	1072	0.01			
Priešiškumas inovacijoms ir pokyčiams	Vyras	107	-0.01	0.922	-0.091	0.01
	Moteris	1080	0.00			
Stresas dėl šeimos ir privačios aplinkos	Vyras	106	-0.11	0.194	-1.174	0.13
	Moteris	1077	0.02			
Nerimas prarasti darbo vietą, diskomfortas dėl nepritekliaus	Vyras	103	-0.11	0.253	-1.057	0.12
	Moteris	1051	0.01			

Bendras socialinis pesimizmas	Vyras	108	-0.11	0.208	-1.300	0.13
	Moteris	1079	0.02			
Stresas dėl blogos sveikatos	Vyras	108	-0.35	0.000	-5.030	0.38
	Moteris	1042	0.03			
Stresą rodantys psichosomatiniai simptomai	Vyras	101	-0.48	0.000	-6.083	0.52
	Moteris	990	0.04			
Stresas dėl pasitenkinimo darbu stokos	Vyras	97	-0.18	0.054	-1.713	0.20
	Moteris	1040	0.02			
Diskomfortas dėl menko profesijos prestižo	Vyras	107	-0.27	0.012	-2.561	0.30
	Moteris	1078	0.03			
Stresas dėl prastos savivertės	Vyras	99	-0.26	0.034	-2.152	0.27
	Moteris	1041	0.01			

Paaškinimai: p – statistinio reikšmingumo lygmuo; t - Stjudento kriterijus.

Šaltinis: sudaryta darbo autorių.

Pasak K. Pūkėno (2009), tradiciškai reikšmingumo lygmenys yra $\alpha = 0,05$; $\alpha = 0,01$ ir $\alpha = 0,001$. Mūsų atveju, atsižvelgiant į imties dydį, reikšmingumo lygmenį pasirinkome 0,05, tai reiškia, kad vidurkis statistiškai reikšmingai skiriasi, ir Z-įverčių skirtumas didesnis nei 0,20 Z-skalės punktu. Lytiškumo imtis pagal šias sąlygas atitiko keturias dimensijas. Todėl kitame poskyryje (žr. 3.2. poskyrį) nagrinėsime darbinio streso raišką lytiškumo aspektu pagal keturias dimensijas:

- stresą rodantys psichosomatiniai simptomai;
- stresas dėl menkos profesinės savivertės;
- stresas dėl blogos sveikatos;
- diskomfortas dėl menko profesijos prestižo.

Amžiaus aspektu ištirti tiriamuosius, buvo panaudota faktorinė dispersinė analizė „Anova“ (angl. Analysis of Variance) - tai statistinis metodas, naudojamas tyrimų rezultatams, priklausantiems nuo skirtingų vienu metu veikiančių veiksnių, apdoroti. Dispersinė analizė padeda nustatyti svarbiausius veiksnius ir įvertina jų poveikį tiriamam matuojam kintamajam. Dispersinė analizė arba F kriterijus taikomas tik prireikus palyginti daugiau kaip dviejų populiacijų vidurkius. Jei F kriterijaus p reikšmė viršija parinktą reikšmingumo lygmenį α , tuomet teigiame, kad „remiantis tyrimų duomenimis neturi pagrindo teigti, jog veiksnys daro patikimą poveikį matuojamam kintamajam“. Jei $p \leq \alpha$, tuomet tvirtiname, jog „veiksnys daro patikimą poveikį matuojamam kintamajam“ (Vencloviėnė, 2008).

14 lentelėje „Anova“ metodu maži statistinio reikšmingumo įverčiai ($p \leq 0,05$) parodo, kad bent vienos grupės vidurkis statistiškai reikšmingai skiriasi nuo kitų grupių vidurkių, todėl amžiaus aspektu tiriamieji nagrinėjami pagal keturias dimensijas (žr. 14 lent.).

14 lentelė

Faktorinės dispersinės analizės „Anova“ rezultatai

DIMENSIJOS	Z-įverčių vidurkiai				Reikšmingumas (p)	F kriterijus
	iki 30 m.	30-40 m.	40-50 m.	virš 50 m.		
Bendras socialinis pesimizmas	-0,18	0,03	-0,07	0,07	0,140	1,83
Stresas dėl didelio darbo krūvio	-0,08	-0,12	-0,01	0,05	0,329	1,15
Diskomfortas dėl menko profesijos prestižo	-0,17	-0,02	-0,02	0,08	0,291	1,25
Priešiškumas inovacijoms ir pokyčiams	-0,27	-0,06	-0,08	0,1	0,022	3,23
Stresas dėl šeimos ir privačios aplinkos	-0,29	-0,11	-0,01	0,1	0,017	0,02
Stresas dėl menkos profesinės savivertės	-0,44	-0,02	-0,08	0,16	0,000	7,55
Nerimas prarasti darbo vietą, diskomfortas dėl nepritekliaus	0,04	0,1	-0,01	-0,13	0,193	1,58
Nekomfortiška, bloga darbo vietos mikroaplinka,	-0,05	-0,02	-0,14	0	0,569	0,67
Stresas dėl pasitenkinimo darbu stokos	-0,13	-0,15	-0,02	0,02	0,329	1,15
Netinkama darbo aplinka ir darbinės veiklos materialinis aprūpinimas	-0,43	0,05	-0,04	-0,02	0,001	5,90
Blogi tarpusavio santykiai ir psichologinis klimatas	0,18	0,05	-0,06	-0,18	0,015	3,51
Iniciatyvos slopinimas organizacijoje	0,17	-0,06	-0,07	-0,07	0,169	1,69
Bloga informacijos sklaida ir komunikacija	0,25	0,07	-0,09	0	0,025	3,13
Prasta savijauta darbe	-0,04	-0,06	-0,01	-0,06	0,945	0,13
Sudėtingas, nemalonus atvykimas į darbą	0,14	0,14	-0,11	-0,13	0,004	4,48
Stresas dėl blogos sveikatos	-0,44	-0,21	0,02	0,29	0,000	15,46
Stresą rodantys psichosomatiniai simptomai	-0,24	-0,03	0,04	0,08	0,063	2,44

Paaiškinimai: p – statistinio reikšmingumo lygmuo; F - Fišerio kriterijus; df – laisvės laipsnių skaičius.
Šaltinis: sudaryta darbo autorių.

Amžiaus aspektu tiriamieji bus nagrinėjami pagal šias dimensijas (žr. 3.2. poskyri):

- stresas dėl menkos profesinės savivertės;
- netinkama darbo aplinka ir darbinės veiklos materialinis aprūpinimas;
- sudėtingas, nemalonus atvykimas į darbą;
- stresas dėl blogos sveikatos.

Interpretuojant statistinio tyrimo rezultatus svarbu atsižvelgti į tokį dalyką, kaip standartinė paklaida. Tyrime standartinė paklaida Z-įverčių skalėje buvo lygi 0,03. Siekiant geresnio duomenų vaizdumo, vidurkio pasikliaujamojo intervalo ribos, kaip orientacinis dydis, visuose grafikuose buvo atidėtas ir pažymėtas juoda punktyrine linija. Dėl labai didelio statistinio stebinių skaičiaus matavimas ir normavimas natūraliai pasidaro labai preciziškas. Bendrojoje imtyje apskaičiuotas pasikliaujamojo intervalo koeficientas yra ekstremaliai mažas ir standartizuotoje Z-skalėje svyruoja nuo -0,06 iki +0,06. Pasikliaujamojo intervalo ilgis sudaro 0,12 Z-skalės punktų.

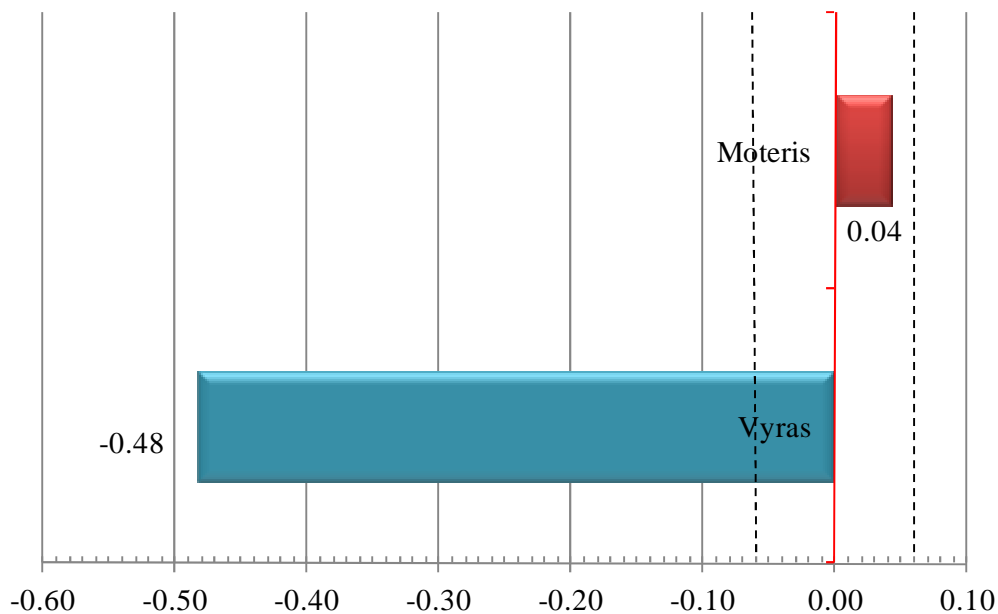
Apibendrinant galima daryti išvadą, kad apskritai stipriausią įtaką darbinio streso raiškai daro socialinis pesimizmas, o mažiausiai darbinio streso raiška reiškiasi psichosomatiniais simptomais. Lytiškumo aspektu streso raiškos skirtumai ryškūs keturiose dimensijose: stresą rodantys psichosomatiniai simptomai; stresas dėl menkos profesinės savivertės; stresas dėl blogos sveikatos; diskomfortas dėl menko profesijos prestižo. Amžiaus aspektu streso raiškos skirtumai pasireiškia taip pat keturiose dimensijose: stresas dėl menkos profesinės savivertės; netinkama darbo aplinka ir darbinės veiklos materialinis aprūpinimas; sudėtingas, nemalonus atvykimas į darbą; stresas dėl blogos sveikatos.

3.2. Darbinio streso raiška lytiškumo aspektu

Pastebėta, jog lytiškumo aspektu, statistiškai reikšminga moterų darbinio streso raiška intensyvesnė nei vyrų pagal keturias dimensijas – iš sekančių paveikslų matyti, jog tiek dėl blogos sveikatos, tiek dėl pasireiškiančių psichosomatinų simptomų, menko profesijos prestižo ir menkos profesinės savivertės moterys kenčia labiau nei vyrai (patiria didesnę darbinį stresą). Reikšmingos keturios dimensijos yra sudarytos iš smulkesnių subskalių². Atsižvelgiant į šias subskales aptariami ir interpretuojami duomenys.

Lytiškumo aspektu darbinio streso raiška labiausiai skiriasi psichosomatiniais simptomais (žr. 16 pav.). Šie simptomai gali būti streso sukelti padariniai arba simptomai, rodantys atsiradusį stresą. Šiai nuomonei pritaria D. Bubelienė (2010), teigdama, kad vienas ar kitas simptomas gali pasireikšti ir kaip streso diagnostinis rodiklis, ir kaip ilgalaikio streso pasekmė.

²Visų tyrimo rezultatų interpretavime naudotų dimensijų indikatoriai nurodyti 3, 4, 7, 8, 9 prieduose



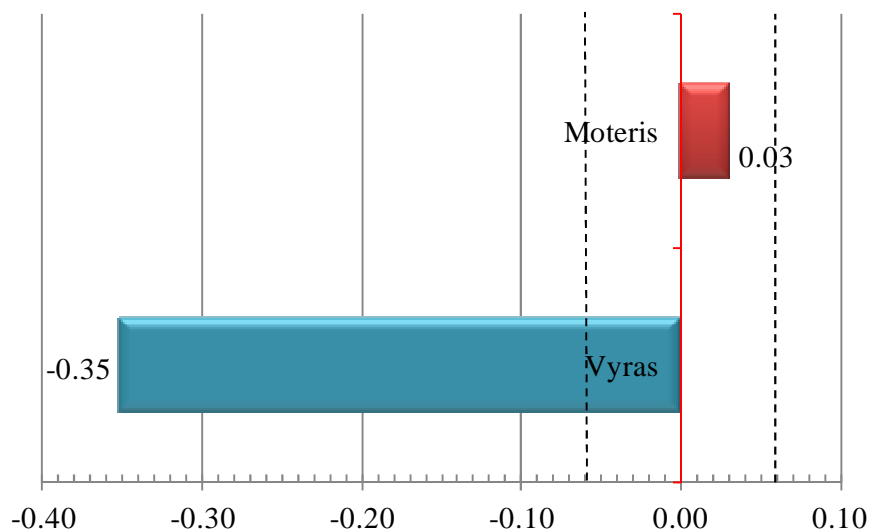
16 pav. Darbinio streso raišką rodantys psichosomatiniai simptomai lytiškumo aspektu (Z-įverčių vidurkiai, $p=0,000$)

Pirmiausia yra įrodyta, kad moterys tiek psichologiškai, tiek psichosomatiškai daug stipriau reaguoja į bet kokius dirgiklius, negu vyrai (Caudell, Gallucci, 1995), tai patvirtino ir mūsų gauti duomenys. Moterų Z-įverčio vidurkis yra 0,03, o vyrų - 0,35, todėl moterims darbinio streso raišką parodo įvairūs skausmai, dirglumas, mieguistumas, apetito dingimas ir pan. Nustatytas faktas susiškaukia su M. L., Wallace ir J. Kosmala-Anderson (2007) atliktu tyrimu, kuriame buvo nustatyta, kad moterims streso raiška labiau pasireiškia psichosomatiniais simptomais negu vyrams.

Moterų hormoninė sistema į stresorius reaguoja greičiau ir stipriau (Kirshbaum ir kt., 1992). Tos pačios darbinės situacijos, kurios sukelia stresą, daug greičiau paveikia moteris nei vyrus. Moteris stresorius gali greitai paveikti psichosomatiškai, pavyzdžiui, jei moteris gauna užduotį, kurios sprendimo ji neranda iš karto, jai gali pasirodyti toks psichosomatinis simptomas, kaip, pavyzdžiui, galvos skausmas, tuo tarpu vyrai gali ilgai ieškoti užduoties sprendimo būdų, kol jiems atsiras tas pats psichosomatinis veiksnys.

Emocinis savęs valdymas yra santykinai stabilios asmenybės požymis (Forgas, 2000), kuris pasireiškia per gebėjimą valdyti neigiamus jausmus, psichologinį stresą. Moterų emocinis savęs valdymas yra prastesnis nei vyrų (Conway, 2005), todėl moterys daug emocionaliau reaguoja į darbinį stresą, ko pasekoje joms pasireiškia tokie psichosomatiniai simptomai kaip: padidėjęs dirglumas, staigūs nuotaikų svyravimai, dėmesio sukonzentravimo stoka ir pan. Tam pritaria ir L. Šimanskienė (2006), teigdama, kad asmenybės tyrimai rodo, jog moterys turi daugiau neurotinių simptomų nei vyrai.

Antra pagal reikšmingumą dimensija, kurioje išryškėjo dideli skirtumai tarp moterų ir vyrų – stresas dėl blogos sveikatos. Dėl blogos sveikatos moterys patiria intensyvesnį stresą nei vyrai per 0,38 Z-skalės punktu, kas rodo, jog atotrūkis tarp vyrų ir moterų yra reikšmingas (žr.17 pav.).



17 pav. Darbinio streso raiška dėl blogos sveikatos lytiškumo aspektu (Z-įverčių vidurkiai, $p=0,000$)

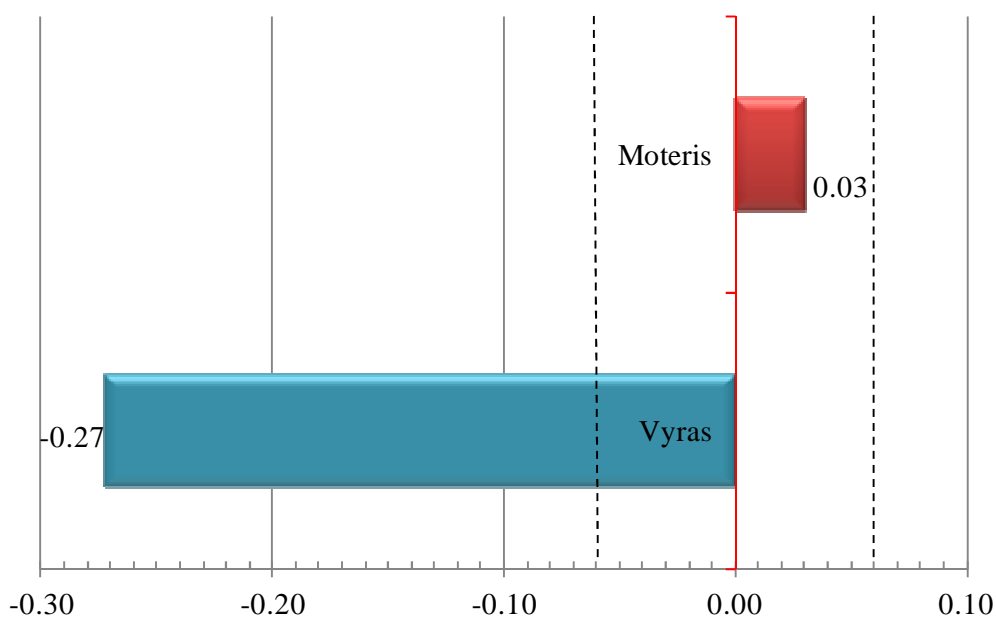
Tai būtų galima interpretuoti keliomis hipotezėmis. Pirmiausia galima paaiškinti tuo, jog moterys patiria didesnę darbo krūvį, joms sunkiau suderinti šeimyninius ir darbinius vaidmenis, kitaip tariant pasireiškia šeimos – darbo konfliktas, dėl kurio moterys labiau pervargsta, blogai jaučiasi, dėl minėtų vaidmenų suderinimo turi skubėti, nespėja visko atlikti laiku, kaip norėtųsi, kas iššaukia nerimą, įtampą ir įvairias ligas. Dirbančioms moterims dažniau pasireiškia darbinis ir „perdegimo“ sindromas dėl šeimos ir darbo konflikto (Sharma, 2010). Kaip nurodo N. Petkevičiūtė ir A. Saudargaitė (2006), moterys paprastai atlieka daugiau rolių nei vyrai: jos yra darbuotojos, žmonos, mamos, namų tvarkytojos, besirūpinančios vaikais, namais ar senais tėvais. Jos turi daugiau pareigų namie, dėl to jaučia didesnę laiko trūkumą. Pasak J. Reingardienės (2004), pagal šiandieninę karjeros koncepciją moterims darbo ir šeimos suderinamumas yra problemiškas. Šioje sąveikoje moterys motinystei paprastai teikia didesnę prioritetą negu apmokamam darbui.

Šiuolaikinės moters greitas gyvenimo tempas, daug socialinių vaidmenų palieka vis mažiau laiko, kurį galėtų skirti pati sau, pailsėti ne tik nuo darbo, bet ir nuo pareigų šeimos, dėl ko mažiau tausoja savo sveikatą ir ji greičiau blogėja. Tuo tarpu vyrai daugiau savęs gali paskirti darbui, nes žino, jog šeima ir buitiniai rūpesčiai pasirūpins žmona. Šias priežastis - rūpesčius dėl namų ūkio, dvigubą užimtumą, vaikų auginimą N. Petkevičiūtė ir A. Saudargaitė (2006) įvardija kaip unikalius moterų stresorius. Šioje plotmėje taip pat vėlesniems tyrinėtojams būtų tikslinga ištirti moterų ir vyrų šeimyninį statusą, dėl kurio labai stipriai gali skirtis ir patiriamas šeimos – darbo konfliktas. Pavyzdžiui, išsiskyrusios ar našlės moterys, vienos auginančios vaikus gali patirti dar didesnę

šeimoms – darbo vaidmenų konfliktą, tuo tarpu susituokusios moterys, gaunančios paramą ir palaikymą iš sutuoktinių, gali perduoti dalį vaikų auginimo naštos vyrams ir jausti mažesnę diskomfortą.

Taip pat streso dėl blogos sveikatos kontekste skirtumo tarp vyrų ir moterų viena iš priežasčių gali būti populiacijos struktūra. Kadangi tyrime dalyvavusių moterų dalis buvo didesnė nei vyrų, galima daryti prielaidą, jog dėl šios priežasties moterų rodiklis atspindėjo ryškesnę streso dėl blogos sveikatos raišką. Kaip žinoma, tyrime bendroje imtyje daugiausia dalyvavo pedagogių moterų ir slaugytojų moterų, o pedagogų ir slaugytojų profesijos jau nuo seno yra koduojamos kaip padidintos sveikatos rizikos profesijos. Slaugytojai dirba pamaininį darbą, dažnai tenka dirbti nakties pamainoje, ilgas darbo valandas, kas gali sukelti „skausmo sindromą“ (viena iš subskalių). Pedagogėms moterims santykiškai su mokiniais, bręstančiais ir maištingais jaunuoliais reikalauja daug kantrybės ir pastangų, kas atima daug sveikatos. A. Antoniou (2006) šias profesijas išskiria kaip rizikingiausias ir teigia, jog individams, kurie dirba sveikatos ir socialinių paslaugų sferose profesinio streso ir išsekimo padariniai ypatingai grėsmingi.

Reikšmingas skirtumas darbinio streso raiškoje lytiškumo aspektu pasireiškia diskomfortu dėl menko profesijos prestižo (žr. 18 pav.). Moterų Z-įverčio vidurkis yra 0,03, o vyrų – 0,27, tokius duomenis galėjo lemti tai, kad daugiausiai tiriamųjų yra pedagogės moterys.



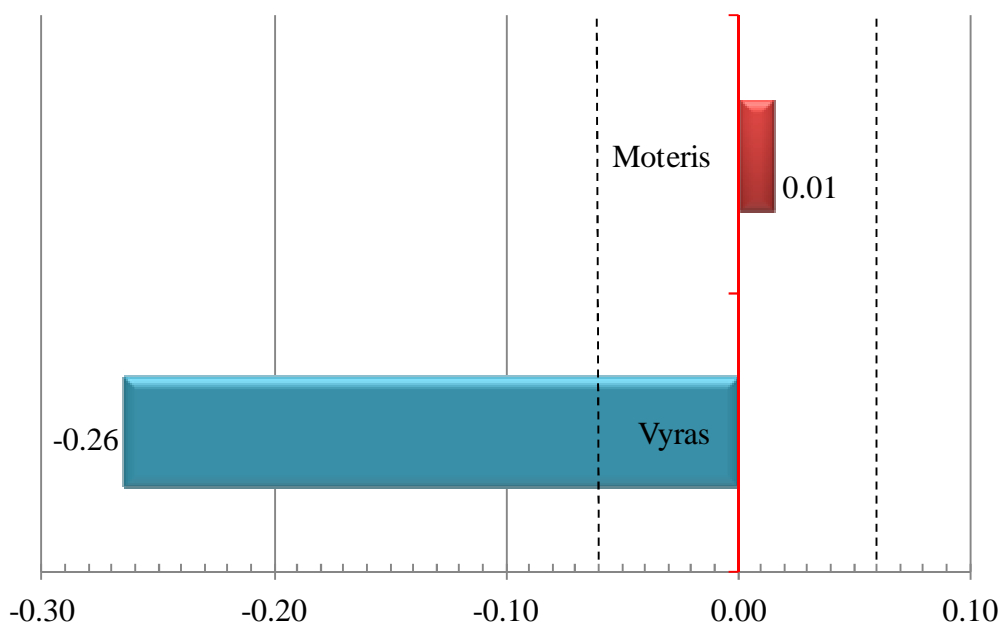
18 pav. Darbinio streso raiška dėl menko profesijos prestižo lytiškumo aspektu (Z-įverčių vidurkiai, $p=0,012$)

Kaip teigia V. Pruskus (2009), mokytojo profesijos prestižas visuomenės akyse smunka, todėl galima daryti išvadą, kad moterys pedagogės ir nulėmė tokį Z-įverčio vidurkių pasiskirstymą. Taip pat didžioji dalis vadovų yra vyrai, o jų profesija yra siejama su didesniu prestižu, nei mokytojų ar slaugytojų.

L. Sajienė, S. Zaksaitė (2007) teigia, kad profesinį prestižą sudaro geras darbo užmokestis, geros darbo sąlygos bei karjeros galimybės. Atsižvelgiant į šiuos aspektus, galima teigti, kad moterys dažniausiai užima žemesnes pareigas, todėl gauna mažesnius atlyginimus. Be to, moterims sudaroma mažiau galimybių kilti karjeros laiptais. Pasak L. Šimanskienės (2006) pretendento lyties kintamasis yra nesusijęs su darbu, tačiau tiesiogiai veikia moters nenaudai, kai sprendžiamas skyrimo į vadovaujamas pareigas klausimas. Visos šios priežastys verčia moteris menkinti savo profesijos prestižą, toks požiūris skatina darbinio streso raišką.

