

PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ TYRIMO IŠVADOS

Anykščių rajono socialinių paslaugų centras

Tyrimo išvados pateiktos vadovaujantis respondentų klausimyne pateiktais atsakymais. Tyrimo metu nenagrinėjami įmonės ar padalinio organizaciniai ir valdymo ypatumai (darbų paskirstymas, pamaininis darbas ir kt.), todėl šios išvados turėtų būti vertinamos tik kaip struktūrizuotos informacijos šaltinis įmonės ar padalinio vadovams rengiant prevencines priemones psichosocialiniams rizikos veiksniams mažinti.

Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrime dalyvavo 57 respondentai.

Nė vienas iš bazinių psichosocialinių rizikos veiksnių neviršijo santykinės ribinės reikšmės, kuomet stresas labiau išreikštas ir galimas jo neigiamas poveikis darbuotojų psichosocialinei sveikatai.

Anykščių rajono socialinių paslaugų centro darbuotojai **aukštai vertina** tokius savo darbo faktorius, kaip:

- **kiekybiniai reikalavimai** (1)¹, kurie atskleidžia, kad darbdavio keliami reikalavimai yra adekvatūs, darbuotojai turi pakankamai laiko atlikti savo darbą, todėl savo darbo užduotis paprastai atlieka laiku;

- **darbo tempas** (2) atskleidžia, kad darbuotojams tenka dirbti dideliu tempu, tačiau šį veiksnių atsveria aukštai vertinami **kiekybiniai reikalavimai** (1). Tai reiškia, kad nežiūrint į darbuotojų minimą aukštą darbo tempą, dėl tinkamo darbo organizavimo darbuotojai dažniausiai sugeba laiku atlikti jiems pavestas užduotis. Tokią situaciją galima pavadinti geru balansu tarp darbo įtampos ir darbo rezultato, kuomet darbuotojams keliami aukšti, bet pasiekiami darbo reikalavimai.

- **vystymosi / tobulėjimo galimybės** (5), veiksnys rodantis, kad darbuotojams suteikiama galimybė išmokyti naujų dalykų dirbant savo darbą;

- **darbo prasmingumas** (6) atskleidžia, kad darbuotojai jaučia darbo prasmingumą bei suvokia teikiamą darbo svarbą;

- **įsipareigojimas darbovietai** (7), veiksnys parodo, kad darbuotojams jų darbovietė yra svarbi;

¹(n) – šalia esantis skaičius nurodo psichosocialinio rizikos veiksnio numerį (Žr. priedas Nr. 1 ir priedas Nr. 2)

- **informuotumas** (8) atskleidžia, kad darbuotojai informuojami apie būsimus sprendimus, pokyčius, vykdomus darbovietėje;

- **pripažinimas** (9), darbuotojai jaučia, kad jų darbas yra vadovybės pripažįstamas ir vertinamas;

- **vaidmenų aiškumas** (10), darbuotojai supranta savo vaidmenį organizacijoje, žino savo pareigas ir atsakomybes bei tai, ko iš jų tikisi vadovas;

- **vadovavimo kokybė** (11), darbovietėje vyrauja tinkamas darbų planavimas ir organizavimas;

- **socialinis palaikymas iš vadovų** (12), darbuotojai vertina tiesioginio vadovo pasirengimą išklaudyti darbuotojų problemas, sulaukti pagalbos ir palaikymo bei reguliarių grįžtamojo ryšio teikimą;

- **pasitikėjimas vadovybe/bendradarbiais** (15), darbovietėje vyrauja abipusis pasitikėjimas: darbuotojų pasitikėjimas vadovų teikiama informacija bei vadovų pasitikėjimas darbuotojų atlikto darbo kokybe;

- **teisingumas ir pagarba** (16) rodo, kad darbai yra paskirstomi teisingai, o visos iškylusios problemos darbe yra tinkamai sprendžiamos.

