

## PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ DARBE TYRIMAS

Psichosocialinė rizika ir su darbu susijęs stresas yra viena didžiausių darbuotojų saugos ir sveikatos problemų. Ji turi daug įtakos žmonių sveikatai ir organizacijų bei nacionalinės ekonomikos klestėjimui. Beveik pusės Europos darbuotojų nuomone, stresas yra išprastas jų darbo vietoje, ir jis yra maždaug pusės visų prarastų darbo dienų priežastis. Kaip ir daugelis kitų su psichikos sveikata susijusių dalykų, stresas dažnai suprantamas neteisingai arba jo gėdijamasi. Tačiau jeigu į stresą žiūrėtume kaip į organizacinę problemą, o ne kaip į asmeninę ydą, **psichosocialinę riziką ir stresą galėtume valdyti kaip ir bet kurią kitą darbuotojų sveikatai ir saugai kylančią riziką. Stresas yra valdomas.**

### KAS YRA PSICHOSOCIALINĖ RIZIKA IR STRESAS?

**Psichosocialinis veiksnys** – veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinių stresą (*Profesinės rizikos vertinimo bendrieji nuostatai, 2012 m. spalio 25 d. Nr. A1-457/V-961*).

Psichosocialinė rizika atsiranda dėl blogo darbo planavimo, organizavimo ir valdymo, dėl prastų socialinių darbo sąlygų ir gali turėti neigiamų psychologinių, fizinių ir socialinių padarinių, pvz., tokį kaip su darbu susijęs stresas, pervargimas ar depresija. Toliau išvardintos kelios priežastys, dėl kurių gali kilti psichosocialinė rizika:

- per didelis darbo krūvis;
- prieštarangi reikalavimai ir nepakankamai aiškiai apibrežtas vaidmuo;
- nepakankamas dalyvavimas priimant darbuotojui įtakos turinčius sprendimus ir nepakankamos galimybės pasirinkti darbo atlikimo būdą;
- prastas organizacinių pokyčių valdymas, menkos darbo garantijos;
- neveiksminga komunikacija, nepakankama vadovų arba kolegų parama;
- psichologinis ir seksualinis priekabiaiavimas, trečiųjų asmenų smurtas.

Svarstant darbo reikalavimus, psichosocialinės rizikos, pvz., per didelio darbo krūvio, svarbu nepainioti su sąlygomis, kai – paskatinant, o kartais keliant nelengvus uždavinius, – sukuriama palanki darbo aplinka: darbuotojai deramai apmokomi ir motyvuojami atlikti darbą taip, kaip jie geriausiai sugeba. Gera psichosocialinė aplinka

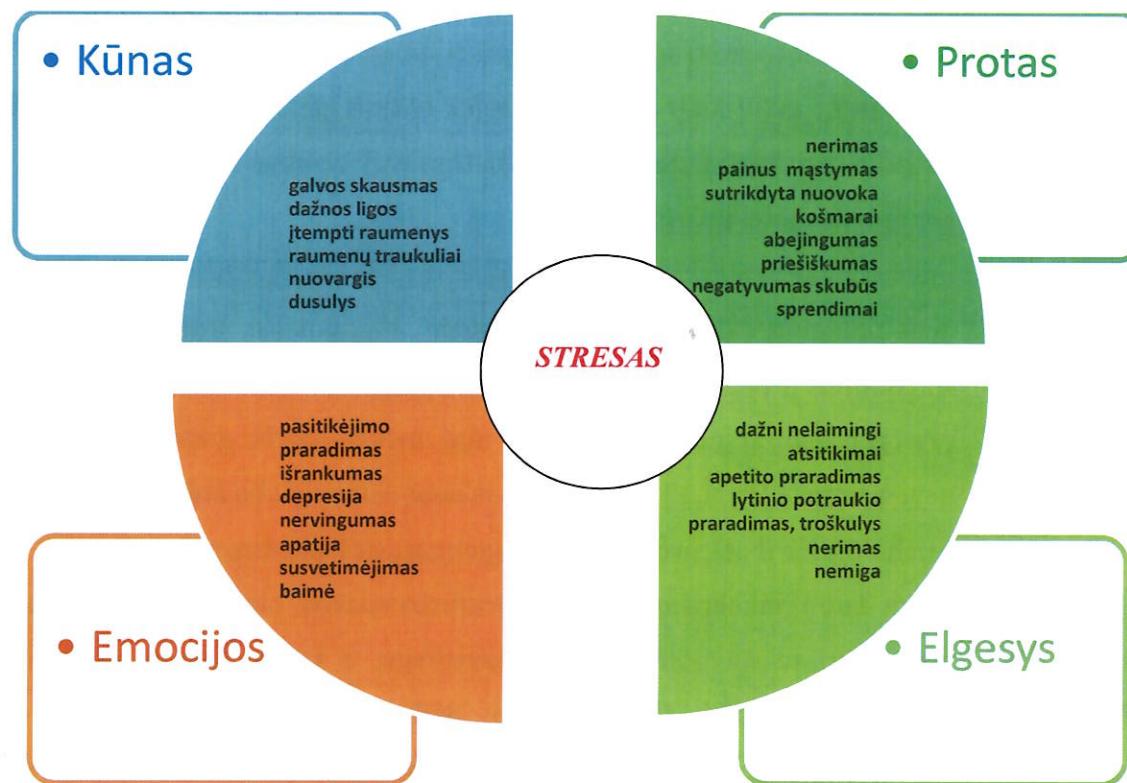
padeda geriau atlikti darbą, prisideda prie asmens tobulėjimo, didina darbuotojų psichinę ir fizinę gerovę.