Taip pat moterys pačios dažnai menkina savo profesiją lygindamos ją su stereotipinėmis vyriškomis profesijomis. Šiai nuomonei pritaria A. Bandura ir kt. (2001) teigdami, kad moterys dažnai riboja savo karjeros interesus, nes mano, kad jos negali atitikti tradicinių, stereotipinėms vyrų profesijoms reikalingų įgūdžių. Nuolatinis moterų mąstymas, kad jų profesija menkesnė už vyrų, o joms vyriškos profesijos nepasiekiamos, formuoja moters požiūrį, kad jos profesijos prestižas yra menkas, kas kartu didina darbinio streso raišką. Tuo labiau, jei moterys yra mažuma vyrų dominuojančioje profesinėje karjeroje, jos gali jausti papildomus stresorius (Petkevičiūtė, Saudargaitė, 2006).

Profesijos prestižo sąvoka glaudžiai siejasi su profesijos savivertės sąvoka. Tas, kuris savo profesiją vertina kaip prestižinę, dažniausiai jausis pilnavertis ir pasitikintis savo jėgomis darbinėje veikloje. Kaip matyti iš 19 paveikslo, moterys jaučiasi prasčiau dėl menkos profesinės savivertės nei vyrai (Z-skalės įverčių skirtumas 0,27 Z-skalės punktu). Atkreiptinas dėmesys, jog moterų Z-įvertis pateko į pasikliaujamojo intervalo ribas ir nuo Z-įverčių vidurkio tesiskiria 0,01 Z-skalės punktu, vadinasi moterų nuomonė prilygsta vidutinei nuomonei.



19 pav. Darbinio streso raiška dėl menkos profesinės savivertės lytiškumo aspektu (Z-įverčių vidurkiai, $p=0,034$)

Anot G. L. Gerber (2009), toks skirtumas tarp moterų ir vyrų menkos profesinės savivertės vertinimo gali būti dėl stereotipinio požiūrio, kad vyrai turi daugiau savybių, susijusių su aukštu statusu, o moterų savybės dažniausiai siejamos su žemu statusu. Tad viena iš tokio skirtumo hipotezių gali būti nusistovėję stereotipai moterų atžvilgiu Lietuvoje, kurie neigiamai veikia moterų pilnavertiškumą, savigarbą. Pasak J. Germanavičiūtės (2002), įsitikinimas, kad vyrai yra karjerą darantys darbuotojai, o moterys – „tiesiog darbuotojos“, paplitęs ne tik tarp vyrų, bet ir tarp moterų. Dažnai menkos profesinės savivertės moterys darbinę kritiką priima ne konkrečiai blogai atliktam veiksmui, o asmeniškai sau, kas moterims sukelia dar didesnę stresą.

Taip pat moterų profesinę savivertę gali menkinti tokie dalykai kaip Lietuvos darbo rinkai pagal lytį būdinga horizontali ir vertikali darbo rinkos segmentacija. Dauguma moterų dirba mažiau prestižinėse, mažiau apmokamose ūkio šakose, užima žemesnes pareigas arba dirba mažiau apmokamą darbą (Purvanekienė, 1999). Vertikalią segmentaciją pagal lytį nusako toks faktas, jog moterų ir vyrų mėnesinis atlyginimas pagal ekonomines veiklas yra skirtingas. Gamybos sferoje dominuoja vyrai, o paslaugų – moterys. Dirbdamos tose pačiose ūkio šakose moterys užima žemesnes pareigas nei vyrai (Purvanekas, Purvanekienė, 2001). Dažnai moterys, dirbdamos tose pačiose pareigose gauna mažesnę atlyginimą nei vyrai. Visa tai savo ruožtu darbo rinkoje suformuoja ekonominių bei organizacinių santykių įtampą, sukelia stresinę būseną bei mažina moterų, kaip savo profesijos atstovių savivertę.

Kadangi didžiąją dalį respondentų sudarė pedagogės, tikslinga būtų interpretuoti jų profesinę savivertę detaliau. Menkos profesinės savivertės priežastimi moterims galėtų būti Lietuvoje egzistuojantis mokytojų kaip profesijos sumenkinimas. Tai nepopuliari ir mažai apmokama specialybė, visa tai jas žeidžia ir sąjaučiamai menkina jų savivertę. Pasak R. Grigo (1995), masinės informacijos priemonės, net ir pats mokyklos masiškumas, privalomas lankymas ją nuvertino, nuvertino ir žinias, dėl ko smuko, devalvavosi ir mokytojo autoritetas, jo profesijos prestižas. Mokytojo profesija nebėra išrinktųjų, pašauktųjų, ji tapo eilinė. Antra vertus, kaip nurodoma „Metodinėse rekomendacijose mokytojų veiklai vertinti“ (2007), nuo to, kaip mokytojas yra vertinamas (kaip vertinama jo veikla) mokykloje, priklauso, ar jis norės tobulinti savo veiklą ir kvalifikaciją. Jeigu jis manys esąs vertinamas neobjektyviai, tai ilgainiui savo pastangas gali sumažinti iki minimumo. Taigi, nors ir šiai profesijai yra keliami aukšti reikalavimai, tačiau nusistovėjęs prastas visuomenės požiūris į mokytojo darbą, ne tik mažina pačių mokytojų savivertę, bet ir motyvaciją dirbti, tobulintis.

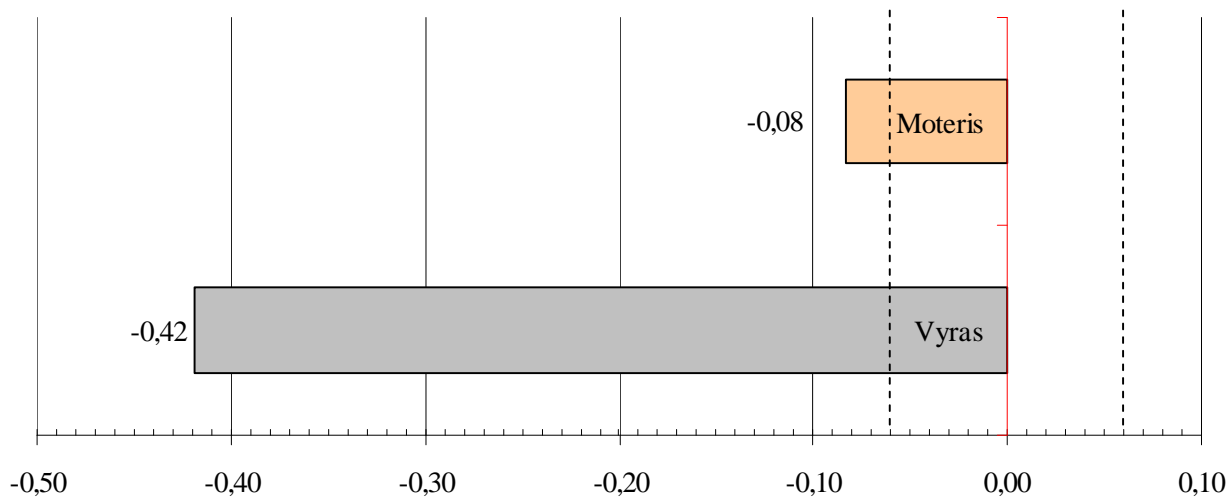
Dar vienas veiksnys, galintis turėti įtakos - aukšti asmeniniai laimėjimai profesinėje veikloje lemia aukštesnę profesinę savivertę, tad galima manyti, jog moterys savo profesinius pasiekimus vertina prastai arba mano, jog pelnė per mažai įvertinimų ar paskatinimų savo karjeros kelyje.

Apibendrinant galima teigti, kad daugeliu atveju vyrų ir moterų tarpe darbinio streso raiška yra panaši, o visose analizuotose, statistiškai reikšmingose dimensijose moterys patiria didesnę darbinį stresą nei vyrai. Moterims darbinio streso raiška stipriausiai reiškiasi psichosomatiniais simptomais, tuo tarpu vyrams darbinio streso raiška atsiranda dėl menkos profesinės savivertės.

3.2.1. Pedagogų ir vadovų darbinio streso raiška lytiškumo aspektu

Darbinio streso raiškos skirtumus tikslinga būtų išanalizuoti ir pagal profesiją. Darbinio streso raiška lytiškumo aspektu pedagogams intensyviausiai pasireiškė dviejose apibendrintose dimensijose (žr. 5 priedą): stresą rodantys psichosomatiniai simptomai ir nekomfortiška, bloga darbo vietos aplinka. O vadovų tarpe darbinio streso raiškos skirtumai labiausiai išryškėjo šiose dimensijose: dėl pasitenkinimo darbu stoka; dėl iniciatyvos slopinimo organizacijoje ir dėl blogos sveikatos (žr. 6 priedą). Tuo tarpu slaugytojų imtyje darbinio streso raiškos skirtumų lytiškumo aspektu nerasta, nes slaugytojų imtį sudarė tik moterys.

Pedagogams darbinio streso raiška lytiškumo aspektu intensyviausiai pasireiškia per sveikatos simptomus. Vyrams darbinio streso raiška dėl sveikatos simptomų pasireiškia ne taip intensyviai kaip moterims (skirtumas sudaro 0,34 Z-skalės punktų) (žr. 20 pav.).

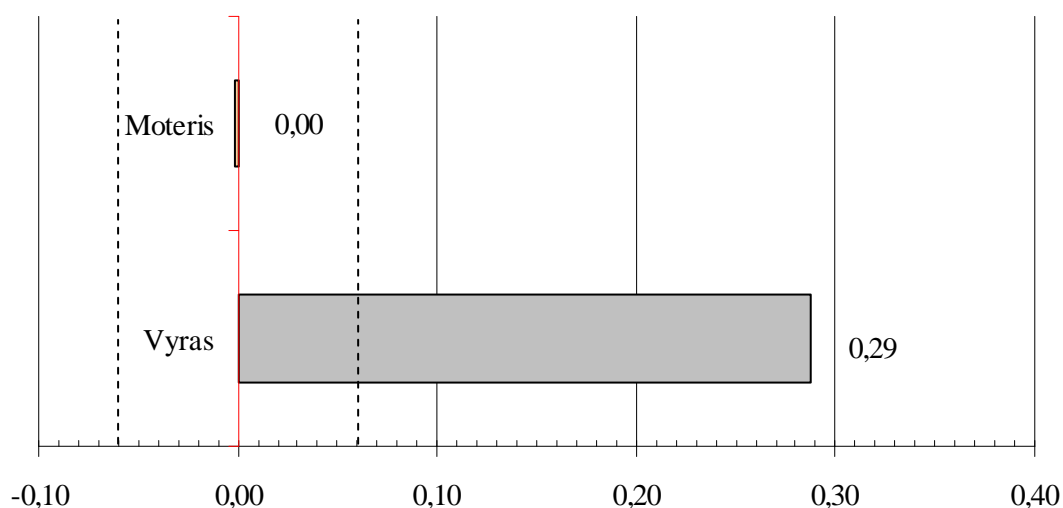


20 pav. Pedagogų darbinio streso raišką rodantys psichosomatiniai simptomai lytiškumo aspektu (Z-įverčio vidurkiai, $p=0,001$)

Iš to galima daryti išvadą, kad pedagogių moterų rezultatai turėjo daugiausia įtakos bendrų rezultatų skirtumams lytiškumo aspektu dėl psichosomatinų sutrikimų (žr. 3.3. skyrių). Tai būtų galima paaiškinti anksčiau besiremtomis hipotezėmis apie lytiškumo skirtumus - moterų hormoninė sistema stipriau reaguoja psichologiškai ir psichosomatiškai nei vyrų, be to, jos yra emocionalesnės už kolegas vyrus. Antra, kadangi moterys dažniausiai yra kruopštesnės, būtų galima teigti, jog

pedagogės moterys stropiau vykdo edukacinius įsipareigojimus, labiau paiso terminų, reikalavimų, todėl jos patiria daugiau psichosomatinių simptomų. Taip pat tikslinga būtų ištirti tokio pasiskirstymo priklausomybę nuo pedagogės užimamų pareigų, tikėtina, jog pedagogės, kurios turi atlikti daugiau administracinių procedūrų, dokumentų pildymo, tam tikrų ataskaitų rengimo, patiria daugiau psichosomatinių sutrikimų. Trečia, kadangi moterys yra jautresnės ir emocionalesnės, galima būtų daryti išvadą, jog joms sunkiau spręsti konfliktus su mokiniais, kas sukelia galvos skausmą, padidintą kraujospūdį ir pan.

Antras stresorius pagal statistinį reikšmingumą, kuris pedagogams lytiškumo aspektu pasireiškia dideliu atotrūkiu – nekomfortiška, bloga darbo vietos mikroaplinka. Šioje apibendrintoje dimensijoje moterų ir vyrų požiūris išsiskiria per 0,29 Z-skalės punktus žr. 21 pav.).



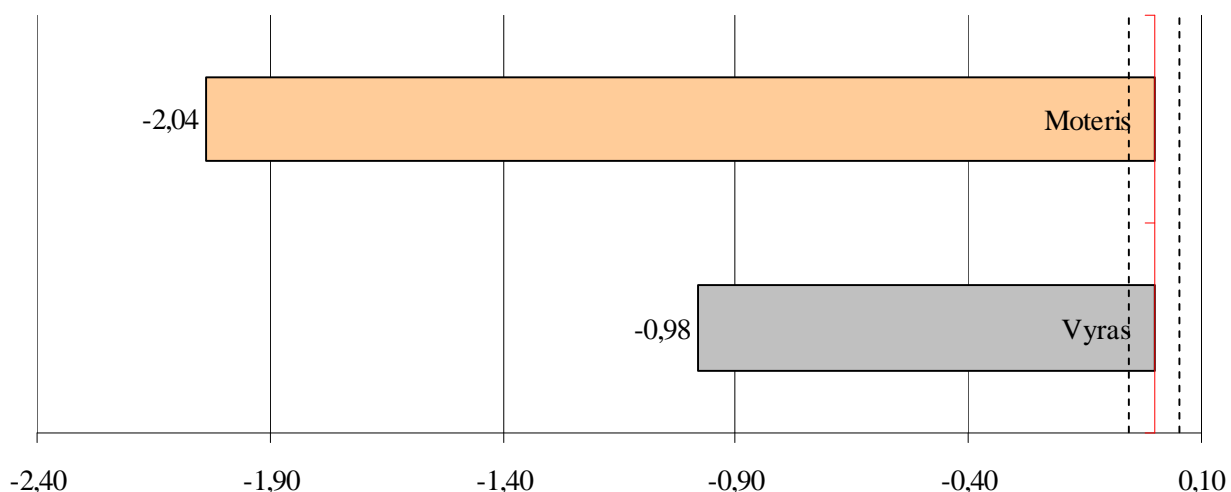
21 pav. Pedagogų darbinio streso raiška dėl nekomfortiškos, blogos darbo vietos mikroaplinkos lytiškumo aspektu (Z-įverčio vidurkiai, $p=0,009$)

Ir tai pirmas atvejis, kuris parodo, jog vyrai patiria didesnę stresą, o ne moterys, dėl to, kad jų darbo vieta neįdomi, nekomfortiška. Žinoma, tam daug įtakos turi ir bendra organizacijos, kurioje dirba pedagogai, interjero ir eksterjero būklė (pastato išorė, kabineto erdvė ir pan.), turimos darbo priemonės, įranga laboratoriniams ar kitokiems darbams atlikti. Todėl manytina, jog įmonių, kuriose dirba vyrai, būklė yra prastesnė. Taip pat tokių rezultatų pasiskirstymui įtakos gali turėti subjektyvūs dalykai – galbūt vyrai išrankesni, o moterys mažiau linkusios skųstis ar pastebėti trūkumus.

Vadovams darbinio streso raiškos skirtumai lytiškumo aspektu intensyviausiai pasireiškė trijose apibendrintose dimensijose: dėl pasitenkinimo darbu stoka; iniciatyvos slopinimo ir blogos sveikatos.

Intensyviausi darbinio streso raiškos skirtumai lytiškumo aspektu pastebimi dėl pasitenkinimo darbu stokos žr. 22 pav.). Nors ir vyrai, ir moterys nurodė, kad darbinis stresas dėl pasitenkinimo darbu yra silpnas, palyginus su kitais stresoriais, tačiau šiuo atveju priešingai nei daugelyje kitų moterys patiria mažesnę darbinį stresą dėl pasitenkinimo darbu nei vyrai (skirtumas sudaro 1,05 Z-skalės punktų). Šis skirtumas sudaro daugiau nei vieną standartinę nuokrypį, kas reiškia, jog vertinimai dėl pasitenkinimo darbu stipriai išsiskiria tarp vadovų lytiškumo aspektu.

Viena tokios pasekmės prielaida galėtų būti tai, jog moterims sunkiau buvo pasiekti tokią poziciją (vadovės) nei vyrams, todėl jos jaučia didesnę pasitenkinimą darbu. Kai kurie autoriai įvardija, jog moterims pakilti karjeros laiptais yra sunkiau nei vyrams, jos turi daug daugiau dirbti nei vyrai, norėdamos gauti geras pareigas. Tai A. M. Morrison įvardija „stiklinių lubų“ terminu – nematomas barjeras, kuris neleidžia moterims kilti aukščiau karjeros laiptais organizacijose (Šimanskienė, 2006). Todėl galima manyti, jog moterys labiau įvertina, tai ką pasiekė, ir dėl to joms šis darbas teikia daugiau pasitenkinimo nei vyrams.



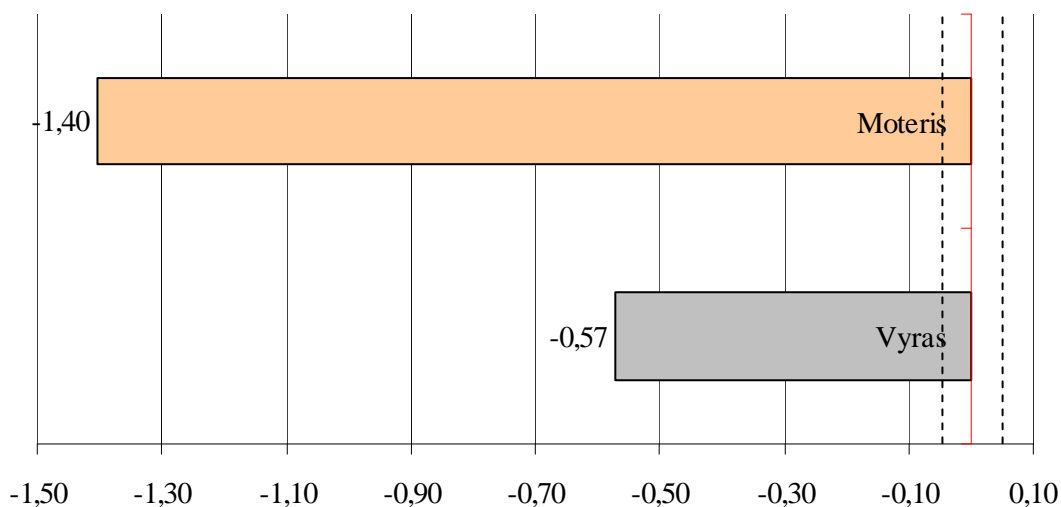
22 pav. Vadovų darbinio streso raiška dėl pasitenkinimo darbu stokos lytiškumo aspektu (Z-įverčio vidurkiai, $p=0,032$)

Pasak A. Diržytės ir kt. (2010), vadovaujantys darbuotojai labiausiai vertina (mažėjimo tvarka): profesinių sugebėjimų pritaikymą darbo aplinkoje; tęstinį profesinį ugdymą; gerą darbo užmokestį; galimybę būti paaukštintam; kūrybiškumą darbe. Tikėtina, jog vyrai dirbantys vadovaujamose pareigose gauna mažesnius atlyginimus, nei jie norėtų, tuo tarpu moterys atlyginimą vertina kaip gerą ar bent jau pakankamą. Taip pat gali būti, jog vyrai labiau savimi pasitikintys, dėl to mano, jog turėtų uždirbti daugiau nei dabar uždirba. Dėl to, taip pat būtų tikslinga ištirti vadovių ir vadovų imtis pagal uždirbamas pajamas. Antra tokio pasiskirstymo

hipotezė galėtų būti per maža galimybė save realizuoti, gebėjimų, kurie, jų nuomone, yra ypatingi, mažas pritaikomumas esamoje darbo vietoje, svarstymas ar šios pareigos tikrai yra tai, ko trokšta.

D. Houstono (2000) nustatė, jog organizacijų vadovų darbo motyvacija ir pasitenkinimas skiriasi ir ji priklauso nuo to, kokiame – viešajame ir privačiajame sektoriuje jie dirba. Todėl siekiant gilesnės analizės, dar būtų tikslinga iširti, kokiame sektoriuje dirbo moterys vadovės ir vyrai vadovai, nes tokiems rezultatams įtakos galėjo turėti skirtingas įmonės sektorius, kuriame dirba skirtingos lyties vadovai. Tačiau atsižvelgiant į tai, jog tiek moterų darbinio streso raiškos, tiek vyrų Z-įverčiai yra įgiję neigiamas reikšmes, galima teigti, jog nei moterys, nei vyrai, dėl pasitenkinimo darbu labai nestresuoja, tačiau egzistuoja statistiškai reikšmingas skirtumas lytiškumo aspektu. Tai būtų galima paaiškinti tuo, jog visgi vadovo prestižas ir įvaizdis bei didesnis atlyginimas nei kitų, sukuria tam tikras socialines garantijas, didina pasitikėjimą savimi ir dėl to nesukelia streso.

Kitas ryškus skirtumas tarp vadovų ir vadovių pasireiškė darbinio streso dėl iniciatyvos slopinimo organizacijoje (skirtumas sudaro 0,83 Z-skalės punktu) žr. 23 pav.). Iniciatyvos slopinimą ir mažą paskatinimą labiau jaučia vyrai nei moterys.

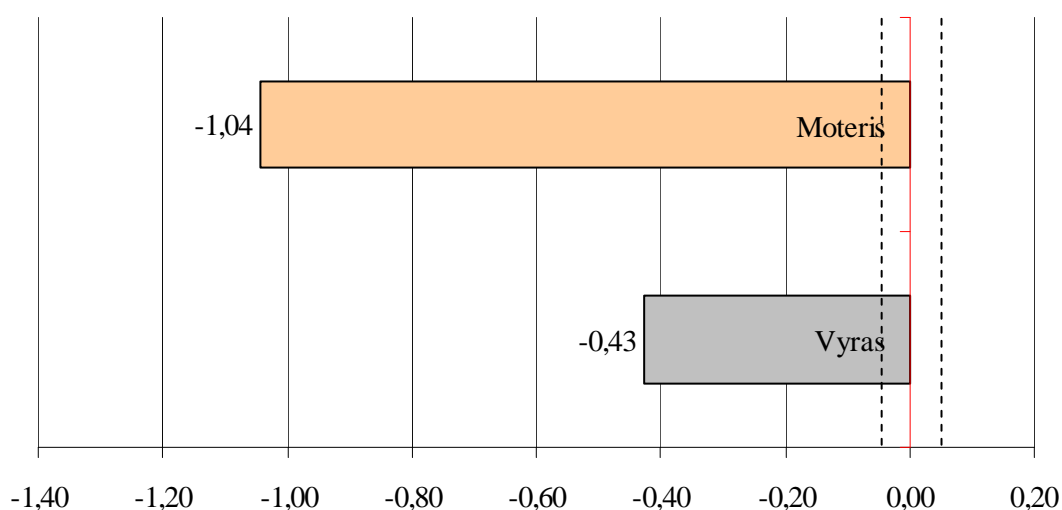


23 pav. Vadovų darbinio streso raiška dėl iniciatyvos slopinimo organizacijoje (Z-įverčio vidurčiai, $p=0,021$)

Viena to priežasčių gali būti maištingesnis vyrų kaip asmenybių charakteris, to pasėkoje, vyrai labiau norėtų keisti nusistovėjusią tvarką, diegti naujoves, eksperimentuoti, tuo tarpu moterys yra pastovesnės, jos mažesnę prioritetą teikia naujoms idėjoms, iniciatyvoms, dėl to gali būti, jog vyrai tam teikdami daugiau dėmesio, labiau dėl to nusivilia, kai jų idėjos nesulaukia palaikymo ir nėra įgyvendinamos. Antra vertus, jei iniciatyva nepasiseka, ar jos įgyvendinimas nepavyksta, tuomet dar sunkiau įgyvendinti idėją kitą kartą. Dėl tokių rezultatų galima manyti, jog vyrai daugiau kartų

yra rodę iniciatyvą, mėgino įgyvendinti pokyčius ir naujoves nei moterys, todėl po nusivylimų jaučia didesnę stresą dėl iniciatyvos slopinimo.