Šie veiksniai yra vieni pagrindinių motyvacinių veiksnių siekiant gerai atlikti savo pareigas ir jausti teigiamas emocijas nuo atlikto darbo.

Dalis darbuotojų atsakymų pasižymi labai maža sklaida, tai reiškia, kad darbuotojų nuomonė dėl galimų psichosocialinių rizikos veiksnių yra pakankamai vieninga. Nuomonių vieningumas atsispindi vertinant šiuos psichosocialinius rizikos veiksnius: **darbo prasmingumą** (6), **vaidmenų aiškumą** (10), **socialinį palaikymą iš vadovų** (12) bei **pasitikėjimą vadovybe/bendradarbiais** (15). Vertinant šiuos psichosocialinius faktorius, galima teigti, jog visi jie vienodai veikia apklaustuosius.

Tik vienas darbuotojų atsakymas pasižymi labai didele sklaida, tai yra darbuotojų nuomonės išsiskyrė vertinant **įtakos darbe turėjimą** (4). Toks vertinimas reiškia, kad darbuotojų nuomonės vertinant šį veiksnį išsiskiria, t. y. vienos darbuotojų dalies šio rizikos veiksnio suvokimas yra daugiau pozityvus – šiuos darbuotojus veiksny (stresorius) įtakoja mažiau, o kitos darbuotojų dalies – labai negatyvus – šiuos darbuotojus veiksny veikia daugiau. Apibendrinus galima teigti, jog darbuotojų nuomonė dėl šio psichosocialinio rizikos veiksnio yra pakankamai subjektyvi.

Vertinant bendrus Anykščių rajono socialinių paslaugų centro psichosocialinių darbo aplinkos veiksnių rezultatus, galima teigti, kad darbuotojai nėra įtakojami psichosocialinių rizikos veiksnių.

Pozityvus ir negatyvus mąstymas

Kopenhagos klausimyno dėl psichosocialinių veiksnių (The Copenhagen Psychosocial Questionnaire COPSOQ) klausimai turi kelis atsakymų variantus, kurie įvertinti nuo 0 balo (pozityviausias atsakymas) iki 3 arba 4 balų (negatyviausias atsakymas). Absoliučiai pozityvaus mąstymo respondentas teoriškai galėtų surinkti 0 balų (0%), o absoliučiai negatyvaus mąstymo respondentas - 157 balus (100%). Bendra atsakymų balų suma paversta procentiniu rodikliu rodo respondento negatyvaus mąstymo lygį, t.y. kaip stipriai jis yra veikiamas visų psichosocialinių veiksnių (stresorių):

- kuo mažesnis šis rodiklis, tuo pozityviau mąsto respondentas, tuo mažiau yra įtakojamas stresorių;

- kuo didesnis šis rodiklis, tuo negatyviau mąsto respondentas ir tuo labiau yra įtakojamas stresorių.

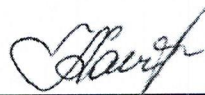
Tyrimo metu nustatyta, kad įstaigos darbuotojų negatyvaus mąstymo vidurkis sudaro 15%.

Smurtas – nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis: fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu išnaudojimu, vienkartinio ar sistemingu neetišku elgesiu, nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu. Darbo aplinkoje smurtas gali pasireikšti tarp to paties lygmens kolegų (horizontalus smurtas), tarp vadovų ir jų pavaldinių (vertikalus smurtas) bei darbuotojų ir kitų asmenų (klientų, vartotojų, trečiųjų asmenų ir kt.).

Atliekant tyrimą Anykščių rajono socialinių paslaugų centre nustatyta, kad darbuotojams yra tekę susidurti su **smurto grėsmės** (21), **fizinio smurto** (22) bei **seksualinio priekabiavimo** (20) psichosocialiniais veiksniais. Atkreiptinas dėmesys jog šiuos veiksnius darbuotojams teko patirti iš klientų pusės. Taip pat pastebėta, kad įstaigoje yra susiduriama ir su **erzinimo** (23) veiksnium. Vertinant šį faktorių, respondentas pažymi, jog erzimą ir nemalonų pokštavimą teko patirti iš vadovo pusės.

