

Vilniaus universitetas
Filologijos fakultetas
Vertimo programa

Emilė Bagdžiūnaitė

Lietuvos teismų vertėjų psichosocialinės rizikos priimtino vertinimas

Magistro darbas

Leidžiama ginti:

Darbo vadovė _____

(parašas)

Prof., dr. Nijolė Maskaliūnienė

Data _____

Vilnius

2025

Vilnius University
Faculty of Philology
Translation Programme

Emilė Bagdžiūnaitė

**Assessment of Psychosocial Risk Acceptability Among Translators Working in
Lithuanian Courts**

Master thesis

Admitted to defence:

Thesis advisor _____

(signature)

Prof., dr. Nijolė Maskaliūnienė

Date _____

Vilnius

2025

ANOTACIJA

Lietuvoje ir užsienyje paskelbta nemažai mokslinių darbų, kurių tikslas – nustatyti psichosocialinės rizikos įtaką darbuotojams ir šios rizikos priimtinumą. Be to, Lietuvos įstatymais patvirtintose nuostatose numatyta, kad psichosocialinės rizikos vertinimas įmonėms yra privalomas siekiant užtikrinti darbuotojų gerovę. Todėl teigtina, kad šie tyrimai ne visada atliekami moksliniais tikslais, bet pagal tam tikros įmonės atstovų užsakymą. Nepaisant to, kad tokie tyrimai tampa vis populiariesni ir aktualesni, tyrimų, kuriais tiriama vertėjų situacija, nėra. Dėl šios priežasties šio **darbo tikslas** – atsižvelgiant į aiškiai apibrėžtus kriterijus, įvertinti Lietuvos teismų vertėjų psichosocialinės rizikos priimtinumą. Šiame darbe aptarta su psichosocialine rizika ir jos priimtimumo vertinimo metodologija susijusi mokslinė literatūra, aprašyta atlikta apklausa bei analizuoti jos rezultatai. Darbo pabaigoje pateikiamos išvados.

RAKTINIAI ŽODŽIAI

psichosocialinė rizika, priimtimumo vertinimas, teisinis vertimas, vertimas žodžiu, vertimas raštu, psychosocial risk, acceptability assessment, legal translation, interpreting, translation

TURINYS

IVADAS.....	1
1. Psichosocialiniai rizikos veiksniai.....	3
1.1 Psichosocialinių rizikos veiksnių samprata ir apibrėžties problema	3
1.2 Psichosocialinių rizikos veiksnių klasifikacija ir poveikis.....	7
1.2.1 Darbo sąlygos	10
1.2.2 Darbo reikalavimai.....	11
1.2.3 Darbo organizavimas.....	12
1.2.4 Darbo turinys	13
1.2.5 Darbuotojų tarpusavio santykiai ir (arba) santykiai su darbdaviu ir (arba) trečiaisiais asmenimis	14
2. Psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimas	14
2.1 Tyrimo atlikimo instrumentai Lietuvoje ir užsienyje.....	14
2.2 Instrumentas, kuriuo pagrįstas tyrimui atlikti naudotas klausimynas	17
2.3 Užsienyje atlikti su įvairiais psichosocialiniais rizikos veiksniais susiję tyrimai, kuriuose dalyvavo vertėjai žodžiu ir raštu	19
3. Tyrimas	22
3.1 Tyrimo vykdymo metodologija.....	22
3.2 Respondentai	22
3.3 Rezultatų analizė	23
3.3.1 Darbo aplinkos sąlygos	24
3.3.2 Darbo reikalavimai.....	26
3.3.3 Darbo organizavimas.....	31
3.3.4 Darbo turinys	34
3.3.5 Tarpusavio santykiai.....	38
3.4 Koreliacijų matrica.....	42
Išvados	45
Literatūra	47

Priedai	53
Santrauka	62
Summary	63

IVADAS

Darbuotojų psichinė ir emocinė būseną turi didelę įtaką jų sveikatai. Dėl šios priežasties labai dažnai atliekami moksliniai ir darbdavių užsakomi tyrimai psichosocialinės rizikos priimtinumui įvertinti, siekiant suprasti, ar reikia imtis priemonių, kad šios rizikos būtų išvengta. Vis dėlto pastebima, kad, nepaisant to, jog susidomėjimas šiais tyrimais auga, mažai domimasi psichosocialine rizika, su kuria susiduria vertimo paslaugas teikiantys asmenys. Nors Lietuvoje yra kelios įmonės, atliekančios psichosocialinės rizikos vertinimus, psichosocialiniai rizikos veiksniai vertimo kontekste dar netirti. Todėl galima teigti, kad tokių tyrimų Lietuvoje neatlikta. Moksliniuose šaltiniuose teigiama, jog teisme dirbantys vertėjai susiduria su įvairiais veiksniais, kurie gali neigiamai paveikti jų fizinę ir emocinę gerovę, tad dėl tokių tyrimo trūkumo sunku užtikrinti tinkamų priemonių, padėsiančių palaikyti tinkamą darbuotojų savijautą, taikymą. Dėl šios priežasties tyrimai, padedantys suprasti šią riziką, jos priimtinumą ir poveikį psichinei būklei ir sveikatai yra labai svarbūs.

Kadangi Lietuvos teismuose dirbančių vertėjų psichosocialinių rizikos veiksnių priimtinumas tirtas dar nebuvo, šio **darbo tikslas** – atsižvelgiant į aiškiai apibrėžtus kriterijus įvertinti Lietuvos teismų vertėjų psichosocialinės rizikos priimtinumą. **Tyrimo objektas** – psichosocialinė rizika ir su ja siejami rizikos veiksniai. Darbo tikslui įgyvendinti keliami toliau nurodyti **uždaviniai**:

1) aptarti mokslinėje literatūroje pateiktą informaciją apie psichosocialinių rizikos veiksnių sampratą, skirstymą, įtaką darbuotojams ir darbo kokybei, priimtino vertinimo metodologiją, vertinimui atlikti naudojamas priemones bei iš aptartų priemonių pasirinkti įrankį, kuris leis tinkamai atlikti norimą tyrimą;

2) atlikti Lietuvos teismuose dirbančių vertėjų apklausą, susijusią su psichosocialinės rizikos veiksnių priimtinumu;

3) išanalizuoti gautus duomenis ir įvertinti Lietuvos teismuose dirbančių vertėjų psichosocialinės rizikos priimtinumą.

Temos naujumas ir aktualumas. Lietuvoje su psichosocialine rizika susijusių darbų parašyta jau yra, tačiau darbų, kuriuose nagrinėjama su vertėjo profesija susijusi psichosocialinė rizika, rasti nepavyko. Todėl galima teigti, kad šis darbas yra pirmas mokslinis tyrimas, kuriuo siekiama įvertinti Lietuvos teismuose dirbantiems vertėjams galinčios kilti psichosocialinės rizikos priimtinumą.

Ši tema aktuali ne tik žmonėms, kurie domisi vertimu, bet ir vertimo užsakovams ar vertėjų darbą organizuojantiems asmenims, kurie turėtų žinoti ir suprasti psichosocialinę riziką ir jai priskiriamus veiksnius, ir galbūt imtis tam tikrų veiksmų, kurie padėtų užtikrinti tinkamą darbo aplinką ir t. t.

Pateiktiems uždaviniams įgyvendinti naudojamas aprašomasis tyrimo metodas ir apklausa. Pirmiausia aprašoma mokslinėje literatūroje pateikta informacija, parengiamas ja pagrįstas apklausos

klausimynas ir atliekama gautų duomenų analizė. Šį darbą sudaro dvi dalys – teorinė ir tiriamoji. Teorinė dalis suskirstyta į du skyrius. Pirmajame skyriuje aptarta psichosocialinių rizikos veiksnių apibrėžtis, klasifikacija, veiksnių priimtino vertinimas, vertinimui naudojami instrumentai ir užsienyje atlikti panašūs su psichosocialine rizika susiję tyrimai. Tiriamojoje dalyje aprašoma tyrimo metodologija, respondentai ir atliekama gautų rezultatų analizė. Rezultatai analizuojami juos sugrupavus pagal psichosocialinės rizikos veiksnis bei sudarius koreliacijų matricą. Darbo pabaigoje pateikiamos išvados.

1. Psichosocialiniai rizikos veiksniai

1.1 Psichosocialinių rizikos veiksnių samprata ir apibrėžties problema

Psichosocialinės rizikos priimtumas negali būti tinkamai įvertinamas neaptariant psichosocialinių rizikos veiksnių. Į šiuos veiksnius atsižvelgiama siekiant aiškiai įvertinti psichosocialinės rizikos priimtumą ir ar dėl jos reikia imtis tam tikrų veiksmų, kad situacija pagerėtų.

Psichosocialiniai rizikos veiksniai yra gana subjektyvus reiškiny, kuriam apibrėžti reikia specifinių tarpdisciplininių žinių. Dėl šios priežasties svarbu išsiaiškinti, kaip šis terminas apibrėžiamas mokslinėje literatūroje, ir įvardyti, kokie veiksniai šiame darbe laikomi psichosocialiniais rizikos veiksniais.

Kalbant apie termino įvardijimą mokslinėje literatūroje lietuvių kalba, galima pastebėti tam tikrą įvairovę. Pavyzdžiui, Pajarskienė ir Jankauskas (1988) metodinėse rekomendacijose vartoja terminą *psichosocialiniai darbo veiksniai*, jame nepanaudodami rizikos koncepcijos. Tuo tarpu Valstybinė darbo inspekcija vartoja dar labiau supaprastintą terminą *psichosocialinis veiksnys*, taip pat neužsimindama apie riziką ar darbą. Galima sugalvoti įvairių priežasčių, kodėl atsiranda skirtumų tarp terminų, ir kodėl kartais pradingsta rizikos ar darbo sąvoka. Viena iš jų gali būti nuostata, kad kalbant apie *psichosocialinius darbo veiksnius* (Pajarskienė ir Jankauskas, 1988; Gabrijolienė, 2009; Lietuvos higienos institutas, 2012¹) arba *psichosocialinius veiksnius* (Valstybinė darbo inspekcija²) natūraliai suvokiama, kad šie veiksniai siejami su darbo aplinka ir tam tikra rizika. Taip pat galima paminėti, kad termine neprivalo atsispindėti visi su juo susiję elementai.

Analizuojant kitus šaltinius galima rasti ir kitokių terminų. Pavyzdžiui, Rasa Kasakauskaitė savo magistro darbe „Medicinos personalo subjektyvios sveikatos sąsajos su psichosocialiniais rizikos veiksniais“ naudoja terminą *psichosocialiniai veiksniai darbe*. Panašų terminą *psichosocialinė rizika darbe* magistro darbe tema „Psichosocialiniai darbo rizikos veiksniai tarp Šiaulių r. ikimokyklinių ugdymo įstaigų ir mokyklų pedagogų bei psichologinio distreso pasireiškimas“ vartoja Vaineta Jurkienė.

Kalbant apie oficialių Lietuvos institucijų pateikiamus terminus, dažniausiai pastebimas terminas *psichosocialinis rizikos veiksnys*. Kadangi šių institucijų veikla apima daug skirtingų plotmių, galima teigti, kad šis terminas yra platesnis ir jį galima lengviau pritaikyti įvairių profesijų

¹ Lietuvos higienos institutas. Kaip pagerinti psichikos sveikatos priežiūros įstaigose dirbančių slaugytojų psichosocialinę darbo aplinką ir vykdyti pacientų smurto darbe prevenciją: https://www.hi.lt/uploads/Institutas/leidiniai/Rekomendacijos/Rekomendacijos_psichikos_sveikatos_slaugytojams3.pdf [žiūrėta: 2025-05-04].

² Valstybinė darbo inspekcija. Darbuotojų gerovė bei darbo sauga ir sveikata (DSS) centrinės valdžios administracijose: psichosocialinės rizikos darbe įveikimo vadovas: https://www.vdi.lt/AtmUploads/Psicho_vadovas.pdf [žiūrėta: 2025-05-04].

tyrimams. Taip pat straipsniuose, pavyzdžiui, Kristinos Pugačiauskaitės straipsnyje „Profesiniai rizikos veiksniai gydytojo darbe: klasifikacija, paplitimas ir prevencija“ vartojamas terminas *profesiniai rizikos veiksniai*.

Kalbant apie šaltiniuose lietuvių kalba pateiktas apibrėžtis, skirtumų pastebima mažiau, tačiau galima teigti, kad jie yra gana reikšmingi. Pavyzdžiui, remiantis Valstybinės darbo inspekcijos pateikta apibrėžtimi, psichosocialinis rizikos veiksnys yra „veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinį stresą.“ Iš karto galima pastebėti, kad apibrėžtis yra gana plati ir joje netgi pateiktos psichosocialinių rizikos veiksnių rūšys, kurias galima skirstyti į smulkesnius vienetus. Taip pat galima numanyti, kodėl Valstybinės darbo inspekcijos pateikta apibrėžtis yra tokia plati, nes remiantis ja sudarytas įstaigos parengtas klausimynas, kurį naudojant atliekamas psichosocialinių rizikos veiksnių priimtumo tyrimas. Šis klausimynas sudarytas atsižvelgiant į apibrėžtyje nurodytas kategorijas, kiekvienai iš jų skiriant tam tikrą skaičių klausimų. Taip pat svarbu paminėti, kad kai kuriose Valstybinės darbo inspekcijos metodinėse rekomendacijose pateikiama sutrumpinta šios apibrėžties versija, teigiant, kad psichosocialiniai rizikos veiksniai yra „rizika darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei gerovei, kurią kelia psichosocialiniai veiksniai, susiję su darbo santykiais.“ Įvardyti priežastį, kodėl ta pati institucija gana skirtingu išsamumu apibrėžia tą patį reiškinį, yra gana sudėtinga, tačiau galima kelti hipotezę, kad platesnė apibrėžtis taikoma dokumentuose, kurie susiję su apklausomis, naudojamomis siekiant iširti psichosocialinės rizikos priimtumą, o siauresnė apibrėžtis pateikiama mokomuosiuose ar plačiajai visuomenei skirtuose leidiniuose, į kuriuos įtraukiama informacija neturi būti per daug išsami, nes ji nėra skirta ekspertams, ketinantiems atlikti panašius tyrimus.

Kadangi Valstybinė darbo inspekcija yra valstybinė įstaiga, svarbu paminėti ir kitas Lietuvos Respublikos institucijų pateikiamas psichosocialinių rizikos veiksnių apibrėžtis. Pavyzdžiui, remiantis Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministerijos informacija, psichosocialinė rizika apibrėžiama kaip „pavojaus sveikatai ar gyvybei galimybė“. Dėl terminų įvairovės atsiranda kliūčių tyrėjams ir kyla klausimų dėl šaltinių patikimumo, siekiant nustatyti tikslią psichosocialinių rizikos veiksnių apibrėžtį, kuria vadovaujantis atliekamas pasirinktas tyrimas.

Įvairiose ataskaitose, kurios viešai pateikiamos organizacijų svetainėse galima pastebėti kiek kitokias termino apibrėžtis. Pavyzdžiui, Molėtų socialinės paramos centro pateiktoje „Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo protokole-ataskaitoje³“ teigiama, kad psichosocialiniai rizikos veiksniai yra „veiksmai ar aplinkybės, kurios daro įtaką darbuotojo psichologiniam atsakui į jo darbą ar darbo vietos aplinką, pvz., didelis darbo krūvis, trumpas laiko tarpas užduočiai“. Galima

³ Molėtų socialinės paramos centras. Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo protokolas-ataskaita Nr. 21-674: <https://moletuspc.lt/media/file/ataskaitos%202021/doc02722820211021133722.pdf> [žiūrėta: 2025-05-04].

iš karto pastebėti, kad ši apibrėžtis yra daug siauresnė nei Valstybinės darbo inspekcijos pateikta apibrėžtis ir joje pateikiami tik keli psichosocialinių rizikos veiksnių pavyzdžiai.

Be to, kalbant apie apibrėžčių įvairovę, svarbu nepamiršti ir bakalauro bei magistro darbuose pastebimos įvairovės. Reikšmingiausia to priežastimi taip pat galima laikyti Valstybinės darbo inspekcijos pateiktos apibrėžties išplėtimą ją pritaikant atliekamo tyrimo objektui. Pavyzdžiui, Svetlana Olševskaja savo magistro darbe tema „Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimas AB „Specializuota komplektavimo valdyba“ psichosocialinius rizikos veiksnius įvardija kaip „veksmus ar aplinkybes, kurios daro įtaką darbuotojo psichosocialiniam atsakui į jo darbą ar darbo vietos aplinką (apima darbinius santykius su vadovais ir kolegomis), pvz., didelis darbo krūvis, trumpas laiko tarpa užduočiai atlikti, maža įtaka darbui ar darbo metodams.“ Ši apibrėžtis yra labai panaši į Valstybinės darbo inspekcijos pateiktą apibrėžtį, tačiau ji yra šiek tiek pakeista, ją pritaikant prie darbo tikslo ir tyrimo objekto.

Galima daryti išvadą, kad psichosocialinių rizikos veiksnių apibrėžtis gali skirtis dėl naudojamos duomenų rinkimo priemonės, kuri gali būti pagrįsta Valstybinės darbo inspekcijos rekomendacijomis arba sudaryta pasitelkiant užsienio autorių praktiką. Apibendrinant informaciją apie mokslinėje literatūroje lietuvių kalba pateikiamas psichosocialinių rizikos veiksnių apibrėžtis, galima pastebėti vartojamų terminų įvairovę ir apibrėžčių skirtumus net ir nedideliame skaičiuje šaltinių. Šie skirtumai daugiausiai susiję su terminų trumpumu, kuris skiriasi dėl tyrimams atlikti pasirinkto įrankio. Kalbant apie terminų sandarą, galima daryti išvadą, kad ji skiriasi labai minimaliai, o net ir mažiausi skirtumai dažniausiai būna susiję su kai kurių žodžių išmetimu.

Žvelgiant į mokslinę literatūrą anglų kalba, pastebima mažesnė terminų ir apibrėžčių įvairovė. Terminuose vartojami sinonimiški žodžiai, o apibrėžtys skiriasi išsamumu – jos plačiau arba siauriau apibūdina tuos pačius dalykus, ypač kai apibrėžtis pateikiama su papildomu komentaru, įtraukiant arba neįtraukiant psichosocialinės rizikos veiksnių pavyzdžius.

Dažniausiai vartojami terminai yra *psychosocial hazards* (liet. *psichosocialiniai pavojai*⁴) (Tarptautinė darbo organizacija, 1986; Cox ir Griffiths, 2005; Pasaulinė sveikatos organizacija, 2010; Sveikatos ir saugos darbe tarnyba, 2023; Darbuotojų sveikatos ir saugos institutas, 2024), *psychosocial risks* (liet. *psichosocialinės rizikos*⁵) (Pietų Australijos universitetas, 2018; Federalinė visuomeninės užimtumo, darbo ir socialinio dialogo tarnyba, 2020), *psychosocial factors at work* (liet. *psichosocialiniai veiksniai darbe*⁶) (Tarptautinė darbo organizacija, 1986), *psychosocial risk factors* (liet. *psichosocialiniai rizikos veiksniai*⁷) (Sveikatos ir saugos tarnyba, 2024) ir *psychosocial*

⁴ Autorės vertimas.

⁵ Autorės vertimas.

⁶ Autorės vertimas.

⁷ Autorės vertimas.

factors (liet. *psichosocialiniai faktoriai*⁸) (Guarding Minds at Work, 2024). Terminai yra gana panašūs, tačiau į jų sudėtį įtraukiami žodžiai kaip *hazards*, *factors* ir *risks*. Dėl vartojamų terminų skirtumų tikslinga trumpai aptarti žodynuose ir kituose įvairiuose šaltiniuose pateikiamas apibrėžtis. Pavyzdžiui, remiantis Kanados darbuotojų saugos ir sveikatos centro puslapyje⁹ pateikiama informacija *hazards* (liet. *pavojaus veiksnys*) yra potencialios žalos ar neigiamo poveikio sveikatai šaltinis. Pavojų pavyzdžiais pateikiamos šlapios grindys, patyčios, netinkamai įrengti elektros laidai ir t. t. Tame pačiame puslapyje *risk* (liet. *rizika*) apibrėžiama kaip tikimybė, kad veikiamas pavojaus asmuo nukentės arba patirs neigiamą poveikį sveikatai. Kaip pavyzdys pateikiamas rūkymas teigiant, kad rūkantys žmonės turi didesnę riziką susirgti plaučių vėžiu nei nerūkantys asmenys. Kalbant apie *factor* (liet. *faktorius*), „Cambridge“ žodyne¹⁰ pateikiama apibrėžtis yra „faktas arba situacija, turinti įtakos ko nors rezultatui“. Faktoriai labai artimai siejasi su rizika, nes nuo tam tikrų faktorių dažnio priklausys ir rizikos dydis. Pavyzdžiui, remiantis Kanados darbuotojų saugos ir sveikatos centro puslapyje pateikiamu pavyzdžiu, žmogus, per dieną surūkantis 5 cigaretės turi didesnę riziką susirgti plaučių vėžiu nei asmuo, surūkantis tik vieną cigaretę. Šiuo atveju faktoriumi bus per dieną suvartojamų cigarečių skaičius. Apžvelgus apibrėžtis galima teigti, kad terminai *faktorius* ir *rizika* yra tiesiogiai susiję, nes dėl tam tikro faktoriaus gali padidėti ar sumažėti rizikos tikimybė. O terminas *pavojus* yra gerokai glaudesnis, nes juo nurodoma į tam tikrus objektus, pavyzdžiui, darbo vietoje, kurie turi tiesioginę įtaką sveikatai. Taip pat pažymėtina, kad *pavojaus veiksnys* ir *faktorius* yra gana glaudžiai susiję, tačiau skirtumas tarp jų slypi tame, kad kalbant apie pavojaus veiksnius visada bus nurodoma į neigiamus veiksnius, o faktoriai gali būti neigiami ir teigiami.

Kalbant apie terminų apibrėžtis galima pastebėti nedidelių skirtumų. Pavyzdžiui, Pasaulinė sveikatos organizacija (1986) psichosocialinius rizikos veiksnius (*psychosocial hazards*) apibrėžia kaip „santykius su kolegomis ar darbo aplinkos ypatybes, kurie gali turėti neigiamos įtakos darbuotojų sveikatai“. Remiantis Cox ir Griffiths (2005) pateikta apibrėžtimi, psichosocialiniai rizikos veiksniai yra „darbo vietos socialinė ir organizacinė aplinka, kuri gali sukelti psichologinę ar fizinę žalą darbuotojų sveikatai ir gerovei“. Kalbant apie organizacijas arba mokslininkus, kurie savo darbuose ar leidiniuose naudoja terminą *psychosocial risks*, pavyzdžiui, Federalinė visuomeninės užimtumo, darbo ir socialinio dialogo tarnyba, psichosocialinius rizikos veiksnius apibrėžia kaip „tikimybę, kad vienas ar daugiau darbuotojų patirs psichologinę žalą, kuri gali būti susijusi arba nesusijusi su fizine žala, kylančia dėl rizikos veiksnių, susijusių su darbo aplinka“. Pastebima, kad valstybinės organizacijos dažniau pateikia platesnes apibrėžtis. Platesnę apibrėžtį pateikia ir Sveikatos ir saugos tarnyba, kuri teigia, kad psichosocialiniai rizikos veiksniai (*psychosocial risk*

⁸ Autorės vertimas.