Trečias ryškus skirtumas tarp vadovų lytiškumo aspektu pasireiškė darbinio stresu dėl blogos sveikatos (skirtumas sudaro 0,61 Z-skalės punktų) žr. 24 pav.). Šis paveikslas neatspindi bendrų tyrimo rezultatų dėsningumą (moterys labiau kenčia dėl blogos sveikatos nei vyrai). Vadinasi, bendriems darbinio streso raiškos dėl blogos sveikatos tyrimo rezultatams lytiškumo aspektu labiausiai įtakos turėjo pedagogių ir slaugytojų imtys. Kaip ir buvo minėta anksčiau, šios profesijos yra padidintos sveikatos rizikos. Atsižvelgiant į pareigų pobūdį, galima daryti išvadą, jog didesnis darbinis stresas kyla dėl blogos sveikatos toms moterims, kurios turi didesnę fizinę darbo krūvį (slaugytojoms) bei dirba daug emocinio tvirtumo ir stabilumo bei kantrybės reikalaujantį darbą su vaikais (pedagogėms).



24 pav. Vadovų darbinio streso raiška dėl blogos sveikatos lytiškumo aspektu
(Z-įverčio vidurkiai, $p=0,007$)

Iš 24 paveikslo matyti, jog vadovaujančias pareigas einantys vyrai patiria daugiau sveikatos sutrikimų nei moterys. Galima priimti hipotezę, jog moterys vadovės nepatiria didesnio darbo krūvio nei vyrai vadovai dėl jaunesnio amžiaus. Moterų vadovių amžiaus vidurkis buvo mažesnis nei vyrų vadovų, todėl jos mažiau skundžiasi dėl sveikatos sutrikimų.

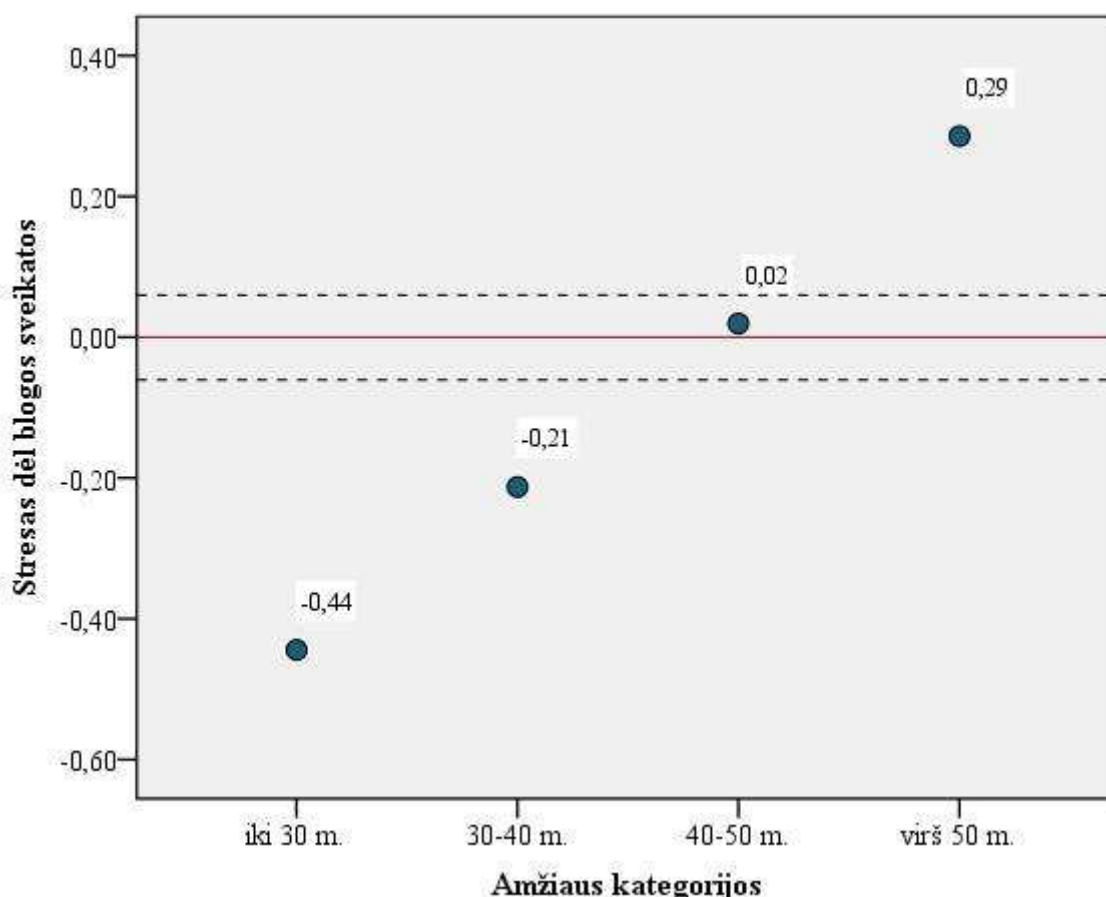
Apibendrinant galima teigti, kad pedagogų imtyje didžiausi darbinio streso raiškos skirtumai lytiškumo aspektu pasireiškia dėl psichosomatinių simptomų ir nekomfortiškos, blogos darbo vietos aplinkos. Vyrai pedagogai labiau stresuoja dėl nekomfortiškos, blogos darbo vietos aplinkos, o moterys dėl psichosomatinių simptomų. Tuo tarpu vadovams intensyviausi skirtumai išryškėjo dimensijose, eilės tvarka: dėl pasitenkinimo darbu stoka, iniciatyvos slopinimo ir blogos sveikatos.

Pastebėta, jog moterims vadovėms stresas darbinėje aplinkoje visose minėtose dimensijose pasireiškia ne taip intensyviai kaip vadovams vyrams.

3.3. Darbinio streso raiška amžiaus aspektu

Amžiaus aspektu darbinio streso raiškos intensyviausi skirtumai išryškėjo šiose apibendrintose dimensijose: stresas dėl blogos sveikatos; stresas dėl menkos profesinės savivertės; netinkama darbo aplinka ir darbinės veiklos materialinis aprūpinimas bei sudėtingas, nemalonus atvykimas į darbą.

Ryškiausi darbinio streso skirtumai amžiaus grupėse pasireiškė skalėje „Stresas dėl blogos sveikatos“. 25 paveikslas parodo aiškią tendenciją – kuo vyresnis amžius, tuo didesnis stresas patiriamas dėl blogos sveikatos, ir atvirkščiai – kuo jaunesnis amžius, tuo jaučiama mažiau streso dėl blogos sveikatos. Tai tik patvirtina žmogaus biologiją – jauno žmogaus visos organizmo sistemos funkcionuoja labai gerai palyginus su vyresnio amžiaus darbuotojais.

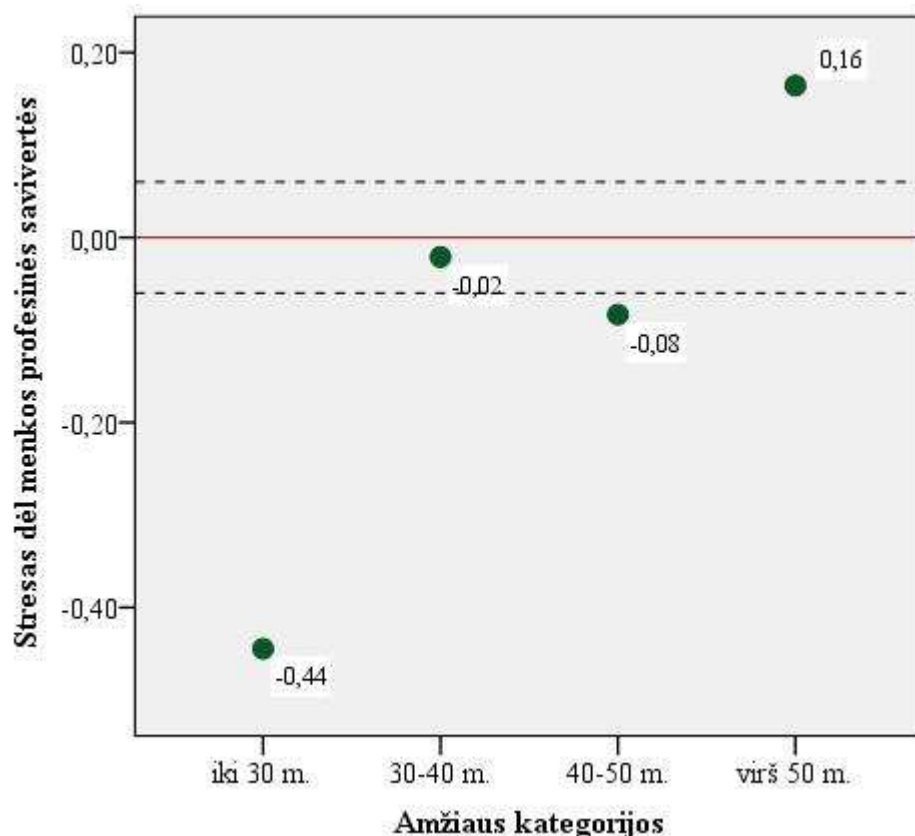


25 pav. Darbinio streso raiška dėl blogos sveikatos skirtingose amžiaus kategorijose (Z-įverčių vidurkiai, $p=0,000$)

Jaunimo sveikatai didelę įtaką daro šiuolaikinis gyvenimo būdas: rutina ir psichinė įtampa, netinkama mityba, mažas fizinis aktyvumas, lytiniu būdu plintančios ligos. Tuo tarpu vyresniojo

amžiaus darbuotojams dažniausiai sveikatai įtaką daro lėtinės ligos, ar nuo seno kamuojančios, chroniškos ligos, dėl to tenka vartoti daugiau receptinių vaistų, kęsti skausmo sindromą, kas riboja darbingumą ir karjeros galimybes. Kitaip tariant, jaunimą dažniau kamuoja momentiniai, trumpalaikiai negalavimai, kuriuos galima greičiau įveikti, o vyresnio amžiaus žmonės - atsinaujinančios, pastovios priežiūros reikalaujančios ligos (pavyzdžiui, hipertenzija), kas nuolat verčia vartoti vaistus. Taip pat vyresnio amžiaus darbuotojai yra patyrę daugiau operacijų, nuo ilgo darbo stažo ir sėdimo darbo nuolat kamuoja nugaros skausmai, patiriamos stuburo išvaržos, vyresnio amžiaus darbuotojai patiria infarktus, insultus ar pan. Kaip nurodo J. Ilmarinen (2012), su amžiumi daugėja ilgalaikių sveikatos sutrikimų ir lėtinių ligų. Todėl reikia skubiai keisti maždaug 30 % 50–64 metų vyrų ir moterų darbo sąlygas, kad dėl sveikatos sutrikimų jie neišeitų į pensiją pirmiau laiko arba neprarastų gebos dirbti.

Iš 26 paveikslo matyti, jog darbinio streso raiška dėl menkos profesinės savivertės mažiausiai pasireiškia amžiaus grupei iki 30 m., o intensyviausiai – vyriausiesiems (virš 50 metų) (Z-įverčiai atitinkamai siekia – 0,44 ir 0,16). Tuo tarpu 30 – 40 metų ir 40 – 50 metų amžiaus grupėms darbinis stresas dėl menkos profesinės savivertės pasireiškia panašiai.



26 pav. Darbinio streso raiška dėl menkos profesinės savivertės skirtingose amžiaus kategorijose (Z-įverčių vidurkiai, $p=0,000$)

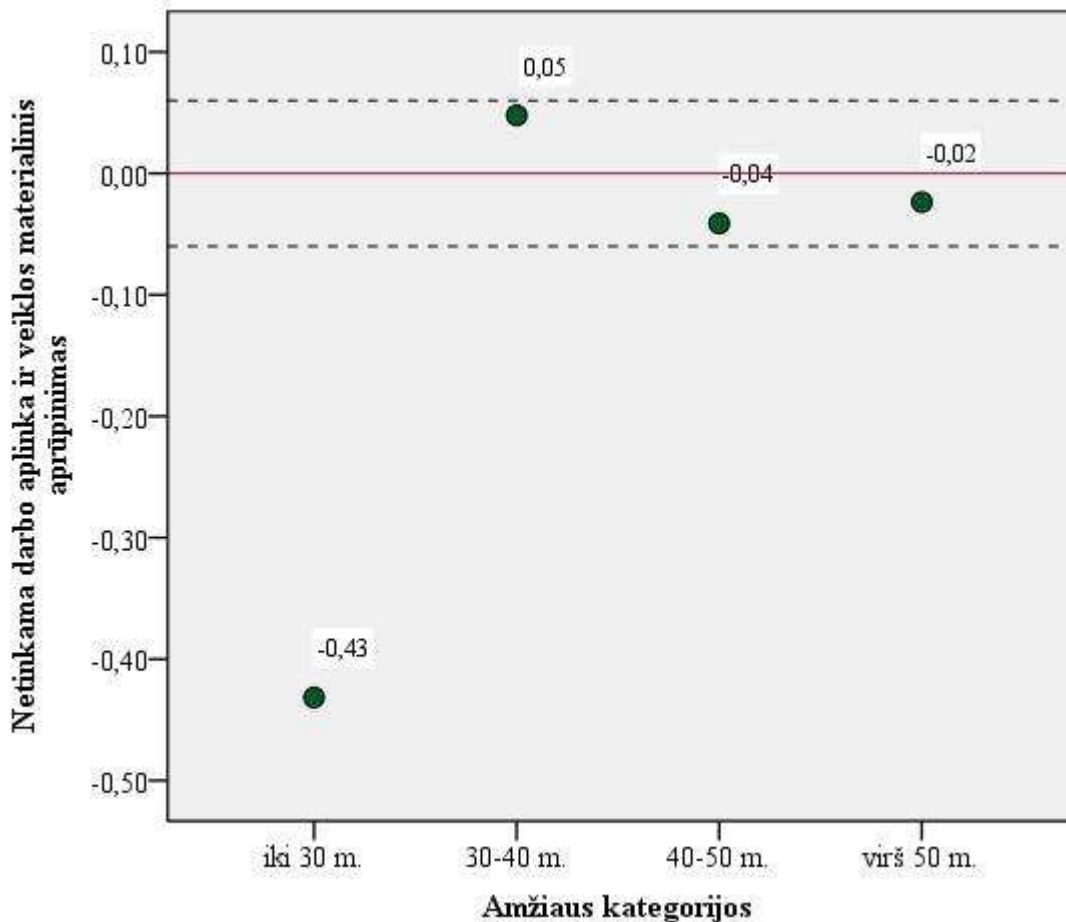
Tokį pasiskirstymą amžiaus aspektu būtų galima aiškinti keliomis prielaidomis. Pirma, jauni žmonės profesijos prasme dažniausiai būna kuklesni, jų darbas yra žemesnės kvalifikacijos, nes jie žengia pirmus žingsnius karjeros link. Kadangi jauni darbuotojai dar neturi daug darbinės patirties (lyginant su kitomis amžiaus grupėmis), tiek daug iš savęs nereikalauja, turint omenyje, kad jauni žmonės žino, jog viskas dar prieš akis, ir jų karjera, žiūrint į ateities perspektyvą, gali susiklostyti puikiai. Dėl to ir į darbą, ir į gyvenimą žvelgia optimistiškai, nes būdami jauni, tikisi iš jo paimti visa, kas geriausia. Antra, jaunatviškas maksimalizmas neleidžia jauniems žmonėms daug svarstyti apie tokį reiškinį kaip savivertė, jie labiau gyvena šia diena, turi didelį užimtumą, neturi kada svarstyti ar teisingai elgiasi.

Tuo tarpu antrosios ir trečiosios amžiaus grupės atstovai šiuo laikotarpiu ima jausti profesinę savivertę, nes jau įgijo tiek gyvenimiškos, tiek darbinės patirties. Šiuo amžiaus laikotarpiu daugiausiai darbuotojų pakyla pareigose, pradeda dirbti vadovaujama, geriau apmokama darba, įgyja daug patirties, užima geresnę padėtį visuomenėje, pradeda lyginti save su kitais. Šiuo tarpsniu darbuotojai labiau pradeda svarstyti, ar jų lūkesčiai pildosi, lygina save su kitais darbo rinkos dalyviais, panašaus amžiaus. Galima daryti prielaidą, jog šiame amžiaus tarpsnyje atsiranda didžiausi skirtumai tarp darbo rinkos dalyvių – vieni pakyla karjeros laiptais, kiti galbūt tebedirba jau dešimt metų toje pačioje darbo vietoje ir pareigose. Todėl jei individas neįgyvendino savo lūkesčių, pradeda jaustis menkesnis ir pradeda jausti stresą dėl menkos profesinės savivertės. Šis faktas susišaukia su tuo, kad su amžiumi pavienių darbuotojų gebos dirbti skirtumai didėja. Vyresni kaip 45 metų darbuotojai labiau skiriasi vienas nuo kito, nei jaunesni darbuotojai (Ilmarinen, 2012).

Antra vertus, šios amžiaus grupės darbuotojai pradeda lyginti save su jaunesniais specialistais, jausti konkurenciją, nerimą prarasti darbo vietą. Suvokdami, jog yra už juos geriau išmanančių moderniąsias technologijas, imlesnių, galbūt aukštesnio išsilavinimo ar turinčių tarpkultūrinės profesinės veiklos patirties darbuotojų, jaučia nepilnavertiškumą, baimę, save nuvertina. Jie mažiau imlūs inovacijoms, naujovėms, jiems darosi sunkiau išmokti naujus dalykus. Trečia, tikėtina, jog šiame amžiaus tarpsnyje individai pradeda svarstyti, ar gerai pasirinko profesiją, ar to tikėjosi, jei ne, svarsto apie profesijos pakeitimą, dėl ko esama profesija tampa nebeįdomi, menkavertė, nemotyvuojanti toliau stengtis, siekti aukštumų.

Ketvirtoji amžiaus grupė (virš 50 metų) susiduria su baime išeiti į pensiją, todėl jiems ypač stipriai pasireiškia darbinio streso raiška dėl menkos profesinės savivertės. Tam pritaria ir Z. Javtokas, E. Mačiūnas (2008), teigdami, jog darbuotojai bijo išėjimo į pensiją, jie pradeda svarstyti ar negalėjo daugiau pasiekti per savo karjerą. Lietuvoje rengimosi eiti į pensiją, perėjimo nuo darbo prie laisvalaikio ir adaptacijos procesui skirta labai mažai mokslinių tyrimų. Taip pat šiame amžiaus laikotarpyje darbuotojai susiduria su poreikiu persikvalifikuoti – įgyti naujų žinių sferoje, kurioje dirba.

Veiklos materialinis aprūpinimas labai panašiai pasireiškė trijose amžiaus grupėse: 30-40 metų (0,05 Z-įverčio vidurkio), 40-50 metų (-0,04 Z-įverčio vidurkio), virš 50 metų (-0,02 Z-įverčio vidurkio), kurie lyginat su jauniausia amžiaus grupe jaučia didesnę darbinio streso raišką (žr. 27). Mažiausiai darbinio streso raiška dėl netinkamos darbo aplinkos ir veiklos materialinio aprūpinimo jaučiama amžiaus grupėje iki 30 m. (-0,43 Z-įverčio vidurkio), didžiausia – amžiaus grupėje nuo 30 iki 40 metų (0,05).



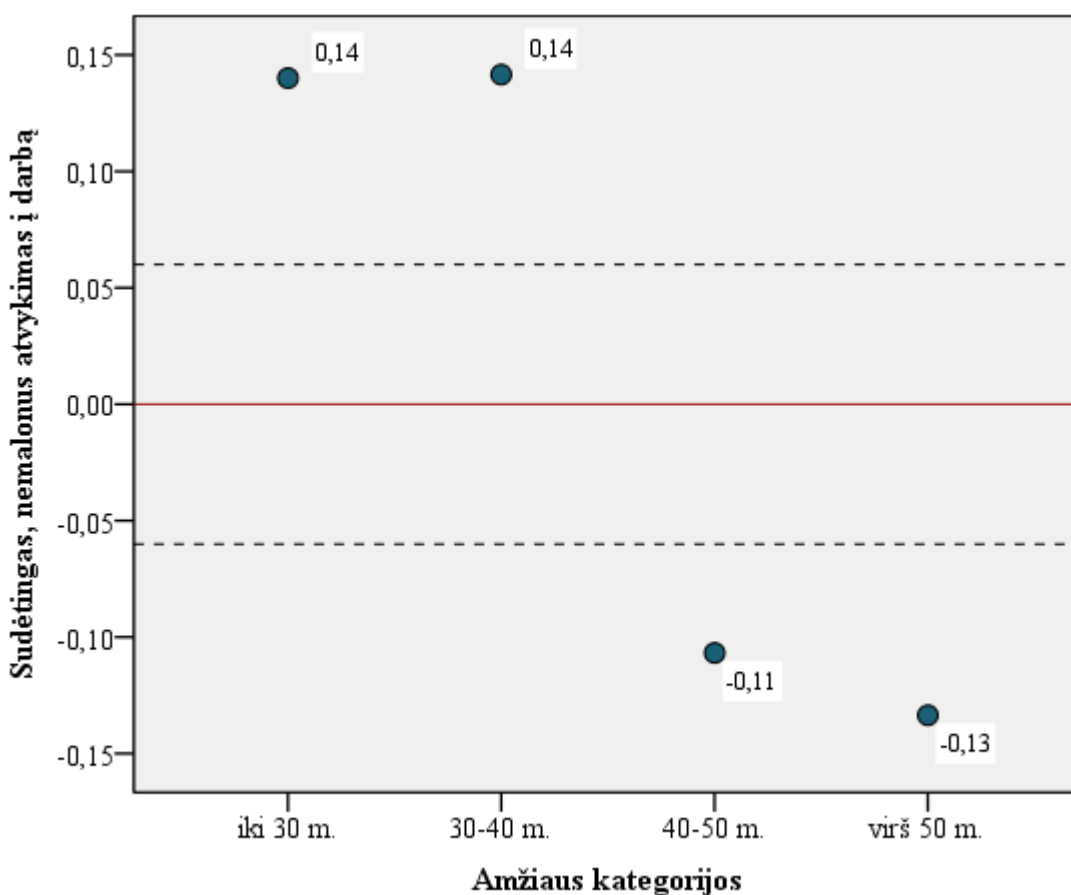
27 pav. Darbinio streso raiška dėl netinkamos darbo aplinkos ir materialinio aprūpinimo skirtingose amžiaus kategorijose (Z-įverčių vidurkiai, $p=0,001$)

Tokie rezultatai galėjo būti dėl to, kad jauni žmonės, neseniai įsilieję į darbo rinką, darbą renkasi neišrankiai, nes jie dar nėra konkurencingi darbo rinkoje. Jauni darbuotojai jaučia dar nesantys verti gerų darbo sąlygų, dažniausiai jų darbas yra žemesnės kvalifikacijos. Taip pat pirmoji amžiaus grupė konkuruoja su vyresniais kolegomis, kurie dažniausiai turi daugiau patirties, dėl to yra labiau užtikrinti savo padėtim ir nebijo reikalauti tinkamos darbo vietos aprūpinimo. Tokios pat nuomonės apie jaunus žmones darbo rinkoje yra K. Nurmela, R. Leetmaa (2010), teigiančios, kad jauniems žmonėms ne tik sunku susirasti pirmąjį darbą, bet ir turint darbą yra sudėtinga konkuruoti su vyresniais kolegomis. Galima kelti prielaidą, kad būtent dėl šių priežasčių amžiaus kategorija iki 30 m., labai mažai stresuoja dėl netinkamų darbo sąlygų ar materialinio aprūpinimo.

Antrosios amžiaus grupės nuo 30 iki 40 metų darbuotojai dažniausiai būna pakilę karjeros laiptais (lyginant su pirmąja amžiaus grupe), todėl jie jaučiasi verti tinkamai aprūpintos darbo aplinkos, dažnai ima sureikšminti savo darbo vietos materialinį aprūpinimą, todėl lyginant su kitomis grupėmis, šiai amžiaus grupei darbinio streso raiška ypač jaučiasi dėl netinkamos darbo aplinkos ir materialinio aprūpinimo.

Trečioji ir ketvirtoji amžiaus grupės labai panašiai reaguoja į netinkamą darbo aplinkos ir materialinio aprūpinimą, nes šios amžiaus grupės jau turi pastovų darbą, jos nebesureikšmina materialių dalykų, darbo aplinkos, nes jiems ji dažniausiai nebekinta, todėl beveik nepatiria arba patiria tik nedidelį darbinį stresą.

Nors sąlygos atvykti į darbą nepriklauso nuo amžiaus grupės, tyrimas parodė, kad jaunesnės amžiaus grupės stipriau kenčia dėl nemalonaus atvykimo į darbą (žr. 28 pav.).