**Stresas darbe** – darbuotojo reakcija į nepalankius darbo aplinkos sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio santykių ir/ar santykių su darbdaviu psichosocialinius veiksnius (*Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai, 2005-08-24, Nr.V-669/AI-241*).

**Darbuotojai patiria stresą tada, kai jiems keliami darbo reikalavimai viršija jų gebėjimą tuos reikalavimus įvykdyti.** Be psichikos sveikatos problemų, ilgalaikį stresą patiriantiems darbuotojams gali atsirasti rimtų fizinės sveikatos problemų, pvz., jie gali susirgti širdies ir kraujagyslių ligomis arba turėti raumenų ir kaulų sistemos problemų.

Organizacijai stresas gali turėti tokį neigiamų padarinių, kaip prasti bendri veiklos rezultatai, didesnis pravaikštų skaičius, prezenteizmas (darbuotojai, nors ir sirgdami, atvyksta į darbą, bet negali efektyviai dirbti), taip pat dažnesni nelaimingi atsitikimai ir traumos.

Streso savoka apibrėžiama kaip psichinės ir fiziologinės įtampos būsena, organizmo apsauginių reakcijų, kurias sukelia žalingų aplinkos ir vidaus veiksnių visuma:



Didelio streso ištiktas žmogus tampa išsiblaškės arba tiesiog „pasiduoda“ ir vengia krūvio, įtampos (bent jau mintyse). Verta žinoti, jog stresas – žmogaus (organizmo) reakcija ir kad ją galima bent iš dalies valdyti.

Kitu požiūriu stresas naudingas, nes jis skatina aktyvumą. Nepakankamas emocinis krūvis ir kritinių situacijų stygus taip pat gali sukelti asmeninių sunkumų. Daugeliui žmonių reikalingas tam tikras krūvis, kad jie susidomėtų tuo, ką turi daryti. Darbuotojai dažnai pasiekia svarbių rezultatų susidūrę su sunkumais ir kliūtimis. Esama duomenų, rodančių, jog nepakankama įtampa blogina būseną, menkina darbo efektyvumą, kelia nepagarbą sau.

**Ideali situacija darbe – pakankamas emocinis bei darbo krūvis, kuris skatina darbuotojų aktyvumą, tačiau nesukelia pernelyg didelių reikalavimų ir įtampos.**

## TYRIMO METODIKA

**Tyrimo tikslas** – išanalizuoti psichosocialinių veiksnių (stresorių) įtaką įmonės darbuotojams.

**Tyrimo objektas** - darbuotojų patiriamas darbe stresas.

**Tyrimo metodika** – anketavimas. Tai duomenų rinkimo metoda, kai respondentas pats savarankiškai pildo pateiktą klausimyną. Tai sudaro sąlygas respondentui pildyti klausimyną patogiu laiku, išsaugoti informacijos privatumą, išvengti tyrejo įtakos.