⁹ Kanados darbuotojų saugos ir sveikatos centro puslapis: https://www.ccohs.ca/oshanswers/hsprograms/hazard/hazard_risk.html [žiūrėta: 2025-05-04]

¹⁰ „Cambridge“ žodynas: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/factor> [žiūrėta: 2025-05-04]

factors) yra „dalykai, kurie gali turėti įtakos darbuotojų psichologinei reakcijai į darbą ir darbo sąlygas (įskaitant darbo santykius su vadovais ir kolegomis)“. Pagal Europos saugos ir sveikatos darbe agentūros pateiktą apibrėžtį (*psychosocial risks*) teigiama, kad psichosocialiniai rizikos veiksniai yra „netinkamos psichologinės, fizinės ir socialinės pasekmės, kurias lemia darbo planavimo, organizavimo ar valdymo netikslumai“. Pastebėtina, kad čia pateiktos apibrėžtys yra plačios, tačiau taip yra ne visada. Pavyzdžiui, Nacionalinio profesinės saugos ir sveikatos instituto pateikiama apibrėžtis yra daug siauresnė (*psychosocial hazards*). Ja tiesiog teigiama, kad psichosocialiniai rizikos veiksniai yra „veiksniai, kurie darbuotojui gali sukelti stresą, įtampą ar bendravimo su kolegomis sunkumų“. Gana trumpa ir siaura psichosocialinių rizikos veiksnių apibrėžtis pateikta įrankyje „Guarding Minds at Work“, kuriame teigiama, kad psichosocialiniai rizikos veiksniai yra „elementai, kurie psichologiniu ir (arba) socialiniu požiūriu daro teigiamą arba neigiamą poveikį darbuotojų sveikatai, saugai ir gerovei“. Apžvelgus pateiktas apibrėžtis galima daryti išvadą, kad priešpriešos, kuri gali kilti siekiant apibrėžti šiuos veiksnius nėra, tačiau apibrėžtys gali skirtis savo išsamumu.

Apibendrinant galima teigti, kad nesutarimų dėl to, kas yra psichosocialiniai rizikos veiksniai, nei mokslinėje literatūroje anglų kalba, nei lietuvių kalba nėra, nes skiriasi tik terminų sandara ir pateikiamų apibrėžčių formuluotė bei išsamumas. Šie skirtumai gali atsirasti dėl įvairiausių priežasčių, tačiau aktualiausia ir labiausiai tikėtina yra psichosocialinių rizikos veiksnių priimtinumui vertinti pasirinkta duomenų rinkimo priemonė.

Šiame darbe pasitelkiamas terminas bus *psichosocialiniai rizikos veiksniai*, nes jis yra dažniausiai naudojamas ir įtvirtintas mokslinėje literatūroje lietuvių kalba bei įvairiuose dokumentuose. Kalbant apie apibrėžtį, tikslingiausia naudotis Valstybinės darbo inspekcijos pateikta apibrėžtimi, kuria teigiama, kad psichosocialiniai veiksniai yra veiksniai, kurie „dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinį stresą“. Ši apibrėžtis pasirinkta atsižvelgiant į tai, kad remiantis ja sudaroma naudojama apklausa. Be to, šioje apibrėžtyje aiškiai nurodomos apklausoje pateikiamų klausimų grupės ir ja remiamasi įmonių, kurios atlieka psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimus, pateiktuose dokumentuose bei pagal Valstybinės darbo inspekcijos pateiktą apibrėžtį vykdomos apklausos, kuriomis siekiama pasiekti rezultatų. Todėl tikslingiausia naudotis laiko patvirtintomis apibrėžtimis, kuriomis remiantis Lietuvoje atlikti panašūs tyrimai.

1.2 Psichosocialinių rizikos veiksnių klasifikacija ir poveikis

Terminų ir apibrėžčių, kuriais įvardijami psichosocialiniai rizikos veiksniai, yra nemažai, todėl nenuostabu, kad įvairovė pastebima ir kalbant apie šių veiksnių skirstymą. Tačiau svarbu aptarti

ne tik pateikiamas veiksmų kategorijas, bet ir pabrėžti, kad literatūroje lietuvių kalba dažniausiai vadovaujama LR įstatymu. Tačiau tai nėra vienintelis veiksmų skirstymo pavyzdys. Kadangi, aktualiausia pasitelkiama kategorizacija pateikta LR įstatyme, pirmiausia tikslinga aptarti kituose šaltiniuose pateiktus psichosocialinių rizikos veiksmų skirstymo variantus. Pavyzdžiui, remiantis Valstybinio psichikos sveikatos centro (2017) ir Jankovskajos, Stanislavovienės ir Butikio (2019) pateikta informacija, psichosocialiniai rizikos veiksniai gali būti skirstomi į toliau nurodytas grupes (pateiktas sąrašas sudarytas remiantis abiejų šaltinių informacija):

- 1) neadekvatūs darbo krūviai;
- 2) per dideli darbo reikalavimai;
- 3) netikslūs vadovo reikalavimai;
- 4) neaiškiai apibrėžtos darbuotojų pareigos;
- 5) neveiksnius bendravimas;
- 6) psichologinis ar fizinis smurtas;
- 7) organizacinių pokyčių netinkamas valdymas;
- 8) didelė atsakomybė;
- 9) sunkiai suderinamos pareigos darbe ir namuose;

10) socialinių aplinkybių nepalankumas (blogi santykiai su kolegomis ar vadovu, žeminantis elgesys ir smurto proveržiai, profesinio ir asmeninio gyvenimo nesuderinamumas).

Toks skirstymas yra ganėtinai išsamus, tačiau lyginant su kitais skirstymais, jame nėra veiksmų skirstymo į skirtingas mažesnes grupes, kurioms vėliau priskiriami kiti psichosocialiniai rizikos veiksniai. Dėl šios priežasties galima teigti, jog nepaisant to, kad skirstymas yra gana išsamus, jį būtų galima dar tobulinti, kad jis dar geriau atspindėtų psichosocialinių rizikos veiksmų visumą.

Šiek tiek kitaip psichosocialinius rizikos veiksmus skirsto Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra. Remiantis jos pateikta informacija, psichosocialiniai rizikos veiksniai skirstomi į dvi kategorijas – darbo kontekstą ir darbo turinį. Darbo kontekstui priskiriami psichosocialiniai rizikos veiksniai, susiję su organizacijos kultūra ir funkcija (prastas bendravimas, organizacijos tikslų neapibrėžtumai ir t. t.), vaidmeniu organizacijoje (vaidmenų konfliktai ir pan.), karjeros plėtra (karjeros sąstingis, žema atliekamo darbo socialinė vertė), sprendimų priėmimų įgaliojimai ir (arba) kontrolė (menkas dalyvavimas sprendimų priėmime, žema darbo kontrolė ir t. t.), tarpusavio santykiai darbe (socialinė ir (arba) psichologinė izoliacija, tarpasmeniniai konfliktai, socialinės paramos trūkumas ir t. t.), namų ir darbo reikalų derinimas (namų ir darbo reikalavimų konfliktas, maža parama namuose ir t. t.). Su darbo turiniu susijusiems psichosocialinės rizikos veiksmams priskiriami su darbo aplinka ir įranga susiję veiksniai (įrangos ir darbo priemonių patikimumas, prieinamumas, priežiūra, remontas ir t. t.), su užduočių formulavimu susiję veiksniai (įvairovės stoka, įgūdžių nepanaudojimas, didelis neužtikrintumas ir t. t.), su darbo krūviu ir (arba) darbo tempu susiję

veiksniai (didelis arba per mažas darbo krūvis, nesugebėjimas kontroliuoti darbo tempo ir t.t.) ir, galiausiai, su darbo grafiku susiję psichosocialiniai rizikos veiksniai (pamaininis darbas, nelankstus darbo grafikas, per ilgos darbo valandos). Pastebėtina, kad šis skirstymas yra daug išsamesnis, todėl tikėtina, kad lyginant su pirmu skirstymo variantu, jis geriau atspindės rizikos veiksnių visumą ir pagal šį skirstymą būtų lengviau sudaryti tyrimo instrumentą.

Vis dėlto atliekant psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimus Lietuvoje dažniausiai remiamasi LR teisės aktuose nurodytomis kategorijomis. Svarbu paminėti, kad pirminis teisės aktas buvo pakeistas. Pirminiame teisės akto¹¹, kuris paskelbtas 2005 m. rugpjūčio 24 d., variante nurodytos toliau pateiktos grupės:

„3.1 veiksniai, susiję su darbo aplinkos sąlygomis, reikalaujančiomis didesnių pastangų, siekiant gauti tą patį darbo rezultatą (darbas veikiant kenksmingiems ir pavojingiems veiksniams, darbas naudojant asmenines apsaugines priemones ir kt.);

3.2. veiksniai, susiję su darbo reikalavimais: darbo krūvis (pernelyg didelis ar pernelyg mažas), didelis darbo tempas, darbuotojų sugebėjimų ir galimybių atlikti užduotis neatitikimas, neaiškios darbo užduotys;

3.3. veiksniai, susiję su darbo organizavimu: darbo laiko trukmė, paskirstymas (naktinis, pamaininis darbas, viršvalandžiai), darbo sutarties rūšis (terminuota, laikinoji), per didelė ar per maža darbo kontrolė, darbo apmokėjimo ypatumai;

3.4. veiksniai, susiję su darbo turiniu: darbuotojo per didelė ar per maža įtaka darbui planuoti ir vykdyti, sprendimų priėmimo laisvės stoka, per didelis informacijos kiekis, didžiulė atsakomybė, emocinė įtampa, mažas pasitenkinimas atliekamu darbu, monotoniškas darbas;

3.5 veiksniai, susiję su darbuotojų tarpusavio santykiais ir / ar santykiais su darbdaviu: blogi darbuotojų santykiai grupėje, netinkamas vadovybės elgesys (neteisingas darbo paskirstymas, neaiški ir / ar nuolat besikeičianti vadovybės pozicija ir kt.), negalėjimas kelti kvalifikacijos, negalėjimas prisidėti prie sprendimų priėmimo įmonėje, atsiliepimų apie atliktą darbą trūkumas, bauginimas (mobingas) smurtu, priekabiavimas.“

Atnaujinta teisės akto versija paskelbta 2019 m. vasario 5 d¹². Šiame teisės akte pateiktos kategorijos yra šiek tiek susiaurintos, o viena iš jų pakeista pateikiant visiškai kitus veiksnių pavyzdžius, ir prie paskutinės kategorijos, kuri susijusi su santykiais darbo aplinkoje, prie asmenų, su kuriais galima susidurti darbe, pridėti ir tretieji asmenys. Psichosocialinių rizikos veiksnių

¹¹ Įsakymas dėl psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodinių nurodymų patvirtinimo: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.261219?jfwid=-6eljwgdew> (žiūrėta 2024-06-03).

¹² Įsakymas dėl Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. Rugpjūčio 24 d. Įsakymo NR. V-699/A1-241 „dėl psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodinių nurodymų patvirtinimo“ pakeitimo: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/c8ab96f0311a11e9a505bd13c24940c9> (žiūrėta 2024-06-03).

kategorijos suformuluotos ir pateiktos toliau pateiktu būdu (reikšmingiausi pakeitimai paryškinti juodu šriftu):

„3.1. darbo sąlygos (pavyzdžiui, darbas nakties laiku ar pamainomis, darbas veikiant cheminiams, biologiniams, ergonominiams, fizikiniams ar fiziniams veiksniams);

3.2. darbo reikalavimai (pavyzdžiui, darbo krūvis, darbo tempas, darbui atlikti skiriamas laikas, darbo terminai, atsakomybė, emociniai reikalavimai, darbuotojų sugebėjimų ar galimybių ir reikalavimų atlikti darbą atitikimas);

3.3. darbo organizavimas (pavyzdžiui, darbo laiko trukmė, darbo vaidmens, darbo atlygio ypatumai, saugumas dėl darbo, teisingumas darbe, mokymų užtikrinimas, karjeros galimybės, izoliacija, pokyčių valdymo ypatumai, darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo galimybės);

3.4. darbo turinys (pavyzdžiui, įtaka darbo procesui ir rezultatui, darbo monotonija, darbo prasingumas);

3.5. darbuotojų tarpusavio santykiai ir (ar) santykiai su darbdaviu ir (ar) trečiaisiais asmenimis (pavyzdžiui, kolegų ir vadovų palaikymas, konfliktai, fizinis ir psichologinis smurtas darbe).“

Pastebėtina, kad aprašymo išsamumas gana stipriai pakito ir tapo gana nenuoseklus, nes kai kurios grupės beveik nekeistos, o kitos gana stipriai sutrumpintos, panaikinant anksčiau pateiktus veiksmų pavyzdžius ir (arba) įtraukiant naujus. Akivaizdžiausi pakeitimai pastebimi žvelgiant į su darbo sąlygomis susijusią kategoriją, nes šiai kategorijai priskirti pavyzdžiai yra visiškai nauji. Pabrėžtina, kad kuriant šiam tyrimui atlikti naudotą instrumentą pasitelktos pirminiame įstatymo variante pateiktos kategorijos ir joms priskirti pavyzdžiai, nes jie buvo platesni, taip palengvinant jų pritaikymą kuriant klausimyną. Taip pat susiaurinta ir su darbo turiniu susijusi veiksmų kategorija. Pakeistas ir paskutinės kategorijos išsamumas, visiškai pakeičiant prie jos įtrauktus psichosocialinius veiksmus. Toks kategorijų ir pateiktų pavyzdžių pobūdis leidžia sukurtas apklausas lengviau pritaikyti specifiniams tyrimams.

Tolesniuose skyriuose aprašomos psichosocialinių rizikos veiksmų grupės ir joms priskiriami veiksmų pavyzdžiai.

1.2.1 Darbo sąlygos

Remiantis LR teisės aktu su darbo sąlygomis susiję veiksniai yra „veiksniai, susiję su darbo aplinkos sąlygomis, reikalaujančiomis didesnių pastangų, siekiant gauti tą patį darbo rezultatą (darbas veikiant kenksmingiems ir pavojingiems veiksniams, darbas naudojant asmenines apsaugines priemones ir kt.).“ Pabrėžtina, kad ne visi iš išvardytų veiksmų yra susiję su vertimo profesija. Pavyzdžiui, mažai tikėtina, kad teisme verčiantys vertėjai susidurs su situacijomis, kurių metu reikėtų dėvėti apsaugines priemones. Žvelgiant į kitus Lietuvoje įtvirtintus įstatymus, randame LR darbo

kodeksą¹³, kuriame teigiama, kad tinkamas darbo sąlygas sudaro „saugumo technikos taisyklių ir normų laikymasis, reikiamas apšvietimas, apšildymas, ventiliacija, triukšmo, spinduliavimo, vibravimo ir kitų žalingų veiksnių, neigiamai veikiančių darbuotojų sveikatą, pašalinimas ir kt.“. Pastebėtina, kad darbo kodekse pateikti veiksniai geriau atitinka veiksnius, su kuriais gali susidurti teismo vertėjai.

Kalbant apie atskirus su darbo sąlygomis susijusius psichosocialinius rizikos veiksnius, dažniausiai įvardijamas ir bene geriausias ištirtas yra triukšmas. Pavyzdžiui, Jankauskas ir Pajarskienė (1997) metodinėse rekomendacijos nurodo, kad triukšmas ypač trukdo susikaupti. Tačiau mažai tikėtina, jog teisme žodžiu verčiantys asmenys su šiuo veiksnio susidurs. Nebent, žinoma, jei prisimintume COVID-19 pandemijos sukeltą situaciją, kai vertėjams teko dirbti iš namų, kuriuose gali atsirasti pašalinių garsų, galinčių blaškyti dėmesį. Neigiamą triukšmo ir ne tik įtaką darbo kokybei bei jų savijautai patvirtina ir Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūros tyrimas (2005), kuriuo atskleista, kad neigiamą įtaką darbuotojams turi ne tik triukšmas, bet ir blogas apšvietimas, ribota darbo erdvė ir kt.

1.2.2 Darbo reikalavimai

Remiantis 2005 m. paskelbtu LR teisės aktu, su darbo reikalavimais susiję veiksniai yra „veiksniai, susiję su darbo reikalavimais: darbo krūvis (pernelyg didelis ar pernelyg mažas), didelis darbo tempas, darbuotojų sugebėjimų ir galimybių atlikti užduotis neatitikimas, neaiškos darbo užduotys“. 2019 m. paskelbtame dokumente su darbo reikalavimais susijusių veiksnių pavyzdžiais laikomi tokie aspektai kaip „darbo krūvis, darbo tempas, darbui atlikti skiriamas laikas, darbo terminai, atsakomybė, emociniai reikalavimai, darbuotojų sugebėjimų ar galimybių ir reikalavimų atlikti darbą atitikimas“. Galima teigti, kad abiejuose dokumentuose pateikta informacija yra panaši, tik galima įžvelgti, jog atnaujintame akte su darbo reikalavimais susiję kriterijai yra šiek tiek išplėsti.

Kalbant apie darbo reikalavimus, labai svarbu aptarti darbo krūvį, kuris yra vienas iš svarbiausių veiksnių, turinčių didelę įtaką darbuotojų sveikatai. Dažniausiai mokslinėje literatūroje jis apibrėžiamas kaip „sąnaudos, kurias dirbantieji patiria vykdydami užduotis“ (Juškevičienė, 2012). Svarbu paminėti, kad negatyvų poveikį darbuotojų sveikatai gali sukelti ne tik per didelis darbo krūvis, bet ir jo stoka. Tačiau labai sunku nustatyti, koks gi yra optimaliausias darbo krūvis, nekeliantis rizikos darbuotojui, nes kiekvienas darbas skiriasi savo pobūdžiu ir t. t. Todėl galima teigti, kad optimalus darbo krūvis turėtų būti nustatomas atsižvelgiant į darbo aspektus, kurie jį išskiria iš kitų, ir tik tada būtų galima kalbėti apie darbo krūvį kaip rizikos veiksnį, nes jo poveikis

¹³ LR darbo kodeksas https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://e-seimas.lrs.lt/rs/legalact/TAP/TAIS.156023/format/ISO_PDF/&ved=2ahUKEwj9td3BmL-GAxUPCRAIHw7AIAQFnoECBIQAQ&usq=AOvVaw0VujJpRVMT2857xs2_DUW2 (žiūrėta 2024-06-03).

darbuotojui nustatomas tik aiškiai apibrėžus optimalų ar per mažą darbo krūvį. Taigi, apibendrinant galima teigti, kad optimalus darbo krūvis ir tinkamas jo nustatymas gali padėti užtikrinti kokybiškus darbo reikalavimus, kurie padės tvirtai užtikrinti geras darbo sąlygas.

Taip pat svarbu nepamiršti statistikos, kuri padeda geriau suprasti, kokios darbo krūvio normos dabar vyrauja Lietuvoje ir visoje Europoje. Pavyzdžiui, remiantis Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo (2010) duomenimis, daugumos Europos Sąjungos šalyse dirbančių asmenų darbo tempas diktuojamas kitų asmenų tiesioginiais poreikiais, pavyzdžiui, bendravimu su klientu. Kalbant apie darbo krūvio sukeltas problemas, pasiremta Hockley ir Hemmings (2002) pateikta informacija, kuria nurodomas neigiamas darbo krūvio poveikis:

- 1) problemos atliekant pagrindinę užduotį;
- 2) hormoniniai ir imuniniai pokyčiai;
- 3) nuovargis ir „perdegimo sindromas“.

Kalbant apie Lietuvoje atliktus tyrimus, svarbu paminėti 2012 m. Lietuvos Higienos instituto išleistą leidinį „Psichosocialinių darbo veiksmų įtaka depresijos ir depresinės būsenos išsivystymui“, kuriame pateikti tyrimo, kurį atliekant siekta įvertinti psichosocialinių darbo veiksmų įtaką depresijos ir depresinės būsenos išsivystymui, rezultatai. Šiuo tyrimu pavyko įrodyti, kad tarp psichosocialinių rizikos veiksmų ir psichinės sveikatos sutrikimų egzistuoja ženklus ryšys. Šį ryšį dar labiau patvirtino faktas, kad moterų psichinės sveikatos sutrikimams didelę įtaką turėjo netolygus darbo pasiskirstymas arba per didelis darbo krūvis. Šiuo tyrimu įrodyta, kad darbo krūvis ir netinkamas darbo paskirstymas turi gana didelę įtaką darbuotojų sveikatai.

Apibendrinant galima teigti, kad daugiausiai su darbo reikalavimais susiję psichosocialiniai rizikos veiksniai siejami su darbo krūviu. Įvairiuose moksliniuose veikaluose, pavyzdžiui, Jankausko ir Pajarskienės (1997) metodinėse rekomendacijose, nurodoma, kad reikia siekti optimalaus darbo krūvio, nes jį užtikrinus galima užkirsti kelią kylančioms grėsmėms.

1.2.3 Darbo organizavimas

Remiantis LR įstatymu, su darbo organizavimu susiję veiksniai yra darbo laiko trukmė, darbo vaidmens ir atlygio ypatumai, saugumas, teisingumas darbe, mokymų užtikrinimas, karjeros galimybės, izoliacija, pokyčių valdymo ypatumai, darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo aplinkybės. Teigtina, kad ši kategorija yra gana universali, todėl jai priskiriamus veiksmus galima lengvai pritaikyti ir vertėjų darbui.

