

STRESO KAIP PSICHOSOCIALINIO RIZIKOS VEIKSNIO TYRIMAS KLAIPĖDOS RAJONO UGDYMO ORGANIZACIJOSE

ERIKA ŽUPERKIENĖ¹, IRMA BABIČAITĖ²

Klaipėdos universitetas

ANOTACIJA

Straipsnyje nagrinėjama šiuo metu aktuali tema – stresas kaip psichosocialinis veiksnys ugdymo organizacijose. Aptariamos streso priežastys ir stresorių klasifikacija, ugdymo organizacijos darbo ypatumai, pristatoma tyrimo metodika, kontingento imtis, streso, kaip psichosocialinio veiksnio, tyrimo rezultatų analizė Klaipėdos rajono ugdymo organizacijose.

PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: *stresas, stresas darbe, organizacija, valdymas.*

JEL KLASIFIKACIJA: L290, I190.

Įvadas

Kiekviena atsakinga asmenybė, siekdama produktyvaus rezultato profesinėje veikloje, patiria stresą. Stresas neatsiejamas šių laikų profesinės veiklos komponentas.

Daugiau dėmesio streso darbe klausimui Lietuvos mokslininkai pradėjo skirti tik pastaraisiais metais: iš biomedicininės mokslo perspektyvos psichosocialinius veiksnius darbe analizavo B. Pajarskienė (2005) su bendraautoriais, moterų stresą darbo aplinkoje nagrinėjo A. Valackienė (2002), streso atpažinimą ir įveikimą iš psichologijos mokslo perspektyvos – J. Pikūnas ir A. Palujanskienė (2005), stresą ir elgesio savireguliaciją taip pat iš psichologijos mokslo perspektyvos – Ž. Grakauskas ir G. Valickas (2006), edukologijos mokslų kontekste mokytojų profesinį stresą – D. Bubelienė (2010), vadybos mokslų kontekste tyrimus apie streso darbe valdymo priemones ir jų veiksmingumą atliko A. Bandzienė (2009). Tyrimų streso darbe klausimais vis daugėja, taigi ši tema įdomi ir aktuali tiek mokslininkams, tiek visuomenei. Nors streso fenomenas daugiausia tirtas psichologijos, medicinos mokslų, šiandien vis dažniau streso reiškinys aptinkamas darbo psichologijos, vadybos mokslų tyrimuose.

Tyrimo problema: kokios Klaipėdos rajono ugdymo organizacijų darbuotojų patiriamo streso darbe, kaip psichosocialinio veiksnio, priežastys.

Tyrimo objektas – stresas darbe Klaipėdos rajono ugdymo organizacijose.

Tyrimo tikslas: ištirti stresorius, kurie būdingi Klaipėdos rajono ugdymo organizacijose.

Siekiant iškelto tikslo, išsikelti šie uždaviniai:

- remiantis mokslinės literatūros duomenimis, apibrėžti ugdymo organizacijų streso atsiradimo priežastis, galimus stresorius;
- nustatyti patiriamo streso priežastis.

¹ Erika Župerkienė – docentė, daktarė. Klaipėdos universiteto Vadybos katedra. Moksliniai interesai: personalo valdymas, vadovavimo problemų sprendimas, vadovų asmeninės ir dalykinės savybės, vadovų ugdymas, verslumo ugdymas, paslaugų vadyba ir rinkodara.

El. paštas: erikazuperkiene@gmail.com

² Irma Babičaitė – Klaipėdos universiteto Visuomenės sveikatos vadybos magistrė, Palangos miesto savivaldybės gydytoja. Moksliniai interesai: sveikatos vadyba, sveikatos politika, visuomenės sveikata.

El. paštas: irma.babicaite@gmail.com

Metodai: teorinei analizei taikyti mokslinės literatūros analizė, sisteminimas, sintezė, apibendrinimas. Stresui, kaip psichosocialiniam rizikos veiksniai Klaipėdos rajono ugdymo organizacijose, vertinti taikomi kiekybiniai tyrimo duomenų apdorojimo metodai. Informacijai apie streso, kaip psichosocialinio veiksnio, įtaką Klaipėdos rajono ugdymo organizacijose gauti atliktas tiesioginis duomenų rinkimas.