28 pav. Darbinio streso raiška dėl sudėtingo, nemalonaus atvykimo į darbą skirtingose amžiaus kategorijose (Z-įverčių vidurkiai, $p=0,004$)

Sudėtingas, nemalonus atvykimas į darbą, kaip darbinio streso raiška, jauniausiai amžiaus grupei stipriausiai gali pasireikšti dėl kelių priežasčių. Pirmiausia jauni darbuotojai dažnai stengiasi gyventi kuo arčiau centro, o ten labai dažni automobilių kamščiai. Taip pat jauni žmonės renkasi gyvenamąją vietą pirmenybę teigdami kainai, tuo tarpu vyresni darbuotojai, ilgai dirbantys vienoje organizacijoje, dažnai persikelia gyventi arčiau savo darbo vietos. Šiai nuomonei pritaria A. Stutzer,

B. S. Frey (2008) teigdami, kad stresas dėl atvykimo į darbą yra labai glaudžiai susijęs su gyvenamosios vietos pasirinkimu, nes dėl atstumo nuo namų iki darbo priklauso visas atvykimo į darbą procesas. Taip pat jaunesnių tiriamųjų tarpe labiau populiari naudoti automobilį, nei vyresniųjų. Nors automobilis komfortiškesnė priemonė nei viešasis transportas, tačiau vykdami automobiliais dažnai papuola į kamščius, taip pat sudėtingas jų parkavimas, kas kelia stresą. Atvykimas į darbą yra daug labiau keliantis stresą, kai žmonės negali kontroliuoti tam tikrų veiksmų, tokių kaip automobilių kamščiai, laiko limitas. Visa tai ypač atsiliepia darbuotojo nuotaikai atvykus į darbą.

Vairavimo stilius taip pat keičiasi su amžiumi. Vyresnio amžiaus grupės vairuotojai vairuoja tolerantiškiau, tuo tarpu tarp jaunesnio amžiaus grupės vairuotojų vyrauja konkurencinis vairavimo stilius. Vyresnieji yra socialiai inteligentiškesni – nors ir skuba, tačiau labiau linkę palaukti, praleisti, yra kantresni. Socialinė inteligencija apibrėžiama kaip gebėjimas nustatyti socialines situacijas, poelgius bei santykius su aplinkiniais (Juodraitis, 2004). Taip pat vyresnio amžiaus darbuotojai dažniau naudojami viešuoju transportu, nei jauni žmonės. Naudodamiesi viešuoju transportu, jie žino tikslų laiką, kada galės pasirodyti darbe, nes viešasis transportas važiuoja tiksliai pagal grafiką, dėl to rečiau tenka vėluoti į darbą dėl nenumatytų aplinkybių, kas turi įtakos ramesniam atvykimui į darbą. Tą patvirtina ir M. Koslowsky, M. Krausz (1993) atliktas tyrimas, kurio duomenys parodė, kad streso simptomai stipresni tiems darbuotojams, kurie į darbą važiuoja nuosavu automobiliu lyginant su darbuotojais, kurie naudojami viešuoju transportu.

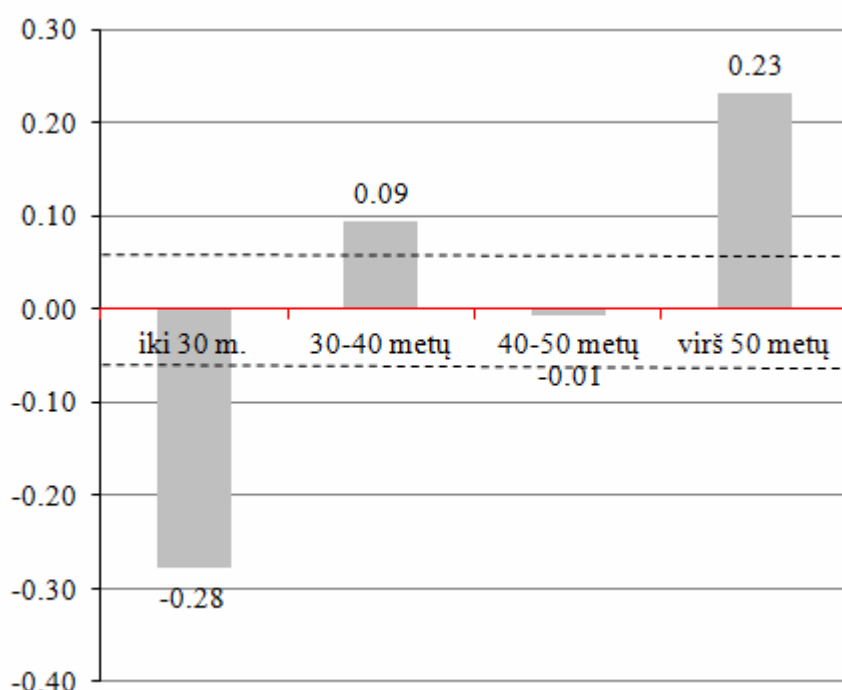
Apibendrinant galima teigti, kad amžiaus grupei iki 30 metų mažiausiai pasireiškia darbinis stresas. Galima daryti prielaidą, kad jauni žmonės, turintys trumpą darbinę patirtį, nesureikšmina darbo vietos aplinkos, jie nesiskundžia nei bloga sveikata, nei menka profesine saviverte, vienintelis stresorius jiems yra atvykimas į darbą. Amžiaus kategorijoje nuo 30 iki 40 metų bei amžiaus kategorijoje nuo 40 iki 50 metų darbinio streso raiška yra labai panaši, esminis skirtumas, kad amžiaus kategorijoje nuo 40 iki 50 metų jaučia didesnę stresą dėl sudėtingo, nemalonaus atvykimo į darbą. Didžiausią darbinį stresą jaučia amžiaus grupė virš 50 metų. Ypač didelis skirtumas tarp amžiaus grupių darbinio streso raiškoje jaučiamas dėl blogos sveikatos, kuo vyresnė amžiaus kategorija, tuo stipriau pasireiškia bloga sveikata.

3.3.1. Pedagogų ir vadovų darbinio streso raiška amžiaus aspektu

Darbinio streso raiška amžiaus aspektu skyrėsi ir dėl profesijos. Pedagogų darbinio streso raiškos skirtumai amžiaus aspektu yra ypač reikšmingi daugelyje dimensijų (žr. 10 priedą), tuo tarpu vadovo darbinio streso raiškos skirtumai reikšmingi tik vienoje dimensijoje (žr. 11 priedą) - dėl menko profesijos prestižo, o slaugytojų darbinio streso raiškos skirtumai amžiaus aspektu išvis nepasireiškė.

Didžiausią darbinį stresą dėl menkos profesinės savivertės amžiaus aspektu pedagogų tarpe patiria amžiaus grupė virš 50 metų (0,23 Z-įverčio vidurkio) (žr. 29 pav.).

Vyriausio amžiaus pedagogai stresą dėl menkos profesinės savivertės tikriausiai ima jausti dėl artėjančios pensijos, kuomet vertinant visą savo karjerą bei pasiekimus suvokia, kad jau nebeturės daug karjeros galimybių. Savivertę galima sieti ir su kitų asmenų įvertinimu, todėl pedagogų savivertei įtaką stipriai gali daryti moksleivių elgesys, kuris nepasižymi pagarba pedagogui. Skirtumas tarp amžiaus grupės iki 30 m. ir amžiaus grupės virš 50 m. siekia net 0,51 Z-skalės punkto. Šis skirtumas tikriausiai yra dėl to, kad jauni pedagogai, neseniai pradėję dirbti, dar neįaučia savo, kaip gero, kvalifikuoto pedagogo vertės, ir jie tik pradeda siekti kitų pripažinimo.

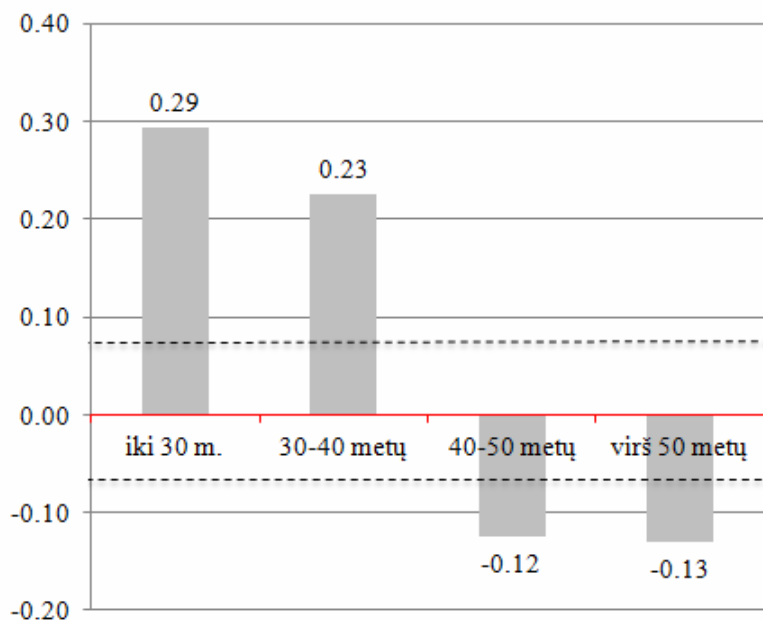


29 pav. Pedagogų darbinio streso raiška dėl menkos profesinės savivertės amžiaus aspektu (Z-įverčio vidurkiai, $p=0,000$)

Pedagogų darbinio streso raiška dėl sudėtingo nemalonaus atvykimo stipriausiai jaučiama jauniausioje amžiaus grupėje (0,29 Z-įverčio vidurkio) ir mažiausiai jaučiama amžiaus grupėje virš 50 metų (-0,13 Z-įverčio vidurkio) (žr. 30 pav.).

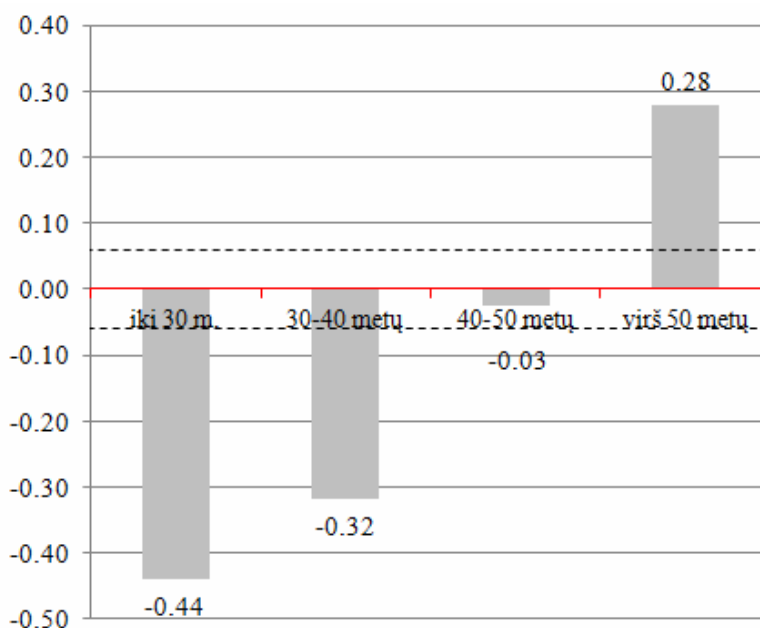
Gauti duomenys praktiškai sutampa su iš viso tyrimo imties gautais duomenimis (žr. 3.3. poskyrį). Pati pedagogo profesija reikalauja punktualumo, todėl pedagogai ypač stresuoja dėl atvykimo į darbą. Mažesnę darbinę patirtį turintys pedagogai bijo, kad pavėluos į pamokas, praras savo autoritetą moksleivių tarpe ir kartu užsitrauks kolegų bei vadovybės nemalonę, todėl jiems darbinis stresas dėl sudėtingo, nemalonaus atvykimo į darbą yra didelis stresorius. Tuo tarpu

vyresni pedagogai yra pripratę prie ankstyvos darbo dienos pradžios, dėl to daug mažiau stresuoja dėl atvykimo į darbą.



30 pav. Pedagogų darbinio streso raiška dėl sudėtingo, nemalonaus atvykimo į darbą amžiaus aspektu (Z-įverčio vidurkiai, $p=0,000$)

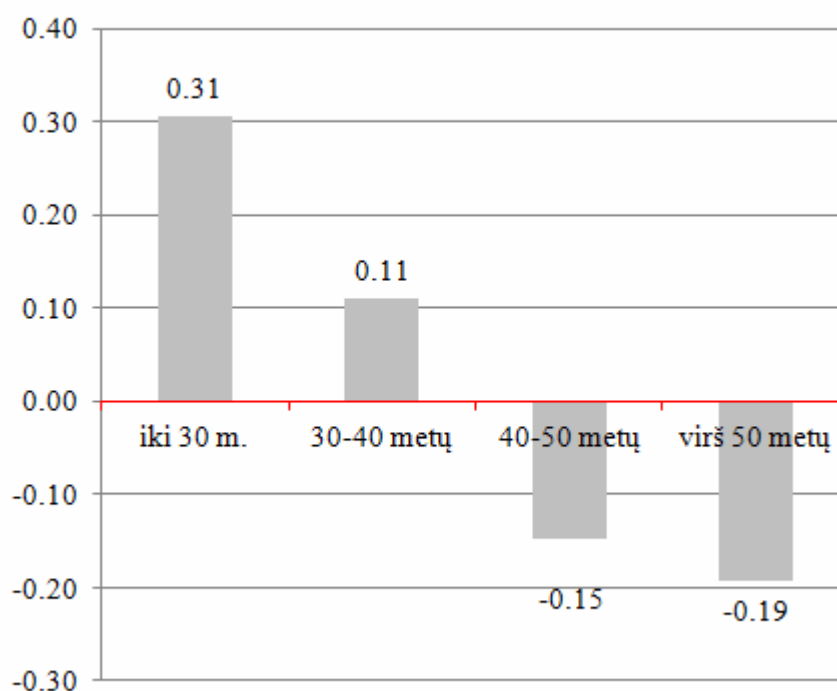
Darbinio streso raiška dėl blogos sveikatos stipriausiai jaučiama vyriausioje amžiaus grupėje (0,28 Z-įverčio vidurkio) ir mažiausiai jaučiama amžiaus grupėje iki 30 metų (-0,44 Z-įverčio) (žr. 31 pav.). Gauti duomenys labai panašūs su visos tyrimo imties gautais duomenimis (žr. 3.3. poskyryje).



31 pav. Pedagogų darbinio streso raiška dėl blogos sveikatos amžiaus aspektu (Z-įverčio vidurkiai, $p=0,000$)

Skirtumas tarp pedagogų, esančių amžiaus grupėje iki 30 metų, ir amžiaus grupėje virš 50 metų siekia net 0,72 Z-skalės punkto. Panašius amžiaus ir pedagogų darbinio streso raiškos koreliacijos duomenis gavo O. L. Olaitan (2009). Jis teigia, kad vyresnio amžiaus pedagogai darbinio streso raišką jaučia stipriau, o to viena esminių priežasčių yra sveikata. Kaip vienas iš pedagogų streso šaltinių yra blogos fizinės ir emocinės darbo sąlygos (Bulotaitė, Lepskienė, 2006), todėl kuo ilgiau pedagogas dirba švietimo įstaigoje, tuo didesnių pasekmių tai turi jo sveikatai.

Pedagogų darbinio streso raiška dėl blogų tarpusavio santykių ir psichologinio klimato amžiaus aspektu stipriausiai jaučiama amžiaus grupėje iki 30 m. (0,31 Z-įverčio vidurkio) (žr. 32 pav.).

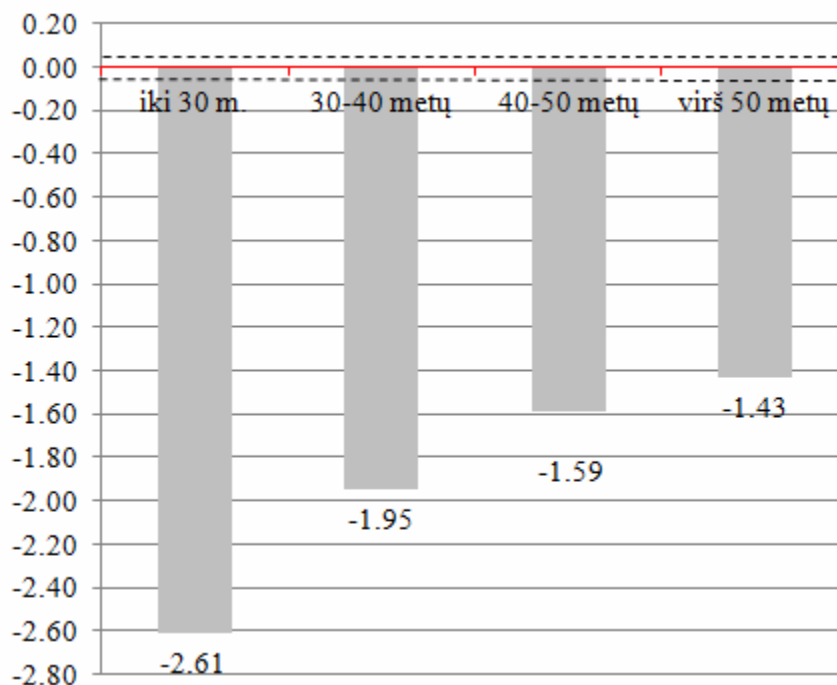


32 pav. Pedagogų darbinio streso raiška dėl blogų tarpusavio santykių ir psichologinio klimato amžiaus aspektu (Z-įverčio vidurkiai, $p=0,000$)

Antroji amžiaus grupė taip pat stipriai jaučia stresą dėl blogų tarpusavio santykių ir psichologinio klimato (0,11 Z-įverčio vidurkio). Tuo tarpu vyresnio amžiaus pedagogai dėl blogų tarpusavio santykių ir psichologinio klimato praktiškai nejaučia jokio streso. Tokia darbinio streso raiška galėjo susiklostyti dėl skirtingos pedagogo darbo patirties. Vyresni pedagogai, turintys didesnę darbo patirtį, kreipia daug mažiau dėmesio į mokinių pastabas, nes yra pripratę prie

klimato, tvyrančio mokykloje. Jaunesni pedagogai, kurie neturi sukaupę didelės darbinės patirties, jaučiasi neužtikrinti savo sugebėjimais, todėl ypač stipriai reaguoja į kolegų pastabas.

Vadovų darbinio streso raiškos skirtumai amžiaus aspektu stipriausiai jaučiami dėl menko profesijos prestižo, tačiau apskritai visi vadovai labai menkai stresuoja dėl menko profesijos prestižo (žr. 33 pav.).



33 pav. Vadovų darbinio streso raiška dėl menko profesijos prestižo amžiaus aspektu (Z-įverčio vidurkiai)

Jauniausia amžiaus grupė iki 30 metų, būdami vadovais, jaučiasi labai įvertinti, todėl jie praktiškai visiškai nestresuoja dėl menko profesijos prestižo (-2,61 Z-įverčio vidurkio). Kuo vyresnis apklaustųjų vadovų amžius, tuo darbinio streso raiška dėl menko profesijos prestižo didėja, nes išauga paties vadovo poreikiai, jis nebevertina vadovo pozicijos, kaip aukšto karjeros pasiekimo.

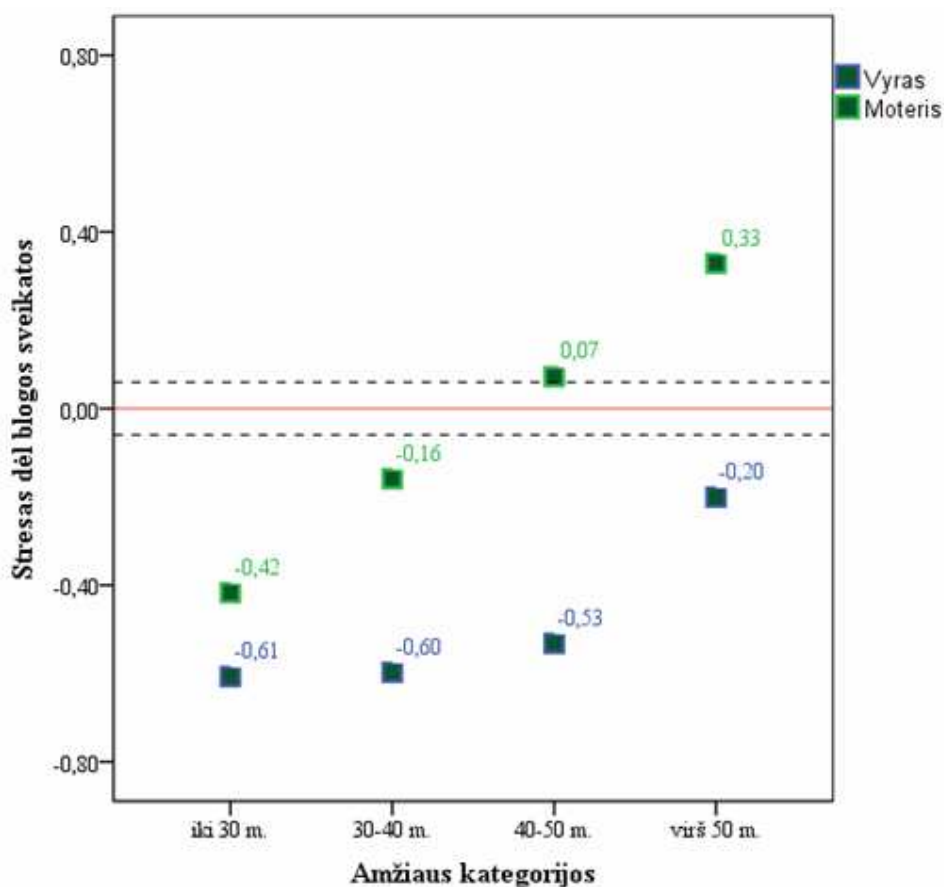
Apibendrinant galima daryti išvadą, kad amžius stipriausiai siejasi su darbinio streso raiška pedagogų profesijoje. Amžiaus grupėje iki 30 metų pedagogai stipriausiai jaučia darbinį stresą dėl blogų tarpusavio santykių ir psichologinio klimato. Antroje amžiaus kategorijoje nuo 30 iki 40 metų esantys pedagogai darbinį stresą jaučia dėl sudėtingo, nemalonaus atvykimo į darbą. Amžiaus kategorijoje nuo 40 iki 50 metų pedagogai, lyginant su kitomis kategorijomis, yra mažiausiai darbino streso paveikta kategorija. Vyresni nei 50 metų pedagogai darbinį stresą jaučia dėl menkos profesinės savivertės. Vadovų imtyje darbinio streso raiška amžiaus aspektu reikšminga yra tik dėl menko profesijos prestižo, kuo vyresni vadovai, tuo stipriau jie jaučia darbinį stresą.

3.4. Darbinio streso raiška amžiaus ir lytiškumo aspektais

Darbinio streso intensyviausia raiška atskirai lytiškumo ir amžiaus aspektu atskleista. Taip pat tikslinga išsiaiškinti, kokiose dimensijose stresas darbinėje veikloje pasireiškia tiriant abu kintamuosius kartu. Darbinio streso raiška amžiaus ir lytiškumo aspektais bendrai stipriausiai jaučiama dviejose dimensijose: dėl blogos sveikatos bei dėl menkos profesinės savivertės.

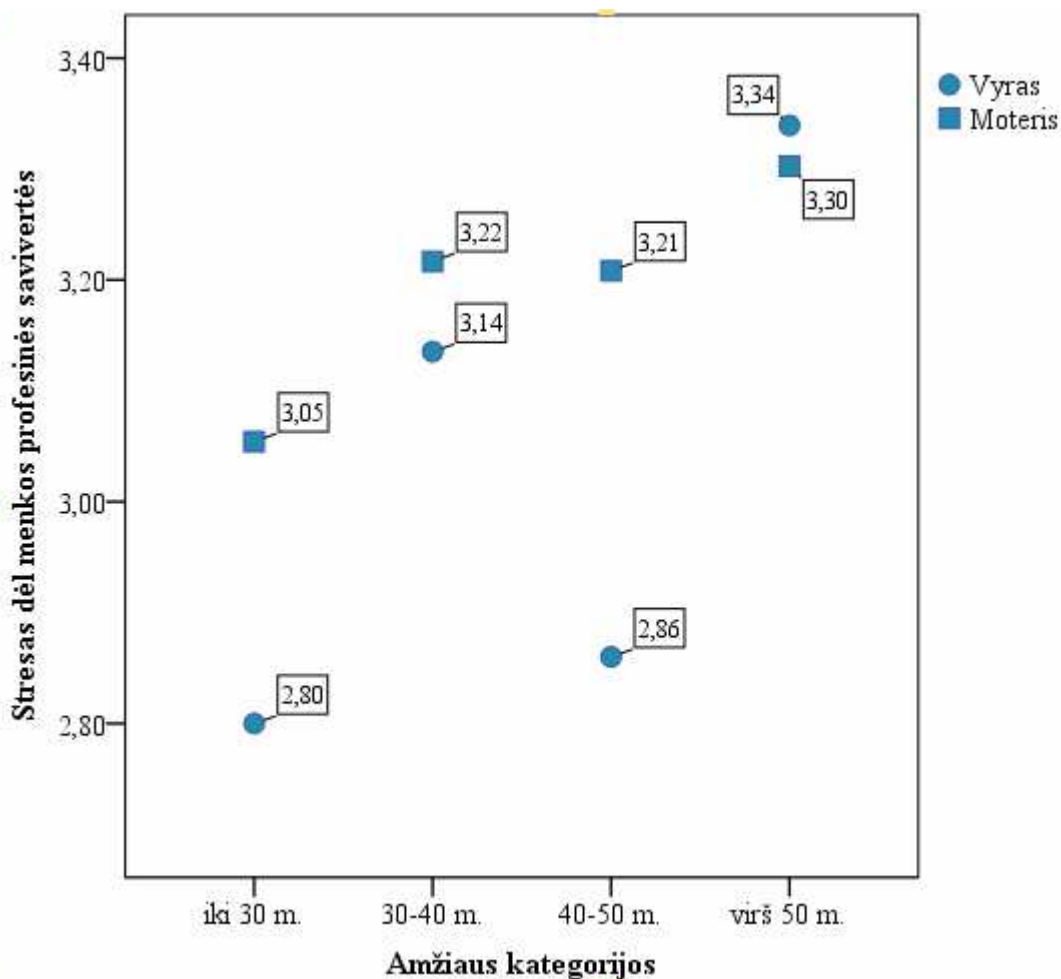
Visose amžiaus kategorijose tarp vyriškos ir moteriškos lyties darbinis stresas dėl blogos sveikatos stipriau pasireiškia moterims (žr. 34 pav.).