Daiva Juškevičienė (2012) savo magistro darbe darbo organizavimą ir su juo susijusius rizikos veiksmus apibūdina kaip „sistemą organizacinių ir techninių priemonių, kurios padeda tikslingai naudoti darbo jėgą, darbo laiką ir sudaryti normalias sąlygas, kuomet vyrauja tinkamas paslaugų, technologijų ir organizavimo lygis“. Autorė taip pat pateikia kitokią su darbo organizavimu susijusių

psichosocialinių rizikos veiksnių skirstymą. Jos nuomone, su darbo organizavimu susiję psichosocialiniai rizikos veiksniai apima „darbo laiko trukmės nustatymą, jos pasiskirstymą paroje, viršvalandinį darbą, darbo sutarties rūšis (terminuotos, laikinosios), per didelę ar per mažą darbo kontrolę, darbo apmokėjimo ypatumus, t. y. darbo pasidalijimą ir kooperavimą, darbo vietų organizavimą ir aptarnavimą, darbo būdus ir metodus, darbo sąlygas, darbo užmokestį ir materialinį skatinimą.“

Užsienio šalyse atliktų tyrimų duomenimis, prailginta darbo trukmė neigiamai veikia darbuotojų sveikatą, pavyzdžiui, sukelia širdies ir kraujagyslių ligų išsivystymo riziką ir netgi gali sukelti depresiją bei pernelyg didelį nerimą. Svarbu paminėti, kad užsienyje darbo valandos ir darbo kultūra šiek tiek skiriasi nuo Europoje vyraujančios tvarkos, nes remiantis Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo (2010) duomenimis, Europoje standartiškai dirbama 40 valandų per savaitę ir mažiau įprasta dirbti naktį. Priešingą tendenciją galima pastebėti Vakarų Azijoje, nes šio žemyno šalys, išskyrus Jemeną, priskiriamos šalims, kuriose darbuotojai per savaitę darbe praleidžia mažiausiai laiko, t. y. mažiau nei 30 valandų. Kita vertus, remiantis „World Population Review“ puslapyje pateiktais 2025 m. duomenimis, daugiausiai laiko darbe praleidžia Azijos žemyne gyvenantys asmenys, iš kurių daugiausiai – Butano gyventojai. Todėl galima teigti, kad tikėtina, jog su darbo organizavimu susijusiais psichosocialiniais rizikos veiksniais dažniausiai susidurs Azijoje dirbantys asmenys. Kitais tyrimais taip pat nustatyta, kad trumpesnė darbo savaitė yra susijusi su didesne psichologine įtampa ir kad visame pasaulyje plačiai paplitusi tendencija dirbti kintančiu grafiku vertinama neigiamai, nes toks darbo būdas siejamas su didesne įtampa, dėl kurios dažnai vartojami raminamieji.

1.2.4 Darbo turinys

Remiantis LR įstatymu, su darbo turiniu susiję psichosocialiniai rizikos veiksniai yra darbuotojo per didelę ar per mažą įtaką darbui planuoti ir vykdyti, sprendimų priėmimo laisvės stoka, per didelis informacijos kiekis, didžiulė atsakomybė, emocinė įtampa, mažas pasitenkinimas atliekamu darbu, monotoniškas darbas. Šie veiksniai labai dažnai siejami su darbuotojų patiriamu stresu. Įvairias sritis tiriantys mokslininkai sutinka, kad vertėjai gali patirti net ir labai didelį stresą ar emocinę įtampą. Su šiuo teiginiu sutinka ne tik tyrėjai, bet ir vertėjai. Pavyzdžiui, remiantis Jennifer Courtney ir Mary Phelan (2019) atlikto tyrimo rezultatais daugelis vertėjų sutinka, kad patiria nemažai streso. Šiame tyrime dalyvavusių vertėjų taip pat klausta, kas sukelia stresą. Remiantis jų atsakymais, daroma išvada, kad darbe patiriamas stresas dažniausiai susijęs su netinkamu klientų elgesiu, problemomis dėl atlygio, neaiškia profesijos ateitimi, terminais, darbo krūviu, laisvė priimti sprendimus ir savarankiškumu. Galima daryti išvadą, kad su darbo turiniu susiję psichosocialiniai

rizikos veiksniai yra svarbūs siekiant užtikrinti, kad darbuotojai darbe patirtų kuo mažiau streso ir emocinės įtampos.

1.2.5 Darbuotojų tarpusavio santykiai ir (arba) santykiai su darbdaviu ir (arba) trečiaisiais asmenimis

Remiantis LR teisės aktu, šiai kategorijai priskiriami blogi darbuotojų santykiai grupėje, netinkamas vadovybės elgesys (neteisingas darbo paskirstymas, neaiški ir / arba nuolat besikeičianti vadovybės pozicija ir kt.), negalėjimas kelti kvalifikacijos ir prisidėti prie sprendimų priėmimo įmonėje, atsiliepiamų apie atliktą darbą trūkumas, bauginimas (mobingas) smurtu, priekabiavimas, kolegų ir vadovų palaikymo nebuvimas, konfliktai, fizinis ir psichologinis smurtas.

2008 metais Žaneta Valiūnienė atliko tyrimą, kuriame dalyvavo sveikatos priežiūros darbuotojai. Autorė pabrėžia, kad norint užkirsti kelią psichosocialiniams rizikos veiksniams, svarbu kartu su darbuotojais kalbėtis apie darbe kylančias problemas. Šiai nuomonei pritarė kas antras tyrime dalyvavęs respondentas. Taip parodoma, kad būtina palaikyti santykius su darbuotojais, kurie leistų pasisakyti apie problemas, dėl kurių kyla nerimas ar kiti neigiami jausmai.

Fizinis ir psichologinis smurtas ar seksualinis priekabiavimas darbe yra gana naujas profesinės sveikatos tyrimų aspektas. Kalbant apie šios srities tyrimus, galima įvardyti Willness, Steel ir Lee (2007 m.) tyrimą, kurį atliekant nustatyta, kad seksualinis priekabiavimas darbe gali lemti sumažėjusį pasitenkinimą darbu, atsiskyrimą nuo kolegų, minčių apie darbo metimą atsiradimą ir suprastėjusią grupinio darbo kokybę. Seksualinis priekabiavimas taip pat gali sukelti ir kitų pokyčių: valgymo sutrikimai (Harned ir Fitzgerald, 2012), savęs kaltinimas ir sumažėjęs pasitikėjimas savimi (Culbertson ir Rosenfeld, 1994), padidėjęs receptinių vaistų (Richman et al., 1999) ir alkoholio vartojimas (McGinley et al., 2011), pyktis (Culbertson ir Rosenfeld, 1994) bei bendras pasitenkinimo gyvenimu sumažėjimas (Glomb et al., 2011; Wasti et al., 2000). Taip pat pažymėtina, kad seksualinį priekabiavimą darbe patyrusioms moterims dažnai atliekant oficialų gydytojo rengiamą diagnostinį tyrimą, pavyzdžiui, DSM-IV, nustatoma klinikinės depresijos diagnozė (Dansky ir Kilpatrick, 1997).

2. Psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimas

2.1 Tyrimo atlikimo instrumentai Lietuvoje ir užsienyje

Su psichosocialiniais rizikos veiksniais susijusiems tyrimams atlikti naudojami įvairūs instrumentai, atsižvelgiant į tyrimo objektą. Kalbant apie psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimams atlikti naudojamus instrumentus, dažniausiai minimi standartizuoti klausimynai, klinikiniai tyrimai, įvairūs stebėjimo metodai, antrinių duomenų rinkimas ir kokybiniai interviu (Kristensen et al., 2005). Kadangi metodų ir instrumentų, naudojamų tokio pobūdžio tyrimams atlikti, yra gana nemažai,

literatūroje galima rasti įvairių sisteminių literatūros analizių, kurių tikslas buvo susisteminti metodų įvairovę. Pavyzdžiui, Tabanelli ir et al. (2008) atlikę literatūros analizę pateikė 33 skirtingus instrumentus, iš kurių 26 buvo klausimynai ir 7 – stebėjimo metodikos. Tyrėjai taip pat nustatė, kad kai kurie iš jų instrumentų buvo įtraukti į oficialias nacionalines ir tarptautines iniciatyvas, kurių siekis – psichosocialinių rizikos veiksnių prevencija ir darbo sąlygų gerinimas. Tačiau nors literatūroje randama daug įvairių metodų šiems tyrimams atlikti, jau įsitvirtinusi nuomonė, kad standartizuoti ir laiko patikrinti klausimynai yra būtini siekiant tirti ir užkirsti kelią psichosocialiniams rizikos veiksniams ir jų keliamai rizikai (Kristensen et al., 2005). Tikriausiai dėl šios priežasties dažniausiai su psichosocialiniais rizikos veiksniais susiję tyrimai atliekami pasitelkiant apklausas, o ne atliekant tam tikrų grupių ar pavienių asmenų stebėjimą.

Vienas labiausiai paplitusių psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimo priemonių yra **QWC (angl. Quality – Work – Competence) klausimynas**. Dažniausiai jis naudojamas Švedijoje ir kitose skandinavų šalyse. Šio instrumento patikimumas patikrintas naudojant produktyvumo, nebuvimo darbe ir biologinius streso žymenis ir apklausiant daugiau nei 200 tūkst. žmonių (Arnetz, 2006; Dunn et al, 2006; Bergman et al, 2007). Šio klausimyno kūrimas vykdytas palaipsniui, t. y. iš pradžių atlikta literatūros apžvalga, vykdyti išsamūs interviu ir galiausiai iš 350 suformuluotų klausimų atrinkti 44 aktualiausi klausimai, kuriuos uždavus būtų galima pasiekti užsibrėžtą tikslą (Arnetz, 2006). Naudojant šį klausimyną įvertinama 11 veiksnių. Taip pat vėliau atlikus kitus išsamius klausimyno tyrimus, nustatytos kiekvienam rizikos veiksniai priskiriamos vertės (Arnetz, 2006; Hansson, et. al 2008). Klausimynas skirstomas į tris dalis: stresas, vadovavimas ir darbuotojas. Kiekvieną dalių sudaro 3–4 klausimų grupės, kurias atitinkamai sudaro 3–5 teiginiai, į kuriuos atsakoma pasirenkant Likerto skalėje pateiktą atsakymą.

Kitas instrumentas, kuris taip pat dažnai naudojamas skandinavų šalyse, yra **Kopenhagos psichosocialinis klausimynas** (Kristensen, 2002). Šis klausimynas turi tris versijas, kurios skirstomos pagal ilgumą: ilgoji, skirta tyrėjams, vidutinio ilgio, skirta darbo aplinkos specialistams, o trumpoji versija – darbovietėms. Klausimyną sukūrė Danijos nacionalinis darbo sveikatos institutas. Jį kurdami mokslininkai iškėlė įvairių tikslų, pavyzdžiui, sukurti efektyvų ir veiksmingą instrumentą, pagerinti tyrėjų, darbo aplinkos specialistų ir darboviečių bendradarbiavimą, tobulinti psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimą ir t. t. Kurdami šį instrumentą mokslininkai rėmėsi Suomijoje, Švedijoje, Didžiojoje Britanijoje, JAV, Danijoje ir Nyderlanduose taikomais instrumentais ir juose pateikiamais klausimais.

Toliau pateikiami instrumentai surinkti iš Pasaulio sveikatos organizacijos leidinio „Health Impact of Psychosocial Hazard at Work: An Overview“. Vienas iš šiame leidinyje pateiktų tyrimų instrumentų – **General Nordic Questionnaire** (Lindstrom, 2002). Naudojant šį klausimyną siekiama tirti psichologinius ir (arba) socialinius veiksnius, kurie gali turėti įtakos darbuotojų motyvacijai,

sveikatai ir bendrai gerovei. Naudojant šį įrankį įvertinama daug įvairių su darbo aplinka susijusių veiksnių, pavyzdžiui, darbo reikalavimai, komunikacija, organizacinė kultūra ir t. t. Yra dvi versijos. Trumpąją klausimyno versiją sudaro 34 klausimai, o ilgąją – 123. Klausimynas išverstas į kelias kalbas – anglų, danų, islandų, norvegų, suomių, švedų ir graikų, todėl jį pritaikyti šiose šalyse būtų dar paprasčiau.

Kitas klausimynas – **Niosh Generic Job Stress Questionnaire** (Hurrell ir McLaney, 1988). Šis klausimynas apima ne tik psichosocialinius rizikos veiksnius, bet ir su darbo charakteristikomis, sauga, stresu, sveikata ir pasitenkinimu darbu susijusius aspektus. Jis sudarytas iš trijų dalių. Pirmoji dalis susijusi su psichosocialiniu poveikiu. Šią dalį sudaro darbo krūvis, atsakomybė, su pareigomis susiję reikalavimai, ir t. t. Antroji dalis susijusi su individualia įtampa (depresija, nepasitenkinimas darbu, ligos ir t.t.), o paskutinė dalis – su streso lygio rodikliais (socialinė parama, pasitikėjimas savimi). Išskirtinė šio instrumento ypatybė – iš 246 galimų klausimų galima pasirinkti tyrėjui aktualiausius klausimus. Pabrėžtina, kad būtina panaudoti ne mažiau kaip 26 klausimus.

Sekantis instrumentas **Stress Profile** (Setterlind ir Larsson, 1999) išsiskiria tuo, kad jis yra bene ilgiausias, nes jį sudaro 224 klausimai. Klausimynas suskirstytas į 4 dalis, kurios skirtos išorinėms streso priežastims (psichosocialinė darbo aplinka, darbo turinys, darbo krūvis ir t.t.), reakcijoms (savęs vertinimas, darnos pojūtis), įveikimo įgūdžiams (orientuoti į problemas ir (arba) emocijas, elgesio tipas, gyvenimo būdas) ir stresinės reakcijos (fizinės, emocinės, kognityvinės ir „perdegimas“). Be to, klausimynas iš anglų kalbos išverstas į norvegų, danų, estų, suomių, vokiečių ir prancūzų kalbas. Galima pastebėti, kad šis klausimynas yra bene panašiausias į Lietuvoje naudojamus įrankius ir taikomą psichosocialinių rizikos veiksnių hierarchiją.

Kiti taip pat dažnai naudojami įrankiai yra **Psychosocial working conditions (PWC) questionnaire** (Widerszal-Bazyl ir Cieslak, 2000) ir **Working conditions and control questionnaire (WOCCQ)** (De Keyser ir Hansez, 1996). Pirmasis klausimynas prieinamas tik lenkų kalba, todėl lenkų kalba nekalbančiam tyrėjui būtų sudėtinga jį pritaikyti savo atliekamam tyrimui. Tačiau jis vis tiek yra svarbus, nes jo naudingumas yra mokslškai patvirtintas. Šis klausimynas sudarytas iš 3 dalių: 1 – skirta darbo poreikiams, 2 – darbo kontrolei ir 3 – socialinei paramai. Taip pat svarbu paminėti, kad šis instrumentas pagrįstas ir jį kuriant remtasi kitu su stresu susijusiu klausimynu **Occupational Stress Questionnaire**. WOCCQ klausimyną sudaro 36 klausimai, kuriais vertinami aspektai yra darbo situacijos kontrolė, ištekliai, ateitis, užduočių valdymas, rizika sau ir kitiems, darbo ir laiko planavimas. Paminėtina, kad klausimynas išverstas į prancūzų, olandų ir anglų kalbas.

Kitas svarbus įrankio pasirinkimo aspektas yra įsitikinimas, ar įrankiu galima laisvai naudotis, ar vis dėlto reikia gauti autoriaus (-ių) sutikimą. Dažniausiai sutikimą gauti reikia, jei klausimynas yra gana naujas. Tačiau galima pastebėti, daugelis šiam tyrimui atlikti tinkamų instrumentų yra gana

seni, todėl juos galima naudoti plačiai ir leidimo iš autorių gauti nereikia. Tačiau svarbu nepamiršti, kad šią informaciją visada reikėtų pilnai patikrinti.

Lietuvoje psichosocialiniai rizikos veiksniai ir jų tyrimai yra gana nauja sritis, todėl būtent Lietuvoje sukurtų įrankių nėra, nes dažniausiai naudojami įrankiai yra adaptuoti. Pavyzdžiui, Pajarskienė ir Jankauskas (1998) kurdami savo klausimyną adaptavo Suomijos Darbo medicinos instituto parengtą anketą. Tyrėjų sudarytą klausimyną sudaro penki skyriai: asmens duomenys (respondento lytis, amžius, išsilavinimas, profesija, darbo vieta), reguliuojami veiksniai, darbo charakteristikos ir protiniai darbo reikalavimai, pasitenkinimas darbu ir gyvenimu, psichiniai resursai, stresinės reakcijos – nerviniai ir somatiniai simptomai, darbo gerinimo ir paramos poveikis. Sutrumpintą klausimyno versiją sudaro 21 klausimas. O nesutrumpinta klausimyno versija sudaryta iš 58 klausimų, prie kurių dar galima pridėti ir daugiau klausimų, todėl galutinę instrumento versiją gali sudaryti 99 klausimai.

Daugelis kitų Lietuvoje pasitelkiamų instrumentų paremti Valstybinės darbo inspekcijos ar LR įstatymais įtvirtintomis psichosocialinių rizikos veiksnių apibrėžtimis ir kategorijomis. Todėl labai dažnai šiose apklausose pateikiami teiginiai suskirstomi į kategorijas. Paminėtina, kad tokie instrumentai yra tik pradinis taškas, nuo kurio galima atsispirti kuriant specifiniam tyrimui pritaikytą anketą.

2.2 Instrumentas, kuriuo pagrįstas tyrimui atlikti naudotas klausimynas

Šiame tyrime naudotas instrumentas paremtas Lietuvoje atliekant psichosocialinius rizikos veiksnius naudojamą klausimyną, kuris sudarytas iš 28 klausimų, suskirstytų pagal tam tikras psichosocialinių rizikos veiksnių kategorijas. Kaip atspirties taškas šiame darbe naudojamam klausimynui sudaryti pasirinktas šis klausimynas, nes jis yra tiesiogiai susijęs su Valstybinės darbo inspekcijos paskelbtomis nuostatomis.

Klausimyną, kuriuo pasiremiant sudarytas šio tyrimo metu panaudotas instrumentas, sudaro 5 dalys, kurios atitinkamai paskirtos veiksniams, susijusiems su darbo aplinkos sąlygomis, reikalavimais, organizavimu, turiniu ir darbuotojų tarpusavio santykiais ir (arba) santykiais su darbdaviu ir (arba) trečiaisiais asmenimis. Originalią klausimyno versiją sudaro 28 klausimai, tačiau galutiniame klausimyno variante šis skaičius padidėjo iki 51. Toliau pateikti klausimai yra orientaciniai ir remiantis jais sudarytas šiam tyrimui atlikti naudotas klausimynas.

Veiksniams, susijusiems su darbo aplinkos sąlygomis, skirti 4 klausimai:

- 1) Ar dirbate sveikatai kenksmingomis sąlygomis (triukšmas, blogas apšvietimas, nuodingos medžiagos, karštis ir (arba) šaltis?
- 2) Ar jūsų darbas yra fiziškai sunkus?
- 3) Ar dažnai trūksta reikalingų apsaugos priemonių kilus epidemijai (pvz., COVID-19 ligos)?

4) Ar pakanka darbui reikalingų priemonių, drabužių, apsaugos priemonių?

Veiksniams, susijusiems su darbo reikalavimais, skirti 4 klausimai:

- 1) Ar Jūsų darbo krūvis yra reguliarus (ar nesusikaupia daug darbo vienu metu)?
- 2) Ar dažnai reikia skubėti, kad padarytumėte darbus iki galo?
- 3) Ar dažnai iš jūsų reikalaujama daugiau nei Jūs sugebate?
- 4) Ar dažnai keičiasi reikalavimai Jūsų darbui?

Veiksniams, susijusiems su darbo organizavimu, skirti 2 klausimai:

- 1) Ar darbo užmokestis patenkina Jūsų ir Jūsų šeimos poreikius?
- 2) Ar dažnai jaučiatės nesaugiai ir bijote prarasti darbo vietą?

Veiksniams, susijusiems su darbo turiniu, skirti 9 klausimai:

- 1) Ar galite savarankiškai spręsti, kaip daryti tam tikrus dalykus darbe?
- 2) Ar Jūs turite įtaką sprendžiant, kas Jūsų darbe svarbu?
- 3) Ar trūksta informacijos, kaip turi būti atliktas darbas?
- 4) Ar Jūs galite apibūdinti savo atsakomybės ribas?
- 5) Ar darbe susiduriate su klientų nepasitenkinimu?
- 6) Ar dažnai Jūsų darbas yra įtemptas ir varginantis?
- 7) Ar dažnai Jums atrodo, kad Jūsų darbas nėra prasmingas ir svarbus?
- 8) Ar Jūs patenkintas (-a) savo dabartiniu darbu?
- 9) Ar Jūsų darbas yra monotoniškas ir neįdomus?

Ir, galiausiai, **veiksniams, susijusiems su darbuotojų tarpusavio santykiais ir (arba)**

santykiais su darbdaviu ir (arba) trečiaisiais asmenimis, skirti 9 klausimai:

- 1) Ar susiduriate su lenktyniavimu ir konkurencija darbe?
- 2) Ar santykiai su kolegomis įtempti?
- 3) Ar dažnai Jūsų viršininkas paskirsto darbą teisingai ir nešališkai?
- 4) Ar dažnai Jūsų viršininkas padeda ir paremia, kai to reikia?
- 5) Ar turite galimybių mokytis, kelti kvalifikaciją?
- 6) Ar dažnai nepaisoma Jūsų nuomonės priimant sprendimus?
- 7) Ar dažnai nežinote, kaip gerai ir (arba) blogai atlikote savo darbą?
- 8) Ar Jūs jaučiatės apsaugotas nuo grasinimų arba smurto darbe?
- 9) Ar Jūsų akivaizdoje buvo įžeidinėjami darbuotojai ar prie jų būdavo priekabiauama darbe?

Remiantis anksčiau nurodyta informacija ir pateiktais klausimais sudaryta anketa, kurią naudojant surinkti reikalingi duomenys. Respondentams pateikti klausimai pateikti į tiriamąją dalį įtrauktose lentelėse.

2.3 Užsienyje atlikti su įvairiais psichosocialiniais rizikos veiksniais susiję tyrimai, kuriuose dalyvavo vertėjai žodžiu ir raštu

Lietuvoje dar nėra atliktų tyrimų, susijusių su vertėjais ir psichosocialiniais veiksniais, todėl neįmanoma pateikti šių tyrimų apžvalgos ir būtina remtis užsienyje atliktų tyrimų duomenimis. Užsienyje atliktų tyrimų ataskaitose bene dažniausiai psichosocialinių rizikos veiksnių padariniu įvardijamas stresas, todėl visi tyrimai, kuriuos atliekant tyrinėtas vertėjų patiriamas stresas, taip pat yra svarbūs ir reikšmingi. Dėl šios priežasties trumpai aptariami ne tik tiesiogiai su psichosocialiniais rizikos veiksniais susiję tyrimai, bet ir tyrimai, kuriais tyrinėti psichosocialinei rizikai priskiriami veiksniai.

Stresas

Vertimo psichologija pastaraisiais metais sulaukia vis daugiau mokslininkų ir pavienių tyrėjų dėmesio. Jääskeläinen (2012) teigia, kad kiekvienas su vertimu susijęs procesas turi sąsają su psichologija. Kalbant apskritai, su darbu susijusio streso ir vertimo žodžiu santykis į tyrėjų akiratį pateko jau XX a. 9-ame dešimtmetyje, kuomet paskelbti keli tyrimai, pademonstravę, kad vertimas žodžiu yra ypač didelį stresą galinti sukelti profesija. Tokių tyrimų pavyzdžiu galima laikyti Watson (1998) atliktą tyrimą. Pirmaisiais tyrėjais, atlikusiais su vertėjų patiriamu stresu susijusią apklausą, galima laikyti Cooper, Davies ir Tung (1982), kurie atlikę tyrimą pateikė išvadą, kad vertėjai žodžiu dažniau patiria didesnę stresą darbe. Šią išvadą paremia ir Roziner ir Shlesinger (2010) atliktas tyrimas, kuriuo nustatyta, kad sinchroninis vertimas gali sukelti itin didelį stresą, nes verčiant šiuo būdu vertėjas vienu metu turi klausyti, analizuoti, suprasti, versti, redaguoti ir išdėstyti kalbėtojo žodžius kita kalba.