Tyrime naudojamą klausimyną, skirtą psichosocialiniams veiksniams darbe vertinti sukūrė Danijos darbo aplinkos nacionalinis centras (National Research Centre for the Working Environment, Copenhagen, Denmark, [www.arbejdsmiljoforskning.dk](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk)). Pirmas klausimyno variantas buvo sukurtas 2000 metais ir greitai įgavo tarptautinį pripažinimą kaip efektyvus įrankis vertinant psichosocialinius veiksnius ivairiose įmonėse bei įtrauktas į rekomenduojamų Lietuvoje metodikų sąrašą (*Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai, 2005-08-24, Nr.V-669/AI-241, priedo p.6*).

Šiandien klausimynas žinomas tarptautiniu pavadinimu „Kopenhagos klausimynas dėl psichosocialinių veiksnių“ (The Copenhagen Psychosocial Questionnaire) arba kaip tarptautinis trumpinys COPSOQ. Klausimynas išverstas į daugiau nei 20 kalbų ir plačiai naudojamas Europos Sąjungos šalyse. Šiame tyrime naudojamas 2007 metais pristatytas antrasis Kopenhagos psichosocialinio klausimyno sutrumpintas variantas COPSOQ II, kurio lietuvišką versiją 2009 metais parengė VDU teorinės psichologijos katedros docentė dr. Loreta Gustainienė.

Klausimyną sudaro 40 klausimų, suskirstytų į 23 skales. Kiekviena iš skalių apibūdina tam tikrą veiksnį (stresorių), įtakojantį darbuotoją:

1. kiekybiniai reikalavimai (2 klausimai);
2. darbo tempas (2 klausimai);
3. emociniai reikalavimai (2 klausimai);
4. įtakos darbe turėjimas (2 klausimai);
5. vystymosi/tobulėjimo galimybės (2 klausimai);

- 
6. darbo prasmingumas (2 klausimai);
  7. įsipareigojimas darbovietei (2 klausimai);
  8. informuotumas (2 klausimai);
  9. pripažinimas (2 klausimai);
  10. vaidmenų aiškumas (2 klausimai);
  11. vadovavimo kokybė (2 klausimai);
  12. socialinis palaikymas iš vadovų (2 klausimai);
  13. pasitenkinimas darbu (1 klausimas);
  14. darbo ir šeimos konfliktas (2 klausimai);
  15. pasitikėjimas vadovybe ir bendradarbiais (2 klausimai);
  16. teisingumas ir pagarba (2 klausimai);
  17. subjektyvi sveikata (1 klausimas);
  18. išsekimas (2 klausimai);
  19. stresas (2 klausimai);
  20. seksualinis priekabaiavimas (1 klausimas);
  21. smurto grėsmė (1 klausimas);
  22. fizinis smurtas (1 klausimas);
  23. erzinimas (1 klausimas).

Kiekvieno veiksnio vertinimo skalę sudaro vienas arba du klausimai, dviejų klausimų skalėse atsakymų skaitmeninės reikšmės sumuojamos.

Kiekvienoje skalėje nustatyta skaitmeninė ribinė išraiška, nurodanti neigiamų pasekmių galimybę.

## VERTINIMO METODIKA

Psichosocialinių veiksnių rizika nustatoma, atsižvelgiant į galimas pasekmes sveikatai, vadovaujantis Profesinės rizikos vertinimo bendrujų nuostatų 1 priedo vertinimo kriterijais (*Profesinės rizikos vertinimo bendrieji nuostatai, 2012 m. spalio 25 d. Nr. A1-457/V-961*):

1. Psichosocialinių veiksnių žalos sveikatai sunkumas pagal pasekmes darbuotojo sveikatai → *maža žalos sunkumo kategorija.*



2. Žalos sveikatai pasireiškimo tikimybė:

<b>Tipinis dažnumas</b>	<b>Žalos tikimybė</b>
<i>Darbuotojas paprastai gali patirti žalą sveikatai ne rečiau kaip kas šešis mėnesius</i>	→ Labai tikėtina
<i>Darbuotojas paprastai gali patirti žalą sveikatai kartą per penkerius metus</i>	→ Tikėtina
<i>Darbuotojas paprastai gali patirti žalą sveikatai kartą per visą darbinio gyvenimo laikotarpį</i>	→ Mažai tikėtina
<i>Darbuotojas neturėtų patirti žalos sveikatai per visą darbinio gyvenimo laikotarpį</i>	→ Labai mažai tikėtina