Iš rezultatų yra aišku, kad nepriklausomai nuo lyties, senstant stresas dėl blogos sveikatos nuolat auga, tačiau stipriau reiškiasi moterims. Didžiausias skirtumas tarp vyrų ir moterų yra amžiaus kategorijoje nuo 40 iki 50 metų (0,6 Z- skalės punktu). Tokius pat tyrimo rezultatus, kad vyresnės moterys jaučia stipresni stresą dėl sveikatos, lyginant su vyrais, gavo ir S. McManus ir kt. (2009), tyrimą atlikę Anglijoje. Vyresnio amžiaus moterys dažniau jaučia darbinio stresą raišką, lyginant su to paties amžiaus vyrais, pirmiausia dėl to, kad kuo moterys yra vyresnės, tuo daugiau įsipareigojimų jos turi šeimoje, o dėl nuolat prastėjančios sveikatos, moterims vis sunkiau atlikti įsipareigojimus šeimai. Paradoksalu, nors vyrų mirtingumas yra didesnis ir moterys yra laikomos silpnąja lytimi, tačiau matyti, jog jos labiau kenčia dėl sveikatos sutrikimų, įvairių ligų.



34 pav. Darbinio streso raiška dėl blogos sveikatos amžiaus ir lytiškumo aspektais (Z-įverčių vidurkiai)

Kaip matyti iš 35 paveikslo, darbuotojai dėl menkos profesinės savivertės patiria vidutinį darbinio streso lygį. Jaunesnio amžiaus vyrai patiria mažesnę darbinį stresą dėl menkos profesinės savivertės nei tokio pat amžiaus moterys. Tuo tarpu vyresnėje amžiaus grupėje darbuotojams darbinio streso raiška stiprėja, bet lytiškumo aspektu beveik nebesiskiria (vyrų – 3,14 balo; moterų – 3,22 balo). 40 – 50 metų grupėje skirtumai vėl išryškėja – moterys labiau jaučia darbinį stresą dėl menkos profesinės savivertės nei vyrai, tačiau vyrams šioje amžiaus grupėje darbinis stresas dėl menkos profesinės savivertės sumažėja.



35 pav. Darbinio streso raiška dėl menkos profesinės savivertės amžiaus ir lytiškumo aspektais (vidutinio pritarimo balai)

Paskutinėje amžiaus grupėje rezultatai susilygina - tiek vyrai, tiek moterys darbinį stresą jaučia labai panašiai ir intensyviausiai, palyginus su jaunesnėmis amžiaus grupėmis. 35 paveiksle išryškėja bendra tendencija – moterims suaugant, jų darbinis stresas dėl menkos profesinės savivertės intensyvėja. Vyrams taip pat, tik išsiskiria viena amžiaus grupė – 40 - 50 metų. Didžiausi skirtumai tarp vyrų ir moterų susidaro iki 30 metų ir 40 -50 metų amžiaus kategorijose. Tai būtų galima paaiškinti tuo, jog jaunos moterys jaučia didesnę nuoskaudą dėl jų darbo neįvertinimo,

galbūt jaučiasi mažiau įvertintos nei kolegos vyrai (iki 30 m.), taip pat gali būti, jog įeinant į darbo rinką moterų lūkesčiai buvo didesni nei vyrų, todėl joms pasireiškia stipresnė darbinio streso raiška dėl menkos profesinės savivertės.

Apibendrinant galima teigti, kad darbinio streso raiška amžiaus ir lytiškumo aspektais bendrai intensyviausiai pasireiškė dviejose dimensijose: dėl blogos sveikatos bei dėl menkos profesinės savivertės. Išaiškėjo, jog moterys dėl blogos sveikatos kenčia labiau nei vyrai visose amžiaus grupėse. Tuo tarpu apibendrintoje dimensijoje dėl menkos profesinės savivertės didžiausi skirtumai tarp vyrų ir moterų susidaro iki 30 metų ir 40 -50 metų amžiaus kategorijose. Paskutinėje amžiaus grupėje rezultatai susilygina - tiek vyrai, tiek moterys darbinį stresą jaučia labai panašiai ir intensyviausiai palyginus su kitomis amžiaus grupėmis.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

1. Išvados, išplaukiančios iš mokslinės literatūros apžvalgos.

1. Mokslinėje literatūroje pateikiama darbinio streso apibrėžimų, kuriuose teigiama, kad darbinis stresas atsiranda dėl darbuotojo galimybių ir gebėjimų bei jo darbo vietos poreikių skirtumo. Kuo labiau darbuotojas jaučiasi nesugebantis įvykdyti savo darbinių įsipareigojimų, tuo didesnė tikimybė darbuotojui jausti darbinį stresą. Taip pat tarp stresorių yra įvardijamos ir tokios priežastys kaip neapibrėžtumas, konfliktai, darbo kontroliavimas, paramos stoka, bloga vidinė komunikacija ir pan. Darbinis stresas atsiranda dėl stresorių (streso priežasčių), kurie gali būti trumpalaikiai, ilgalaikiai, išoriniai, vidiniai.

2. Darbinio streso įtaka jaučiama tiek pačiam darbuotojui, tiek ir organizacijai. Individui darbinis stresas pasireiškia fiziniais ir psichologiniais sveikatos sutrikimais, sumažėjusia darbo motyvacija, sumažėjusiu pasitenkinimu darbu, o organizaciniu lygmeniu – darbuotojų pravaikštomis ir neatvykimais į darbą, darbuotojų kaita, mažesnius įsipareigojimus ir lojalumą organizacijai, sumažėjusiu produktyvumu, prastesniais darbo rezultatais, skurdžia vidine komunikacija ir konfliktais.

3. Mokslinėje literatūroje išskiriama, kad moterys darbinį stresą jaučia dažniau negu vyrai. Taip pat moterims pasireiškia unikalios darbinio streso priežastys, kurios glaudžiai susijusios su šeimos ir darbo konfliktu; dėl diskriminacijos, karjeros progreso trūkumo.

4. Žvelgiant iš amžiaus perspektyvos, jaunesni darbuotojai dažniau patiria stresą, tačiau lengviau jį įveikia. Vyresniems darbuotojams dažnas stresorius yra informacinių technologijų naudojimas, jaunesniems darbuotojams miglotos ateities perspektyvos.

2. Diagnostinių matavimų ir empirinės dalies išvados.

2.1. Darbinio streso dimensijų raiškos reitingo viršūnę užima bendras socialinis pesimizmas. Tai reiškia, jog respondentų darbinis stresas stipriausiai išreikštas dėl bendro socialinio pesimizmo. Tokį rezultatą būtų galima paaiškinti tuo, kad darbuotojai jaučiasi nesaugūs tiek socialine, tiek ekonomine prasme, yra nusivylę savo gyvenimo kokybe, o tai daro stiprią įtaką streso raiškai. Šis tyrimo rezultatas atskleidžia įdomų faktą, kad žmonės didesnę stresą darbe patiria ne dėl individualių dalykų, išgyvenimų, o dėl bendros padėties. Taip pat stresas darbinėje aplinkoje stipriai reiškiasi dėl didelio darbo krūvio, o mažiausia darbinis stresas reiškiasi psichosomatiniais simptomais.

2.2. Tiriant darbinio streso raišką lyties aspektu buvo naudotas Stjudento t testas, kuris naudojamas lyginant nepriklausomų kintamųjų, stebimų dviejose populiacijose, vidurkius. Iš Stjudento t testo gautų rezultatų paaiškėjo, kad statistiškai reikšmingiausi darbinio streso raiškos skirtumai lyties aspektu pasireiškia dėl psichosomatinių simptomų, dėl menkos profesinės savivertės, dėl menko profesijos prestižo ir dėl blogos sveikatos. Visose keturiose dimensijose moterims darbinis stresas pasireiškia stipriau nei vyrams. Tokį rezultatą galima paaiškinti tuo, jog moterys į bet kokius dirgiklius reaguoja stipriau nei vyrai, todėl patiria daugiau psichosomatinių sutrikimų. Joms sunkiau suderinti šeimyninius ir darbinius vaidmenis, todėl tai atsiliepia jų sveikatai. Moterų profesinę savivertę gali menkinti tokie dalykai kaip Lietuvos darbo rinkai pagal lytį būdinga horizontali ir vertikali darbo rinkos segmentacija.

2.3. Stjudento t testas taip pat naudotas siekiant išsiaiškinti darbinio streso raišką lyties aspektu tirtose profesijose. Iš Stjudento t testo paaiškėjo, kad lyties aspektu darbinio streso raiškos skirtumai pedagogams intensyviausiai pasireiškia dėl psichosomatinių simptomų ir nekomfortiškos, blogos darbo vietos aplinkos. Vyrai pedagogai labiau stresuoja dėl nekomfortiškos, blogos darbo vietos aplinkos nei moterys, o dėl psichosomatinių simptomų kenčia labiau moterys nei vyrai. Būtų galima teigti kelti hipotezę, jog pedagogės moterys stropiau vykdo edukacinius įsipareigojimus, labiau paiso terminų, reikalavimų, todėl jos patiria daugiau psichosomatinių simptomų. Vadovams darbinio streso raiškos skirtumai lytiškumo aspektu intensyviausiai pasireiškė trijose apibendrintose dimensijose: dėl pasitenkinimo darbu stoka; iniciatyvos slopinimo ir blogos sveikatos. Pastebėta, jog moterims vadovėms stresas darbinėje aplinkoje visose minėtose dimensijose pasireiškia ne taip intensyviai kaip vadovams vyrams. Slaugytojoms darbinis stresas lytiškumo aspektu nepasireiškė, nes slaugytojų imtį sudarė vien moterys.

2.4. Amžiaus aspektu ištirti tiriamuosius, buvo panaudota faktorinė dispersinė analizė „Anova“. Jos rezultatai parodė, kad statistiškai reikšmingi skirtumai darbinio streso raiškoje amžiaus aspektu yra šiose dimensijose: stresas dėl menkos profesinės savivertės; netinkama darbo aplinka ir darbinės veiklos materialinis aprūpinimas; sudėtingas, nemalonus atvykimas į darbą; stresas dėl blogos sveikatos. Mažiausias darbinis stresas pasireiškia amžiaus grupei iki 30 metų. Amžiaus kategorijoje nuo 30 iki 40 metų bei amžiaus kategorijoje nuo 40 iki 50 metų darbinio streso raiška yra labai panaši, esminis skirtumas, kad amžiaus kategorijoje nuo 40 iki 50 metų jaučia didesnę stresą dėl atvykimo į darbą. Didžiausią darbinį stresą jaučia amžiaus grupė virš 50 metų. Ypač didelis skirtumas tarp amžiaus grupių darbinio streso raiškoje jaučiamas dėl sveikatos, kuo vyresnė amžiaus kategorija, tuo stipriau pasireiškė bloga sveikata.

2.5. Faktorinė dispersinės analizės „Anova“ rezultatai panaudoti išsiaiškinti statistiškai reikšmingus darbinio streso raiškos skirtumus amžiaus aspektu skirtingose profesijose. Pedagogų darbinio streso raiškos skirtumai amžiaus aspektu yra ypač reikšmingi dimensijose: dėl menkos

profesinės savivertės; sudėtingo, nemalonaus atvykimo į darbą; blogų tarpusavio santykių ir blogo psichologinio klimato; menko profesijos prestižo. Amžiaus grupėje iki 30 metų pedagogai stipriausiai jaučia darbinį stresą dėl blogų tarpusavio santykių ir psichologinio klimato. Didžiausią darbinį stresą dėl menkos profesinės savivertės amžiaus aspektu pedagogų tarpe patiria amžiaus grupė virš 50 metų. Tai būtų galima paaiškinti tuo, jog pedagogai bijo išėjimo į pensiją, jie pradeda svarstyti ar negalėjo daugiau pasiekti per savo karjerą. Tuo tarpu vadovo darbinio streso raiškos skirtumai reikšmingi tik vienoje dimensijoje - dėl menko profesijos prestižo, o slaugytojų darbinio streso raiškos skirtumai amžiaus aspektu išvis nepasireiškė .

2.6. Darbinio streso raiška amžiaus ir lytiškumo aspektais bendrai intensyviausiai pasireiškė dviejose dimensijose: dėl blogos sveikatos bei dėl menkos profesinės savivertės. Išaiškėjo, jog moterys dėl blogos sveikatos kenčia labiau nei vyrai visose amžiaus grupėse. Tuo tarpu apibendrintoje dimensijoje dėl menkos profesinės savivertės didžiausi skirtumai tarp vyrų ir moterų susidaro iki 30 metų ir 40 -50 metų amžiaus kategorijose. Paskutinėje amžiaus grupėje rezultatai susilygina - tiek vyrai, tiek moterys darbinį stresą jaučia labai panašiai ir intensyviausiai palyginus su kitomis amžiaus grupėmis.

3. Rekomendacijos darbo organizacijoms.

Nustatyti reikšmingi skirtumai darbo streso raiškoje parodo, jog organizacijos turėtų atsižvelgti į darbuotojų lytį bei amžių, siekdamos sumažinti darbinį stresą ir palaikyti gerą organizacinį klimatą.

- Pirmiausia organizacijos turėtų atkreipti dėmesį į darbuotojų darbo krūvį. Darbuotojai neturėtų dirbti viršvalandžių ir be pertraukų, būti apkrauti papildomais darbais, nes didelis darbo krūvis yra viena labiausiai darbinį stresą sukeliančių priežasčių.

- Organizacijos turėtų tiksliai apibrėžti darbo vietos reikalavimus ir užtikrinti, kad jie atitiktų darbuotojo galimybes.

- Organizacijos turėtų periodiškai pateikti savo darbuotojams anoniminius testus, kurie padėtų išsiaiškinti kokie stresoriai egzistuoja organizacijoje ir kaip darbuotojai siūlo jų išvengti atsižvelgiant į lyties ir amžiaus skirtumus.

- Siūlytina organizacijoms taikyti lankstesnes darbo valandas darbuotojoms, turinčioms vaikų, arba turinčių didelių įsipareigojimų šeimai (pavyzdžiui, slaugant sergančius šeimos narius).

- Organizacijos turėtų daugiau dėmesio skirti priešpensijinio amžiaus darbuotojus, nes šie darbuotojai stipriausiai jaučia darbinį stresą. Derėtų tokio amžiaus darbuotojus ruošti pensijai, padėti jiems, laipsniškai mažinant darbo krūvį.

Tyrimo rezultatai parodė, kad dabinį stresą stipriau jaučia moterys nei vyrai. Hipotetiškai galima tikėtis, kad moterys darbinį stresą jaučia dėl šeimos ir darbo konflikto, todėl tolesni tyrimai turėtų būti atlikti tiriant moterų darbinio streso raišką ir unikalius stresorius, pasireiškiančius tik moterims. Taip pat tyrimo duomenys parodė stiprių sąsajų ne tik tarp darbinio streso raiškos sąsajų su amžiumi ir lytimi, bet ir skirtingą jo raišką priklausomai nuo profesijos. Tikslinga būtų tolimesniuose tyrimuose siekiant išsiaiškinti darbinio streso raišką lyties ir amžiaus aspektu pirmiausiai atsižvelgti į profesiją ir unikalius tos profesijos stresorius.

DISKUSIJA

Iki šiol darbinio streso raiška nebuvo daug tyrinėjama amžiaus ir lytiškumo aspektu. Tyrimo rezultatai parodė, kad tokie tyrimai yra reikšmingi.

Iš tyrimo rezultatų paaiškėjo, kad darbinį stresą stipriau jaučia moterys nei vyrai. Hipotetiškai galima tikėtis, kad moterys darbinį stresą jaučia dėl šeimos ir darbo konflikto, todėl tolesni tyrimai turėtų būti atlikti tiriant moterų darbinio streso raišką ir unikalius stresorius, pasireiškiančius tik moterims. Taip pat tyrimo duomenys parodė stiprių sąsajų ne tik tarp darbinio streso raiškos su amžiumi ir lytimi, bet ir skirtingą jo raišką, priklausomai nuo profesijos. Tikslinga būtų siekiant išsiaiškinti darbinio streso raišką lyties ir amžiaus aspektu tolimesniuose tyrimuose pirmiausiai atsižvelgti į profesiją ir unikalius tos profesijos stresorius. Atlikus tyrimą darbinio streso raiška ypač pasireiškė amžiau kategorijoje virš 50 metų, todėl būtų kryptinga iširti šią amžiaus grupę ir išsiaiškinti kokie stresoriai veikia vyresnius darbuotojus ir kaip tų stresorių įtaką panaikinti arba sumažinti.

LITERATŪRA

1. Acker, J. (1998). The Future of gender and organizations: connections and boundaries. *Gender, Work & Organization*, 5 (4), p. 195–206.
2. Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organization [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-02-22]. Prieiga per internetą: <http://www.ifge.org/Article366.phtml>
3. Anantharaman, R., Rajeswari, K. (2003). Development of an instrument to measure stress amongst software professionals: factor analytical study. Sigmis Conference, [Pennsylvania, April 10-12]. Philadelphia: Pennsylvania, p. 34-43.
4. Antoniou, A. S., Polychroni, F., Vlachakis, A. N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 21 (7), p. 682 – 690.
5. Baehler, K., Bryson, J. (2008). Stress, Minister: government policy advisors and work stress. *International Journal of Public Sector Management.*, 21 (3), p. 257 – 270.
6. Bagdonas, A., Daškevičienė, V. (2010). Bendrojo lavinimo mokyklų pedagogų psichosocialinės nuostatos raiška ir jai įtaką darantys veiksniai. *Socialiniai mokslai*. Nr.2 (68)
7. Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V. & Pastorelli, C. (2001). Self-Efficacy Beliefs as Shapers of Children's Aspirations and Career Trajectories. *Child Development*, 72 (1), p. 187-206.
8. Bandzienė, A. (2009). *Kompleksinis streso valdymas. Daktaro disertacija*. ISM Vadybos ir ekonomikos universitetas, Vilnius.
9. Barker, R., T., Janet S. Knisely, J., S., Barker, S., Rachel, B., Cobb, K., Schubert, C. M. (2012) Preliminary investigation of employee's dog presence on stress and organizational perceptions. *International Journal of Workplace Health Management*, 5 (1), p.15 – 30.
10. Bekker, M. H. J., Nijssen, A., Hens G. (2001). Stress prevention training: sex differences in types of stressors, coping and training effects. *Stress and Health*, 17, p. 207–218.
11. Benschop, Y., Doorewaard, H. (2012). Gender subtext revisited. Equality, *Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31 (3), p. 225 - 235.
12. Bernardin, H. J. (2006). *Human Resource Management: an Experimental Approach*. Boston: McGraw-Hill/Irwin.
13. Blaug R., Kenyon A., Lekhi R. (2007) *Stress at Work*. A report prepared for The Work Foundation's Principal Partners. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-03-02]. Prieiga per internetą: http://www.theworkfoundation.com/assets/docs/publications/69_stress_at_work.pdf
14. Bubelienė, D. (2010). *Mokymo profesinis stresas ir jo redukavimo prielaidos švietimo vadybos bei edukacinėmis priemonėmis*. Daktaro disertacija. Šiaulių universitetas, Šiauliai.

15. Bubelienė, D., Merkys, G. (2010). Bandytas žvelgti į pedagogų profesinį stresą kompleksiškai: empirinio tyrimo duomenys. *Mokytojų ugdymas: mokslo darbai*, 14, p. 88-102.
16. Bubnys, R., Ruškus, J. (2005). Vadovavimas organizacijoje lytiškumo aspektu. *Socialiniai tyrimai*, 1 (5), p. 52-60.
17. Bulotaitė L., Lapeškienė V. (2006). Mokytojų stresas ir jo įveikimo strategijos. *Pedagogika*, 84, p. 48-52.
18. Bulotaitė, L.; Gailienė, D.; Sturlienė, N. (2002). *Psichikos sveikatos prielaidos*. Šiauliai K.J.Vasiliausko įm., p. 107.
19. Burgess, Z., Burke, R. J., Oberklaid, F. (2006). Workaholism among Australian psychologists: gender differences. *Equal Opportunities International*, 25 (1), p. 48 – 59.
20. Carr, J., Kelley, B., Keaton, R., Albrecht, Ch. (2011). Getting to grips with stress in the workplace. Strategies for promoting a healthier, more productive environment. *Human resource management international digest*, 19 (4), p. 32-38.
21. Caudell, K.A. & Gallucci, B.B. (1995). Neuroendocrine and immunological responses of women to stress. *Western Journal of Nursing Research*, 17, p. 672-692
22. Chang, K., Lu, L. (2007). Characteristics of organizational culture, stressors and wellbeing: The case of Taiwanese organizations. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (6) p. 549 – 568.
23. Chelariu, C., Stump, R. (2011). A study of work-family conflict, family-work conflict and the contingent effect of self-efficacy of retail salespeople in a transitional economy. *European Journal of Marketing*, 45 (11/12), p.1660 – 1679.
24. Chen, J. C., Silverthorne, C., Hung, Y. (2006). Organization communication, job stress, organizational commitment, and job performance of accounting professionals in Taiwan and America. *Leadership & Organization Development Journal*, 27 (4), p. 242 – 249.
25. Chmiel, N. (2005). *Darbo ir organizacijos psichologija*. Kaunas: Poligrafija ir informatika. 479 p.
26. Clarke, Sh., Cooper, C. L. (2004). *Managing the Risk of Workplace Stress*. London: Routledge Taylor & Francis Group. 196 p.
27. Conway, A. M. (2005). Girls, aggression and emotion regulation. *American Journal of Orthopsychiatry*, 75, p. 334-339.
28. Cook C. W., Hunsaker P. L. (2001). *Management and Organizational Behavior*. New York: The McGraw-Hill Companies.
29. Cox T. (2000). *Research on work-related stress*. Luxemburg.
30. Cox, T., Griffiths, A., Rial-Gonzalez, E. (2002). *Research on Work-related Stress*. Luxemburg: Official Publications of the European Communities. 169 p.

31. Cranwell-Ward, J., Abbey, A. (2005). *Organizational stress*. Hampshire, Palgrave Macmillan. 274 p.
32. Cunningham, J.B., Lischeron, J, Koh, H.C., Farrier, M. (2004). A cybernetic framework linking personality and other variables in understanding general health. *Personnel Review*, 33 (1), p. 55 – 80.
33. Čaikiniienė, I. (2009). Tyrimo „Streso rizikos veiksniai įtakojantys žmogaus sveikatą“ analizė. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-02-16]. Prieiga per internetą: <http://www.panevezysvsb.lt/db/33/file/tyrimo%20ataskaita.pdf>
34. Čekanavičius, V., Murauskas, G. (2001). *Statistika ir jos taikymai*. I. Vilnius: TEV.
35. D’Amato, A. and Herzfeldt, R. (2008). Learning orientation, organizational commitment and talent retention across generations. *Journal of Managerial Psychology*, 23 (8), p. 929-53.
36. Denny, M., Wells, J., Cunningham, J. (2011). Assessing psychosocial work-related stress across five European countries: implications for workforce development. *The Journal of Mental Health Training, Education and Practice*, 6 (2), p. 93 – 103.
37. Diržytė, A., Patapas, A., Mikelionytė, R. (2010). Viešojo ir privačiojo sektorių vadovų darbo motyvacijos ypatumai. *Viešoji politika ir administravimas*, 34, p. 122–138.
38. Dubauskas, G. (2006). *Organizacijos elgsena*. Vilnius: Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija, p. 162.
39. Edwards, J.A., Guppy, A., Cockerton, T. (2007) . A longitudinal study exploring the relationships between occupational stressors, non-work stressors, and work performance. *Work and Stress*, 21 (2), p. 99-116.
40. Farber, B. A. (1991). In: *Crisis in Education. Stress and Burnout in the American Teacher*. Farber BA, editor. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, p. 72–97.
41. Forgas, J.P. (2000). Managing moods: toward a dual – process theory of spontaneous mood regulation. *Psychological Inquiry*, 11, p. 172-177.
42. Fotinatos-Ventouratos, R., Cooper, C. (2005). The role of gender and social class in work stress. *Journal of Managerial Psychology*, 20 (1), p. 14 – 23
43. Furnham A., (2005). *The psychology of behaviour at work: the individual in the organization*, London: Psychology Press, p. 821.
44. Gellert, F. J., Schalk, R. (2012). Age-related attitudes: the influence on relationships and performance at work. *Journal of Health Organization and Management*, 26 (1), p. 98 - 117.
45. Gerber, G.L. (2009). Status and the gender stereotyped personality traits: toward an integration. *Sex Roles* , 61, p. 297-316.