Nepaisant to, kad jau atlikta nemažai tyrimų, kuriais įrodyta, kad vertimas yra gana didelį stresą sukeliantis darbas, mažiau aptinkama tyrimų, kuriais tyrinėta vertėjų patirtis, susijusi su stresu, bei būdai, kurie naudojami siekiant su juo susidoroti. Vienu iš tokių tyrimų galima laikyti Ruokonen ir Mäkisalo (2018) tyrimą, kurį atliekant tyrėjai bandė išsiaiškinti terminų įtaką darbo kokybei. Tyrimu nustatyta neigiama griežtų darbo terminų įtaka atliekamo darbo kokybei. Tačiau prasta situacija yra ne tik su tyrimais, kuriais tirtas vertėjų patiriamas stresas, bet ir apskritai su tyrimais, kuriuos atliekant nagrinėtas darbinio streso ir pasitenkinimo darbu santykis, nes daugiausiai tokių tyrimų atlikta dalyvaujant medicinos ar švietimo srityje dirbantiems asmenimis (Ahsan et al., 2008; Bennett et al., 2005 ir Collie et al., 2015). Tačiau nepaisant to, remiantis atlikta literatūros paieška, tokių tyrimų atrasti galima. Pavyzdžiui, Swartz (1999) atliktu tyrimu nustatyta, kad aukštas pasitenkinimas darbu tarp gestų kalbos vertėjų buvo siejamas su mažesniu ir lengvai apdorojamu darbo krūviu, o mažesnis pasitenkinimas darbu sietas su dideliu vadovų įsikišimu ir mažesniu savarankiškumo jausmu.

Nerimas

Nerimas ir jo įtaka vertėjų darbui tiriami labai dažnai, todėl tokių tyrimų pavyzdžių apstu. Vienas naujausių ir išsamiausių tyrimų, kurį atliekant daugiausiai dėmesio skirta vertėjų žodžiu patirčiai su nerimu, yra Marcin Walczynski (2021) atliktas tyrimas. Jame autorius pateikia skirtingus scenarijus, kurių metu vertėjas žodžiu gali susidurti su nerimu. Pavyzdžiui, vertėjas žodžiu gali patirti nerimą dėl minčių, kurios susijusios su vertimo klausančių asmenų mintimis apie jį, nes dažnai manoma, kad kiti nesuvokia vertėjo profesijos svarbos ir kad be jo negalėtų įvykti sėkminga skirtingų kultūrų komunikacija. Nerimas gali ištikti ir situacijose, kuomet sudėtinga suprasti, kada reikėtų įsiterpti, sustoti versti ir t. t. Nerimą sukelia ir per mažas pasitikėjimas savo įgūdžiais ar žiniomis. Straipsnio autorius taip pat teigia, kad dėl gana didelės nerimo įtakos vertėjų darbui, jie turėtų dalyvauti specialiuose mokymuose, kuriuose būtų plačiau kalbama apie nerimą, jo poveikį ir veiksmus, kurių reikėtų imtis, kad būtų galima tinkamai su juo susidoroti, dar prieš pakenkiant vertimo kokybei. Aptariant šio tyrimo rezultatus, pabrėžtina, kad jame dalyvavo 76 sertifikuoti vertėjai žodžiu iš Lenkijos. Iš jų – 55 moterys ir 21 vyras. Remiantis pateiktais rezultatais, 42 respondentai teigė, kad atlikdami savo darbą susiduria su nerimu, o likę 34 respondentai teigė, kad su nerimu darbe nesusiduria. Įdomu, kad nerimas dažniau vargina moteris (34) nei vyrus (8). Tačiau autorius taip pat pabrėžia, kad tyrime dalyvavo daugiau moterų, todėl tikėtina, kad ši tendencija skirtusi, jei tyrime būtų dalyvavę daugiau vyrų. Tyrime dalyvavę respondentai taip pat teigė, kad dėl nerimo gali atsirasti gramatinių ar tarimo klaidų bei praleidimų. Žvelgiant į fizinės nerimo manifestacijas, respondentai teigia, kad nerimas gali sukelti raumenų įsitemimą, padidėjusį prakaitavimą, gerklės perštėjimą, pulso padažnėjimą, didesnę gestikuliaciją rankomis ir karščio bangas.

Kiti mokslininkai Ravakhah et al. (2015) tyrė nerimo įtaką darbo rezultatams. Šiuo tyrimu nustatyta, kad nerimas neturi didelio poveikio vertimo tikslumui, tačiau pastebėta, kad nerimas turi įtakos vertimo greičiui, nes mažiau nerimo patiriantys vertėjai jiems paskirtas užduotis užbaigdavo greičiau nei vertėjai, kurie su nerimu susidoroja prasčiau. Tyrėjai taip pat teigė, kad daugiau nerimo patiriančių vertėjų smegenys ir mintys verčiant būna perkrautos, todėl gali būti sunkiau susikonzentruoti į užduotis ir tinkamai jas atlikti.

Kiti veiksniai

Kalbant apie psichosocialinius rizikos veiksnius ir jiems priskiriamas grėsmes, svarbu paminėti L. Loutan, T. Farinelli ir S. Pampallonaat (1999) tyrimą, kurį atliekant tyrinėta emocinių traumų, apie kurias reikia versti, įtaka vertėjams žodžiu. Šio tyrimo rezultatai rodo, kad verčiant išgirsti pasakojimai gali turėti neigiamą įtaką vertėjų žodžiu psichinei sveikatai ir netgi sukelti košmarus, depresiją ir nemigą. Daugelis tyrime dalyvavusių vertėjų taip pat teigė, kad apie savo jausmus norėtų pasikalbėti su specialistu, tačiau, kiek jiems žinoma, tokios galimybės nėra. Dėl šios priežasties autoriai siūlo su vertėjais organizuoti grupinius susitikimus, kuriuos lankant būtų galima

pasidalinti jausmais ir potyriais. Kitą panašų tyrimą 6 Europos Sąjungos šalyse atliko Baistow (2000). Dauguma šiame tyrime dalyvavusių respondentų (iš viso 300) teigė, kad dėl darbo ar su klientais susijusių situacijų patiria aukštą emocinio streso lygį. Patiriami pojūčiai sieti su stresu ir netgi nerimu dėl klientų gyvenimo situacijos. Respondentai taip pat teigė, kad kartais susiduria su baimėmis ir nuotaikų kaita, kuri patiriama verčiant klientams, kurie dalijasi liūdnomis gyveniškoms istorijomis. Vertėjų taip pat klausta, ar jiems sudarytos galimybės pasinaudoti specialistų pagalba. Dauguma respondentų teigė, kad tokia galimybė neegzistuoja, tačiau atsirado respondentų, teigusių, kad nors tokia galimybė yra, ja dar nepasinaudojo, o likę respondentai teigė, kad tokiomis paslaugomis jau pasinaudojo.

3. Tyrimas

3.1 Tyrimo vykdymo metodologija

Respondentų ieškoti nuspręsta pasitelkus Lietuvos teismų tinklalapių kontaktinių duomenų skiltį. Šiam tikslui pasirinktas pagrindinis Lietuvos teismų puslapis *teismai.lt*, kuriame galima rasti Lietuvos teismuose dirbančių asmenų kontaktinius duomenis. Šio tyrimo atveju reikėjo naudotasi raštinės skyriaus darbuotojų kontaktiniais duomenimis. Tokiu būdu surinkti 74 galimų respondentų elektroninio pašto adresai. Apklausoje dalyvavo tiek žodžiu, tiek raštu verčiantys vertėjai, kurie skirstomi nėra, nes labai dažnai teismuose dirbantys vertėjai verčia tiek raštu, tiek žodžiu, todėl mažai tikėtina, kad dėl skirtingo vertimo būdo gali atsirasti reikšmingų skirtumų tarp respondentų atsakymų.

Pirmą kartą elektroniniai laiškai išsiųsti 2024 m. lapkričio 15 d. 14–15 val. Praėjus savaitei, tokiu būdu surinkta 19 respondentų atsakymai, tačiau pastebėjus, kad daugiausiai atsakymų gauta 8–9 valandą ryto, nuspręsta klausimyną išsiųsti dar kartą. Antrą kartą išsiuntus elektroninius laiškus, gauti dar 6 respondentų atsakymai, tad galutinis tyrime dalyvavusių respondentų skaičius yra 25. Pagal gautus rezultatus, respondentų aktyvumas buvo 33,78 proc.

3.2 Respondentai

Iš 25 respondentų tik vienas respondentas buvo vyras. Respondentų amžius svyravo nuo 35 iki 68 metų. Kalbant apie respondentų išsilavinimą, daugiausiai jų (48 proc.) nurodė, kad yra baigę magistrantūros studijas, 40 proc. yra baigę bakalauro studijas, vienas respondentas nurodė, kad turi tik vidurinį išsilavinimą, du respondentai savais žodžiais nurodė, kad taip pat turi aukštesnį (universitetinį išsilavinimą). Toliau respondentų klausta, ar jų išsilavinimas susijęs su vertimu. Didžioji dalis jų (56 proc.) teigė, kad ne, o 44 proc. atsakė teigiamai. Įdomu, jog daugelis vertėjų nors ir teigė, kad jų išsilavinimas susijęs su vertimu, tiesioginių vertimo studijų nenurodė, tačiau minėjo vienos iš vertimo kalbų filologijos studijas, kurioms vykstant dalyvavo vertimo teorijos kurse ar pratybose. Vienas respondentas taip pat minėjo, kad universitete lankė kursą pavadinimu „Vertimo pagrindai“. Priežastis, kodėl vertėjai nemini vertimo studijų, pavyzdžiui, Vilniaus universitete, gali slypėti fakte, kad VU Vertimo studijų katedra įkurta tik 1997 m., todėl iki to laiko profesionalūs vertėjai Lietuvoje rengiami nebuvo. Dėl šios priežasties galima numanyti, kad respondentai, kuriems jau yra virš 50–60 metų, neturėjo galimybės studijuoti pagal vertimo studijų programą, nes jos Lietuvoje dar nebuvo.

Kitu klausimu norėta sužinoti, kokiame teisme dirba respondentai. Remiantis gautais rezultatais nustatyta, kad respondentai dirba gana įvairiuose Lietuvos teismuose. Dėl šios priežasties didėja gautų rezultatų reprezentatyvumas ir įvairių Lietuvos regionų teismų situacijos atspindėjimas. Daugiausia respondentai dirbo Vilniaus miesto apylinkės teisme, Kauno apylinkės teismo Kėdainių

rūmuose, Šiaulių apygardos teisme, Lietuvos apeliaciniame teisme ir t. t. Galima pastebėti, kad tarp respondentų egzistuoja ne tik atstovaujamų miestų ar regionų įvairovė, bet taip pat dirbama ir skirtingos instancijos teismuose. Daugiausiai (60 proc.) respondentų teisme dirba daugiau nei 10 metų, 24 proc. – 6–10 metų, o 16 proc. – 2–3 metus, todėl galima užtikrintai teigti, kad apklausoje dalyvavę vertėjai turi pakankamai patirties, kad pateiktų pagrįstus bei reikšmingus atsakymus, padedančius pasiekti užsibrėžtą tikslą. Respondentų taip pat klausta, kokiomis kalbų kombinacijomis jie verčia. Į šį klausimą atsakę respondentai (vienas respondentas atsakymo nepateikė) minėjo rusų kalbą (21 respondentas), lenkų (3), anglų (3) ir vokiečių (2) kalbas. Gautus rezultatus galima paaiškinti pasiremiant istoriniu kontekstu ir tuo, kad 2021 m. Lietuvos Respublikos visuotinio gyventojų ir būstų surašymo duomenimis daugiausiai Lietuvoje kitoms tautybėms atstovauja žmonės iš Lenkijos (6,5 proc.) ir Rusijos (5 proc.). Kadangi šiais duomenimis nustatyta, kad didžiausią kitataučių grupę Lietuvoje sudaro iš Rusijos bei Lenkijos atvykę asmenys, nenuostabu, kad pagal šios apklausos rezultatus, daugiausiai vertėjai ir verčia iš lietuvių į rusų arba lenkų kalbas ir iš jų.

3.3 Rezultatų analizė

Remiantis LR įsakymu dėl psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodinių nurodymų patvirtinimo, atliekant tyrimą pasitelktoje apklausoje psichosocialiniai rizikos veiksniai išskirstyti į 5 grupes: 1) veiksniai, susiję su darbo aplinkos sąlygomis (5 teiginiai), 2) darbo reikalavimais (9 teiginiai), 3) darbo organizavimu (8 teiginiai), 4) darbo turiniu (12 teiginių) ir 5) darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykiais (17 teiginių). Taigi, iš viso klausimyną sudarė 51 teiginys, į kurį reikėjo atsakyti remiantis Likerto skalėje pateiktais atsakymų variantais: *visiškai nesutinku*, *nesutinku*, *nei sutinku*, *nei nesutinku*, *sutinku* ir *visiškai sutinku*. Norint tinkamai atlikti tolesnius skaičiavimus svarbu nusistatyti kiekvieno respondento pateikto atsakymo skaitinę vertę. Šio tyrimo atveju, jei klausimas yra teigiamas, atsakymui *visiškai nesutinku* priskirta vertė yra 1, *nesutinku* – 2, *nei nesutinku*, *nei sutinku* – 3, *sutinku* – 4, o *visiškai sutinku* – 5. Jei respondentams pateiktas teiginys yra neigiamas, taikoma atvirkštinė verčių priskyrimo tvarka, pavyzdžiui, jei respondentas į neigiamą teiginį atsakė *visiškai sutinku*, tokio atsakymo vertė būtų – 1, jei atsakyta *sutinku* – 2, *nei taip*, *nei ne* – 3, *nesutinku* – 4, o *visiškai nesutinku* – 5. Pateiktas skirstymas paremtas internetu prieinamomis ataskaitomis ir jose pateiktais rezultatais. Teigiamais teiginiais laikytini teiginiai, kuriais pateikiamas pozityvią reikšmę turintis teiginys apie tam tikrą psichosocialinės rizikos grupes. Pavyzdžiui, teiginys „darbe jaučiatės saugūs“ bus laikomas teigiamu teiginiu, nes juo nurodoma teigiama darbo aplinkos ypatybė. O neigiamais teiginiais laikomi teiginiai, kuriais nusakomi įvairūs neigiami vertėjų darbo teismuose aspektai, pavyzdžiui, „darbo krūvis – per didelis“, nes juo apibūdinama neigiama vertėjų darbo ypatybė. Paminėtina, kad teiginiai „Dirbate pagal darbo sutartį“ ir „Esate laisvai samdomas darbuotojas“ sukėlė problemų, nes nebuvo

pakankamai aišku, į kurią kategoriją reikėtų juos priskirti, o nepriskyrimas į kategoriją įmanomas negalėjo būti, nes skirstymas į dvi skirtingas kategorijas yra svarbus skaičiavimams, kuriuos taikant galima analizuoti gautus atsakymus. Vis dėl to, atsižvelgus į didesnius privalumus, kurie Lietuvoje priskiriami darbui pagal darbo sutartį (darbo užmokesčio lygio pastovumas, mažesni mokesčiai, saugumas ir t. t.) nei savarankiškai veiklai, teiginį „Dirbate pagal darbo sutartį“ nuspręsta priskirti teigiamų teiginių kategorijai, o teiginį „Esate laisvai samdomas darbuotojas“ – neigiamų teiginių kategorijai.

Atlikus aprašytus procesus, gauti toliau pateikti rezultatai.

3.3.1 Darbo aplinkos sąlygos

Teigiami teiginiai

1. Lentelė. Skilties „Darbo aplinkos sąlygos“ teigiami teiginiai ir respondentų atsakymai

Teiginys Respondentas	Jūsų darbo vieta – patogi (toliau – 1 teiginys).	Darbo sąlygos – nekenksmingos Jūsų sveikatai (toliau – 2 teiginys).	Darbe jaučiatės saugūs (toliau – 3 teiginys).	Darbo vietoje užtikrinamas Jūsų saugumas (toliau – 4 teiginys).	Gaunate darbui reikalingas priemones (toliau – 5 teiginys).
1.	5	5	5	5	5
2.	4	4	4	4	5
3.	5	4	4	3	4
4.	5	5	3	4	5
5.	4	3	1	1	1
6.	5	5	5	5	2
7.	4	4	3	3	5
8.	4	3	3	3	3
9.	5	5	5	5	5
10.	1	2	4	3	1
11.	5	5	5	5	5
12.	5	5	4	4	5
13.	2	2	4	4	5
14.	4	3	3	3	2
15.	4	3	5	5	5
16.	2	3	4	5	4
17.	5	5	5	5	5
18.	4	4	4	4	4
19.	4	5	5	5	5
20.	3	2	2	2	4
21.	3	4	4	4	4
22.	5	5	5	5	5
23.	5	5	5	5	5
24.	4	5	3	3	4
25.	4	4	5	4	5

Lentelėje pateiktais skaičiais nurodomas kiekvieno respondento atsakymas į lentelėje pateiktus teiginius. Žvelgiant į lentelėje pateiktus rezultatus galima pastebėti, kad kai kurių respondentų atsakymai gana drastiškai skiriasi. Pavyzdžiui, 5 respondentas *visiškai nesutinku* atsakė į teiginius, susijusius su saugumo užtikrinimu ir pačiu saugumo jausmu atliekant vertėjo pareigas, tačiau jei atkreiptume dėmesį į kitų respondentų atsakymus, pamatytume, kad situacija, bent jau jų nuomone, yra daug geresnė nei nurodyta šio respondento. Galima atrasti įvairių šio gana žymaus skirtumo priežasčių, tačiau bene logiškiausia ir labiausiai tikėtina šio reiškimo priežastis galėtų būti tai, kad šis respondentas atstovauja dviem Lietuvos teismams ir teisme dirba ilgiau nei dešimt metų, todėl yra gana didelė tikimybė, kad šis respondentas yra susidūręs su įvairesnėmis situacijomis nei kiti respondentai, kurie atstovauja tik vienam teismui ar teisme vertėjais dirba trumpiau.

Pagal toliau pateiktus duomenis apskaičiuoti atsakymų į teiginius vidurkiai. Vidurkis padeda atskirti konkrečias sritis, į kurias reiktų atkreipti daugiau dėmesio ar imtis tam tikrų veiksmų ir priemonių. Apskaičiuoti vidurkiai pateikti tolesnėje lentelėje:

2. Lentelė. Darbo aplinkos sąlygos skilties atsakymų į teigiamus teiginius vidurkiai

Teiginio Nr.	1	2	3	4	5
Vidurkis	4,04	4	4	3,96	4

Atsižvelgiant į panašius tyrimus, kuriuos atliekant tirta psichosocialinė aplinka, nustatytos skalės, pagal kurias vertinama, ar psichosocialinė rizika yra priimtina, ar ne. Šio tyrimo atveju, jei atsakymų į klausimą vidurkis yra 5–3,5, rizika laikoma priimtina, jei 3,5–2,5, rizika yra toleruotina, o jei vidurkis yra 2,5–1, rizika laikoma nepriimtina. Šie režiai nustatyti remiantis laisvai prieinamomis gairėmis.

Žvelgiant į lentelėje pateiktus duomenis pastebima, kad su visais teiginiais susijusi rizika yra toleruotina, tačiau kai kuriais atvejais galima pastebėti, kad vidurkis yra šiek tiek žemesnis, ir, jei situacija ir toliau nekis į neigiamą pusę, tikėtina, kad ji gali tapti nebe priimtina, o tik toleruotina. Tas pasakytina apie teiginį, kuris susijęs su saugumu darbo vietoje.

Nagrinėjant respondentų atsakymus į šioje apklausoje pateiktus klausimus taip pat labai svarbu apskaičiuoti standartinius nuokrypius, nes jais remiantis galima nustatyti, ar tam tikri rizikos aspektai yra vienodai priimtini visiems respondentams, ar vis dėl to nors veiksnys ir su juo susijusi rizika yra priimtina, tarp respondentų yra grupė respondentų, kuriuos tam tikras veiksnys veikia stipriau nei kitus respondentes. Tokiu atveju svarbu prisiminti anksčiau aptartą 5 respondentą, kurio atsakymai į tam tikrus teiginius išsiskyrė nuo kitų. Standartiniai nuokrypiai padeda tokio tipo respondentes išskirti ir geriau į juos atsižvelgti.

Apskaičiavus standartinius nuokrypius, kurie pateikti lentelėje žemiau, galima daryti išvadą, kad didelės atsakymų sklaidos tarp respondentų nėra, išskyrus paskutinį teiginį, todėl galima teigti, kad matematiniais skaičiavimais įrodyta, kad reakcija į paskutinį teiginį šiek tiek skiriasi ir todėl į jį reiktų atkreipti daugiau dėmesio.

3. Lentelė. Su darbo aplinkos sąlygomis susiję standartiniai nuokrypiai

Teiginio Nr.	1	2	3	4	5
Standartinis nuokrypis	1,098	1,080	1,080	1,098	1,301

Be to, atliekant tolesnius tyrimus patartina stebėti, ar reikšmės, kurios yra artimos nepriimtinos rizikos kriterijui, per tam tikrą laiką toliau neprastėja. Tą padaryti būtų galima kas kelis metus atliekant panašius tyrimus ir stebint gaunamus rezultatus.

Aptarus anksčiau apskaičiuotus ir gautus rezultatus, paskutinis žingsnis, kurį reikia atlikti su visais psichosocialinių rizikos veiksnių pogrupiais, yra bendros psichosocialinės aplinkos apskaičiavimas. Bendra psichosocialinė aplinka apskaičiuojama susumuojant atsakymų į pateiktus teiginius vidurkius ir gautą sumą padalijant iš pateiktų klausimų skaičiaus. Atlikus šį skaičiavimą gautas skaičius lygus 4,04, todėl apibendrinant visus su darbo aplinkos susijusius psichosocialinius rizikos veiksnus ir įvairius su jais susijusius aspektus, galima teigti, kad su šiais teiginiais susijusi situacija yra gana pozityvi ir bent jau remiantis šio tyrimo rezultatais, nereikalauja tam tikrų veiksmų ar priemonių, kurias pasitelkiant situacija galėtų būti gerinama. Tačiau svarbu nepamiršti pavienių teiginių, kuriais nurodoma, kad atliekant platesnio masto tyrimą būtų galima gauti kitokią situaciją atspindinčius rezultatus.

3.3.2 Darbo reikalavimai

Teigiami teiginiai

Toliau pateiktoje lentelėje pateikti respondentų atsakymai į teigiamus teiginius, susijusius su darbo reikalavimais, kurie keliami teisme dirbantiems vertėjams.