3. Rizikos dydžio vertinimo schema esant mažajai žalos sunkumo kategorijai:

<b>Žalos tikimybė</b>	<b>Rizikos dydis</b>
Labai mažai tikėtina	→ <i>Labai maža rizika</i>
Mažai tikėtina	→ <i>Labai maža rizika</i>
Tikėtina	→ <i>Maža rizika</i>
Labai tikėtina	→ <i>Vidutinė rizika</i>



4. Rizikos priimtinumo nustatymo schema:

<b>Rizikos dydis</b>	<b>Rizikos priimtinumas</b>
Labai maža rizika	→ <i>Priimtina</i>
Maža rizika	→ <i>Toleruotina</i>
Vidutinė rizika	→ <i>Toleruotina</i>

Tyrimo duomenys su atskirų veiksnių skalių paaiškinimais pateikti „**Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo skaitmeninėje suvestinėje ir vertinime**“ (priedas Nr. 1), tyrimo duomenų vizualizacija pateikta „**Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo grafinėje suvestinėje**“ (priedas Nr. 2).

Suvestinėse pateikti tiriamų veiksnių skalių vidurkiai **V** ir standartiniai nuokrypiai nuo vidurkio **S**:

**V** - aritmetinis vidurkis, skaičiuojamas sudedant visas kiekybinio kintamojo (atsitiktinio dydžio) reikšmes ir padalijant šią sumą iš reikšmių skaičiaus.

Rodiklis **V** rodo bendrą apklaustųjų reakcijos lygį į juos veikiantį psichosocialinį veiksnį (stresorių);

**S** - standartiniai nuokrypiai rodo atsitiktinio dydžio įgyjamų reikšmių sklaidą apie vidurkį. Sklaida lygi kvadratinei šaknai iš atsitiktinio dydžio dispersijos, kuri yra reikšmių nuokrypių nuo vidurkio kvadratų vidurkis.

Mažesnė sklaidos reikšmė S rodo, kad tam tikras psichosocialinis veiksnys vienodai veikia apklaustuosius darbuotojus.

Didesnė sklaidos reikšmė S rodo, kad vienus darbuotojus veiksnys (stresorius) įtakoja mažiau, o kitus įtakoja daugiau. Esant didesnei sklaidai galima teigti, kad darbuotojų tarpe yra tam tikra rizikos grupė, kurią šie veiksniai (stresoriai) įtakoja gerokai giliau, nei kitus darbuotojus.

Psichosocialinių veiksnių tyrimo protokole pateikiamos santykinės ribinės reikšmės, žemiau kurių stresas mažiau išreikštas arba jo nėra, o didesnės už ribines reikšmes rodo, kad stresas labiau išreikštas ir galimas jo neigiamas poveikis darbuotojų psichosocialinei sveikatai. Grafinėje suvestinėje santykines ribines reikšmes vaizduoja horizontalios raudonos linijos.