Gautų duomenų statistinei analizei taikyti aprašomosios, palyginamosios ir ryšių analizės metodai. Statistinė duomenų analizė atlikta SPSS 17.0 programa.

1. Ugdymo organizacijų darbuotojų streso priežastys ir stresorių klasifikacija

Beveik visi pokyčiai mūsų gyvenime yra stresoriai, nes atsiranda poreikis valdyti situaciją. Stresas gali turėti ir teigiamą, ir neigiamą poveikį. Konstruktyvusis stresas (eustresas) teigiamai veikia individo ar grupės žmonių gyvenimą, o destruktivusis stresas (distresas) yra disfunkcinis individui ar grupei (Cranwell-Ward, Abbey, 2005).

Darbinio streso priežastis – asmeniniai ir darbo organizavimo stresoriai (Kasiulis, Barvydienė, 2005). G. M. Aamodt (2004) kaip asmeninius stresorius įvardija tokius veiksnius, kaip: šeima, artimi santykiai, vedybos, skyrybos, sveikatos ir finansinės problemos, vaikų auginimas, baimės jausmas, kai nežinoma, kaip vienas ar kitas įvykis pakeis situaciją, pasipriešinimas, kai nenorima atsisakyti to, kas saugu, struktūruota ir žinoma, apmaudas, kai nepajėgiama kontroliuoti pokyčių ir nesuprantama, kodėl jie įvyko. Šiuos asmeninius stresorius sudaro nedarbiniai, bet įtakos darbinei veiklai turintys veiksniai. Profesiniais (darbiniais) stresoriais mokslininkas laiko darbo (vaidmenų konfliktai, vaidmenų neaiškumas, vaidmens perkrovimas ir pan.) ir organizacines (asmenybės – darbovietės atitikimas, darbovietės politika ir pan.) charakteristikas.

P. Blanc, J. Jonge ir W. Schaufeli (2000) teigimu, darbinį stresą sukeliančias priežastis galima suskirstyti į keletą kategorijų:

- Priežastys, susijusios su darbo turiniu: per didelis arba per mažas darbo krūvis, sudėtingas, monotoniškas ar pavojingas darbas, prieštaringi arba neaiškūs reikalavimai ir pan.
- Priežastys, susijusios su darbo sąlygomis: apsauginių priemonių trūkumas, nuodingos ir kenksmingos sąlygos, triukšmas ir t. t.
- Priežastys, susijusios su įdarbinimo sąlygomis: mažas atlyginimas, menkos karjeros perspektyvos, darbo sutarties lankstumas, netikrumas dėl darbo ir pan.
- Priežastys, susijusios su darbiniais santykiais: nevykęs vadovavimas, menka socialinė parama, menkos galimybės dalyvauti priimančias sprendimus, familiarumas ar diskriminacija ir pan.

A. S. Haslam (2004), remdamasis savo ir kitų autorių pastebėjimais, darbinio streso priežastis suskirsto ne į 4, o į 6 kategorijas: savaime darbe išskylantys veiksniai, organizaciniai vaidmenys, darbiniai santykiai, karjeros siekimo galimybės, darbo ir namų sandūra bei organizaciniai veiksniai. Šis skirstymas iš esmės tik praplečia prieš tai minėtų autorių kategorizaciją.