4. Lentelė. Skilties „Darbo reikalavimai“ teigiami teiginiai ir respondentų atsakymai

Teiginys Respondentas	Jums aišku, ko iš Jūsų tikimasi (toliau – 1 teiginys).	Suprantate Jums keliamus tikslus ir uždavinius (toliau – 2 teiginys).	Gaunate tik Jūsų kompetencijas atitinkančias užduotis (toliau – 3 teiginys).	Darbo krūvis – reguliarus (toliau – 4 teiginys).
1.	5	5	4	4
2.	5	5	4	4
3.	5	5	4	4
4.	3	4	3	4
5.	4	4	2	5
6.	5	5	5	5
7.	4	4	4	3
8.	5	5	3	3
9.	5	5	5	4
10.	4	4	4	3
11.	5	5	5	2
12.	5	5	5	3
13.	4	4	4	1
14.	4	4	3	2

15.	4	5	4	1
16.	4	5	2	5
17.	5	5	5	3
18.	4	5	3	2
19.	5	5	5	4
20.	4	4	3	1
21.	4	4	4	4
22.	4	4	4	3
23.	5	5	5	5
24.	4	4	2	2
25.	4	4	5	5

Atsižvelgiant į lentelėje pateiktus atsakymus, galima pastebėti, kad atsakymai nėra stipriai svyruojantys ir yra gana dėsningi. Tačiau atliekant tokio pobūdžio tyrimus labai svarbu visus duomenis traktuoti vienodai ir su jais atlikti tuos pačius veiksmus, nepaisant to, jog kai kurias išvadas galima atlikti vos tik pažvelgus į tinkamai pateiktus apklausos rezultatus ir respondentų atsakymus. Pirmiausia, remiantis lentelėje pateiktais duomenimis, tikslinga apskaičiuoti reakcijų į pateiktus teiginius vidurkius (žr. 5 lentelę):

5. Lentelė. Skilties „Darbo reikalavimai“ reakcijų į teigiamus teiginius vidurkiai

Teiginio Nr.	1	2	3	4
Vidurkis	4,4	4,56	3,88	3,28

Galima pastebėti, kad remiantis nustatytais kriterijais visi šioje lentelėje pateikti vidurkiai yra priimtini, tačiau būtina pabrėžti, kad pastebimas gana didelis atsakymų vidurkių pasiskirstymas, nes vienu, pavyzdžiui, su tikslų ir uždavinių susijusių rizikos veiksnių rizika yra priimtinesnė ir beveik lygi 5 (aukščiausiam galimam balui), o kiti vidurkiai, pavyzdžiui, susiję su darbo krūvio reguliarumu, yra gana žemi ir gana arti tik toleruotinos rizikos žymos, todėl galima daryti išvadą, jog į paskutinius du rizikos veiksnus, susijusius su užduočių tinkamumu ir darbo krūvio reguliarumu, reikėtų atkreipti dėmesį, nepaisant to, kad dabar ši rizika laikytina priimtina.

Toliau pateiktoje lentelėje nurodyti apskaičiuoti standartiniai nuokrypiai.

6. Lentelė. Su darbo reikalavimais susijusių teigiamų teiginių standartiniai nuokrypiai

Teiginio Nr.	1	2	3	4
Standartinis nuokrypis	0,577	0,506	1,013	1,307

Apskaičiavus standartinius nuokrypius įrodyta, kad kalbant apie du pirmuosius teiginius negalima teigti, jog tarp respondentų yra grupė tokių, kuriuos tam tikri su darbo reikalavimais susiję rizikos veiksniai veikia labiau nei kitus, nes gauti standartiniai nuokrypiai yra žemesni nei 1 (atitinkamai 0,57 ir 0,51). Tačiau tas nepasakytina apie paskutinius du teiginius, nes šiems teiginiams priskiriami standartiniai nuokrypiai yra didesni nei 1, todėl gerokai skiriasi nuo pirmųjų dviejų teiginių standartinių nuokrypių (atitinkamai 1,01 ir 1,3). Atsižvelgiant į tai, galima daryti išvadą, kad kalbant apie šiuos teiginius, yra respondentų, kurių atsakymai buvo labiau neigiami lyginant su kitais,

o tai dar kartą patvirtina, kad į paskutinius teiginius reikėtų atsižvelgti ir užtikrinti, kad teisme žodžiu ir raštu dirbantys vertėjai gautų tik jų kompetencijas atitinkančias užduotis bei būtų užtikrintas darbo reguliarumas, kuris yra svarbus siekiant užtikrinti darbuotojų pasitenkinimą darbu ir gerą bendrą jų psichologinę ir emocinę savijautą.

Neigiami teiginiai

6 lentelėje pateikiami neigiami teiginiai, susiję su darbo reikalavimais, ir respondentų reakcija į juos.

6. Lentelė. Skilties „Darbo reikalavimai“ neigiami teiginiai ir respondentų atsakymai

Teiginys Respondentas	Turite dirbti labai intensyviai (toliau – 1 teiginys).	Turite skubėti, kad laiku atliktumėte Jums paskirtus darbus (toliau – 2 teiginys).	Keliami reikalavimai ir pateikiamos užduotys dažnai kinta (toliau – 3 teiginys).	Darbo krūvis – per didelis (toliau – 4 teiginys).	Darbui keliami reikalavimai dažnai kinta (toliau – 5 teiginys).
1.	2	2	3	3	4
2.	3	4	4	3	3
3.	2	2	4	3	4
4.	2	3	2	4	1
5.	2	2	3	3	3
6.	4	4	5	4	4
7.	2	3	4	4	4
8.	2	2	4	3	3
9.	4	3	5	5	5
10.	2	2	3	3	3
11.	4	4	4	5	5
12.	2	3	4	3	4
13.	1	2	4	3	4
14.	2	2	2	2	3
15.	1	1	3	1	4
16.	1	1	4	2	5
17.	3	4	5	4	5
18.	2	2	3	3	3
19.	1	1	2	2	3
20.	2	1	2	3	3
21.	2	2	4	3	4
22.	2	1	1	2	1
23.	3	2	1	3	3
24.	3	2	4	4	4
25.	3	4	5	3	4

Apskaičiavus vidurkius gauti rezultatai nurodyti toliau pateiktoje 7 lentelėje:

7. Lentelė. Darbo reikalavimų skilties atsakymų į neigiamus teiginius vidurkiai

Teiginio Nr.	1	2	3	4	5
Vidurkis	2,28	2,36	3,4	3,12	3,56

Pagal anksčiau nustatytus kriterijus, galime teigti, kad pirmaisiais dviem teiginiais nurodomos sritys, į kurias reikėtų atkreipti dėmesį, nes apskaičiuotos vidurkių vertės yra priskiriamos nepriimtinais rizikai. Teigtina, kad priežastis, kodėl teismo vertėjai turi dirbti intensyviai ir dažnai skuba yra ta, kad jų trūksta, todėl sudėtinga tinkamai paskirstyti darbo krūvį. Intensyvus darbo pobūdis siejamas su įvairiomis sveikatos problemomis. Pavyzdžiui, Japonijoje atliktu Sokejima ir Kagamimori (1998) tyrimu išsiaiškinta, kad daugiau nei 11 val. dirbantiems asmenims kyla didesnė rizika susirgti širdies ir kraujagyslių ligomis. Atliekant įvairius tyrimus taip pat pastebėta, kad ilgos darbo valandos susijusios su valgymo įpročių pokyčiais, dėl kurių padidėja cukrinio diabeto rizika (Nakanishi, Nishina, Yoshida, et al., 2001). Kita rimta problema susijusi su mintimis apie savižudybę. Pietų Korėjoje atliktu tyrimu, kuriame dalyvavo daugiau nei 67 tūkst. respondentų, nustatyta, kad ilgiau dirbančius darbuotojus gali apimti niūros ir su savižudybe susijusios mintys (Chang-Gyo Kyu-jung ir et al., 2015). Pastebėtina, kad įvairiuose šaltiniuose minimos ir kitos sveikatai kilti galinčios rizikos, tačiau beveik visada jas aptariant teigiama, kad reikėtų atlikti tolesnius tyrimus, kuriais ryšiai tarp įvairių veiksnių būtų tinkamai patvirtinti. Tyrimų, kuriais būtų pagrįsti su intensyviu darbu ir sveikatos problemomis susiję reiškiniai, trūkumas rodo, kad ši tyrimų sritis yra gana nauja.

Įvairių sveikatos problemų gali kilti ir dėl itin griežtų darbo terminų. Tą liudija ir šio tyrimo rezultatai. Vienas iš dažniausių skubėjimo darbe padarinių yra prasta atlikto darbo kokybė. Dažnai pabrėžiama, kad vertėjams gera darbo kokybė yra ypač svarbi, nes dėl suprastėjusių darbo rezultatų galima net prarasti darbo vietą. Dėl skubėjimo darbe atsirandančių klaidų gali sumažėti pasitikėjimas savimi, savo žiniomis ir jėgomis. Tai taip pat yra labai svarbu, kai kalbama apie psichologinę darbuotojo sveikatą.

Visos anksčiau aprašytos sveikatos problemos yra labai opi problema ne tik vertimo srityje, nes stresą galima patirti dirbant pačius įvairiausius darbus, todėl norint jo išvengti reikėtų imtis tam tikrų priemonių. Pavyzdžiui, Ilinojaus valstijos švietimo tarybos dokumente dažnai pabrėžiama, kad susidūrus su sunkiai įgyvendinamais darbų atlikimo terminais labai svarbu mokėti ir gebėti tinkamai planuoti savo laiką ir nusistatyti prioritetus, nes kitaip gali atsirasti kontrolės praradimo jausmas, dėl kurio atsiranda pasimėtimas ir situacija tampa nekontroliuojama.

Kalbant apie kitus teiginius teigtina, kad rezultatai yra geresni, tačiau nėra ir aukšti, nes tik su paskutiniu teiginiu susijęs rezultatas yra priskiriamas priimtinais rizikai, o kiti du teiginiai, susiję su pateikiamų užduočių kintamumu ir dideliu darbo krūviu, priskiriami tik toleruotinai rizikos grupei, todėl galima daryti išvadą, kad į visus šio pogrupio teiginius ir su jais susijusią riziką reikia atsižvelgti. Verta paminėti, kad nuoseklumas darbe ir tikslus reikalavimų pateikimas yra svarbūs aspektai, kuriais galima užtikrinti darbuotojų pasitenkinimą darbu, nes tikslus žinojimas, ko iš jūsų tikimasi, suteikia pastovumo jausmą, kuris padeda užtikrinti pasitikėjimą savo darbu ir kartais net garantiją dėl ateities.

Šioje dalyje taip pat būtina pakalbėti ir apie darbo krūvį, kuris šios apklausos duomenimis priskiriamas tik toleruotinos rizikos grupei. Literatūros šaltiniuose dažnai pabrėžiama, kad labai svarbu atrasti vadinamąjį „aukso vidurį“ tarp per didelio ir per mažo darbo krūvio, nes kiekvienam iš šių priskiriami skirtingi sveikatos sutrikimai. Pavyzdžiui, per didelis darbo krūvis gali sukelti galvos skausmą, virškinimo sutrikimus ir akių skausmą bei nuovargį (Andriani ir Disman, 2023). Tačiau, jei darbo bus per mažai, taip pat gali kilti problemų, pavyzdžiui, gali atsirasti nuovargio jausmas, dėl kurio atsiras išsiblaškymo ir susikaupimo praradimo rizika (*ibid.*).

Apibendrinant galima teigti, kad lyginant su darbo aplinkos reikalavimais, šioje srityje, priešingai, sutinkama teiginių, kurių apskaičiuotas vidurkis leidžia daryti išvadą, kad reiktų imtis tam tikrų priemonių situacijai pagerinti.

Aptarus gautus vidurkius ir jų reikšmes, svarbu trumpai aptarti ir standartinius nuokrypius. Jie pateikti 8 lentelėje.

8. Lentelė. Su darbo reikalavimais susijusių neigiamų teiginių standartiniai nuokrypiai

Teiginio Nr.	1	2	3	4	5
Standartinis nuokrypis	0,890	1,036	1,190	0,927	1,044

Remiantis atliktais skaičiavimais galima padaryti kelias išvadas. Pirma, pirmojo ir ketvirtojo teiginio standartiniai nuokrypiai buvo žemiausi (atitinkamai 0,89 ir 0,93), todėl galima teigti, kad su šiais teiginiais anksčiau pateiktos išvados yra pagrįstos, nes žemu standartiniu nuokrypiu įrodoma, kad tarp respondentų nėra grupės tokių žmonių, kuriems tam tikras veiksnys gali turėti kitokią reikšmę ir kurių atsakymai gana stipriai skyrėsi nuo kitų respondentų. Antra, antrojo ir penktojo teiginio standartiniai nuokrypiai buvo gana panašūs (atitinkamai 1,036 ir 1,044), tačiau šių standartinių nuokrypių atveju skaičiai jau buvo didesni, todėl teigtina, kad tarp respondentų atsirado grupė respondentų, kurių atsakymai buvo mažiau dėsningi. Trečia išvada susijusi su trečiu teiginiu, nes su juo susijęs apskaičiuotas standartinis nuokrypis yra didžiausias (1,19). Įdomu, jog šis teiginys priskiriamas tik toleruotinai rizikos grupei, tačiau tikėtina, kad surinkus didesnę grupę respondentų šis teiginys galėtų būti priskiriamas net ir nepriimtinos rizikos grupei. Galiausiai, nors tyrime dalyvavo nemažai respondentų (25) ir juos galima laikyti patikimais ir reikšmingais, sudarant galutines išvadas, ypač susijusias su standartiniais nuokrypiais, svarbu atsižvelgti ir į tam tikrus tyrimo išvadų ir rezultatų trūkumus ar apribojimus, prie kurių būtų galima priskirti ir tyrime dalyvavusių respondentų skaičių.

Galiausiai reikia trumpai aptarti ir bendrą psichosocialinę aplinką, susijusią su šiais teiginiais. Atliktus skyriuje jau minėtus skaičiavimus gautas skaičius yra 2,94. Atsižvelgiant į tai, galima teigti, kad su šiais teiginiais susijusi rizika yra tik toleruotina ir gana artima jau nepriimtina rizikai, todėl į šią sritį reikia atkreipti dėmesį.

3.3.3 Darbo organizavimas

Teigiami teiginiai

Toliau pateiktoje lentelėje nurodyti su darbo organizavimu susiję teigiami teiginiai ir respondentų reakcija į juos.

9. Lentelė. Skilties „Darbo organizavimas“ teigiami teiginiai ir respondentų atsakymai

Teiginys Respondentas	Galite savarankiškai spręsti, kaip atlikti savo darbą (toliau – 1 teiginys).	Esate patenkintas (-a) savo darbo užmokesčiu (toliau – 2 teiginys).	Atlyginimą gaunate laiku (toliau – 3 teiginys).	Dirbate pagal darbo sutartį (toliau – 4 teiginys).	Galite pasirinkti darbo tempą (toliau – 5 teiginys).	Galite kontroliuoti su atliekamu darbu susijusius aspektus (toliau – 6 teiginys).
1.	5	3	5	5	4	4
2.	4	3	5	5	3	3
3.	4	2	5	5	2	3
4.	4	3	5	5	4	3
5.	3	1	5	5	2	2
6.	4	2	5	5	4	4
7.	4	3	5	5	4	4
8.	2	1	5	5	3	2
9.	5	5	5	5	5	5
10.	2	2	4	4	1	2
11.	5	1	5	5	4	4
12.	3	2	5	1	3	3
13.	2	2	5	5	2	2
14.	2	1	4	4	2	2
15.	5	1	5	5	1	2
16.	4	2	5	5	2	4
17.	5	3	5	5	5	4
18.	4	2	5	5	2	3
19.	5	2	5	5	5	5
20.	3	1	5	5	1	1
21.	2	2	4	5	2	3
22.	4	4	5	5	3	3
23.	5	5	5	5	3	3
24.	5	3	5	5	4	2
25.	3	3	5	5	3	3

Lentelėje pateiktų respondentų atsakymų vidurkiai pateikti 10 lentelėje.

10. Lentelė. Su darbo organizavimu susijusios skilties atsakymų į teigiamus teiginius vidurkiai

Teiginio Nr.	1	2	3	4	5	6
Vidurkis	3,76	2,36	4,88	4,76	2,96	3,04

Pagal lentelėje pateiktus duomenis, galima iš karto pastebėti, kad apklausoje dalyvavusių respondentų pasitenkinimas darbo užmokesčiu yra labai žemas, o ir su juo susijusi psichosocialinė rizika yra laikytina nepriimtina. Pastebėjus tai, nuspręsta remiantis teismų puslapiuose pateiktais duomenimis apskaičiuoti vidutinį teisme dirbančių vertėjų atlyginimą. Gautas skaičius lygus 1170,2 EUR neatskaičius mokesčių. Tačiau pavyko rasti ne visų teismų duomenis, nes dėl su privatumu susijusių priežasčių, kai kurie iš Lietuvos teismų šios informacijos neatskleidžia, tačiau kadangi teismai yra laikomi valstybinėmis institucijomis, galima užtikrintai teigti, kad atlyginimai visuose teismuose turėtų būti daugiau ar mažiau panašūs. Remiantis Lietuvos statistikos departamento interneto puslapyje¹⁴ pateikiamais duomenimis dabartinis vidutinis darbo užmokestis neatskaičius mokesčių Lietuvoje siekia 1900,3 EUR. Lyginant vidutinį atlyginimą šalyje ir vertėjų darbo užmokestį, galima teigti, kad vidutinis mėnesinis darbo užmokestis yra gerokai didesnis nei atlyginimas, kurį gauna teisme dirbantys žmonės. Nepaisant to, pabrėžtina, kad labai dažnai teisme dirbantys vertėjai taip pat bendradarbiauja su kitais vertimo biurais ar individualiais klientais ir dirba laisvai samdomo vertėjo darbu, todėl tikėtina, kad vertėjo darbas teisme nėra vienintelis tokių žmonių pajamų šaltinis. Dėl šios priežasties galima teigti, kad tikrasis atlyginimas, kurį vertėjai gauna kiekvieną mėnesį, gali būti didesnis. Galima daryti išvadą, kad apklausos rezultatais parodoma reali situacija, kurią vienomis ar kitomis priemonėmis reikėtų spręsti, ypač žinant, kad vertimas teisme yra svarbus procesas, kuriuo užtikrinamos užsienio piliečių teisės svetimoje šalyje. Kalbant apie kitus aspektus, kurių rizika laikytina nepriimtina, reikia paminėti galimybę pasirinkti darbo tempą. Žinoma, kad galimybė pasirinkti darbo tempą ne visada iš viso yra įmanoma ir nelabai priklauso nuo vadovų ar situacijos, tačiau bent jau minimali kontrolė suteiktų daugiau pasitenkinimo darbu ir jo sąlygomis. Taip pat gebėjimas kontroliuoti darbo tempą užtikrintų geresnę darbo kokybę, kuri teisme dirbantiems vertėjams yra svarbi, nes net ir mažos klaidos gali turėti reikšmingų pasekmių. Kitas aspektas, kurio vidurkis yra kiek žemesnis, yra galimybė spręsti ir pasirinkti būdus, kuriuos taikant atliekamas paskirtas darbas. Svarbu paminėti, kad kartais teismuose vertėjai gali neturėti prieigos prie jiems įprastų priemonių, kuriomis naudojasi dirbdami kitą su individualia veikla susijusį darbą.

Kalbant apie kitus aspektus, džiugu, kad atlyginimą vertėjai gauna laiku, o ir dauguma jų dirba pagal darbo sutartį. Daugelio manymu tai yra daug geresnis darbo variantas, nei darbas pagal individualios veiklos pažymėjimą ar verslo liudijimą. Toks nusistatymas kyla iš to, kad pagal sutartį dirbantys vertėjai dažnai turi stabilesnį darbo krūvį. Be to, dirbant pagal darbo sutartį nereikia patiems skaičiuoti mokesčių ir jų mokėti. Apibendrinant galima teigti, kad vienintelis aspektas, į kurį reikėtų sutelkti daugiau dėmesio, yra darbo užmokestis, kuris, panašu, yra gana opi problema, kuri vienaip

¹⁴Pagrindiniai šalies rodikliai
<https://osp.stat.gov.lt/pagrindiniai-salies-rodikliai#M%C4%97nesinis%20bruto%20darbo%20u%C5%BEmokestis>

<https://osp.stat.gov.lt/pagrindiniai-salies-rodikliai#M%C4%97nesinis%20bruto%20darbo%20u%C5%BEmokestis>

ar kitaip neigiamai veikia ne tik teisme dirbančius vertėjus, bet ir žmones, kurie norėtų užimti panašias pareigas, nes darbo užmokestis yra vienas iš darbo aspektų, į kuriuos darbo ieškantys žmonės kreipia daug dėmesio.

Toliau apskaičiuoti standartiniai nuokrypiai, kurie pateikti 11 lentelėje:

11. Lentelė. Su darbo reikalavimais susijusių teigiamų teiginių standartiniai nuokrypiai

Teiginio Nr.	1	2	3	4	5	6
Standartinis nuokrypis	1,128	1,150	0,331	0,830	1,240	1,019

Pastebėta, kad didžiausi standartiniai nuokrypiai atsiranda kalbant apie aspektus, kurių rizika būtų laikytina nepriimtina, todėl galima daryti išvadą, kad tarp respondentų atsakymų yra gana didelė įvairovė, o šiems teiginiams priskiriami standartiniai nuokrypiai gali atsirasti dėl to, kad tam tikra psichosocialinė rizika labiau pasireiškia tik tam tikruose teismuose ar skirtingiems Lietuvos regionams priskiriamiems teismams. Mažiausi standartiniai nuokrypiai priskirti teiginiams, kurie susiję su laiku apmokamu darbo užmokesčiu ir darbu pagal darbo sutartį, todėl galima daryti išvadą, kad su šiais teiginiais susijusi situacija visų respondentų nuosekliai vertinama kaip gera.

Galiausiai atlikus visus aprašytus skaičiavimus reikia apskaičiuoti ir bendrą psichosocialinę aplinką. Bendros psichosocialinės aplinkos skaičius lygus 3,66, todėl galima apibendrintai teigti, kad situacija nors ir nėra blogiausia, reikėtų atsižvelgti į analizėje nurodytus aspektus ir imtis reikiamų priemonių, kuriomis būtų galima pagerinti esamą situaciją.

Neigiami teiginiai

12 lentelėje pateikiama respondentų reakcija į su darbo organizavimu susijusius neigiamus teiginius.

12. Lentelė. Skilties „Darbo organizavimas“ neigiami teiginiai ir respondentų atsakymai

Teiginys Respondentas	Esate laisvai samdomas darbuotojas (toliau – 1 teiginys).	Reikia dirbti viršvalandžius (toliau – 2 teiginys).
1.	5	3
2.	5	4
3.	5	3
4.	5	2
5.	1	2
6.	5	4
7.	4	3
8.	5	3
9.	5	5
10.	2	2
11.	2	5
12.	5	4
13.	5	5
14.	4	4
15.	3	2
16.	5	5

17.	5	5
18.	5	1
19.	5	1
20.	5	4
21.	5	3
22.	4	2
23.	1	4
24.	1	5
25.	5	5

Pagal lentelėje pateiktus atsakymus apskaičiuoti vidurkiai pateikti toliau.