Rekomenduojama svarstyti galimybę organizuoti mokymus darbuotojams apie netinkamo elgesio ir ankstyvųjų agresijos požymių atpažinimą. Esant konfliktinei situacijai kiek galima greičiau ją aptarti ir kartu ieškoti sprendimo būdų. Rekomenduojama skatinti psichinės sveikatos stiprinimo prevenciją: lavinti darbuotojų streso įveikos ir psichikos sveikatos problemų sprendimo įgūdžius, padėti sėkmingai susitvarkyti su darbinėmis užduotimis; gilinti žinias apie darbinės veiklos psichologinius-socialinius aspektus; įtraukti ir atkreipti dėmesį visų suinteresuotų šalių ir pačių darbuotojų (visų grandžių) į tarpusavio komunikacijos problemas, tiek tarp vadovų ir pavaldinių, tiek tarp pačių darbuotojų (mokyti vadovus tinkamai atsiliiepti apie pavaldinių darbą, juos skatinti ir palaikyti, pranešti aiškiai ir atvirai personalui bei jo atstovams apie visus suplanuotus pokyčius, suteikti personalui galimybę diskutuoti ir išsakyti savo nuomonę); skatinti ir mokyti komandinio darbo, tinkamo bendradarbiavimo kuriant smurto ir priekabiavimo, patyčių prevencijos strategijas. Sprendžiant smurto problemą, labai svarbu konsultuotis su darbuotojais ir kitais asmenimis ar institucijomis. Rekomenduojama sudaryti palankų diskusijoms klimatą, ugdyti darbuotojų bendravimo gebėjimus, užtikrinti vienodas galimybes kiekvienam gauti visą su darbu susijusią informaciją (t. y. kaip įmanoma sutrumpinti informacijos perdavimo grandinę).

Išvadas parengė:

Profesinės rizikos
centro specialistė
Ramunė Karpuškaitė

2025-09-08

(pareigos, vardas, pavardė, parašas, data)

Psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimo darbų planas

Įmonė: **Anykščių rajono socialinių paslaugų centras**

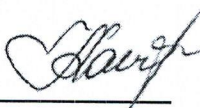
Įmonės kodas **301216534**

Įmonės adresas: **Šaltupio g. 11, LT-29131 Anykščiai**

Bendras darbuotojų skaičius psichosocialinių veiksnių tyrimui: **100**

Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo išvadų skaičius: **1**

Eil. Nr.	Padalinio/skyriaus pavadinimas, kuriame atliekamas psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimas	Psichosocialinis rizikos veiksnys					
		Veiksniai, susiję su darbo aplinkos sąlygomis	Veiksniai, susiję su darbo reikalavimais	Veiksniai, susiję su darbo organizavimu	Veiksniai, susiję su darbo turiniu	Veiksniai, susiję su darbuotojų tarpusavio santykiais ir/ar santykiais su darbdaviu	Smurto prielaidos vertinimas
1.	Darbuotojai	+	+	+	+	+	+

Planą užpildė: **Profesinės rizikos centro specialistė Ramunė Karpuškaitė** 
(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

Data: 2025-09-08

PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ TYRIMO PROTOKOLAS

Nr. PS 238/25

Matavimo objektas: Anykščių rajono socialinių paslaugų centras

Teisės aktai:

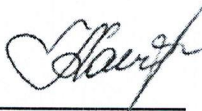
1. Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai (patvirtinti 2005 m. rugpjūčio 24 d., Nr. V-699/A1-241).