**Tyrimo objektas:** Druskininkų lopšelis-darželis "Bitutė"  
**Anketų skaičius:** 43

### **Psichosocialinių rizikos veiksnį tyrimo skaitmeninė suvestinė ir vertinimas**

	Veiksny ir jo santikinė ribinė reikšmė	S	V-S	Vidurkis	V+S	Rizikos dydžio vertinimas	Rizika	
<b>1</b>	Kiekybiniai reikalavimai	<b>5,00</b>	1,83	0,22	<b>2,05</b>	3,87	Labai maža rizika	Priimtina
<b>2</b>	Darbo tempas	<b>5,00</b>	2,08	2,31	<b>4,40</b>	6,48	Labai maža rizika	Priimtina
<b>3</b>	Emociniai reikalavimai	<b>5,00</b>	1,59	2,32	<b>3,91</b>	5,49	Labai maža rizika	Priimtina
<b>4</b>	Įtakos darbe turėjimas	<b>5,00</b>	1,93	3,93	<b>5,86</b>	7,79	Maža rizika	Toleruotina
<b>5</b>	Vystymosi/tobulėjimo galimybės	<b>5,00</b>	2,01	0,73	<b>2,74</b>	4,76	Labai maža rizika	Priimtina
<b>6</b>	Darbo prasmingumas	<b>5,00</b>	1,67	0,15	<b>1,81</b>	3,48	Labai maža rizika	Priimtina
<b>7</b>	Įsipareigojimas darbavietei	<b>5,00</b>	2,06	1,12	<b>3,19</b>	5,25	Labai maža rizika	Priimtina
<b>8</b>	Informuotumas	<b>5,00</b>	1,83	1,89	<b>3,72</b>	5,55	Labai maža rizika	Priimtina
<b>9</b>	Pripažinimas	<b>5,00</b>	1,96	1,32	<b>3,28</b>	5,23	Labai maža rizika	Priimtina
<b>10</b>	Vaidmenų aiškumas	<b>5,00</b>	1,59	0,37	<b>1,95</b>	3,54	Labai maža rizika	Priimtina
<b>11</b>	Vadovavimo kokybė	<b>5,00</b>	1,78	1,12	<b>2,91</b>	4,69	Labai maža rizika	Priimtina
<b>12</b>	Socialinis palaikymas iš vadovų	<b>5,00</b>	1,45	0,15	<b>1,60</b>	3,05	Labai maža rizika	Priimtina
<b>13</b>	Pasitenkinimas darbu	<b>1,00</b>	0,68	0,22	<b>0,91</b>	1,59	Labai maža rizika	Priimtina
<b>14</b>	Darbo ir šeimos konfliktas	<b>3,00</b>	1,84	0,84	<b>2,67</b>	4,51	Labai maža rizika	Priimtina
<b>15</b>	Pasitikėjimas vadovybe/bendradarbiais	<b>5,00</b>	1,45	0,39	<b>1,84</b>	3,28	Labai maža rizika	Priimtina
<b>16</b>	Teisingumas ir pagarba	<b>5,00</b>	1,79	1,14	<b>2,93</b>	4,72	Labai maža rizika	Priimtina
<b>17</b>	Subjektyvi sveikata	<b>2,00</b>	1,15	0,50	<b>1,65</b>	2,80	Labai maža rizika	Priimtina
<b>18</b>	Išsekimas	<b>5,00</b>	1,92	0,80	<b>2,72</b>	4,64	Labai maža rizika	Priimtina
<b>19</b>	Stresas	<b>5,00</b>	2,03	1,13	<b>3,16</b>	5,20	Labai maža rizika	Priimtina
<b>20</b>	Seksualinis priekabiaivimas	<b>1,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	Labai maža rizika	Priimtina
<b>21</b>	Smurto grėsmė	<b>1,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	Labai maža rizika	Priimtina
<b>22</b>	Fizinis smurtas	<b>1,00</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,00	Labai maža rizika	Priimtina
<b>23</b>	Erzinimas	<b>1,00</b>	0,88	-0,37	<b>0,51</b>	1,39	Labai maža rizika	Priimtina

**S** - standartinis nuokrypis, nusakantis reikšmių skliaudą apie vidurkį

**V** - aritmetinis skalės vidurkis

#### **Metodiniai nurodymai:**

- Psichosocialinių veiksnį tyrimo metodiniai nurodymai, patvirtinti 2005 m. rugpjūčio 24 d. SAM ministro ir socialinės ir darbo apsaugos ministro įsakymu Nr. V-699/A1-241.
- Psichosocialinių rizikos veiksnį tyrimo, duomenų apdorojimo standartinės veikos procedūra, patvirtinta 2011 m. spalio 30 d. UAB „Verslo Aljansas“ generalinio direktoriaus, įsakymu Nr.V-22.
- B. Pajarskienė, R. Jankauskas. Streso darbe įvertinimas pagal psichosocialinius darbo veiksnius ir stresines dirbančiojo reakciją. Vilnius, 1998 (metodinės rekomendacijos).
- National Research Centre for the Working Environment, Denmark, The Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II) <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/en/publikationer/spoergeskemaer/psykisk-arbejdsmiljoe>.

Tyrimo objektas: Druskininkų lopšelis-darželis "Bitutė"  
 Anketų skaičius: 43

### Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo grafinė suvestinė