13. Lentelė. Darbo organizavimo skilties atsakymų į neigiamus teiginius atsakymų vidurkis

Teiginio Nr.	1	2
Vidurkis	4,08	3,44

Kaip galima pastebėti, pagal anksčiau nustatytus kriterijus, visi vidurkiai patenka į priimtinos rizikos kategoriją, todėl jie nebus analizuojami. Toliau pateikiami suskaičiuoti standartiniai nuokrypiai, kurie pavaizduoti 14 lentelėje.

14. Lentelė. Su darbo organizavimu susijusių neigiamų teiginių standartiniai nuokrypiai

Teiginio Nr.	1	2
Standartinis nuokrypis	1,469	1,325

1 ir 2 teiginio standartiniai nuokrypiai atitinkamai yra 1,47 ir 1,33. Atsižvelgiant į tai, galima teigti, kad respondentų atsakymai ir reakcija į lentelėje pateiktus teiginius yra gana skirtingi. Tokios įžvalgos leidžia daryti prielaidą, kad jei tyrime ir apklausoje būtų dalyvavę daugiau respondentų, tikėtina, jog rezultatai skirtųsi ir būtų galima gauti kitokias išvadas. Dėl šios priežasties praėjus tam tikram laikui būtų naudinga tyrimą atlikti iš naujo ir surinkti kuo daugiau respondentų (geriausiu atveju – visi vertėjai, kurių kontaktiniai duomenys pateikiami teismai.lt puslapyje).

Galiausiai reikia apskaičiuoti ir bendros psichosocialinės aplinkos įvertį. Gautas skaičius yra lygus 3,76, todėl apibendrinant galima teigti, kad nors situacija ir yra pakankamai gera, reikėtų kitais tyrimams ir praėjus tam tikram laikui atlikti naujus tyrimus ir stebėti, ar situacija nesikeičia į blogąją pusę.

3.3.4 Darbo turinys

Teigiami teiginiai

Toliau pateiktoje lentelėje pateikiami su darbo turiniu susiję teigiami teiginiai ir respondentų reakcija į juos.

15. Lentelė. Skilties „Darbo turinys“ teigiami teiginiai ir respondentų atsakymai

Teiginys	Žinote, kaip turite atlikti savo	Puikiai suprantate savo pareigas ir Jums	Jūsų darbas – savarankiškas (toliau —	Dabartinėmis pareigomis esate patenkint	Galite savarankiškai spręsti, kaip	Galite planuoti darbo atlikimo eigą	Galite laisvai priimti reikiamus
----------	----------------------------------	--	---------------------------------------	---	------------------------------------	-------------------------------------	----------------------------------

Respondentas	darbą (toliau – 1 teiginys).	tenkančią atsakomybę (toliau – 2 teiginys).	3 teiginys).	as (-a) (toliau – 4 teiginys).	daryti tam tikrus dalykus (toliau – 5 teiginys).	(toliau – 6 teiginys).	sprendi mus (toliau – 7 teiginys).
1.	5	5	5	5	5	4	4
2.	5	5	3	4	3	3	3
3.	5	5	4	3	4	4	3
4.	4	4	4	4	3	3	3
5.	5	5	3	3	4	4	3
6.	5	5	5	5	5	4	4
7.	4	4	3	5	3	4	3
8.	4	4	2	3	3	3	3
9.	5	5	5	5	5	5	5
10.	5	5	2	2	3	2	3
11.	5	5	5	5	5	5	5
12.	5	5	3	4	4	4	3
13.	5	4	3	4	4	2	3
14.	4	4	4	2	2	2	2
15.	4	5	5	4	5	3	3
16.	4	5	4	2	4	3	4
17.	5	5	4	5	5	5	4
18.	5	5	5	4	3	3	3
19.	5	5	5	4	5	5	4
20.	4	5	2	2	3	2	1
21.	4	4	3	4	3	3	3
22.	3	4	4	2	4	3	3
23.	4	4	4	5	4	3	3
24.	5	5	4	4	2	5	2
25.	5	5	3	5	4	5	3

Remiantis lentelėje pateiktais duomenimis reikia apskaičiuoti visų respondentų atsakymų į pateiktus teiginius vidurkius, kurie pateikti tolesnėje lentelėje:

16. Lentelė. Darbo turinio skilties atsakymų į teigiamus teiginius vidurkis

Teiginio Nr.	1	2	3	4	5	6	7
Vidurkis	4,56	4,68	3,76	3,8	3,8	3,56	3,2

Pažvelgus į lentelėje pateiktus duomenis, matoma, kad beveik visi vidurkiai, išskyrus paskutinį, gali būti priskiriami priimtinos rizikos grupei. Tokiais rezultatais parodoma, kad dauguma teisme dirbančių vertėjų žino savo pareigas bei supranta jiems tenkančią atsakomybę. Šiek tiek nuvilia rezultatas, susijęs su pasitenkinimu dabartinėmis pareigomis. Tačiau atsižvelgiant į anksčiau minėtą atlyginimą galima suprasti, kodėl gautas būtent toks rezultatas. Kalbant apie žemiausią vidurkį, jis pastebimas analizuojant gebėjimą laisvai priimti reikiamus sprendimus. Toks rezultatas siejasi su anksčiau minėtais veiksniais, pavyzdžiui, sunkiai įgyvendinami darbo atlikimo terminai bei

per didelis vienas vertėjui tenkantis krūvis, atsirandantis dėl vertėjų trūkumo. Dėl išvardytų veiksnių sunku manyti, kad situacija kada nors pagerės, o labiau tikėtina, kad ji tik blogės. Dėl šios priežasties vargu ar greitai atsiras jaunų žmonių, kurie nuspręst savo ateitį sieti su vertėjo darbu Lietuvos teismuose.

Toliau apskaičiuoti ir standartiniai nuokrypiai, žr. lentelę toliau.

17. Lentelė. Su darbo turiniu susijusių teigiamų teiginių standartiniai nuokrypiai

Teiginio Nr.	1	2	3	4	5	6	7
Standartinis nuokrypis	0,583	0,476	1,011	1,118	0,957	1,044	0,8660

Gauti standartiniai nuokrypiai yra gana žemi ir tokiais išlieka beveik visoje kategorijoje. Pavyzdžiui, pirmųjų dviejų teiginių standartiniai nuokrypiai yra beveik lygūs atitinkamai – 0,58 ir 0,47, todėl galima daryti išvadą, kad respondentų atsakymai ir reakcija į šiuos teiginius yra gana nuosekli ir tarp atsakymų nėra pastebimos per didelės įvairovės. Didžiausi standartiniai nuokrypiai apskaičiuoti analizuojant 4 ir 6 teiginius, kurių standartiniai nuokrypiai atitinkamai buvo 1,12 ir 1,04. Remiantis tokiu rezultatu galima teigti, kad, nors situacija yra gana gera, tikėtina, kad atlikus tolesnius ir išsamesnius tyrimus išvados ir pastebėjimai nebūtų tokie pozityvūs.

Galiausiai apskaičiuota ir bendra psichosocialinė aplinka, kurią apskaičiavus gautas skaičius lygus 3,9. Galima pastebėti, kad šis rezultatas panašus į anksčiau apskaičiuotas bendras psichosocialines aplinkas. Kaip ir minėta anksčiau, tikslinga būtų panašų tyrimą atlikti praėjus keliems metams ir užtikrinant, kad jame dalyvautų kiek įmanoma daugiau respondentų, nes tokiu būdu galima stebėti situacijos pokyčius ir atitinkamai imtis susijusių veiksmų ar bent jau skatinti, kad jų būtų imamasi.

Neigiami teiginiai

Tolesnėje lentelėje pateikti su darbo turiniu susiję neigiami teiginiai ir respondentų atsakymai į juos.

18. Lentelė. Skilties „Darbo turinys“ neigiami teiginiai ir respondentų atsakymai

Teiginys Respondentas	Jūsų darbas dažnai yra įtemptas ir varginantis (toliau – 1 teiginys).	Manote, kad Jūsų darbas nėra prasmingas ir svarbus (toliau – 2 teiginys).	Jūsų darbas – monotoniškas ir neįdomus (toliau – 3 teiginys).	Informacijos kiekis – per didelis (toliau – 4 teiginys).	Jaučiate emocinę įtampą (toliau – 5 teiginys).
1.	3	5	3	3	4
2.	3	3	4	3	3
3.	1	5	3	2	2
4.	2	4	4	3	2
5.	2	2	3	3	2
6.	4	4	4	4	5
7.	4	5	5	3	2

8.	1	2	3	3	2
9.	5	5	5	5	5
10.	2	4	4	2	1
11.	4	5	5	5	3
12.	4	4	3	4	4
13.	2	4	4	4	2
14.	1	4	4	3	1
15.	2	5	5	3	2
16.	2	5	3	1	4
17.	2	5	5	5	5
18.	3	4	4	4	2
19.	1	5	5	3	2
20.	1	4	5	3	1
21.	2	5	5	2	3
22.	3	4	5	2	3
23.	2	3	3	3	2
24.	4	3	4	4	4
25.	2	4	4	3	4

Remiantis lentelėje pateiktais duomenimis, apskaičiuoti vidurkiai pateikiami 19 lentelėje:

19. Lentelė. Darbo turinio skilties atsakymų į neigiamus teiginius vidurkiai

Teiginio Nr.	1	2	3	4	5
Vidurkis	2,48	4,12	4,08	3,2	2,8

Remiantis lentelėje pateiktais vidurkiais, galima teigti, kad situacija su darbo turiniu yra gana prasta, nes pastebimi du teiginiai, kurių vidurkiai galėtų būti priskiriami nepriimtinais arba tik toleruotinai psichosocialinei rizikai. Pavyzdžiui, galima teigti, kad daugelis respondentų mano, kad jų darbas dažnai yra įtemptas ir varginantis. Be to, daugelis jų atlikdami savo pareigas jaučia emocinę įtampą. Šie faktoriai leidžia numanyti, kad vertėjo darbas teisme dažnai gali turėti neigiamų psichologinių padarinių. Pavyzdžiui, mokslinėje literatūroje dažnai pabrėžiama, kad teismuose verčiantys vertėjai turi ne tik išgirsti sukrečiančias istorijas, bet ir sugebėti jas perpasakoti kita kalba. Vertėjai taip pat teigia, kad labai dažnai išgirdus klientų pasakojimus susiduriama su liūdesiu, kuris verčiant dažniausiai kyla per daug įsijautus į pasakotojo istoriją ir jo jausmus. Pavyzdžiui, vienas Splevins ir et al. (2010) atliktame tyrime dalyvavęs respondentas teigė, kad verčiant žodžiu reikia ne tik suprasti, kas sakoma, bet ir mokėti pasakojamą istoriją vizualizuoti savo galvoje. Tokiu būdu galima greičiau apdoroti informaciją ir ją perteikti kita kalba. Dėl tokio vertimo proceso pobūdžio vertėjai žodžiu dažnai net ir nenorėdami gali įsijausti į kito žmogaus jausmus, juos pergyventi ir tokiu būdu susidurti su neigiamomis emocijomis. Tačiau šios emocijos, anot respondento, dažnai su vertėju pasilieka ne tik verčiant, bet ir vertimo procesui jau pasibaigus, o kartais net prasiskverbia į asmeninį gyvenimą, todėl respondentas teigia, kad vertėjams turėtų būti užtikrinta galimybė apie savo jausmus pasikalbėti su profesionaliu gydytoju, siekiant, kad tokie jausmai ir pojūčiai nepadarytų dar didesnės žalos. Kalbant apie kitus teiginius, pastebėtina, kad situacija yra gana pozityvi ir didžioji dalis

respondentų nesutinka su teiginiu, kad jų darbas nėra prasmingas ir svarbus. Apklausoje dalyvavę respondentai taip pat nėra linkę manyti, kad jų darbas yra monotoniškas arba neįdomus. Šie aspektai yra stipriai susiję su pasitenkinimu darbu, kuris aptariamas ir gana dažnai diskutuojamas naujesnėje mokslinėje literatūroje. Dažniausiai atsiranda skirtumas tarp darbo pasitenkinimo, kurį jaučia laisvai samdomi ir pagal darbo sutartį dirbantys vertėjai. Tas pats patvirtinama ir moksliniais tyrimais, nes, pavyzdžiui, Moorkens (2020) atlikto tyrimo duomenimis Airijoje laisvai samdomais vertėjais dirbantys asmenys yra mažiau patenkinti įvairiais savo darbo aspektais, nei įdarbinti vertėjai. Dažniausia šio reiškinio priežastys – neužtikrintumas dėl darbo, nes dirbant laisvai samdomu vertėju, jei neturite patirties ir klientų rato, negalite būti tikri, ar per mėnesį uždirbsite pakankamą sumą pinigų, kad galėtumėte tinkamai save išlaikyti. Tai tampa ypač opia problema prisiminus, kad užsakovai ir taip nėra linkę mokėti vertėjams, o dabar, kuomet vis dažniau naudojamosi mašininiu vertimu, tikėtina, kad ši tendencija nesikeis.

Toliau svarbu atsižvelgti ir į standartinius nuokrypius (žr. 20 lentelę).

20. Lentelė. Su darbo turinių susijusių neigiamų teiginių standartiniai nuokrypiai

Teiginio Nr.	1	2	3	4	5
Standartinis nuokrypis	1,159	0,9273	0,812	1	1,258

Didžiausi standartiniai nuokrypiai priskiriami teiginiams, kurių vidurkiai gali būti priskiriami nepriimtinais arba tik toleruotinai rizikai. Atsižvelgiant į tokius rezultatus, galima daryti išvadą, kad nors situacija ir nėra gera, tarp apklausoje dalyvavusių respondentų atsiranda teigiančių, kad ji vis dėl to nėra tokia jau prasta. Dėl šios priežasties numanytina, kad apklausoje dalyvaujant didesniai skaičiui rezultatai gali net ir pagerėti.

Galiausiai apskaičiuota bendra psichosocialinė aplinka, kurios rezultatas yra lygus 3,34, todėl galima drąsiai teigti, kad situacija turėtų būti gerinama ir būtina imtis tam tikrų priemonių, kuriomis būtų užtikrintos geresnės vertėjų darbo sąlygos.

3.3.5 Tarpusavio santykiai

Teigiami teiginiai

Toliau pateiktoje lentelėje pateikti su tarpusavio santykiais susiję teigiami teiginiai ir respondentų reakcija į juos.

21. Lentelė. Skilties „Tarpusavio santykiai“ teigiami teiginiai ir respondentų atsakymai

Teiginys Respondentas	Kolegos visada pasiruošę Jums padėti (toliau – 1 teiginys).	Gerai sutariate su savo kolegomis (toliau – 2 teiginys).	Jaučiate kolegų ir (arba) viršininkų pagarbą (toliau – 3 teiginys).	Su vadovu ar kolegomis galite pasikalbėti apie ramybės neduodančius dalykus (toliau – 4 teiginys).	Žinote asmenį, į kurį galima kreiptis patyrus priekabiavimą ar smurtą (toliau – 5 teiginys).	Kolegos ir (arba) vadovai padeda ir paremia vos to prireikus (toliau – 6 teiginys).	Jaučiatės apsaugotas (-a) nuo priekabiavimo ir grasinimų (toliau – 7 teiginys).	Psichologinė atmosfera darbe – gera (toliau – 8 teiginys).
1.	4	4	4	4	4	4	4	4
2.	3	3	3	3	3	3	3	3
3.	5	5	4	3	4	3	4	4
4.	3	4	3	4	4	3	4	4
5.	4	5	4	4	5	3	2	4
6.	5	5	5	5	5	5	5	5
7.	1	3	3	3	3	3	4	2
8.	2	3	3	3	3	2	2	2
9.	5	5	5	5	5	5	5	5
10.	4	5	3	2	4	4	4	4
11.	5	5	4	4	5	5	5	2
12.	4	4	4	4	2	4	3	3
13.	4	4	3	3	4	1	4	4
14.	5	5	2	3	2	4	3	3
15.	4	5	3	4	5	4	5	4
16.	4	5	4	4	4	5	4	4
17.	5	4	5	5	5	5	5	5
18.	4	4	4	4	4	4	5	4
19.	4	5	4	5	4	5	4	5
20.	4	4	4	4	3	4	3	3
21.	4	4	4	3	4	3	5	4
22.	4	4	5	5	5	4	5	4
23.	5	5	5	5	5	5	5	5
24.	3	3	3	2	4	2	3	3
25.	4	4	3	4	5	4	3	4

Pagal lentelėje pateiktus rezultatus apskaičiavus vidurkius, gauti rezultatai pateikiami 22 lentelėje:

22. Lentelė. Tarpusavio santykių skilties atsakymų į teigiamus teiginius vidurkiai

Teiginio Nr.	1	2	3	4	5	6	7
Vidurkis	3,96	4,28	3,76	3,8	4,04	3,76	3,96

Galima pastebėti, kad tikriausiai pirmą kartą visi lentelėje pateikti vidurkiai yra priskiriami priimtinais rizikais ir nėra teiginių, kurie atsižvelgiant į apskaičiuotus vidurkius galėtų būti priskiriami tik toleruotinai arba nepriimtinais rizikais. Kadangi dėl tyrimo dalyvavusių respondentų skaičiaus sunku pateikti visą aprėpiančias išvadas, būtų tikslinga plačiau aptarti seksualinio priekabiavimo keliamas rizikas darbuotojų sveikatai, nes jų padariniai gali būti ypač neigiami. Pirmiausia, seksualinį priekabiavimą darbe patyręs žmogus gali susidurti su nerimu, liūdesiu ir potrauminio streso sindromu (Meenakshi ir et al., 2020). Patyrus seksualinį priekabiavimą gali susilpnėti ir pasitikėjimas savimi, atsirasti valgymo sutrikimai, savęs žalojimas ir pan. (*ibid.*). Atsižvelgiant į rimtus sveikatos sutrikimus, kurie siejami su seksualiniu priekabiavimu darbo vietoje, yra labai svarbu užtikrinti tinkamą sistemą, kad jų būtų išvengta.

Siekiant patvirtinti nurodytas išvadas, reikia apskaičiuoti standartinius nuokrypius (žr. tolesnę lentelę).

23. Lentelė. Su tarpusavio santykiais susijusių teigiamų teiginių standartiniai nuokrypiai

Teiginio Nr.	1	2	3	4	5	6	7
Standartinis nuokrypis	0,978	0,737	0,830	0,912	0,934	1,090	0,978

Beveik visiems teiginiams (išskyrus teiginį apie kolegų ir (arba) vadovų paramą) priskiriami standartiniai nuokrypiai yra žemi (t. y. nedidesni nei 1, todėl mažai tikėtina, kad situacija pasikeistų net ir tyrimo dalyvaujant didesniai skaičiui respondentų). Toks rezultatas taip pat leidžia teigti, kad tarp visų respondentų yra sutarimas, kad situacija iš tikrųjų yra gana gera. Įdomu, kad daugiau respondentų skirtingą nuomonę pateikė apie kolegų ir (arba) vadovų paramą, jei jos kažkada prireikia. Tokiu atveju būtų įdomu ir naudinga praėjus tam tikram laikui panašų tyrimą atlikti dar kartą ir stebėti, ar rezultatas išlieka panašus ar vis dėl to pakinta.

Galiausiai aptarus visus ankstesnius faktorius, svarbu apskaičiuoti ir bendrą psichosocialinę aplinką. Jai priskiriamas skaičius lygus 3,9. Atsižvelgiant į šį skaičių galima daryti išvadą, kad nors bendra rizika yra priimtina, į tam tikrus klausimus ir kategorijas atsižvelgti reikėtų daugiau.

Neigiami teiginiai

Tolesnėje lentelėje pateikiami su tarpusavio santykiais susiję neigiami teiginiai ir apklausoje dalyvavusių respondentų reakcija į juos.

24. Lentelė. Tarpusavio santykių skilties neigiami teiginiai ir respondentų atsakymai

Teiginys	Darbe prie Jūsų priekabiauta (klientai, vadovas ir pan.) (toliau – 1 teiginys).	Darbe patyrėte fizinį smurtą (klientas, vadovas ir pan.) (toliau – 2 teiginys).	Esate matę priekabiavimo ar grasinimo atvejų, susijusių su kitais kolegomis ar vadovais (toliau – 3 teiginys).	Darbo vietoje ar jį atlikdami patiriate mobingą* (toliau – 4 teiginys).
Respondentas				

1.	5	5	5	5
2.	5	5	5	3
3.	5	5	5	4
4.	3	5	5	5
5.	2	5	1	3
6.	5	5	5	5
7.	5	5	5	4
8.	4	5	5	3
9.	5	5	5	5
10.	5	5	5	5
11.	5	5	5	5
12.	5	5	2	3
13.	5	5	5	5
14.	4	4	2	3
15.	5	5	4	5
16.	4	5	2	5
17.	5	5	5	5
18.	5	5	5	5
19.	5	5	5	5
20.	4	4	4	4
21.	5	5	4	4
22.	3	5	5	3
23.	3	3	3	3
24.	3	5	4	3
25.	5	5	5	5

Pagal lentelėje pateiktus duomenis apskaičiuoti vidurkiai pateikti tolesnėje lentelėje.

25. Lentelė. Tarpusavio santykių skilties atsakymų į neigiamus teiginius vidurkiai

Teiginio Nr.	1	2	3	4
Vidurkis	4,4	4,84	4,24	4,2

Remiantis lentelėje pateiktais rezultatais, teigtina, kad su šiais teiginiais susijusi situacija yra ypač gera, nes tarp rezultatų nematome skaičių, kurie yra arti tik toleruotinos rizikos kategorijos. Todėl remiantis tik šioje lentelėje pateiktais rezultatais, tarpusavio santykiai tarp vertėjų ir (arba) jų vadovų yra geri.

Toliau atlikus standartinių nuokrypių skaičiavimus (žr. 26 lentelę) nustatyta, kad visų teiginių, išskyrus teiginį, susijusį su grasinimo atvejais, standartiniai nuokrypiai yra nereikšmingi, t. y. mažesni nei 1, todėl galima daryti išvadą, kad anksčiau pateiktos išvados yra prasmingos ir reikšmingos bei nuosekliai atspindi visų apklausoje dalyvavusių respondentų nuomonę.