46. Germanavičiūtė, J. (2002). Moters įvaizdžio kategorijų raiška Lietuvos dienraščiuose. Lyčių studijų centras. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-05-01]. Prieiga per internetą: <http://www.lsc.vu.lt/assets/leidiniai/indexb688.html?show_content_id=561>. *gydytojas*, 10, 472–476.
47. Gyllesten K., Palmer S. (2005), The role of gender in workplace stress: A critical literature review. *Health Education Journal*, 64 (3), p. 271-288.
48. Glumbakaitė, E., Kalibatas, J., Kanapeckienė, V., Mikutienė, D. (2007). Pirminės sveikatos priežiūros centruose dirbančių slaugytojų streso ir psichologinių reikalavimų darbe sąsajos su streso pasekmėmis. *Gerontologija*, 8 (1), p. 31–38.
49. Grakauskas Ž., Valickas G., (2006). Streso įveikos klausimynas: keturių faktorių modelio taikymas. *Psichologija*, 33, p. 64-75.
50. Grakauskas, Ž. (2004). Stresas ir elgesio savireguliacija: teorinės sąveikos problemos. *Psichologija*, 29, p. 74–87.
51. Greenberg, J., Baron, R.A. (2003). Behavior in organizations (8th ed.). Harlow: Prentice Hall, 775 p.
52. Grigas, R. (1995). *Tautos likimas: sociologinė apybraiža*. Vilnius: Rosma. 145 p.
53. Hamwi, G. A., Rutherford, B. N., Boles, J. S. (2011). Reducing emotional exhaustion and increasing organizational support. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 26 (1), p. 4–13.
54. Hernández, B., Jiménez, J., Martín, J. M. (2011). Age, gender and income: do they really moderate online shopping behaviour? *Online Information Review*, 35 (1), p. 113 – 133.
55. Hochwarter A., Rogers L. M. Summers J. K., Meurs J. A., Perrewe P. L., Ferris G. R. (2009) Emerald Article: Personal control antidotes to the strain consequences of generational conflict as a stressor: A two-study constructive replication and extension. *Career Development International*, 14 (5), p. 465-486.
56. Houston, D.J. (2000). Public-Service motivation: A Multivariate test. *Journal of Public Administration Research and Theory*, p. 713-727.
57. Ilmarinen, J. (2012). Vyresnių žmonių aktyvumo skatinimas darbo vietoje. Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-05-01]. Prieiga per internetą: <<http://osha.europa.eu/lt/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace>>.
58. Ivancevich, J.M., Matteson, M.T., Freedman, S.M., Philips, J.S. (1990). Worksite Stress Management Interventions. *American Psychologist*. 45 (2) p. 252-261.
59. Ying-Wen Liang, (2012). The relationships among work values, burnout, and organizational citizenship behaviors: A study from hotel front-line service employees in Taiwan. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24 (2), p. 251 – 268.

60. Jančiauskas, E. (2011). *Žmogiškųjų išteklių vadyba*. Darbuotojų motyvavimas. Vilnius: Generolo Jono Žemaičio Lietuvos Karo Akademija. 115 p.
61. Javtokas, Z., Mačiūnas, E. (2008). Pagyvenusių žmonių sveikatos stiprinimas. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-05-02]. Prieiga per internetą: <http://www.smlpc.lt/media/file/Skyriu_info/Sveikatos_mokymas/Lektura/Pagyvenusiu_zmoniu_s_veikatos_stiprinimas.pdf>.
62. Johns R. (2010). Likert items and scales. SQB Methods Fact Sheet. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-01-24]. Prieiga per internetą: <<http://survey.net.ac.uk/sqb/datacollection/likertfactsheet.pdf>>.
63. Juodraitis, A. (2004). *Asmenybės adaptacija: kintamųjų sąveika*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
64. Khoury, G., Analoui, F. (2010). How Palestinian managers cope with stress. *Journal of Management Development*, 29 (3), p. 282 – 291.
65. Kimantaitė, R. (2006). Slaugytojų perdegimo sindromas. *Lietuvos bendrosios praktikos*
66. Kirkcaldy, B.D., Trimpop, R.M., Williams, S. (2002) Occupational stress and health outcome among British and German managers. *Journal of Managerial Psychology*, 17 (6), p.491 – 505.
67. Kirshbaum, C., Wust, S. & Hellhammer, D. (1992). Consistent sex differences in cortisol responses to psychological stress. *Psychosomatic Medicine*, 54, p. 648-657.
68. Kivamaki, M., Paivi, L. A., Ritva, L., Hilka (2002). Work stress and risk of cardiovascular mortality: prospective cohort study of industrial employees. Interaktyvus. Žiūrėta [Prieiga per internetą]:
69. Klassen R. M., Chiu M. M. (2010). Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress. *Journal of Educational Psychology*, 102 (3), p. 741–756.
70. Koslowsky M. and Krausz M. (1993). On the Relationship between Commuting, Stress Symptoms and Attitudinal Measures: A LISREL application. *Journal of Applied Behavioral Science*, 29 (4), p. 485-492.
71. Kulvinskienė, V. R., Bandzienė, A. (2008). Streso darbe ekonominis kontekstas. *Ekonomika*. Nr. 82, p. 75-90.
72. Kutkienė, L. (2006). Pilnų ir nepilnų šeimų 13-18 metų paauglių streso įveikos strategijų ir emocinio intelekto sąsajos. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-02-11]. Prieiga per internetą: <<http://www.biblioteka.vpu.lt/pedagogika/PDF/2006/84/k135-140.pdf>>
73. Lapė, J. (2003). *Psichologijos įvadas*. Vilnius: LTU Leidybos centras.

74. LaRocco, J.M., House, J.S., French, J.R.P. (1980). Social Support, Occupational Stress, and Health. *Journal of Health and Social Behavior*. 21, p. 202-218.
75. Lattuch, F., Young, S. (2011). Young professionals' perceptions toward organizational change. *Leadership & Organization Development Journal*, 32 (6), p. 605 – 627.
76. Lazarus, R.; Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Berlin: Springer Publishing. 456 p.
77. Leka S., Griffiths A., Cox T. (2003). *Work Organisation and stress*. United Kingdom: University of Nottingham. 27 p.
78. Leung, M.Y., Liu, A.M.M. and Wong, M.K. (2006), Impact of stress-coping behaviors on estimation performance, *Construction Management and Economics*, 24 (1), p. 55-67.
79. Lienert, G. A., Raatz, U. (1994). *Testaufbau und Testanalyse*. Weinheim: Beltz.
80. Lim, V. K.G., Teo, T. S.H. (1996). Gender differences in occupational stress and coping strategies among IT personnel. *Women In Management Review*, 11 (1), p. 20 – 28.
81. Liukinevičienė, L., Gudzinevičiūtė, O., L. (2001). Pasaulio socialinės geografijos vadovėlių iliustracijų analizė lyčių aspektu. *Lytiškumas ir švietimas: pažiūrų, stereotipų ir ugdymo turinio tyrimai*. Vilnius: Moterų informacijos centras, p. 24-37.
82. Lyon B. L. (2000). Stress, coping, and health: a conceptual overview. *Handbook of Stress, Coping and Health*. Thousand Oaks: Sage, p. 3–26.
83. Mackevičiūtė, I. (2007). *Diskriminuoti negalima integruoti*. Vilnius: Logotipas. 52 p.
84. Martin, P.Y. (2004). Gender as Social Institution. *Social Forces*. 82 (4), p. 1249–1273.
85. Martinaitienė, I., Tamulienė, N., Šileikienė, L. (2008) Evaluation of the factors of organization's climate referring to the example of joint-stock companies UAB „Stronga“ and UAB „Wood“: research of employees' opinion. *Socialiniai tyrimai*. 2 (12), p. 40-51.
86. Masia, U., Pienaar, J. (2011). Unravelling safety compliance in the mining industry: examining the role of work stress, job insecurity, satisfaction and commitment as antecedents. *Journal of Industrial Psychology*, 37 (1), 10 p.
87. Mažeikienė, N. (2001). Moters/lyties tyrinėjimai: nauja socialinių tyrimų kryptis. *Lytiškumas ir švietimas: pažiūrų, stereotipų ir ugdymo turinio tyrimai*. Vilnius: Moterų informacijos centras, p. 8-16.
88. McCormick J., Barnett K. (2011) Teachers' attributions for stress and their relationships with burnout. *International Journal of Educational Management*, 25 (3), p. 278-293.
89. McManus S, S Meltzer, H., Brugha, T., Bebbington, P., Jenkins R. (2008) *Adult psychiatric morbidity in England 2007: Results of household survey*. London: National Centre for Social Research.

90. Medicinos enciklopedija II (M–Ž). (1993). Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidykla. 543 p.
91. Merkys G. Brazienė G. (2011). Radviliškio rajono savivaldybės gyventojų subjektyvios gyvenimo kokybės tyrimas. Išplėstinė tyrimo ataskaita. Kaunas. 160 p.
92. Merkys, G. (1999). Testavimas – socialinių mokslų principas. Metodologinio diskurso projekcija. *Socialiniai mokslai*, 2 (19). p. 7-22.
93. Merkys, G. Purvaneckienė, G., Ruškus, J., Kazlauskienė, I. (2000). Lytiškumo stereotipų raiška Lietuvos mokytojų ir mokinių populiacijose: apklausos raštu duomenys. *Lytiškumas ir švietimas: pažiūrų, stereotipų ir ugdymo turinio dokumentų tyrimai*. p. 69-107.
94. Merkys, G., Beniušienė, I., Dromantas, M., Kalinauskaitė, R., Vveinhardt, J. (2005). Organisational Climate test for Lithuaniana Work Organizations: validations and Correlation with Team Work Test. *Socialiniai mokslai*, 3(49), p. 39–51.
95. Merkys, G., Urbonaitė-Šlyžiuvienė, D., Vaitkevičius, S. (2004). Užsakomųjų tyrimų ataskaitos rengimas: švietimo ir mokslo ministerijos rekomendacijos tyrėjams. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-01-24]. Prieiga per internetą: <http://www.smm.lt/svietimo_bukle/docs/SMM_Rekomendacijos_tyrejams_050110.doc>
96. Mikalajūnienė, L. (2006). Stresas darbe ir jo pasekmės. Parengtas pagal Vokietijos patirtį. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-03-24]. Prieiga per internetą: http://www.profsajunga.org/index.php?view=article&catid=37%3Aaktualijos&id=148%3Astresas-darbo-vietoje-ir-jo-pasekms&format=pdf&option=com_content&Itemid=1
97. Mikutavičienė, I., Merkys, G. (2010). Slaugytojų profesinio streso raiškos ypatumai. *Sveikatos mokslai*, 6 (72), p. 3742-3750.
98. Moorehead, G. (2003). *Organizational Behavior: Managing People & Organizations*. Boston: Houghton Mifflin. 662 p.
99. Mroczek D. K., Almeida M. D. (2004). The Effect of Daily Stress, Personality, and Age on Daily Negative Affect. *Journal of Personality*, 72 (2), p. 355-378.
100. Nishitani N., Sakakibara H. (2010) Job Stress Factors, Stress Response, and Social Support in Association with Insomnia of Japanese Male Workers. *Industrial Health*, 48, p. 178–184.
101. Nobile, J., McCormick, J. (2010). Occupational stress of Catholic primary school staff: a study of biographical differences. *International Journal of Educational Management*, 24 (6), p. 492 – 506.
102. Nurmela K., Leetmaa R. (2010) Young people entering labour market in Estonia. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-05-02]. Prieiga per internetą: <<http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reports/Estonia-YoungPeopleEnteringLabMkt.pdf>>.

103. Olaitan. O. L. (2009). Prevalence of job stress among primary school teachers in South West, Nigeria. *African Journal of Microbiology Research*, 3 (8) pp. 339-342.
104. Ollilainen, A. M. (1999). Gendered processes in self-managing teams: a multiple case study [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-03-24]. Prieiga per internetą: <<http://scholar.lib.vt.edu/theses/available/etd-042199-143559/unrestricted/CH1.pdf>>
105. Pacevičius, J. (2006). Profesinis perdegimas kaip organizacinės elgsenos problema. *Ekonomika ir vadyba: Aktualijos ir perspektyvos*, 2 (7), p.125-129.
106. Pacevičius, J., Vitkovski, M. (2007). Empirinis darbe patiriamų stresų įvertinimas. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos. Nr. 2 (9).p. 197–205.*
107. Pajarskienė, B. (1995). *Stresas darbe ir sveikata*. Vilnius: Higienos institutas.
108. Palmer, S., Cooper, C., Thomas, K. (2001). Model of organizational stress for use within an occupational health education/promotion or wellbeing programme. *Health education Journal*, . 60 (4), p. 378–380.
109. Park J., (2007), Work stress and job performance. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-03-24]. Prieiga per internetą: <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2007112/article/10466-eng.pdf>
110. Pattie, M. (2006). Making a difference in the workplace: Future directions in diversity, IPV, and occupational stress. *Equal Opportunities International*, 25 (3), p. 219 – 223.
111. Paulikas, V. (2010). Stresas turi ir teigiamo poveikio. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-04-12]. Prieiga per internetą: <http://www.sos03.lt/Sveikas_gyvenimas/Psichine_sveikata/Stresas_turi_ir_teigiamo_poveikio>.
112. Petkevičiūtė, N., Kaminskytė, E. (2003). Vadybinė kompetencija: teorija ir praktika- *Pinigų studijos*, Nr.1, p. 65-80.
113. Petkevičiūtė, N., Saudargaitė, A. (2006). Moterų streso ypatumai skirtingo tipo organizacijose. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*. 39, p. 189-201.
114. Pikūnas, J., Palujanskienė, A. (2005). *Stresas: atpažinimas ir įveikimas*. Kaunas: Pasaulio lietuvių centras.
115. Polaris Marketing Research Inc. (2012). Study Shows: Sources of Stress Greatly Differ by Gender. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-03-02]. Prieiga per internetą: <<http://scholar.lib.vt.edu/theses/available/etd-042199-143559/unrestricted/CH1.pdf>>
116. Posthuma, R., Champion, M. (2009). Age stereotypes in the workplace: common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 35, p. 158-88.
117. Priola, V., (2004). Gender and feminine identities - women as managers in a UK academic institution. *Women In Management Review*, 19 (8), p. 421 – 430.
118. Pruskus V. (2009). Smurtas prieš mokytojus bendrojo lavnimo mokykloje: atsiradimo požastys, raiškos formos ir pasėkmės. *Santalka. Filologija. Edukologija*, 2009, 17 (4), p. 44-51.

119. Pūkėnas, K. (2009). *Kokybinių duomenų analizė SPSS programa*. Kaunas: LKKA, p. 93.
120. Purvaneckas, A., Purvaneckienė, G. (2001). Moteris Lietuvos visuomenėje: palyginamoji analizė. Vilnius: Danielius. 147 p.
121. Purvaneckienė G. (2011) Lytiškumo formavimasis ir kultūrinė aplinka: mokinių požiūris. *Acta Paedagogica Vilnensia*, 26, p. 22-34.
122. Purvaneckienė, G. (1999). Moterys Lietuvos visuomenėje. Vilnius. Statistikos departamentas.
123. Reingardienė, J. (2004). Moterų karjeros ir šeimos dilemos. *Sociologija, Mintis ir veiksmai*, 1, p. 59-72.
124. Richmond, A. and Skitmore, M. (2006). Stress and coping: a study of project managers in a large. ICT organisation. *Project Management Journal*, 37 (5), p. 5-16.
125. Robbins, S. P. (2003). *Organizacinės elgsenos pagrindai*. Kaunas: Poligrafija ir informatika. 324 p.
126. Robbins, S.P., Judge, T.A. (2007). *Organizational behavior* (12th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
127. Ronen, S., Pines, A. M. (2008), Gender differences in engineers' burnout. *Equal Opportunities International*, 27 (8), p. 677 – 691.
128. Sajienė L. Zaksaitė S. (2007). Profesinės mokyklos statusas visuomenėje ir jį sąlygojantys veiksniai. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 14, p. 88-101.
129. Sliskovic A., Maslic D. (2011) Work stress among university teachers: gender and position differences. *Arh Hig Rada Toksikol*, 62, p. 299-307.
130. Smith A. L. (2011) Gender and Workaholism: A Study of New Zealand Academics. [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-24]. Prieiga per internetą <<http://researcharchive.vuw.ac.nz/handle/10063/1918?show=full>>.
131. Smith, M., Jaffe-Gill, E. M. A., Segal, J., Segal, R. (2008). *Preventing Burnout Signs, Symptoms, Causes, and Coping Strategies*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-03-24]. Prieiga per internetą: <http://www.helpguide.org/mental/burnout_signs_symptoms.htm#prevention>.
132. Solli-Sæther, H. (2011). Transplants' role stress and work outcome in IT outsourcing relationships. *Industrial Management & Data Systems*, 111 (2), p. 227-245.
133. Stundžė, L. (2009). Lytis ir organizacija: komunikacinis aspektas. *Informacijos mokslai*, 49, p. 99-117.
134. Stutzer, A., Frey, B. S. (2008). Stress that Doesn't Pay: The Commuting Paradox. *Journal of Economics*, 110 (2), p. 339–366.

135. Šimanskienė, L. (2006). Lyčių skirtumai valdymo procese: mitas ar tikrovė? *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*. 40, p. 163-178.
136. Thong, J. and Yap, C.-S. (2000). Information systems and occupational stress: a theoretical framework. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-01-24]. Prieiga per internetą <http://ideas.repec.org/a/eee/jomega/v28y2000i6p681-692.html>
137. Urbonienė A., Stanišauskienė V. (2006). Karjeros sampratos erdvė: lyčių aspektas. *Lyčių studijos ir tyrimai : teminis straipsnių rinkinys*. Šiauliai : Šiaulių universiteto leidykla. 2, p. 97-102.
138. Ustlaitė, S., (2001). *Paauglių lytiškumo raiška ir jos psichopedagoginės korekcijos prielaidos. Daktaro disertacijos santrauka*. Vilniaus pedagoginis universitetas, Vilnius.
139. Vakola, M., Nikolaou, I. (2005). Attitudes towards organizational change: What is the role of employees' stress and commitment? *Employee Relations*, 27 (2), p. 160–174.
140. Valackienė, A. (2002). Moterų stresai darbo aplinkoje: jų identifikavimas socialinių tinklų ir asmenybės saviraiškos aspektu. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*. 20, p. 223-236.
141. Valackienė, A. (2004). *Sociologinis tyrimas*. Kaunas: Technologija. 151 p.
142. Valstybinė darbo inspekcija (2002). Stresas darbe. Praktiniai patarimai. Vilnius: UAB Pozicija.
143. Vencloviėnė, J. (2008). Statistiniai metodai aplinkotyroje. Kaunas. 225 p.
144. Wallace, M. L., Kosmala-Anderson, J. (2007) Gender Differences In The Psychosomatic Reactions of Students Subjected To Examination Stress. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 12 (2), p. 325-348.
145. Westman, M. (2001) . Stress and Strain Crossover. *Human Relations*, 54, p. 717–751.
146. Želvys, R. (2003). *Švietimo organizacijų vadyba*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
147. Žukauskienė I. (2008) Naujų darbuotojų kaita: ryšys su organizacine socializacija. *Organizacijų vadyba: Sisteminiai tyrimai*, 48, p. 153-169.
148. Župerkienė, E. (2009). Vadovų gebėjimas valdyti darbe kylantį stresą. *Verslas, vadyba ir studijos 2009: mokslo darbai*. p. 312-325.

PRIEDAI

„Vadovas ir darbinis stresas“ anketos pavyzdys

ŠIS TYRIMAS GINA VADOVŲ INTERESUS

ANKETA

„VADOVAS IR DARBINIS STRESAS“

Darbininkas išjungia stakles ir paprastai darbo rūpesčius laikinai pamiršta. Vadovas rūpesčius dažnai parsineša į šeimą, į savaitgalį. Vadovų negina jokia profsąjunga, nors vadovas yra toks pat žmogus ir toks pat darbuotojas. Tik jo klaidos kaina visais atžvilgiais yra labai didelė. Kuo aukštesnio lygio vadovas, tuo daugiau atsakomybės, tuo daugiau streso. Šiuo tyrimu norima prisidėti prie to, kad Lietuvos įmonių ir jos padalinių vadovai turėtų tokią darbo aplinką ir tokį krūvį, kurie tausotų sveikatą, neleistų perdegti ar palūžti.



Mieli Vadovai,

Šioje anketoje yra klausimų, atspindinčių ne itin malonius dalykus. Taip yra todėl, kad tiriamo vadovų darbinį STRESĄ ir NUOVARGĮ. Anketoje nėra „teisingų“ ar „neteisingų“ atsakymų. Tiesiog reikia pareikšti savo nuomonę. Kai perskaitytė klausimą, pirmas atsakymas, kuris Jums išplaukia, paprastai ir yra pats tinkamiausias.

MUMS JŪSŲ NUOMONĖ LABAI SVARBI!

Anketą užpildysite per 30 minučių

ANONIMIŠKUMĄ garantuojame, nei VARDŲ, nei PAVARDĖS nurodyti NEREIKIA. Anketos duomenys bus apdorojami bendroje statistinėje atsakymų masėje. Netgi konkreti institucija niekur nebus nurodoma, kadangi tyrėjus domina bendra situacija Lietuvoje. Anketa skirta tik vadovams, jos neturėtų pildyti klientai, kiti darbuotojai, specialistai.

Jūs apklausti gali prireikti keletą kartų, tad norėdami išsaugoti Jūsų asmens ANONIMIŠKUMĄ, prašome pagal nurodytą taisyklę susikurti savo kodą.

Įrašykite pirmąsias dvi vietas, kurioje gimėte, pavadinimo raides. Pvz., jei gimėte JONAVOJE, rašykite JO	→			KODAS
Įrašykite pirmąsias dvi mamos (globėjos, auklėtojos) vardo raides. Pvz., jei ji IRENA, tai rašykite IR	→			
Įrašykite mamos (globėjos, auklėtojos) gimimo mėnesį ir dieną. Pvz., jei ji gimė sausio 15 d., rašykite 01 15	→			

Pastaba: jei kokių nors duomenų neturite, vietų pavadinimo ar vardo raidžių rašykite XX, o vietų gimimo datos – 00.

Svarbu anketą užpildyti iki galo, atsakyti į kiekvieną klausimą, kad vėliau anketos netektų išbrokuoti.

DĖKOJAME IR LINKIME SĖKMĖS!

Anketos autoriai vienodal gerbia abiejų lyčių atstovus. Tiesiog paprastumo dėlei visur vartojama vyriška gimtinė.
Tyrimą atliktą prof.habil.dr. Gediminas MERKYS. Su tyrimo organizatoriais galite susisiekti telefonui: 8 618 50901

Toliau bus pateikti teiginiai, kurie atspindi vadovo darbo krūvio aspektus, vadovo savijautą darbe, vadovo stresą bei darbinį nuovargį. Reikia atsakyti, ar sutinkate/nesutinkate su teiginiu. Atsakymas žymimas užbraukiant skrituliuką. Kuo didesnį skrituliuką pažymite, tuo labiau pritariate teiginiui. Jei pažymite patį mažiausią skrituliuką, vadinasi, visiškai nesutinkate su teiginiu (žr. atsakymų žymėjimo pavyzdį).

PAVYZDYS

Visiškai nesutinku	Lyg ir nesutinku	Nežinau, sunku apsispręsti	Lyg ir sutinku	Visiškai sutinku
●	●	●	●	●

AR SUTINKATE SU ŠIAIS TEIGINIAIS?

	Visiškai nesutinku	Visiškai sutinku
Kai kurie kolegos nuolat tarpusavyje pykstasi	● ● ● ● ●	● ● ● ● ●
Atlyginimas neatitinka keliamų reikalavimų	● ● ● ● ●	● ● ● ● ●
Darbas – tai gyvenimo atgaiva	● ● ● ● ●	● ● ● ● ●

O dabar žymėkite JŪS! SĖKMĖS! Įvertinkite KIEKVIENĄ žemiau pateiktą teiginį!