Tuo tarpu B. Pajarskienė ir R. Jankauskas (2000) pateikia dar smulkesnę darbinį stresą lemiančių veiksnių klasifikaciją, kurioje skiria 9 stresorių grupes:

1. Žalingi darbo aplinkos veiksniai (ribota darbo erdvė, užterštumas, triukšmas).
2. Nepatogaus darbo laiko nulemti veiksniai (darbas pamainomis, naktinis darbas, viršvalandžiai).
3. Darbo turinio nulemti veiksniai (autokratiškas vadovavimas, negalėjimas priimti sprendimų).
4. Žmonių tarpusavio santykių nulemti veiksniai (paramos stoka, blogi santykiai su vadovais ir bendradarbiais).
5. Nepastovaus darbo ar nedarbo nulemti veiksniai (bedarbystės lygis šalyje, baimė prarasti darbą).
6. Vaidmens darbe nulemti veiksniai (nuolatinis kontaktas su kitais žmonėmis).
7. Darbo uždavinių nulemti veiksniai (atsakingas, sunkus, nekūrybiškas, monotoniškas).
8. Karjeros ir darbo statuso nulemti veiksniai (mažas atlyginimas, ribotos karjeros galimybės, nesaugus darbas).
9. Darbo ir namų problemų nulemti veiksniai (problemos šeimoje, nepakankama namiškių parama).

Taigi stresą sukeliančių priežasčių apžvalga padeda susidaryti bendrą vaizdą, kokie įvykiai darbo vietoje pavojingiausi.

Autoriai (Pikūnas, Palujanskienė, 2005; Chmiel, 2005) streso darbe priežastis, kitaip dar vadinamas stresoriais, klasifikuoja labai įvairiai.

Pagal trukmę stresoriai skirstomi į trumpalaikius ir ilgalaikius (Pikūnas, Palujanskienė, 2005).

Trumpalaikis stresas:

- Laiko stoka ir skubėjimas. Daugelis žmonių jaučiasi blogai, nes bijo ko nors nespėti atlikti, nepasiekti tikslo arba tada, kai verčiami atlikti daug užduočių per trumpą laiką.
- Nemalonūs susitikimai ar nesutarimai su kitais darbe, namuose ar su pažįstamais.
- Sunkumai darbe, pernelyg daug darbo, darbas pavargus arba būtinybė atlikti užduotį, kuriai stinga jėgų, minima kaip keliantys įtampą veiksniai. Šie reikalavimai kartais kyla iš išorės, kartais užduotis duoda impulsą iš vidaus, tai yra stresą patiriantys žmonės sau kėlė didelius reikalavimus. Naujos situacijos suvokiamos kaip sunkios ir grėsmingos.
- Neaiškios situacijos gali slėgti.

Ilgalaikis stresas:

- Varginantys profesiniai reikalavimai: darbas ilgą laiką patiriant spaudimą, suvokimas, kad nebus suspėta atlikti to, kas buvo sumanyta; baimė, kad ko nors nepavyks atlikti; savo galimybių neapskaičiavimas ir darbo nepabaigimas; galima neaiški ir sunki situacija; pasikeitusi situacija darbe (perkėlimas į kitą darbo vietą, į kitą darbovietę); nesutarimas ir ginčijamasis su tais, už kurių darbą jaučiama atsakomybė.
- Sunkumai, ginčai ar nesutarimai su bendradarbiais ar vadovais, dažnai kilę dėl menkos priežasties, tampa ilgalaikės įtampos šaltiniu. Nuostata, kad darbą būtina atlikti kuo tobuliau ir nieko neperduoti kitiems, yra didelis spaudimas ir dažnai tai gali labai slėgti, neretai pats žmogus save spaudžia (Pikūnas, Palujanskienė, 2005).

Pasak J. Pikūno ir A. Palujanskienės, stresas turi savybę kauptis, t. y. vienas stresorius gali ir neveikti žmogaus neigiamai, tačiau keli neigiami veiksniai gali sukelti didelį stresą. Trumpalaikiai stresoriai tam tikrais atvejais padeda susikaupti, padaryti darbą operatyviau, tačiau ilgalaikiai veiksniai, veikiantys kartu su trumpalaikiais, gali būti nepakeliami.

Atsižvelgiant į tai, kaip stresoriai veikia subjektą, streso darbe priežastys skirstomos į išorines ir vidines. Išoriniai stresoriai (Pikūnas, Palujanskienė, 2005):

- Darbo jėgos kaita. Darbuotojas nėra užtikrintas, ar išliks savo darbo vietoje, ar jam neteks atsidurti bedarbių gretose.
- Ilgai atliekamas darbas, sukeliantis protinį arba fizinį nuovargį.
- Darbas, atliekamas izoliuotai nuo kitų darbuotojų, sukelia vienatvės jausmą.
- Pavojingas darbas (fiziniu, psichiniu požiūriu).