26. Lentelė. Su tarpusavio santykiais susijusių neigiamų teiginių standartiniai nuokrypiai

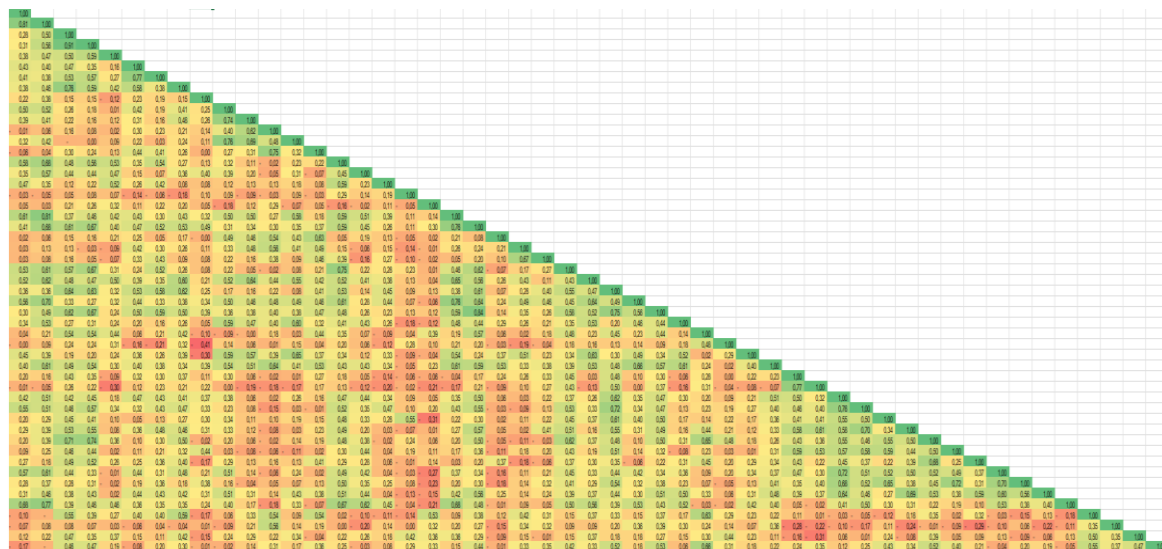
Teiginio Nr.	1	2	3	4
Standartinis nuokrypis	0,912	0,472	1,234	0,9128

Įdomu, kad didesnis ir jau reikšmingas standartinis nuokrypis, t. y. didesnis nei 1, gautas analizuojant teiginį, kuriuo respondentų klausta, ar jie yra matę priekabiavimo ar grasinimo atvejų, susijusių su kitais kolegomis ar vadovais. Remiantis tokiu rezultatu, galima teigti, kad nors vidurkis remiantis tik šios apklausos rezultatais yra teigiamas, galima numanyti, kad tarp respondentų vis dėl to atsirado teigiančių, kad tokių atveju yra matę. Tai reikšminga, nes nepaisant to, kad tyrime dalyvavo nedidelis skaičius respondentų, vis dėl to tarp respondentų atsirado nesutarimas dėl šio teiginio. Tikėtina, kad atliekant tolesnius tyrimus, kuriuose dalyvautų didesnis skaičius respondentų, rezultatas galėtų būti skirtingas.

3.4 Koreliacijų matrica

Pristačius ir išanalizavus gautus rezultatus, svarbu sudaryti koreliacijų matricą, kuri padės suprasti ir atrasti ryšius tarp skirtingų atsakymų. Ji sudaryta naudojant programą „Excel“ prieš tai įsidiegiant įskiepi „Analysis ToolPak“ ir naudojant „Data analysis“ funkciją. Gauti rezultatai pateikti tolesniame paveikslėlyje:

27. Pav. Koreliacijų matrica



Paveikslėlyje matomos spalvos padeda geriau atskirti stipresnes ir silpnesnes koreliacijas. Svarbu atkreipti dėmesį, kad dėmesys nekreipiamas į tamsiai žalios spalvos langelius, kurių vertė yra 1. Šio tyrimo rezultatų analizės kontekste daugiausiai dėmesio kreipta į koreliacijas, kurių vertė yra kuo įmanoma artimesnė vienetui. Todėl bus aptartos koreliacijos, kurių vertė yra 0,7 – 0,95 režiuose, nes ja parodomas stiprus ir statistiškai reikšmingas ryšys.

Analizuojant koreliacijų matricą ir gautas koreliacijų vertes, svarbu atmesti koreliacijas, kuriomis nurodomas akivaizdus ryšys. Pavyzdžiui, gautoje koreliacijų matricoje teiginys „Darbo vietoje užtikrinamas Jūsų saugumas.“ glaudžiai (koreliacija – 0,91) koreliuoja su teiginiu „Darbe jaučiatės saugūs“. Nepaisant to, kad koreliacija gana didelė bei nurodanti glaudų statistinį ryšį, panašią išvadą būtų galima pasiekti ir netaikant koreliacijų matrica pagrįstos analizės, nes jei darbo

vietoje darbuotojų saugumas užtikrinamas, jie automatiškai atlikdami savo pareigas taip pat jausis saugūs. Todėl tolesnėje analizėje panašūs teiginiai neminimi.

Kalbant apie kitus teiginius, kurių koreliacinė vertė buvo didesnė nei 0,8, galima išskirti du aptartinus teiginius. Pavyzdžiui, teiginys „Darbo sąlygos – nekenksmingos Jūsų sveikatai.“ glaudžiai (koreliacija – 0,81) koreliuoja su teiginiu „Jūsų darbo vieta – patogi.“. Ši koreliacija yra gana svarbi ir reikšminga, nes įrodoma, kad darbo vietos patogumas ir ergonomiškumas yra svarbus tinkamai vertėjų sveikatai palaikyti. Tam reikėtų skirti ypatingą dėmesį ypač kalbant apie vertėjus raštu, kurie, tikėtina, atlikdami savo darbą daugiausia laiko praleidžia prie kompiuterio ekranų, todėl tinkamas stalo aukštis, patogi kėdė, apšvietimas ir kiti su darbo aplinka susiję dalykai labai svarbūs. Kiti du teiginiai – „Darbo sąlygos – nekenksmingos Jūsų sveikatai“ ir „Galite pasirinkti darbo tempą“. Ši koreliacija taip pat reikšminga, nes ja parodoma, kad gebėjimas pasirinkti atitinkamą tempą prisideda prie geros darbuotojų sveikatos darbo vietoje palaikymo, nes, tikėtina, kad gebėjimas savarankiškai pasirinkti darbo tempą padės išvengti streso, dėl kurio kyla ir kitų ligų, pavyzdžiui, širdies ir kraujagyslių, rizikos.

Toliau aptariami teiginiai, kurių koreliacinė vertė yra lygi arba didesnė už 0,7.

Pirmoji aptartina koreliacija, kurios vertė patenka į nustatytus rėžius, yra tarp teiginių „Gaunate tik Jūsų kompetencijas atitinkančias užduotis.“ ir „Darbe jaučiatės saugūs.“ Ši koreliacija labai įdomi ir netikėta, nes saugumo jausmas darbe dažniausiai nėra siejamas su darbuotojo kompetencijas atitinkančių užduočių gavimu. Žinoma, tiksliai nuspėti, kodėl tokia koreliacija pastebėta, nėra įmanoma, tačiau galima pabandyti iškelti hipotezes. Galbūt šiuo atveju terminas saugumas nėra suprantamas tik kalbant apie fizinį darbuotojų saugumą, bet ir apie jų emocinę ir psichologinę sveikatą, nes jei darbuotojas žino, kad darbe gaus tik kompetencijas atitinkančias užduotis, tikėtina, kad bus išvengta streso ir kitų neigiamų emocijų. Kita panašaus pobūdžio koreliacija, kurios atsiradimą galima paaiškinti keliant panašią hipotezę, matoma tarp teiginių „Galite planuoti darbo atlikimo eigą“ ir „Darbo sąlygos – nekenksmingos Jūsų sveikatai.“ Jei darbo vietoje darbuotojai gali laisvai planuoti ir pasirinkti darbo atlikimo eigą, taip pat tikėtina, kad bus išvengta su darbo atlikimo terminu susijusių stresorių, kurie, kaip minėta anksčiau, gali sukelti įvairių su sveikata susijusių problemų.

Kita sunkiai iš anksto numatoma koreliacija pastebima tarp teiginių „Galite kelti savo kvalifikaciją“ ir „Darbo sąlygos – nekenksmingos Jūsų sveikatai.“ Kaip jau minėta, tikslią sunkiau nuspėjamų koreliacijų atsiradimo priežastį nustatyti būtų gana sudėtinga, todėl tikslingiausia būtų kelti tik hipotezes. Kadangi pastebimas greitas vertimo industrijos ir profesijos keitimasis, galima numanyti, kad gebėjimas kelti savo kvalifikaciją, tokiu būdu prisitaikant prie naujausių vertimo aplinkybių, pavyzdžiui, mašininio vertimo ar dirbtinio intelekto (toliau – DI), suteikia vertėjams pasitikėjimo savimi, kuris dabar yra ypač svarbus, nes vis populiarėja mintis, kad greitai vertėjo

profesija išnyks ir vertėjus pakeis DI ar juo grindžiami įrankiai. Kvalifikacijos kėlimas tokiu atveju gali padėti išsklaidyti bet kokią nerimą dėl ateities, nes keliant kvalifikaciją bus įgyjama naujų įgūdžių, kurių teismuose dirbantiems vertėjams gali trūkti, ypač atsižvelgus į tai, kad daugelis jų yra vyresnio amžiaus ir galbūt mažiau susipažinę ir prisitaikę prie naujų įrankių ir technologijų, kurios šiais laikais vertėjo darbe naudojamos beveik kasdien.

Į pirmiau nurodytų koreliacinių verčių režius taip pat patenka koreliacija tarp teiginių „Gaunate grįžtamąjį ryšį“ ir „Konfliktai išsprendžiami“. Gali atrodyti, kad šią koreliaciją paaiškinti paprasta, tačiau nežinant, kaip vyksta grįžtamojo ryšio teikimas teisme dirbantiems vertėjams, sunku pateikti konkrečias išvadas. Vis dėlto, remiantis darbo principu, kuris taikomas visuose pagal nustatytus standartus veikiančiuose vertimo biuriuose, tikėtina, kad vertėjų atliktus vertimus raštu vertina keli kolegos arba grįžtamasis ryšys grindžiamas klientų atsiliepimais. Ir, žinoma, kad kartais gali susidaryti situacijos, kuomet vertėjas grįžtamuju ryšiu ar atlikto darbo įvertinimu yra nepatenkintas. Dėl to gali kilti konfliktų, kurie, bent jau remiantis šio tyrimo rezultatais, išsprendžiami. Analizuojant šią koreliaciją svarbu nepamiršti, kad verčiant žodžiu teisme dažnai kyla rizika, kad žmonės, kuriems verčiama, norėdami vilkinti teismo procesą gali melagingai apkaltinti vertėją blogu vertimu, dėl kurio gali kilti ypač daug problemų, nes kiekvienas žodis teismo aplinkoje ir posėdžiuose yra labai svarbus ir jiems priskiriama ypatinga reikšmė.

Kita koreliacija, kurios vertė yra 0,72 pastebima tarp jau aptarto teiginio „Gaunate grįžtamąjį ryšį“ ir „Jaučiate kolegų ir (arba) viršininkų pagarbą“. Koreliaciją tarp šių teiginių galima paaiškinti tuo, kad grįžtamojo ryšio teikimas, ypač jei jis yra pozityvus, gali suteikti vertėjui pasitikėjimo savo jėgomis. Jis yra ypač svarbus, jei pozityviai atsiliepia viršininkas ar kitas kolega, nes taip suprantama, kad darbas atliktas tikrai gerai ir vertėjo pastangos yra matomos ir įvertinamos. Labai dažnai įvairiose užsienio tyrėjų apklausose dalyvaujantys vertėjai pateikia nuomonę, kad jų profesija ar jos vaidmuo sumenkinamas, todėl teigiamas grįžtamasis ryšys gali išsklaidyti tokį nusistatymą ir padėti pajusti kolegų ir (arba) viršininkų pagarbą.

Kita koreliacija taip pat yra šiek tiek netikėta, nes gana stiprus koreliacinis ryšys (0,72) pastebimas tarp teiginių „Galite savarankiškai spręsti, kaip daryti tam tikrus dalykus“ ir „Su vadovu ar kolegomis galite pasikalbėti apie ramybės neduodančius dalykus.“ Remiantis šia koreliacija, galima kelti hipotezę, kad savarankiškas sprendimų priėmimas vertėjams teisme yra gana svarbus, o kartais net ir sukelia tam tikrų problemų, dėl kurių gali prireikti vadovų ar kolegų pagalbos. Galima teigti, kad šia koreliacija stipriau patvirtinamas faktas, kad teisme dirbantiems vertėjams savarankiškumas yra svarbus darbo aspektas.

Aptarus išvardytas koreliacijas, galima daryti išvadą, kad pritaikius tokį analizės metodą galima nustatyti dėsningumus, kurių nebūtų įmanoma nuspėti ar pastebėti taikant kitokius analizės būdus.

Išvados

Pasirinkusi su vertėjams teismuose aktualiais psichosocialiniais rizikos veiksniais susijusią temą, darbo autorė išnagrinėjo mokslinėje literatūroje pateiktą informaciją bei pristatė tyrimo instrumentus ir metodologiją.

Atlikus apklausą nustatyta, kad blogiausia padėtis kalbant apie psichosocialinius rizikos veiksnius yra darbo reikalavimų kategorijoje, todėl galima teigti, jog vertėjai dažnai per trumpą laiką turi susidoroti su dideliu kiekiu užduočių. Tai taip pat patvirtina atsakymų į Likerto skalėje pateiktus teiginius vidurkiai, nes, pavyzdžiui, su teiginiais „Turite dirbti labai intensyviai“ bei „Turite skubėti, kad laiku atliktumėte Jums paskirtus darbus“ siejama rizika pagal nustatytus rėžius būtų nepriimtina. Tikėtina, kad tokios tendencijos atsiranda dėl vertėjų trūkumo, kurį gali lemti maži atlyginimai ir tarp vertėjų dažnai paplitusi nuostata, kad ši profesija nėra pakankamai gerai vertinama.

Geriausia situacija pastebėta kalbant apie vertėjų tarpusavio santykius ir jų komunikaciją su vadovais, nes atsakymų į šiai skilčiai paskirtus teiginius vidurkiai buvo aukščiausi ir nepastebėta vidurkių, kurie pagal nustatytus rėžius galėtų būti priskirti tik toleruotinai ar nepriimtina rizikai. Tai – geras rodiklis, kuriuo įrodoma, kad vertėjų darbo vietoje užtikrinama jų sauga, nes yra galimybė laisvai pasikalbėti apie ramybės neduodančius dalykus arba netinkamą kitų žmonių elgesį. Sauga yra ypač svarbi verčiant teismuose, nes juose versti gali tekti ir nekontroliuojamų bei agresyvių asmenų pasisakymus. Labai dažnai pasitaiko, jog tokie asmenys yra linkę vilkinti teismo procesą ir netgi apkaltinti vertėjus blogu vertimu, taip sukeltiant papildomo streso ir nerimo.

Tyrime gauti duomenys analizuoti ne tik taikant tradicinius duomenų analizės metodus, bet ir sudarant koreliacijų matricą, kuri padeda surasti ryšius tarp teiginių, kurie nėra akivaizdūs atliekant kitokio tipo analizę. Daugiausia reikšmingos koreliacijos buvo susijusios su teiginiu „Darbo sąlygos – nekenksmingos Jūsų sveikatai“. Remiantis šio teiginio reikšmingomis koreliacijomis su tokiais teiginiais, kaip, pavyzdžiui, „Konfliktai išsprendžiami“ bei „Galite kelti savo kvalifikaciją“, galima teigti, kad darbo sąlygos ir jų nekenksmingumas nėra būtinai tiesiogiai siejamas su fizine darbo aplinka, pavyzdžiui, apšvietimu, triukšmu ir panašiais labiau su socializacija ir psichologija susijusiais dalykais, nes darbo sąlygų nekenksmingumą galima artimai susisiekti ir su santykiais tarp darbuotojų ir darbdavių, t. y. labiau vidiniais, o ne išoriniais ir aplinką veikiančiais aspektais.

Kadangi į parengtą apklausą atsakė tik 25 respondentai, pateikti rezultatai nėra visiškai reprezentatyvūs. Vis dėlto šis tyrimas yra pirmasis tyrimas, kurį atliekant tiriami psichosocialiniai rizikos veiksniai vertimo kontekste, todėl remiantis juo galima prognozuoti, kokia situacija galėtų būti visoje Lietuvoje. Rezultatų reprezentatyvumą pagrindžia tai, kad respondentai atstovauja įvairių Lietuvos regionų teismams. Dėl anksčiau išvardytų priežasčių darbe pateiktų rezultatų reprezentatyvūs visame Lietuvos kontekste yra ribotas, tačiau atspindi konkrečių apklausoje dalyvavusių respondentų situaciją.

Kadangi šis tyrimas yra pirmasis tokio pobūdžio tyrimas Lietuvoje, praėjus tam tikram laikui, pavyzdžiui, dviem metams, būtų naudinga panašų tyrimą atlikti iš naujo ir nustatyti, ar situacija kinta. Taip pat atliekant tolesnius tyrimus naudinga būtų surinkti daugiau respondentų, kad būtų užtikrintas kuo įmanoma geresnis rezultatų reprezentatyvumas. Tolesnis panašių tyrimų atlikimas padėtų geriau atpažinti problemiškesnius aspektus, dėl kurių reikėtų imtis atitinkamų priemonių, siekiant užtikrinti vertėjų gerovę ne tik darbo vietoje, bet ir darbo metu.

Literatūra

Ahsan, Nilufar, Zaini Abdullah, David Yong Gun Fie ir Syed Shah Alam. 2008. „A Study of Job Stress on Job Satisfaction Among University Staff in Malaysia: Empirical Study.“ *European Journal of Social Sciences* 8 (1): 121–31.

Andriani, Rian, Disman Disman, Eeng Ahman ir Budi Santoso. 2023. „Empirical Effects of Work Environment, Job Satisfaction and Work Engagement on Turnover Intention in Hospitality Industry.“ *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.1.129>.

Arnetz, Bengt B. ir Rolf Ekman. 2006. *Stress in Health and Disease*. Wiley eBooks. <https://doi.org/10.1002/3527609156>.

Baistow, Karen ir Taylor, Francesca. 2000. „Dealing with other people's tragedies: the psychological and emotional impact of community interpreting“. London: Brunel University.

Bergman, Kristin, Pampa Sarkar, Thomas G. O’connor, Neena Modi ir Vivette Glover. 2007. „Maternal Stress During Pregnancy Predicts Cognitive Ability and Fearfulness in Infancy.“ *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry* 46 (11): 1454–63. <https://doi.org/10.1097/chi.0b013e31814a62f6>.

Chang-Gyo, Y., Kyu-Jung B., Mo-Yeol K. ir Jin-Ha Y. 2015. „Is suicidal ideation linked to working hours and shift work in Korea?“. *Journal of Occupational Health*. 57(3): 222–229. doi:10.1539/joh.14-0237-OA.

Chew, N. W. S, Lee, G. K. H., Tan, B. Y. Q., Jing, M., Goh, Y., Ngiam, N. J. H., Yeo, L. L. L., Ahmad, A., Khan, F. A., Shanmugam, G. N., Sharma, A. K., Komalkumar, R. N., Meenakshi, P. V., Shah, K., Patel, B., Chan, B. P. L., Sunny, S., Chandra, B., Ong, J. J. Y.,... Sharma, V. K. 2020. „A multinational, multicentre study on the psychological outcomes and associated physical symptoms amongst healthcare workers during COVID-19 outbreak.“ *Brain, Behavior, and Immunity*, 88, 559-565. <https://doi.org/10.1016%2Fj.bbi.2020.04.049>

Collie, Rebecca J., Jennifer D. Shapka, Nancy E. Perry ir Andrew J. Martin. 2015. „Teacher Well-Being.“ *Journal of Psychoeducational Assessment* 33 (8): 744–56. <https://doi.org/10.1177/0734282915587990>.

Cooper, Cary L., Rachel Davies ir Rosalie L. Tung. 1982. „Interpreting Stress: Sources of Job Stress Among Conference Interpreters.“ *Multilingua* 1 (2): 97–108. <https://doi.org/10.1515/mult.1982.1.2.97>.

Courtney, Jennifer ir Mary Phelan. 2019. „Translators’ Experiences of Occupational Stress and Job Satisfaction.“ *The International Journal of Translation and Interpreting Research* 11 (1): 100–113. <https://doi.org/10.12807/ti.111201.2019.a06>.

Cox, Tom ir A. Griffiths. 2005. „The Nature and Measurement of Work-related Stress: Theory and Practice.“ *Routledge eBooks*. <https://eprints.bbk.ac.uk/id/eprint/9931/>.

Culbertson, Amy L. ir Paul Rosenfeld. 1994. „Assessment of Sexual Harassment in the Active-Duty Navy.“ *Military Psychology* 6 (2): 69–93. https://doi.org/10.1207/s15327876mp0602_1.

Dansky, Bonnie S. ir Dean G. Kilpatrick. 1997. „Effects of sexual harassment.“ *Sexual Harassment: Theory, Research, and Treatment*. 152–74. <https://psycnet.apa.org/record/1996-98843-008>.

De Keyser, Véronique ir Isabelle Hansez. 1996. „Vers une perspective transactionnelle du stress au travail: Pistes d'évaluations méthodologiques.“ *Cahiers De Médecine Du Travail* 33 (3): 133–44.

Dunn, Elizabeth W., Marc A. Brackett, Claire Ashton-James, Elyse Schneiderman ir Peter Salovey. 2006. „On Emotionally Intelligent Time Travel: Individual Differences in Affective Forecasting Ability.“ *Personality and Social Psychology Bulletin* 33 (1): 85–93. <https://doi.org/10.1177/0146167206294201>.

Gabrijolienė, Lina. 2009. „Policijos darbuotojų darbo sąlygų, psichosocialinių rizikos veiksnių bei sveikatos tyrimas.“ Magistro darbas. Kauno medicinos universitetas.

George, Alexander L. ir Andrew Bennett. 2005. *Case Studies and Theory Development in the Social Sciences*. <https://ci.nii.ac.jp/ncid/BA71806379>.

Glomb, Theresa M., Michelle K. Duffy, Joyce E. Bono ir Tao Yang. 2011. „Mindfulness at Work.“ *Research in Personnel and Human Resources Management*. 115–57. [https://doi.org/10.1108/s0742-7301\(2011\)0000030005](https://doi.org/10.1108/s0742-7301(2011)0000030005).

Hansson, Ann-Sophie, Eva Vingård, Bengt B. Arnetz ir Ingrid Anderzén. 2008. „Organizational Change, Health, and Sick Leave Among Health Care Employees: A Longitudinal Study Measuring Stress Markers, Individual, and Work Site Factors.“ *Work & Stress* 22 (1): 69–80. <https://doi.org/10.1080/02678370801996236>.

Harned, Melanie S. ir Louise F. Fitzgerald. 2002. „Understanding a Link Between Sexual Harassment and Eating Disorder Symptoms: A Mediation Analysis.“ *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 70 (5): 1170–81. <https://doi.org/10.1037/0022-006x.70.5.1170>.

Hemmings, Brian ir Tania Hockley. 2002. „Student Teacher Stress and Coping Mechanisms.“ *Australian and International Journal of Rural Education* 12 (2): 25–35. <https://doi.org/10.47381/aijre.v12i2.486>.

Hurrell, Joseph J. ir Margaret A. McLaney. 1988. „Exposure to Job Stress--a New Psychometric Instrument.“ *PubMed* 14 Suppl 1 (January): 27–28. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/3393871>.