1. Apie organizacijos ir padalinių vadovų darbo krūvį

AR SUTINKATE?	Visiškai nesutinku	Visiškai sutinku
Greta pagrindinio darbo mūsų organizacijoje vadovui tenka atlikti begalę ir kitų darbų, laikinų įpareigojimų	● ● ● ● ●	● ● ● ● ●
Kaip ten bebūtų, aš susitvarkau ir su pagrindiniu darbo krūviu, ir su papildomais įpareigojimais	● ● ● ● ●	● ● ● ● ●
Yra daug darbų, kuriuos tenka organizacijoje atlikti vienu metu, tai mus labai išvargina	● ● ● ● ●	● ● ● ● ●
Nuolat slegia griežtai patvirtinti terminai, kada reikia pabaigti ir priduoti darbus	● ● ● ● ●	● ● ● ● ●
Kai užgriūva tiek rutininių darbų vienu metu, nebelieka jėgų pakankamai dėmesio skirti tam, kas vadovui turi būti visų svarbiausia - strategijai	● ● ● ● ●	● ● ● ● ●
Visi keikia biurokratiją ir popierizmą, tačiau mūsų įmonėje popierių tik daugėja	● ● ● ● ●	● ● ● ● ●

Tyrime naudotų statistinių rodiklių paaiškinimai

Rodiklio žymuo ir pavadinimas	Rodiklio paaiškinimas
<i>N - atsakiusiųjų skaičius.</i>	Dydis N kaip parodo tą tiriamųjų skaičių, kuris atsakė į konkretų klausimą ir nuo kokio skaičiaus buvo skaičiuojami statistiniai rodikliai - procentai, vidurkis ir pan.
<i>M - įverčio aritmetinis vidurkis (Mean).</i>	Aritmetinis vidurkis (M) - gaunamas sudedant visus įverčius ir padalinant juos į \square atsakiusiųjų skaičiaus. Tyrime vidurkis teoriškai galėjo svyruoti nuo 1 iki 5 balų. Balui 3 tenka formalus skalės vidurys.
<i>p arba α (statistinio reikšmingumo lygmuo arba statistinės paklaidos tikimybė)</i>	Statistinės paklaidos tikimybės p kritinė riba parodo, koks yra leistinas statistinių sprendimų paklaidos dydis. Visi statistiniai sprendimai, netenkinantys sąlygos $p \leq 0,01$, šiame tyrime buvo traktuojami kaip nepagrįsti. Kitaip tariant, tyrime buvo užsibrėžta ne didesnė nei 1% leistina statistinių sprendimų paklaida. Leistinos statistinės paklaidos dydį užsibrėžia pats tyrinėtojas. Kartais vietoje p nurodomas statistinio reikšmingumo lygmuo α . Šiame tyrime minėto rodiklio maksimaliai leistina kritinė riba pasirinkta $\alpha = 0,01$ (1%).
<i>Z- įverčio vidurkis (z-score)</i>	Tai įprasta ir statistikoje visuotinai taikoma normavimo skalė, kurioje vidurkis visuomet yra lygus 0, o standartinis nuokrypis yra lygus 1. \square Tokia skalė gaunama vadinamuosius „žalius balus“ specialios formulės pagalba transformuojant į standartinio normaliojo skirstinio Z-skalę. Teigiami Z-įverčiai rodo nuokrypį nuo normavimo vidurkio į palankių vertinimų sritį, o atitinkamai neigiami Z-įverčiai rodo nuokrypį į nepalankių vertinimų sritį. Šiame tyrime teigiami Z-įverčiai naudojami darbinio streso raiškai palyginti amžiaus ir lyties grupėse. Tyrime teigiami Z-įverčiai rodo stipresnę darbinio streso raišką, o neigiami - silpnesnę.
<i>SD - Standartinis nuokrypis</i>	Standartinis nuokrypis (SD) yra matuojamo požymio sklaidos matas, parodantis, kaip stipriai pavienės požymio reikšmės svyruoja apie vidurkį. Kuo SD reikšmė mažesnė, tuo apklaustųjų nuomonė nagrinėjamu klausimu yra vieningesnė.
<i>F - Fišerio kriterijus</i>	Fišerio kriterijus naudojamas tikrinant dviejų imčių dispersijų lygybę. Fišerio kriterijus yra taikomas esant nepriklausomoms ir normuotoms imtims.
<i>t - Stjudento t kriterijus</i>	Naudojamas lyginant nepriklausomų kintamųjų, stebimų dviejose populiacijose, vidurkius
<i>SE- standartinė paklaida</i>	Taikoma vidurkio pasikliautinajam intervalui bei kitoms statistikoms apskaičiuoti. Kuo standartinė paklaida didesnė, tuo imčių vidurkiai labiau išsibarstę (nutolę) apie populiacijos vidurkį. Didėjant N, standartinė vidurkio paklaida nyksta.
<i>Pasikliaujamasis intervalas</i>	Parodo tikimybę, kad tam tikro populiacijos požymio reikšmė yra tam tikrose konkrečiose ribose.

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis Čekanavičius, V., Murauskas, G. (2001). *Statistika ir jos taikymai*. I. Vilnius: TEV;

Valackienė, A. (2004). *Sociologinis tyrimas*. Kaunas: Technologija. 151 p;

Vencloviene, J. (2008). *Statistiniai metodai aplinkotyroje*. Kaunas. 225 p.

Dimensijų „Savijauta atėjus į darbą ar užsibuvus ilgiau darbe (simptomai)“ ir „Apie sveikatą“ indikatoriai

DIMENSIJA	INDIKATORIAI
SAVIJAUTA ATĖJUS Į DARBĄ AR UŽSIBUVUS ILGIAU DARBE (SIMPTOMAI)	Skausmas širdies plote
	Širdies permušimai
	Ėda rėmuo
	Padidintas prakaitavimas
	Trūksta oro, dusimas
	Padidintas kraujospūdis
	Nugaros skausmai
	Galvos skausmas
	Sutrinka virškinimas ir žarnyno veikla
	Galvos svaigimas
	Slopinimas, mieguistumas, apatija
	Padidėjęs dirglumas
	Staigus nuotaikų svyravimas
	Skauda sąnarius, tirpsta galūnės
	Dingsta noras valgyti, nėra apetito
	Sunku susikaupti, išlaikyti dėmesį
	Nerimo ir panikos priepuoliai
	Atsiranda padidintas noras valgyti, užkandžiauti
Nukritęs kraujospūdis	
Kita (įrašykite)	
APIE SVEIKATĄ	Mano sveikata tiesiog puiki
	Sergu chroniška ligą (ligomis)
	Esu patyręs sudėtingą chirurginę operaciją (operacijas)
	Man nuolat tenka gerti receptinius vaistus
	Turiu sveikatos sutrikimu, bet laimei jie nėra dideli
	Esu ilgesnį laiką gulėjęs ligoninėje, ilgai gydėsis sanatorijoje
	Nuolatos jaučiu nerimą dėl savo sveikatos būklės
	Jaučiu didelę baimę, kad galiu netekti darbingumo, kad teks gyventi iš invalidumo pensijos
	Sergu labai sunkia liga
	Kenčiu nuo įvairių sveikatos sutrikimų, kurie trukdo atsiduoti profesijai pilnu pajėgumu
	Tenka nuolat kovoti už savo sveikatą
	Vis prastėjanti sveikata varo į neviltį, kenčiu nuo skausmo sindoromo
	Mano sveikatos būklė jau riboja mano darbingumą ir karjeros galimybes

Dimensijų „Vadovo (pedagogo, slaugytojo) prestižas“ ir „Savivertė“ indikatoriai

DIMENSIJA	INDIKATORIAI
VADOVO PRESTIŽAS	Kartais rimtesnėje kompanijoje vengiu prisipažinti, kad esu padalinio vadovas (pedagogas, slaugytojas)
	Mano artimieji didžiuojasi tuo, kad esu vadovas (pedagogas, slaugytojas)
	Man kelia susirūpinimą tai, kad vadovai (pedagogai, slaugytojai) vis labiau praranda autoritetą, prestižą ir palankų įvaizdį
	Iš aplinkos dažnokai sulaukiu pašaipių replikų vien dėl to, kad esu vadovas (pedagogas, slaugytojas)
	Žeidžia ir netgi erzina tai, kad žiniasklaidoje nepelnytai kuriamas prastas vadovo (pedagogo, slaugytojo) įvaizdis
SAVIVERTĖ	Organizacijoje man sekasi prastai
	Tai , kad užimu vadovaujamas pozicijas (esu pedagogas, esu slaugytojas), buvo didelė klaida
	Dauguma kolegų savo profesiniais pasiekimais ženkliai mane aplenkia
	Savo profesiniais pasiekimais aš tikrai viršiju reikalavimus, kurie paprastai keliami „vidutiniam“ vadovui (pedagogui, slaugytojui)
	Manau, kad savo padalinyje esu pajėgus įveikti visas iškylančias problemas
	Apskritai aš neturiu sunkumu su pavaldiniais ir klientais
	Dabartinėje organizacijoje aš galiu darbuotis sėkmingai
	Dėl savo kaip vadovo (pedagogo, slaugytojo) gabumu man netenka patirti nepilnavertiškumo
	Aš galiu spręsti ir sunkias problemas
	Baiminuosi, kad neužtenka vadybinių (profesinių) gabumų dirbti probleminėse/konflikto situacijose
	Aš manau, kad man netrūksta savybių būti vadovu (pedagogu, slaugytoju)
	Manau, kad aš pakankamai gerai pasirengęs vadovavimo (profesijos) sunkumams
	Kiek teko pastebėti, kolegų laiko mane geru vadovu (pedagogu, slaugytoju)
Kolegų, klientų, pavaldinių kalbos ir replikos mane dažnokai išmuša iš vėžių	

Studento (t-testo rezultatai) pedagogų imtyje

DIMENSIJOS	Lytis	N	Z-įverčių vidurkiai	Reikšmingumas (p)	t kriterijus	Z-įverčių vidurkių skirtumas
Stresas dėl didelio darbo krūvio	Vyras	87	0,15	0,649	-0,46	-0,04
	Moteris	837	0,19			
Prasta savijauta darbo vietoje	Vyras	78	-0,04	0,384	-0,87	-0,11
	Moteris	805	0,07			
Nekomfortiška, bloga darbo vietos mikroaplinka	Vyras	80	0,29	0,009	2,62	0,29
	Moteris	790	0,00			
Sudėtingas, nemalonus atvykimas į darbą	Vyras	86	0,03	0,792	0,26	0,03
	Moteris	863	0,00			
Netinkama darbo aplinka, netinkamas darbinės veiklos materialinis aprūpinimas	Vyras	85	-0,01	0,209	1,26	0,13
	Moteris	848	-0,15			
Blogi tarpusavio santykiai ir psichologinis klimatas	Vyras	82	0,06	0,334	0,97	0,11
	Moteris	827	-0,04			
Bloga informacijos sklaida ir komunikacija	Vyras	87	-0,01	0,341	0,95	0,10
	Moteris	856	-0,12			
Iniciatyvos slopinimas organizacijoje	Vyras	84	0,03	0,625	0,49	0,05
	Moteris	851	-0,02			
Priešiskumas inovacijoms ir pokyčiams	Vyras	86	0,33	0,108	1,61	0,17
	Moteris	860	0,16			
Stresas dėl šeimos ir privačios aplinkos	Vyras	84	0,19	0,491	0,69	0,06
	Moteris	856	0,12			
Nerimas prarasti darbo vietą, diskomfortas dėl nepritekliaus	Vyras	82	0,24	0,071	1,81	0,20
	Moteris	832	0,04			
Bendras socialinis pesimizmas	Vyras	86	0,10	0,539	-0,61	-0,06
	Moteris	855	0,15			
Stresas dėl blogos sveikatos	Vyras	86	-0,23	0,020	-2,37	-0,20
	Moteris	838	-0,03			
Stresą rodantys psichosomatiniai simptomai	Vyras	79	-0,42	0,001	-3,31	-0,34
	Moteris	791	-0,08			
Stresas dėl pasitenkinimo darbu stokos	Vyras	76	0,17	0,299	1,04	0,11
	Moteris	822	0,06			
Diskomfortas dėl menko profesijos prestižo	Vyras	85	0,18	0,685	0,34	0,03
	Moteris	850	0,15			
Stresas dėl prastos savivertės	Vyras	77	0,10	0,568	0,57	0,05
	Moteris	831	0,05			

Studento (t-testo rezultatai) vadovų imtyje

DIMENSIJOS	Lytis	N	Z-įverčių vidurkiai	Reikšmingumas (p)	t kriterijus	Z-įverčių vidurkių skirtumas																																																																																																																																																												
Stresas dėl didelio darbo krūvio	Vyras	36	-0,59	0,096	0,05	0,01																																																																																																																																																												
	Moteris	13	-0,61				Prasta savijauta darbo vietoje	Vyras	37	-0,48	0,650	0,46	0,13	Moteris	13	-0,60	Nekomfortiška, bloga darbo vietos mikroaplinka	Vyras	10	-1,37	0,722	0,37	0,53	Moteris	4	-1,90	Sudėtingas, nemalonus atvykimas į darbą	Vyras	39	-0,87	0,040	2,17	0,44	Moteris	14	-1,31	Netinkama darbo aplinka, netinkamas darbinės veiklos materialinis aprūpinimas	Vyras	39	-0,40	0,105	1,65	0,65	Moteris	14	-1,06	Blogi tarpusavio santykiai ir psichologinis klimatas	Vyras	38	-0,94	0,224	1,23	0,48	Moteris	14	-1,42	Bloga informacijos sklaida ir komunikacija	Vyras	38	-0,16	0,117	1,60	0,51	Moteris	14	-0,67	Iniciatyvos slopinimas organizacijoje	Vyras	38	-0,57	0,021	2,39	0,83	Moteris	14	-1,40	Priešiškumas inovacijoms ir pokyčiams	Vyras	39	-1,20	0,155	1,44	0,35	Moteris	13	-1,55	Stresas dėl šeimos ir privačios aplinkos	Vyras	39	-1,98	0,796	-0,26	-0,12	Moteris	14	-1,86	Nerimas prarasti darbo vietą, diskomfortas dėl nepritekliaus	Vyras	38	-1,38	0,869	-0,17	-0,04	Moteris	13	-1,34	Bendras socialinis pesimizmas	Vyras	38	-0,77	0,794	-0,26	-0,09	Moteris	13	-0,68	Stresas dėl blogos sveikatos	Vyras	38	-0,43	0,007	2,80	0,62	Moteris	14	-1,04	Stresą rodantys psichosomatiniai simptomai	Vyras	36	-0,60	0,529	0,63	0,15	Moteris	14	-0,74	Stresas dėl pasitenkinimo darbu stokos	Vyras	36	-0,98	0,032	2,21	1,05	Moteris	14	-2,04	Diskomfortas dėl menko profesijos prestižo	Vyras	38	-1,68	0,094	1,71	0,52	Moteris	14	-2,21	Stresas dėl prastos savivertės	Vyras	37	-1,99	0,247	1,17
Prasta savijauta darbo vietoje	Vyras	37	-0,48	0,650	0,46	0,13																																																																																																																																																												
	Moteris	13	-0,60				Nekomfortiška, bloga darbo vietos mikroaplinka	Vyras	10	-1,37	0,722	0,37	0,53	Moteris	4	-1,90	Sudėtingas, nemalonus atvykimas į darbą	Vyras	39	-0,87	0,040	2,17	0,44	Moteris	14	-1,31	Netinkama darbo aplinka, netinkamas darbinės veiklos materialinis aprūpinimas	Vyras	39	-0,40	0,105	1,65	0,65	Moteris	14	-1,06	Blogi tarpusavio santykiai ir psichologinis klimatas	Vyras	38	-0,94	0,224	1,23	0,48	Moteris	14	-1,42	Bloga informacijos sklaida ir komunikacija	Vyras	38	-0,16	0,117	1,60	0,51	Moteris	14	-0,67	Iniciatyvos slopinimas organizacijoje	Vyras	38	-0,57	0,021	2,39	0,83	Moteris	14	-1,40	Priešiškumas inovacijoms ir pokyčiams	Vyras	39	-1,20	0,155	1,44	0,35	Moteris	13	-1,55	Stresas dėl šeimos ir privačios aplinkos	Vyras	39	-1,98	0,796	-0,26	-0,12	Moteris	14	-1,86	Nerimas prarasti darbo vietą, diskomfortas dėl nepritekliaus	Vyras	38	-1,38	0,869	-0,17	-0,04	Moteris	13	-1,34	Bendras socialinis pesimizmas	Vyras	38	-0,77	0,794	-0,26	-0,09	Moteris	13	-0,68	Stresas dėl blogos sveikatos	Vyras	38	-0,43	0,007	2,80	0,62	Moteris	14	-1,04	Stresą rodantys psichosomatiniai simptomai	Vyras	36	-0,60	0,529	0,63	0,15	Moteris	14	-0,74	Stresas dėl pasitenkinimo darbu stokos	Vyras	36	-0,98	0,032	2,21	1,05	Moteris	14	-2,04	Diskomfortas dėl menko profesijos prestižo	Vyras	38	-1,68	0,094	1,71	0,52	Moteris	14	-2,21	Stresas dėl prastos savivertės	Vyras	37	-1,99	0,247	1,17	0,58	Moteris	14	-2,58						
Nekomfortiška, bloga darbo vietos mikroaplinka	Vyras	10	-1,37	0,722	0,37	0,53																																																																																																																																																												
	Moteris	4	-1,90				Sudėtingas, nemalonus atvykimas į darbą	Vyras	39	-0,87	0,040	2,17	0,44	Moteris	14	-1,31	Netinkama darbo aplinka, netinkamas darbinės veiklos materialinis aprūpinimas	Vyras	39	-0,40	0,105	1,65	0,65	Moteris	14	-1,06	Blogi tarpusavio santykiai ir psichologinis klimatas	Vyras	38	-0,94	0,224	1,23	0,48	Moteris	14	-1,42	Bloga informacijos sklaida ir komunikacija	Vyras	38	-0,16	0,117	1,60	0,51	Moteris	14	-0,67	Iniciatyvos slopinimas organizacijoje	Vyras	38	-0,57	0,021	2,39	0,83	Moteris	14	-1,40	Priešiškumas inovacijoms ir pokyčiams	Vyras	39	-1,20	0,155	1,44	0,35	Moteris	13	-1,55	Stresas dėl šeimos ir privačios aplinkos	Vyras	39	-1,98	0,796	-0,26	-0,12	Moteris	14	-1,86	Nerimas prarasti darbo vietą, diskomfortas dėl nepritekliaus	Vyras	38	-1,38	0,869	-0,17	-0,04	Moteris	13	-1,34	Bendras socialinis pesimizmas	Vyras	38	-0,77	0,794	-0,26	-0,09	Moteris	13	-0,68	Stresas dėl blogos sveikatos	Vyras	38	-0,43	0,007	2,80	0,62	Moteris	14	-1,04	Stresą rodantys psichosomatiniai simptomai	Vyras	36	-0,60	0,529	0,63	0,15	Moteris	14	-0,74	Stresas dėl pasitenkinimo darbu stokos	Vyras	36	-0,98	0,032	2,21	1,05	Moteris	14	-2,04	Diskomfortas dėl menko profesijos prestižo	Vyras	38	-1,68	0,094	1,71	0,52	Moteris	14	-2,21	Stresas dėl prastos savivertės	Vyras	37	-1,99	0,247	1,17	0,58	Moteris	14	-2,58																
Sudėtingas, nemalonus atvykimas į darbą	Vyras	39	-0,87	0,040	2,17	0,44																																																																																																																																																												
	Moteris	14	-1,31				Netinkama darbo aplinka, netinkamas darbinės veiklos materialinis aprūpinimas	Vyras	39	-0,40	0,105	1,65	0,65	Moteris	14	-1,06	Blogi tarpusavio santykiai ir psichologinis klimatas	Vyras	38	-0,94	0,224	1,23	0,48	Moteris	14	-1,42	Bloga informacijos sklaida ir komunikacija	Vyras	38	-0,16	0,117	1,60	0,51	Moteris	14	-0,67	Iniciatyvos slopinimas organizacijoje	Vyras	38	-0,57	0,021	2,39	0,83	Moteris	14	-1,40	Priešiškumas inovacijoms ir pokyčiams	Vyras	39	-1,20	0,155	1,44	0,35	Moteris	13	-1,55	Stresas dėl šeimos ir privačios aplinkos	Vyras	39	-1,98	0,796	-0,26	-0,12	Moteris	14	-1,86	Nerimas prarasti darbo vietą, diskomfortas dėl nepritekliaus	Vyras	38	-1,38	0,869	-0,17	-0,04	Moteris	13	-1,34	Bendras socialinis pesimizmas	Vyras	38	-0,77	0,794	-0,26	-0,09	Moteris	13	-0,68	Stresas dėl blogos sveikatos	Vyras	38	-0,43	0,007	2,80	0,62	Moteris	14	-1,04	Stresą rodantys psichosomatiniai simptomai	Vyras	36	-0,60	0,529	0,63	0,15	Moteris	14	-0,74	Stresas dėl pasitenkinimo darbu stokos	Vyras	36	-0,98	0,032	2,21	1,05	Moteris	14	-2,04	Diskomfortas dėl menko profesijos prestižo	Vyras	38	-1,68	0,094	1,71	0,52	Moteris	14	-2,21	Stresas dėl prastos savivertės	Vyras	37	-1,99	0,247	1,17	0,58	Moteris	14	-2,58																										
Netinkama darbo aplinka, netinkamas darbinės veiklos materialinis aprūpinimas	Vyras	39	-0,40	0,105	1,65	0,65																																																																																																																																																												
	Moteris	14	-1,06				Blogi tarpusavio santykiai ir psichologinis klimatas	Vyras	38	-0,94	0,224	1,23	0,48	Moteris	14	-1,42	Bloga informacijos sklaida ir komunikacija	Vyras	38	-0,16	0,117	1,60	0,51	Moteris	14	-0,67	Iniciatyvos slopinimas organizacijoje	Vyras	38	-0,57	0,021	2,39	0,83	Moteris	14	-1,40	Priešiškumas inovacijoms ir pokyčiams	Vyras	39	-1,20	0,155	1,44	0,35	Moteris	13	-1,55	Stresas dėl šeimos ir privačios aplinkos	Vyras	39	-1,98	0,796	-0,26	-0,12	Moteris	14	-1,86	Nerimas prarasti darbo vietą, diskomfortas dėl nepritekliaus	Vyras	38	-1,38	0,869	-0,17	-0,04	Moteris	13	-1,34	Bendras socialinis pesimizmas	Vyras	38	-0,77	0,794	-0,26	-0,09	Moteris	13	-0,68	Stresas dėl blogos sveikatos	Vyras	38	-0,43	0,007	2,80	0,62	Moteris	14	-1,04	Stresą rodantys psichosomatiniai simptomai	Vyras	36	-0,60	0,529	0,63	0,15	Moteris	14	-0,74	Stresas dėl pasitenkinimo darbu stokos	Vyras	36	-0,98	0,032	2,21	1,05	Moteris	14	-2,04	Diskomfortas dėl menko profesijos prestižo	Vyras	38	-1,68	0,094	1,71	0,52	Moteris	14	-2,21	Stresas dėl prastos savivertės	Vyras	37	-1,99	0,247	1,17	0,58	Moteris	14	-2,58																																				
Blogi tarpusavio santykiai ir psichologinis klimatas	Vyras	38	-0,94	0,224	1,23	0,48																																																																																																																																																												
	Moteris	14	-1,42				Bloga informacijos sklaida ir komunikacija	Vyras	38	-0,16	0,117	1,60	0,51	Moteris	14	-0,67	Iniciatyvos slopinimas organizacijoje	Vyras	38	-0,57	0,021	2,39	0,83	Moteris	14	-1,40	Priešiškumas inovacijoms ir pokyčiams	Vyras	39	-1,20	0,155	1,44	0,35	Moteris	13	-1,55	Stresas dėl šeimos ir privačios aplinkos	Vyras	39	-1,98	0,796	-0,26	-0,12	Moteris	14	-1,86	Nerimas prarasti darbo vietą, diskomfortas dėl nepritekliaus	Vyras	38	-1,38	0,869	-0,17	-0,04	Moteris	13	-1,34	Bendras socialinis pesimizmas	Vyras	38	-0,77	0,794	-0,26	-0,09	Moteris	13	-0,68	Stresas dėl blogos sveikatos	Vyras	38	-0,43	0,007	2,80	0,62	Moteris	14	-1,04	Stresą rodantys psichosomatiniai simptomai	Vyras	36	-0,60	0,529	0,63	0,15	Moteris	14	-0,74	Stresas dėl pasitenkinimo darbu stokos	Vyras	36	-0,98	0,032	2,21	1,05	Moteris	14	-2,04	Diskomfortas dėl menko profesijos prestižo	Vyras	38	-1,68	0,094	1,71	0,52	Moteris	14	-2,21	Stresas dėl prastos savivertės	Vyras	37	-1,99	0,247	1,17	0,58	Moteris	14	-2,58																																														
Bloga informacijos sklaida ir komunikacija	Vyras	38	-0,16	0,117	1,60	0,51																																																																																																																																																												
	Moteris	14	-0,67				Iniciatyvos slopinimas organizacijoje	Vyras	38	-0,57	0,021	2,39	0,83	Moteris	14	-1,40	Priešiškumas inovacijoms ir pokyčiams	Vyras	39	-1,20	0,155	1,44	0,35	Moteris	13	-1,55	Stresas dėl šeimos ir privačios aplinkos	Vyras	39	-1,98	0,796	-0,26	-0,12	Moteris	14	-1,86	Nerimas prarasti darbo vietą, diskomfortas dėl nepritekliaus	Vyras	38	-1,38	0,869	-0,17	-0,04	Moteris	13	-1,34	Bendras socialinis pesimizmas	Vyras	38	-0,77	0,794	-0,26	-0,09	Moteris	13	-0,68	Stresas dėl blogos sveikatos	Vyras	38	-0,43	0,007	2,80	0,62	Moteris	14	-1,04	Stresą rodantys psichosomatiniai simptomai	Vyras	36	-0,60	0,529	0,63	0,15	Moteris	14	-0,74	Stresas dėl pasitenkinimo darbu stokos	Vyras	36	-0,98	0,032	2,21	1,05	Moteris	14	-2,04	Diskomfortas dėl menko profesijos prestižo	Vyras	38	-1,68	0,094	1,71	0,52	Moteris	14	-2,21	Stresas dėl prastos savivertės	Vyras	37	-1,99	0,247	1,17	0,58	Moteris	14	-2,58																																																								
Iniciatyvos slopinimas organizacijoje	Vyras	38	-0,57	0,021	2,39	0,83																																																																																																																																																												
	Moteris	14	-1,40				Priešiškumas inovacijoms ir pokyčiams	Vyras	39	-1,20	0,155	1,44	0,35	Moteris	13	-1,55	Stresas dėl šeimos ir privačios aplinkos	Vyras	39	-1,98	0,796	-0,26	-0,12	Moteris	14	-1,86	Nerimas prarasti darbo vietą, diskomfortas dėl nepritekliaus	Vyras	38	-1,38	0,869	-0,17	-0,04	Moteris	13	-1,34	Bendras socialinis pesimizmas	Vyras	38	-0,77	0,794	-0,26	-0,09	Moteris	13	-0,68	Stresas dėl blogos sveikatos	Vyras	38	-0,43	0,007	2,80	0,62	Moteris	14	-1,04	Stresą rodantys psichosomatiniai simptomai	Vyras	36	-0,60	0,529	0,63	0,15	Moteris	14	-0,74	Stresas dėl pasitenkinimo darbu stokos	Vyras	36	-0,98	0,032	2,21	1,05	Moteris	14	-2,04	Diskomfortas dėl menko profesijos prestižo	Vyras	38	-1,68	0,094	1,71	0,52	Moteris	14	-2,21	Stresas dėl prastos savivertės	Vyras	37	-1,99	0,247	1,17	0,58	Moteris	14	-2,58																																																																		
Priešiškumas inovacijoms ir pokyčiams	Vyras	39	-1,20	0,155	1,44	0,35																																																																																																																																																												
	Moteris	13	-1,55				Stresas dėl šeimos ir privačios aplinkos	Vyras	39	-1,98	0,796	-0,26	-0,12	Moteris	14	-1,86	Nerimas prarasti darbo vietą, diskomfortas dėl nepritekliaus	Vyras	38	-1,38	0,869	-0,17	-0,04	Moteris	13	-1,34	Bendras socialinis pesimizmas	Vyras	38	-0,77	0,794	-0,26	-0,09	Moteris	13	-0,68	Stresas dėl blogos sveikatos	Vyras	38	-0,43	0,007	2,80	0,62	Moteris	14	-1,04	Stresą rodantys psichosomatiniai simptomai	Vyras	36	-0,60	0,529	0,63	0,15	Moteris	14	-0,74	Stresas dėl pasitenkinimo darbu stokos	Vyras	36	-0,98	0,032	2,21	1,05	Moteris	14	-2,04	Diskomfortas dėl menko profesijos prestižo	Vyras	38	-1,68	0,094	1,71	0,52	Moteris	14	-2,21	Stresas dėl prastos savivertės	Vyras	37	-1,99	0,247	1,17	0,58	Moteris	14	-2,58																																																																												
Stresas dėl šeimos ir privačios aplinkos	Vyras	39	-1,98	0,796	-0,26	-0,12																																																																																																																																																												
	Moteris	14	-1,86				Nerimas prarasti darbo vietą, diskomfortas dėl nepritekliaus	Vyras	38	-1,38	0,869	-0,17	-0,04	Moteris	13	-1,34	Bendras socialinis pesimizmas	Vyras	38	-0,77	0,794	-0,26	-0,09	Moteris	13	-0,68	Stresas dėl blogos sveikatos	Vyras	38	-0,43	0,007	2,80	0,62	Moteris	14	-1,04	Stresą rodantys psichosomatiniai simptomai	Vyras	36	-0,60	0,529	0,63	0,15	Moteris	14	-0,74	Stresas dėl pasitenkinimo darbu stokos	Vyras	36	-0,98	0,032	2,21	1,05	Moteris	14	-2,04	Diskomfortas dėl menko profesijos prestižo	Vyras	38	-1,68	0,094	1,71	0,52	Moteris	14	-2,21	Stresas dėl prastos savivertės	Vyras	37	-1,99	0,247	1,17	0,58	Moteris	14	-2,58																																																																																						
Nerimas prarasti darbo vietą, diskomfortas dėl nepritekliaus	Vyras	38	-1,38	0,869	-0,17	-0,04																																																																																																																																																												
	Moteris	13	-1,34				Bendras socialinis pesimizmas	Vyras	38	-0,77	0,794	-0,26	-0,09	Moteris	13	-0,68	Stresas dėl blogos sveikatos	Vyras	38	-0,43	0,007	2,80	0,62	Moteris	14	-1,04	Stresą rodantys psichosomatiniai simptomai	Vyras	36	-0,60	0,529	0,63	0,15	Moteris	14	-0,74	Stresas dėl pasitenkinimo darbu stokos	Vyras	36	-0,98	0,032	2,21	1,05	Moteris	14	-2,04	Diskomfortas dėl menko profesijos prestižo	Vyras	38	-1,68	0,094	1,71	0,52	Moteris	14	-2,21	Stresas dėl prastos savivertės	Vyras	37	-1,99	0,247	1,17	0,58	Moteris	14	-2,58																																																																																																
Bendras socialinis pesimizmas	Vyras	38	-0,77	0,794	-0,26	-0,09																																																																																																																																																												
	Moteris	13	-0,68				Stresas dėl blogos sveikatos	Vyras	38	-0,43	0,007	2,80	0,62	Moteris	14	-1,04	Stresą rodantys psichosomatiniai simptomai	Vyras	36	-0,60	0,529	0,63	0,15	Moteris	14	-0,74	Stresas dėl pasitenkinimo darbu stokos	Vyras	36	-0,98	0,032	2,21	1,05	Moteris	14	-2,04	Diskomfortas dėl menko profesijos prestižo	Vyras	38	-1,68	0,094	1,71	0,52	Moteris	14	-2,21	Stresas dėl prastos savivertės	Vyras	37	-1,99	0,247	1,17	0,58	Moteris	14	-2,58																																																																																																										
Stresas dėl blogos sveikatos	Vyras	38	-0,43	0,007	2,80	0,62																																																																																																																																																												
	Moteris	14	-1,04				Stresą rodantys psichosomatiniai simptomai	Vyras	36	-0,60	0,529	0,63	0,15	Moteris	14	-0,74	Stresas dėl pasitenkinimo darbu stokos	Vyras	36	-0,98	0,032	2,21	1,05	Moteris	14	-2,04	Diskomfortas dėl menko profesijos prestižo	Vyras	38	-1,68	0,094	1,71	0,52	Moteris	14	-2,21	Stresas dėl prastos savivertės	Vyras	37	-1,99	0,247	1,17	0,58	Moteris	14	-2,58																																																																																																																				
Stresą rodantys psichosomatiniai simptomai	Vyras	36	-0,60	0,529	0,63	0,15																																																																																																																																																												
	Moteris	14	-0,74				Stresas dėl pasitenkinimo darbu stokos	Vyras	36	-0,98	0,032	2,21	1,05	Moteris	14	-2,04	Diskomfortas dėl menko profesijos prestižo	Vyras	38	-1,68	0,094	1,71	0,52	Moteris	14	-2,21	Stresas dėl prastos savivertės	Vyras	37	-1,99	0,247	1,17	0,58	Moteris	14	-2,58																																																																																																																														
Stresas dėl pasitenkinimo darbu stokos	Vyras	36	-0,98	0,032	2,21	1,05																																																																																																																																																												
	Moteris	14	-2,04				Diskomfortas dėl menko profesijos prestižo	Vyras	38	-1,68	0,094	1,71	0,52	Moteris	14	-2,21	Stresas dėl prastos savivertės	Vyras	37	-1,99	0,247	1,17	0,58	Moteris	14	-2,58																																																																																																																																								
Diskomfortas dėl menko profesijos prestižo	Vyras	38	-1,68	0,094	1,71	0,52																																																																																																																																																												
	Moteris	14	-2,21				Stresas dėl prastos savivertės	Vyras	37	-1,99	0,247	1,17	0,58	Moteris	14	-2,58																																																																																																																																																		
Stresas dėl prastos savivertės	Vyras	37	-1,99	0,247	1,17	0,58																																																																																																																																																												
	Moteris	14	-2,58																																																																																																																																																															