Matavimų metodikos:

1. Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo, duomenų apdorojimo standartinės veiklos procedūra (patvirtinta UAB „Verslo Aljansas“ generalinio direktoriaus 2022 m. gegužės 15 d., Nr. 9/2)
2. B. Pajarskienė, R. Jankauskas. Psichinį stresą darbe sukeliantys veiksniai ir jų įvertinimas. Metodinės rekomendacijos. Vilnius, 1997.
3. B. Pajarskienė, R. Jankauskas. Streso darbe įvertinimas pagal psichosocialinius darbo veiksnius ir stresines dirbančiojo reakcijas. Metodinės rekomendacijos. Vilnius, 1998.
4. National Research Centre for the Working Environment, Denmark, The Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II).

Parengė:

Profesinės rizikos
centro specialistė
Ramunė Karpuškaitė



(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

Data: 2025-09-08

Tyrimo objektas: Anykščių rajono socialinių paslaugų centras
Anketų skaičius: 0

Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo skaitmeninė suvestinė ir vertinimas

	Veiksnyss ir jo santykinė ribinė reikšmė	S	V-S	Vidurkis	V+S	Rizikos dydžio vertinimas	Rizika	
1	Kiekybiniai reikalavimai	5,00	1,33	-0,28	1,05	2,38	Labai maža rizika	Priimtina
2	Darbo tempas	5,00	1,69	0,27	1,96	3,65	Labai maža rizika	Priimtina
3	Emociniai reikalavimai	5,00	1,70	1,57	3,26	4,96	Labai maža rizika	Priimtina
4	Įtakos darbe turėjimas	5,00	2,45	0,34	2,79	5,24	Labai maža rizika	Priimtina
5	Vystymosi/tobulėjimo galimybės	5,00	1,52	0,20	1,72	3,24	Labai maža rizika	Priimtina
6	Darbo prasmingumas	5,00	1,05	-0,37	0,68	1,74	Labai maža rizika	Priimtina
7	Įsipareigojimas darbovietai	5,00	1,64	-0,50	1,14	2,78	Labai maža rizika	Priimtina
8	Informuotumas	5,00	1,73	-0,33	1,40	3,13	Labai maža rizika	Priimtina
9	Pripažinimas	5,00	1,31	-0,40	0,91	2,23	Labai maža rizika	Priimtina
10	Vaidmenų aiškumas	5,00	0,67	-0,29	0,39	1,06	Labai maža rizika	Priimtina
11	Vadovavimo kokybė	5,00	1,71	-0,60	1,11	2,81	Labai maža rizika	Priimtina
12	Socialinis palaikymas iš vadovų	5,00	1,00	-0,61	0,39	1,38	Labai maža rizika	Priimtina
13	Pasitenkinimas darbu	1,50	0,60	-0,14	0,46	1,06	Labai maža rizika	Priimtina
14	Darbo ir šeimos konfliktas	3,00	1,36	-0,09	1,26	2,62	Labai maža rizika	Priimtina
15	Pasitikėjimas vadovybe/bendradarbiais	5,00	1,15	-0,38	0,77	1,92	Labai maža rizika	Priimtina
16	Teisingumas ir pagarba	5,00	1,34	-0,37	0,96	2,30	Labai maža rizika	Priimtina
17	Subjektyvi sveikata	2,50	0,90	0,17	1,07	1,97	Labai maža rizika	Priimtina
18	Išsekimas	5,00	1,56	-0,38	1,18	2,74	Labai maža rizika	Priimtina
19	Stresas	5,00	1,40	-0,09	1,32	2,72	Labai maža rizika	Priimtina
20	Seksualinis priekabiavimas	1,00	0,13	-0,11	0,02	0,15	Labai maža rizika	Priimtina
21	Smurto grėsmė	1,00	0,42	-0,35	0,07	0,49	Labai maža rizika	Priimtina
22	Fizinis smurtas	1,00	0,40	-0,34	0,05	0,45	Labai maža rizika	Priimtina
23	Erzinimas	1,00	0,13	-0,11	0,02	0,15	Labai maža rizika	Priimtina

S - standartinis nuokrypis, nusakantis reikšmių sklaidą apie vidurkį

V - aritmetinis skalės vidurkis

Metodiniai nurodymai:

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