Įsakymas dėl Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. Rugpjūčio 24 d. Įsakymo NR. V-699/A1-241 „dėl psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodinių nurodymų patvirtinimo“ pakeitimo: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/c8ab96f0311a11e9a505bd13c24940c9> (žiūrėta 2024-06-03).

Įsakymas dėl psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodinių nurodymų patvirtinimo: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.261219?jfwid=-6eljwgdcw> (žiūrėta 2024-06-03).

Jääskeläinen, Riitta. 2012. „Translation Psychology.“ *Handbook of Translation Studies*, 191–97. <https://doi.org/10.1075/hts.3.tr14>.

Jankovskaja, Diana, Stanislavovienė, Jelena, Butikis, Mindaugas 2019. „Psichosocialinės darbo aplinkos tyrimas Vilniaus miesto ikimokyklinio ugdymo įstaigose.“ *Visuomenės sveikata* 3(86): 19–28.

Jurkienė, Vaineta. 2020. „Psichosocialiniai darbo rizikos veiksniai tarp šiaulių r. ikimokyklinių ugdymo įstaigų ir mokyklų pedagogų bei psichologinio distreso pasireiškimas.“ MA darbas, Lietuvos sporto universitetas.

Juškevičienė, Daiva. 2012. „Slaugytojų psichosocialiniai rizikos veiksniai ir jų valdymo galimybės stacionarioje sveikatos priežiūros įstaigoje.“ MA darbas, Lietuvos sveikatos mokslų universitetas.

Kanados darbuotojų saugos ir sveikatos centro puslapis: https://www.ccohs.ca/oshanswers/hsprograms/hazard/hazard_risk.html [žiūrėta: 2025-05-04]

Kasauskaitė, Rasa. 2011. „Ligoninės X medicinos personalo subjektyvaus sveikatos vertinimo sąsajos su psichosocialiniais rizikos veiksniais.“ MA darbas, Lietuvos sveikatos mokslų universitetas.

Kristensen, Kai, Anne Martensen ir Lars Grønholdt. 2002. „Customer Satisfaction and Business Performance.“ *Cambridge University Press eBooks*. 279–94. <https://doi.org/10.1017/cbo9780511753695.018>.

Kristensen, Tage S., Marianne Borritz, Ebbe Villadsen ir Karl B. Christensen. 2005. „The Copenhagen Burnout Inventory: A New Tool for the Assessment of Burnout.“ *Work & Stress* 19 (3): 192–207. <https://doi.org/10.1080/02678370500297720>.

Lietuvos higienos institutas. Kaip pagerinti psichikos sveikatos priežiūros įstaigose dirbančių slaugytojų psichosocialinę darbo aplinką ir vykdyti pacientų smurto darbe prevenciją: https://www.hi.lt/uploads/Institutas/leidiniai/Rekomendacijos/Rekomendacijos_psichikos_sveikatos_slaugytojams3.pdf [žiūrėta: 2025-05-04].

Lindström, Jan ir Hanna Kokko. 2002. „Cohort Effects and Population Dynamics.“ *Ecology Letters* 5 (3): 338–44. <https://doi.org/10.1046/j.1461-0248.2002.00317.x>.

Loutan, Louis, Tiziana Farinelli ir Sandro Pampallona. 1999. „Medical Interpreters Have Feelings Too.“ *Sozial- Und Präventivmedizin* 44 (6): 280–82. <https://doi.org/10.1007/bf01358977>.

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://e-seimas.lrs.lt/rs/legalact/TAP/TAIS.156023/format/ISO_PDF/&ved=2ahUKEwj9td3BmL-GAxUPCRAIHw7AIAQFnoECBIQAQ&usg=AOvVaw0VujJpRVMT2857xs2_DUW2.

Marshal, Michael P., Laura J. Dietz, Mark S. Friedman, Ron Stall, Helen A. Smith, James McGinley, Brian C. Thoma, Pamela J. Murray, Anthony R. D'Augelli ir David A. Brent. 2011. „Suicidality and Depression Disparities Between Sexual Minority and Heterosexual Youth: A Meta-Analytic Review.“ *Journal of Adolescent Health* 49 (2): 115–23. <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2011.02.005>.

Molėtų socialinės paramos centras. Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo protokolas-ataskaita Nr. 21-674: <https://moletuspc.lt/media/file/ataskaitos%202021/doc02722820211021133722.pdf> [žiūrėta: 2025-05-04].

Moorkens, Joss. 2020. „Comparative Satisfaction Among Freelance and Directly-employed Irish-language Translators.“ *The International Journal of Translation and Interpreting Research* 12 (1): 55–73. <https://doi.org/10.12807/ti.112201.2020.a04>.

Nakanishi, N, K Nishina, H Yoshida, Y Matsuo, K Nagano, K Nakamura, K Suzuki ir K Tatara. 2001. „Hours of Work and the Risk of Developing Impaired Fasting Glucose or Type 2 Diabetes Mellitus in Japanese Male Office Workers.“ *Occupational and Environmental Medicine* 58 (9): 569–74. <https://doi.org/10.1136/oem.58.9.569>.

Olševskaja, Svetlana. 2010. „Psichosocialinių Rizikos Veiksnių Tyrimas AB „Specializuota Komplektavimo Valdyba.“ MA darbas, Vilniaus Gedimino technikos universitetas.

Pajarskienė, Birutė ir Remigijus Jankauskas. 1997. *Psichinį stresą darbe sukeliantys veiksniai ir jų įveikimas: Metodinės rekomendacijos*. Higienos institutas.

Pugačiauskaitė, Kristina. 2021. „Profesiniai rizikos veiksniai gydytojo darbe: klasifikacija, paplitimas ir prevencija.“ *Medicinos mokslai* 9 (3): 232–47.

Ravakhah, Afsaneh, Hossein Vahid Dastjerdi ir Mitra Ravakhah. 2015. „Translation and Anxiety: A Study of Anxiety Effect on Translators' Performance in Terms of Speed and Accuracy.“ *Theory and Practice in Language Studies* 5 (5): 1053. <https://doi.org/10.17507/tpls.0505.21>.

Richman, Wendy L., Sara Kiesler, Suzanne Weisband ir Fritz Drasgow. 1999. „A Meta-analytic Study of Social Desirability Distortion in Computer-administered Questionnaires, Traditional Questionnaires, and Interviews.“ *Journal of Applied Psychology* 84 (5): 754–75. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.5.754>.

Roziner, Ilan ir Miriam Shlesinger. 2010. „Much Ado About Something Remote.“ *Interpreting International Journal of Research and Practice in Interpreting* 12 (2): 214–47. <https://doi.org/10.1075/intp.12.2.05roz>.

Ruokonen, Minna ir Jukka Mäkisalo. 2018. „Middling-status Profession, High-status Work: Finnish Translators' Status Perceptions in the Light of Their Backgrounds, Working Conditions and Job Satisfaction.“ *The International Journal of Translation and Interpreting Research* 10 (1): 1–17. <https://doi.org/10.12807/ti.110201.2018.a01>.

Setterlind, Sven, and Gerry Larsson. 1995. „The stress profile: a psychosocial approach to measuring stress.“ *Stress Medicine* 11, no. 1: 85–92.

Sokejima, S. ir S. Kagamimori. 1998. „Working Hours as a Risk Factor for Acute Myocardial Infarction in Japan: Case-control Study.“ *BMJ* 317 (7161): 775–80. <https://doi.org/10.1136/bmj.317.7161.775>.

Splevins, Katie A., Keren Cohen, Stephen Joseph, Craig Murray ir Jake Bowley. 2010. „Vicarious Posttraumatic Growth Among Interpreters.“ *Qualitative Health Research* 20 (12): 1705–16. <https://doi.org/10.1177/1049732310377457>.

Swartz, Daniel. 1999. „Job satisfaction of interpreters for the deaf.“ Disertacija. Retrieved from https://www.academia.edu/4025358/Job_Satisfaction_Dissertation

T. J. Watson. 1998. *Sociology, Work and Industry* (second edition). <https://doi.org/10.1177/017084068800900129>.

Tabanelli, Maria Carla, Marco Depolo, Robin M. T. Cooke, Guido Sarchielli, Roberta Bonfiglioli, Stefano Mattioli ir Francesco S. Violante. 2008. „Available Instruments for Measurement of Psychosocial Factors in the Work Environment.“ *International Archives of Occupational and Environmental Health* 82 (1): 1–12. <https://doi.org/10.1007/s00420-008-0312-6>.

Valiulienė, Žaneta. 2008. „Psichologinio spaudimo raiška sveikatos priežiūros darbuotojų kolektyve.“ *Sveikatos Mokslai* 18 (6).

Valstybinė darbo inspekcija. Darbuotojų gerovė bei darbo sauga ir sveikata (DSS) centrinės valdžios administracijose: psichosocialinės rizikos darbe įveikimo vadovas: https://www.vdi.lt/AtmUploads/Psicho_vadovas.pdf [žiūrėta: 2025-05-04].

Walczyński, Marcin. 2021. „Will I Make It or Will I Make a Fool of Myself: Polish-English Certified Interpreters' Experience of Anxiety.“ *Onomazein Revista De Lingüística Filología Y Traducción*, no. 8: 83–103. <https://doi.org/10.7764/onomazein.ne8.03>.

Wasti, S. Arzu, Mindy E. Bergman, Theresa M. Glomb ir Fritz Drasgow. 2000. „Test of the Cross-cultural Generalizability of a Model of Sexual Harassment.“ *Journal of Applied Psychology* 85 (5): 766–780. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.5.766>.

Widerszal-Bazyl, Maria i Maria Cieślak. 2000. „Monitoring Psychosocial Stress at Work: Development of the Psychosocial Working Conditions Questionnaire.“ *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics* 6: 59–70. <https://doi.org/10.1080/10803548.2000.11105108>.

Willness, Chelsea R., Piers Steel, and Kibeom Lee. 2007. „A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment.“ *Personnel Psychology* 60 (1): 127–62. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00067.x>.

Priedai

„Google forms“ patalpintos apklausos ekrano kopijos

Psichosocialinių rizikos veiksnių, su kuriais susiduria Lietuvos teismuose dirbantys vertėjai, priimtino vertinimas

Laba diena,

esu Emilė Bagdžiūnaitė, Vertimo studijų katedros studentė. Šiuo metu atlieku magistro darbo tyrimą, kurio tikslas – atsižvelgiant į aiškiai apibrėžtus teiginius, nustatyti, ar su psichosocialiniais veiksniais susijusi rizika, su kuria susiduria įvairiuose Lietuvos teismuose dirbantys vertėjai, yra priimtina. Norėdama šį tikslą įgyvendinti, atlieku šią apklausą ir būčiau labai dėkinga, jei skirsite laiko jos užpildymui.

Prieš pradėdamas (-a) pildyti apklausą, susipažinkite su pagrindinio termino, kuris yra šio tyrimo centras, apibrėžtimi.

Psichosocialinis rizikos veiksnys – veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinį stresą. (Valstybinė darbo inspekcija).

Jūsų pateikti duomenys yra konfidencialūs ir magistro darbo praktinėje dalyje aptariant rezultatus bus pateikiami anonimiškai ir nuasmenintai. Iškilus klausimams, kreipkitės el. paštu emile.bagdziunaite@gmail.com

Dėkoju už Jūsų laiką,

Emilė Bagdžiūnaitė

Sutikimas dalyvauti tyrime

Prašau pradėti anketos pildymą nuo sutikimo: „Aš, atlikdamas (-a) šią apklausą, * duodu laisvą ir pagrįstą sutikimą, kad mano apklausos duomenys būtų naudojami mokslo ir akademiniais tikslais. Sutinku, kad mano atsakymų medžiaga, pagal kurią nebus įmanoma atpažinti mano asmenybės, gali būti publikuojama moksliniuose straipsniuose, vadovėliuose, specialybių žurnaluose, mokslinėse prezentacijose. Susipažinau su tyrimo anotacija ir supratau informaciją apie mano duomenų panaudojimą mokslo ir akademiniais tikslais.“



Su pateikta informacija susipažinau ir sutinku dalyvauti tyrime

Darbo aplinkos sąlygos

Su darbo aplinkos sąlygomis susiję psichosocialiniai rizikos veiksniai apibrėžiami kaip „veiksniai, susiję su darbo aplinkos sąlygomis, reikalaujančiomis didesnių pastangų, siekiant gauti tą patį darbo rezultatą (darbas veikiant kenksmingiems ir pavojingiems veiksniams, darbas naudojant asmenines apsaugines priemones ir kt.).“

Pateikite nuomonę apie toliau nurodytus teiginius. *

	Visiškai sutinku	Sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
Jūsų darbo vieta – patogi.	☐	☐	☐	☐	☐
Darbo sąlygos – nekenksmingos Jūsų sveikatai.	☐	☐	☐	☐	☐
Darbe jaučiatės saugūs.	☐	☐	☐	☐	☐
Darbo vietoje užtikrinamas Jūsų saugumas.	☐	☐	☐	☐	☐
Gaunate darbui reikalingas priemones.	☐	☐	☐	☐	☐

Pateikite nuomonę apie toliau nurodytus teiginius. *

	Visiškai sutinku	Sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
Jums aišku, ko iš Jūsų tikimasi.	☐	☐	☐	☐	☐
Suprantate Jums keliamus tikslus ir uždavinius.	☐	☐	☐	☐	☐
Gaunate tik Jūsų kompetencijas atitinkančias užduotis.	☐	☐	☐	☐	☐
Darbo krūvis – reguliarus.	☐	☐	☐	☐	☐
Turite dirbti labai intensyviai.	☐	☐	☐	☐	☐
Turite skubėti, kad laiku atliktumėte Jums paskirtus darbus.	☐	☐	☐	☐	☐
Keliami reikalavimai ir pateikiamos užduotys dažnai kinta.	☐	☐	☐	☐	☐
Darbo krūvis – per didelis.	☐	☐	☐	☐	☐
Darbui keliami reikalavimai dažnai kinta.	☐	☐	☐	☐	☐

Darbo organizavimas

Su darbo organizavimu susiję psichosocialiniai rizikos veiksniai apibrėžiami kaip „veiksniai, susiję su darbo organizavimu: darbo laiko trukmė, paskirstymas (naktinis, pamaininis darbas, viršvalandžiai), darbo sutarties rūšis (terminuota, laikinoji), per didelė ar per maža darbo kontrolė, darbo apmokėjimo ypatumai.“

Pateikite nuomonę apie toliau nurodytus teiginius. *

	Visiškai sutinku	Sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
Galite savarankiškai spręsti, kaip atlikti savo darbą.	☐	☐	☐	☐	☐
Esate patenkintas (-a) savo darbo užmokesčiu.	☐	☐	☐	☐	☐
Atlyginimą gaunate laiku.	☐	☐	☐	☐	☐
Dirbate pagal darbo sutartį.	☐	☐	☐	☐	☐
Esate laisvai samdomas darbuotojas.	☐	☐	☐	☐	☐
Galite pasirinkti darbo tempą.	☐	☐	☐	☐	☐
Galite kontroliuoti su atliekamu darbu susijusius aspektus.	☐	☐	☐	☐	☐
Reikia dirbti viršvalandžius.	☐	☐	☐	☐	☐

Darbo turinys

Su darbo turiniu susiję psichosocialiniai rizikos veiksniai apibrėžiami kaip „veiksniai, susiję su darbo turiniu: darbuotojo per didelė ar per maža įtaka darbui planuoti ir vykdyti, sprendimų priėmimo laisvės stoka, per didelis informacijos kiekis, didžiulė atsakomybė, emocinė įtampa, mažas pasitenkinimas atliekamu darbu, monotoniškas darbas.“

Pateikite nuomonę apie toliau nurodytus teiginius. *

	Visiškai sutinku	Sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
Žinote, kaip turite atlikti savo darbą.	☐	☐	☐	☐	☐
Puikiai suprantate savo pareigas ir Jums tenkančią atsakomybę.	☐	☐	☐	☐	☐
Jūsų darbas – savarankiškas.	☐	☐	☐	☐	☐
Dabartinėmis pareigomis esate patenkintas (-a).	☐	☐	☐	☐	☐
Galite savarankiškai spręsti, kaip daryti tam tikrus dalykus.	☐	☐	☐	☐	☐
Galite planuoti darbo atlikimo eigą.	☐	☐	☐	☐	☐
Galite laisvai priimti reikiamus sprendimus.	☐	☐	☐	☐	☐
Jūsų darbas dažnai yra įtemptas ir varginantis.	☐	☐	☐	☐	☐
Manote, kad Jūsų darbas nėra prasmingas ir svarbus.	☐	☐	☐	☐	☐
Jūsų darbas – monotoniškas ir neįdomus.	☐	☐	☐	☐	☐
Informacijos kiekis – per didelis.	☐	☐	☐	☐	☐
Jaučiate emocinę įtampą.	☐	☐	☐	☐	☐

Darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykiai

Su darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykiais susiję psichosocialiniai rizikos veiksniai apibrėžiami kaip „veiksniai, susiję su darbuotojų tarpusavio santykiais ir / ar santykiais su darbdaviu: blogi darbuotojų santykiai grupėje, netinkamas vadovybės elgesys (neteisingas darbo paskirstymas, neaiški ir / ar nuolat besikeičianti vadovybės pozicija ir kt.), negalėjimas kelti kvalifikacijos, prisidėti prie sprendimų priėmimo įmonėje, atsiliepimų apie atliktą darbą trūkumas, bauginimas (mobingas) smurtu, priekabiavimas.“

* Mobingas – tikslinis, sisteminis ir ilgesnį laiką pasikartojantis elgesys kolektyvuose, kurio dažniausias tikslas – pažeminti, apjuokti kurį nors narį, sumažinti jo vertę, atitolinti arba net atskirti narį nuo kolektyvo.

Pateikite nuomonę apie toliau nurodytus teiginius. *

	Visiškai sutinku	Sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
Kolegos visada pasiruošę Jums padėti.	☐	☐	☐	☐	☐
Gera sutariate su savo kolegomis.	☐	☐	☐	☐	☐
Jaučiate kolegų ir (arba) viršininkų pagarbą.	☐	☐	☐	☐	☐
Su vadovu ar kolegomis galite pasikalbėti apie ramybės neduodančius dalykus.	☐	☐	☐	☐	☐
Žinote asmenį, į kurį galima kreiptis patyrus priekabiavimą ar smurtą.	☐	☐	☐	☐	☐
Kolegos ir (arba) vadovai padeda ir paremia vos to prireikus.	☐	☐	☐	☐	☐
Jaučiatės apsaugotas (-a) nuo priekabiavimo ir grasinimų.	☐	☐	☐	☐	☐
Psichologinė atmosfera darbe – gera.	☐	☐	☐	☐	☐
Nesijaučiate vienišas (-a).	☐	☐	☐	☐	☐
Gaunate grįžtamąjį ryšį.	☐	☐	☐	☐	☐

Konfliktai išsprendžiami.

☐☐☐☐☐

Darbas paskirstomas teisingai ir tolygiai.

☐☐☐☐☐

Galite kelti savo kvalifikaciją.

☐☐☐☐☐

Darbe prie Jūsų prikabiauta (klientai, vadovas ir pan.)

☐☐☐☐☐

Darbe patyrėte fizinį smurtą (klientas, vadovas ir pan.).

☐☐☐☐☒

Esate matę priekabavimo ar grasinimo atvejų, susijusių su kitais kolegomis ar vadovais.

☐☐☐☐☐

Darbo vietoje ar jį atlikdami patariate mobingą*.

☐☐☐☐☐

Demografiniai duomenys

Šioje skiltyje pateikti klausimai, susiję su demografiniais duomenimis.

Jūsų lytis: *

- ☐ Vyras
- ☐ Moteris
- ☐ Nenorite atskleisti
- ☐ Kita:

Jūsų amžius: *

Jūsų atsakymas

Jūsų išsilavinimas: *

- ☐ Pagrindinis
- ☐ Vidurinis
- ☐ Bakalauras
- ☐ Magistras
- ☐ Doktorantūra
- ☐ Kita: _____

Ar jūsų išsilavinimas susijęs su vertimu? *

- ☐ Taip
- ☐ Ne

Jei į ankstesnį klausimą atsakėte teigiamai, nurodykite kaip Jūsų išsilavinimas susijęs su vertimo profesija.

Jūsų atsakymas

Kokiame (-iuose) teisme (-uose) dirbate? *

Jūsų atsakymas

Kiek laiko dirbate teisme? *

☐ Iki 1 m.

☐ 2–3 m.

☐ 4–5 m.

☐ 6–10 m.

☐ >10

Jūsų kalbų kombinacija? *

Jūsų atsakymas

Čia nurodykite bet kokius pastebėjimus ar pastabas, kurių negalėjote pateikti pildydami apklausą. Šis klausimas nėra būtinas.

Jūsų atsakymas

Santrauka

Lietuvoje vis dažniau atliekami psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimai, tačiau su vertėjais ir jų darbu susijusių tyrimų neatlikta. Todėl šio tyrimo tikslas – atsižvelgiant į aiškiai apibrėžtus kriterijus, įvertinti Lietuvos teismų vertėjų psichosocialinės rizikos priimtinumą. Šiam tikslui pasiekti iškelti uždaviniai – aptarti mokslinėje literatūroje pateiktą informaciją apie psichosocialinius rizikos veiksnius ir jų priimtumo vertinimo metodologiją, pasirinkti įrankį, kuris leis tinkamai atlikti norimą tyrimą, atlikti Lietuvos teismuose dirbančių vertėjų apklausą ir išanalizavus gautus rezultatus įvertinti psichosocialinės rizikos priimtinumą. Tyrimo uždaviniui atlikti naudojami metodai yra aprašomasis ir kiekybinis bei kokybinis metodai. Darbą sudaro dvi dalys – teorinė ir tiriamoji. Teorinė dalis suskirstyta į du skyrius, kuriuose aptarta informacija apie psichosocialinius rizikos veiksnius bei užsienyje atliktus mokslinius tyrimus ir jiems atlikti naudojamus įrankius. Tiriamojoje dalyje aprašoma tyrimo metodologija, respondentai ir atliekama gautų rezultatų analizė. Darbo pabaigoje pateikiamos išvados.

Summary

Research on psychosocial risk factors is increasing in Lithuania, but no research has been conducted on translators and their work. Therefore, the aim of this study is to assess the acceptability of psychosocial risk factors for Lithuanian court interpreters and translators, taking into account clearly defined criteria. To achieve this goal, the objectives are to discuss the information on psychosocial risk factors and the methodology for assessing their acceptability presented in the scientific literature, to select a tool that will be suitable for the desired research, to conduct a survey of Lithuanian court interpreters and to assess the acceptability of psychosocial risk factors by analysing the results obtained. The methods used to carry out the research task are descriptive, quantitative and qualitative methods. The thesis consists of theoretical and exploratory parts. The theoretical part is divided into two chapters in which the information about psychosocial risk factors and the research carried out abroad and the tools used to conduct it is discussed. The exploratory part includes the description of the research methodology, the respondents and the analysis of the results. The paper ends with conclusions.