Dimensijos „Organizacijos jaukumas ir vadovų (pedagogų, slaugytojų) darbo vietos mikroaplinka, komfortiškumas“ indikatoriai

DIMENSIJA	INDIKATORIAI
ORGANIZACIJOS JAUKUMAS IR VADOVŲ DARBO VIETOS MIKROAPLINKA, KOMFORTIŠKUMAS	Organizacijos pastato išorė yra graži
	Lyginant su kitomis organizacijomis, mūsų organizacija gerai prižiūrėta, kokybiškai suremontuota;
	Darbovietės aplinkoje daug žalumos
	Darbovietės tualetai baisūs
	Kabinetuose trūksta natūralios šviesos
	Įstaigos koridoriai gerai apšviesti
	Visumoje mūsų darbovietė yra jauki
	Darbovietės išorinė aplinka graži ir sutvarkyta
	Mūsų darbovietė pilka, verkiant reikia renovacijos
	Darbovietės interjeras apšnerkštas, subraižytas, nutepliotas
	Kabinetai yra per ankšti tokiam darbuotojų skaičiui
	Žiemą darbovietėje šilta
	Darbovietėje yra keletas kampelių, kur galim nueiti ramiai pasėdėti, pamąstyti, pamedituoti, atsipalaiduoti
	Organizacijos aplinka triukšminga ir užteršta (pvz.:automobilių triukšmas, išmetamos dujos ir pan.)
	Kabinetas, kuriame dirbu, labai jaukus
	Organizacijos viduje pakanka erdvės
	Kabineto dirbtinis apšvietimas yra prastas (per mažai šviesos, mirga lempos ir pan.)
	Visų baldų paviršiai lakuoti, viskas blizga ir dėl to labai vargsta akys
	Kabinete nuolat tvyro karštis arba šaltis
	Dėl nesutvarkytų užuolaidų (žalzių) į akis spigina saulė
Kabinetas gražiai suremontuotas	
Sintetinė grindų danga, lakas ir kt. skleidžia nemalonų kvapą	
Darbuotojų baldai yra patogūs	
Kabinetuose užtenka baldų, lentynų dokumentams ir kitoms priemonėms sudėti;	
Organizacijos skaitykla, biblioteka gerai įrengta, gausu leidinių ir modernios kompiuterinės technikos (pastaba, jei tokios nėra į klausimą neatsakinėkite)	

Dimensijos „Pasitenkinimas darbu“ ir „Apie iniciatyvos skatinimą ir slopinimą organizacijos vadovų (slaugytojų, pedagogų) komandoje indikatoriai

DIMENSIJA	INDIKATORIAI
PASITENKINIMAS DARBU	Dirbdamas vadovu (pedagogu, slaugytoju) aš patiriu vien džiaugsmą
	Būna dienų, kada turiu versti save, kad nueičiau į darbą
	Manau, kad vadovui (pedagogui, slaugytojui) sunku būti laimingam
	Jeį galėčiau gyvenimą planuoti iš naujo, tai vėl siekčiau tapti vadovu (pedagogu, slaugytoju)
	Būčiau laimingas galėdamas organizacijos duris užtrenkti visam laikui
	Laisvalaikis, pomėgiai teikia daugiau pasitenkinimo nei darbas
	Tai, kad užima vadovaujamas pozicijas (dirbu (pedagogu, slaugytoju), esu labai patenkintas
	Galiu įsivaizduoti kitas profesijas, kur dirbčiau mieliau
	Jaučiu, kad nuo vadovo (pedagogo, slaugytojo) naštos esu pervargęs
	Jokios kitos pareigos neteikia tiek pasitenkinimo galimybių, kiek vadovo (pedagogo, slaugytojo)
	Mano darbas man mažai smagus
	Jaučiu, kad nervinei įtampai, kuri neišvengiamai tenka vadovui (pedagogui, slaugytojui), aš nesu tinkamai pasirengęs
	Vadovavimas (pedagogo, slaugytojo darbas) teikia didžiulį pasitenkinimą jau vien dėl to, kad tenka dirbti su žmonėmis
	Kad ir kokie rūpesčiai užgriūva, slogią nuotaiką palieku už kabineto durų, juk kolegoms/klientams privalau skleisti tik giedrą nuotaiką
APIE INICIATYVOS SKATINIMĄ IR SLOPINIMĄ ORGANIZACIJOS VADOVŲ KOMANDOJE	Vadovų komanda nori kaitos, naujovių, tik pasiūlyk ką nors įdomaus ir tave visi palaikys;
	Eksperimentuoti, diegti inovacijas, gali kiek tinkamas, bet aukščiausiąją vadovybę tai mažai domina
	Dauguma padalinių vadovų vengia pasakyti savo nuomonę, nes gali kilti problemų
	Pas mus geros, naujos idėjos sunkiai prigyja ir retai yra palaikomos
	Jeį tik turi rimtų argumentų, gali drąsiai prieštarauti net patiems didžiausiems mūsų „vadams“
	Yra darbščių, kūrybingų ir tikrai perspektyvių padalinių vadovų, tačiau jie yra aukštesnių instancijų ignoruojami
	Pas mus vadovaujamasį tokia taisykle – „savo nuomonę pasilaikyk sau“
	Dauguma mūsų padalinių vadovų norėtų tik atidirbti krūvį ir pasiimti algą, juos erzina net kalbos apie būtinybę padalinyje imtis ko nors naujo, ką nors organizuoti
	Už iniciatyvą nubaudžiama. Ši taisyklė galioja ir mūsų organizacijoje

Dimensijų „Organizacijos jaukumas ir vadovų (pedagogų, slaugytojų) darbo vietos mikroaplinka, komfortiškumas“, „Atvykimas į darbą“ ir „Organizacijos vadovų (pedagogų, slaugytojų) komandos tarpusavio santykiai ir psichologinis klimatas“ indikatoriai

DIMENSIJA	INDIKATORIAI
DARBO APLINKA, DARBINĖS VEIKLOS MATERIALINIS APRŪPINIMAS	Organizacijoje yra vieta, kurioje sukaupta visa mums reikalinga spausdinta informacinė medžiaga
	Mano darbo vieta aprūpinta modernia kompiuterine įranga (kompiuteris, spausdintuvas)
	Kabinete turiu visas reikiamas darbo priemones
	Padalinys gausiai aprūpintas būtiniausiomis priemonėmis
ATVYKIMAS Į DARBĄ	Retai kada gali atkelti į darbą be streso (<i>vėluoja transportas, automobilių kamščiai ir kt.</i>)
	Dažnai bijau, kad pavėluosiu į darbą dėl susisiekimo ir transporto problemų;
	Greta darbovietės darbuotojams sudarytos sąlygos saugiai ir nemokamai parkuoti mašinas.
ORGANIZACIJOS VADOVŲ KOMANDOS TARPUSAVIO SANTYKIAI IR PSICHOLOGINIS KLIMATAS	Padalinių vadovai organizacijoje jaučiasi saugiai ir užtikrintai
	Vadovų komandoje per daug dėmesio skiriama gandams, apkalboms
	Padalinių vadovų tarpe tvyro slegianti, gniuždanti psichologinė atmosfera
	Ganų nešiojimas, mėgavimasis jais – kasdienis reiškinys vadovų komandoje
	Padalinių vadovai yra susibūrę į atskiras gruputes
	Daug įtakos įgyja kolegos, kurie akyse gerinasi, šypsosi, o už akių linkę kenkti
	Tarp vadovų yra užkietėjusių „skundikų“, kurie „nuodija“ kolektyvo atmosferą
	Organizacijos ir padalinių vadovų korpuse tvyro nepasitikėjimas
	Pasitaikius progai, padalinių vadovai vienas kitam „kaišioja pagalius į ratus“
	Jeigu kažkas darbe „suklumpa“, suklysta, kolegos linkę džiūgauti
	Kai tik kolegos pajus, jog kažkam iš mūsų blogai, skubės į pagalbą
Vadovų tarpe akivaizdžiai pasireiškia kartų konfliktas	

Faktorinės dispersinės analizės „Anova“ rezultatai pedagogų imtyje

Apibendrinta dimensija	Amžiaus grupė	N	Z-įverčių vidurkiai	Reikšmingumas (p)	F
Stresas dėl pasitenkinimo darbu stokos	iki 30 m.	86	0.06	0.97	0.09
	30-40 m.	134	0.02		
	40-50 m.	214	0.04		
	virš 50 m.	143	0.07		
Diskomfortas dėl menko profesijos prestižo	iki 30 m.	87	0.09	0.40	0.98
	30-40 m.	140	0.28		
	40-50 m.	224	0.15		
	virš 50 m.	146	0.18		
Stresas dėl prastos savivertės	iki 30 m.	86	-0.28	0.00	9.69
	30-40 m.	135	0.09		
	40-50 m.	216	-0.01		
	virš 50 m.	144	0.23		
Bloga informacijos sklaida ir komunikacija	iki 30 m.	87	0.20	0.00	4.96
	30-40 m.	139	-0.03		
	40-50 m.	223	-0.25		
	virš 50 m.	148	-0.09		
Iniciatyvos slopinimas organizacijoje	iki 30 m.	86	0.28	0.01	3.86
	30-40 m.	139	-0.06		
	40-50 m.	226	-0.12		
	virš 50 m.	145	-0.07		
Priešiškumas inovacijoms ir pokyčiams	iki 30 m.	86	-0.19	0.00	5.98
	30-40 m.	140	0.24		
	40-50 m.	227	0.14		
	virš 50 m.	148	0.32		
Stresas dėl šeimos ir privačios aplinkos	iki 30 m.	87	-0.17	0.00	4.82
	30-40 m.	140	0.16		
	40-50 m.	226	0.15		
	virš 50 m.	148	0.25		
Nerimas prarasti darbo vietą, diskomfortas dėl nepritekliaus	iki 30 m.	88	0.18	0.01	3.90
	30-40 m.	138	0.27		
	40-50 m.	222	0.03		
	virš 50 m.	139	-0.10		
Bendras socialinis pesimizmas	iki 30 m.	86	-0.04	0.09	2.21
	30-40 m.	140	0.19		
	40-50 m.	225	0.07		
	virš 50 m.	149	0.23		
Stresas dėl blogos sveikatos	iki 30 m.	88	-0.44	0.00	13.94
	30-40 m.	137	-0.32		
	40-50 m.	218	-0.03		
	virš 50 m.	148	0.28		

10 priedo tęsinys

Apibendrinta dimensija	Amžiaus grupė	N	Z- įverčių vidurkiai	Reikšmingumas (p)	F
Stresą rodantys psichosomatiniai simptomai	iki 30 m.	84	-0.27	0.05	2.57
	30-40 m.	131	-0.18		
	40-50 m.	206	-0.10		
	virš 50 m.	136	0.03		
Stresas dėl didelio darbo krūvio	iki 30 m.	88	0.07	0.66	0.54
	30-40 m.	139	0.16		
	40-50 m.	221	0.21		
	virš 50 m.	145	0.17		
Prasta savijauta darbo vietoje	iki 30 m.	85	0.04	0.92	0.17
	30-40 m.	133	0.03		
	40-50 m.	212	0.07		
	virš 50 m.	138	-0.01		
Nekomfortiška, bloga darbo vietos mikroaplinka	iki 30 m.	82	-0.06	0.55	0.70
	30-40 m.	130	-0.02		
	40-50 m.	209	-0.08		
	virš 50 m.	135	0.06		
Sudėtingas, nemalonus atvykimas į darbą	iki 30 m.	87	0.29	0.00	8.35
	30-40 m.	141	0.23		
	40-50 m.	228	-0.12		
	virš 50 m.	149	-0.13		
Netinkama darbo aplinka, netinkamas darbinės veiklos materialinis aprūpinimas	iki 30 m.	87	-0.46	0.03	3.04
	30-40 m.	140	-0.10		
	40-50 m.	226	-0.23		
	virš 50 m.	145	-0.18		
Blogi tarpusavio santykiai ir psichologinis klimatas	iki 30 m.	85	0.31	0.00	7.94
	30-40 m.	138	0.11		
	40-50 m.	213	-0.15		
	virš 50 m.	140	-0.19		

Faktorinės dispersinės analizės „Anova“ rezultatai vadovų imtyje

Apibendrinta dimensija	Amžiaus grupė	N	Z-įverčių vidurkiai	Reikšmingumas (p)	F
Stresas dėl pasitenkinimo darbu stoko	iki 30 m.	8	-1.87	0.723	0.44
	30-40 m.	15	-1.26		
	40-50 m.	18	-1.14		
	virš 50 m.	8	-1.08		
Diskomfortas dėl menko profesijos prestižo	iki 30 m.	8	-2.61	0.050	2.71
	30-40 m.	17	-1.95		
	40-50 m.	18	-1.59		
	virš 50 m.	8	-1.43		
Stresas dėl prastos savivertės	iki 30 m.	8	-2.39	0.672	0.52
	30-40 m.	17	-1.95		
	40-50 m.	18	-2.43		
	virš 50 m.	8	-1.72		
Bloga informacijos sklaida ir komunikacija	iki 30 m.	8	0.05	0.579	0.66
	30-40 m.	18	-0.47		
	40-50 m.	17	-0.41		
	virš 50 m.	8	-0.04		
Iniciatyvos slopinimas organizacijoje	iki 30 m.	8	-0.90	0.898	0.20
	30-40 m.	17	-0.97		
	40-50 m.	18	-0.69		
	virš 50 m.	8	-0.73		
Priešiškumas inovacijoms ir pokyčiams	iki 30 m.	7	-1.15	0.732	0.43
	30-40 m.	18	-1.45		
	40-50 m.	18	-1.19		
	virš 50 m.	8	-1.26		
Stresas dėl šeimos ir privačios aplinkos	iki 30 m.	8	-1.89	0.519	0.77
	30-40 m.	18	-2.11		
	40-50 m.	18	-1.53		
	virš 50 m.	8	-2.37		
Nerimas prarasti darbo vietą, diskomfortas dėl nepritekliaus	iki 30 m.	8	-1.08	0.566	0.68
	30-40 m.	18	-1.52		
	40-50 m.	16	-1.35		
	virš 50 m.	8	-1.35		
Bendras socialinis pesimizmas	iki 30 m.	8	-1.04	0.849	0.27
	30-40 m.	17	-0.74		
	40-50 m.	17	-0.78		
	virš 50 m.	8	-0.57		

Apibendrinta dimensija	Amžiaus grupė	N	Z-įverčių vidurkiai	Reikšmingumas (p)	F
Stresas dėl blogos sveikatos	iki 30 m.	8	-0.94	0.371	1.07
	30-40 m.	17	-0.72		
	40-50 m.	18	-0.44		
	virš 50 m.	8	-0.55		
Stresą rodantys psichosomatiniai simptomai	iki 30 m.	8	-0.81	0.875	0.23
	30-40 m.	16	-0.55		
	40-50 m.	18	-0.59		
	virš 50 m.	7	-0.68		
Stresas dėl didelio darbo krūvio	iki 30 m.	8	-0.65	0.489	0.82
	30-40 m.	16	-0.76		
	40-50 m.	17	-0.61		
	virš 50 m.	8	-0.20		
Prasta savijauta darbo vietoje	iki 30 m.	7	-0.60	0.892	0.21
	30-40 m.	18	-0.60		
	40-50 m.	17	-0.41		
	virš 50 m.	7	-0.39		
Nekomfortiška, bloga darbo vietos mikroaplinka	iki 30 m.	1	0.50	0.529	0.79
	30-40 m.	3	-0.11		
	40-50 m.	6	-2.17		
	virš 50 m.	4	-2.12		
Sudėtingas, nemalonus atvykimas į darbą	iki 30 m.	8	-1.19	0.067	2.54
	30-40 m.	18	-0.51		
	40-50 m.	18	-1.22		
	virš 50 m.	8	-1.24		
Netinkama darbo aplinka, netinkamas darbinės veiklos materialinis aprūpinimas	iki 30 m.	8	-0.64	0.386	1.03
	30-40 m.	18	-0.25		
	40-50 m.	18	-0.97		
	virš 50 m.	8	-0.33		
Blogi tarpusavio santykiai ir psichologinis klimatas	iki 30 m.	8	-1.10	0.499	0.80
	30-40 m.	18	-1.02		
	40-50 m.	17	-0.91		
	virš 50 m.	8	-1.71		