Vidiniai stresoriai:

- Nesėkmės (žmogui primenamos ankstesnės jo nesėkmės, patirtos atliekant užduotis, ir siūloma dar kartą tas užduotis atlikti).
- Baimės (tikra ir tariama galimybė būti kritikuojamam, stresinės situacijos padarinių nežinojimas, sunkios užduoties sprendimas).
- Nemalonūs fiziniai pojūčiai.
- Tempo ar greičio jutimas (reikalaujama, kad darbuotojas darbą baigtų per trumpą laiką, vienu metu jis turi „suvirškinti“ labai daug informacijos).

Ir vidiniai, ir išoriniai stresoriai priklauso ne tik ir ne tiek nuo paties darbuotojo, kiek nuo darbo organizavimo, aplinkos.

N. Chmiel (2005) skiria tokius darbo stresorių stimulus: darbo turinys, darbo ir įdarbinimo sąlygos, socialiniai santykiai darbe.

Darbo turinio stresoriai: per didelis arba per mažas darbo krūvis, sudėtingas, monotoniškas ar pavojingas darbas, per didelė atsakomybė, prieštaringi arba neaiškūs reikalavimai.

Darbo sąlygų stresoriai: nuodingos medžiagos, kenksmingos sąlygos, kūno laikysena darbo metu, fiziškai sunkus darbas, pavojingos situacijos, nepakankama higiena, apsauginių priemonių trūkumas.

Įdarbinimo sąlygų stresoriai: pamaininis darbas, mažas atlyginimas, menkos karjeros galimybės, netikrumas dėl darbo.

Socialiniai santykiai: nevykęs vadovavimas, menka socialinė parama, menkos galimybės dalyvauti priimančioms sprendimams, familiarumas, diskriminavimas.

N. Chmiel (2005) stresorių klasifikacija padeda suvokti darbinio streso priežastis, atsirandančias dėl darbo turinio, sąlygų darbe, įdarbinimo sąlygų bei santykių su vadovais ar bendradarbiais.

Kaip teigia D. Grey (2009), mokytojai iš prigimties yra entuziastai, pasišventę darbui ir pasiruošę visą save atiduoti veiklai. Tačiau nuolatinis siekis įgyti naujų žinių, tobulinimasis reikalauja iš ugdytojo didelio dvasinio lankstumo, tolerancijos. Mokytojai visada nešasi darbo į namus. Tada susikerta darbo ir asmeniniai interesai, kyla konfliktinės situacijos, patiriamas stresas. N. Chmiel (2005) teigia, kad kalbant apie darbinį stresą dažnai girdimas žodis „reikalavimai“. Anot D. Grey (2009), ugdytojui įtampą gali sukelti aibė reikalavimų, tokių kaip: administravimas, pasirengimas, viešas pasirodymas prieš auditoriją, nuolatinis buvimas dėmesio centre. Prasčiau atliekama užduotis, nei ją nustatė vadovas, dar nerodo, kad ugdytojas nesugeba atlikti šio darbo. Tai rodo, kad yra neišnaudojami žmogiškieji išteklių, reikalingi tokiam darbui atlikti. Tai gali vykti ir dėl nepakankamai gerai suvoktų tikslų, nedėmesingumo padidėjusiems reikalavimams. Tiesiogiai ugdymo procese dalyvaujantys ugdymo organizacijų darbuotojai priskiriami grupei, kuri dažniau patiria darbo stresą. Nepaisant ilgesnių atostogų, mokytojų darbo savaitė trunka ilgiau nei 50 valandų (su visais papildomais darbais, taip pat ir su neapmokamais). 2006 metais atlikti moksliniai tyrimai parodė, kad ugdymo organizacijos darbuotojai dažniausia „serga“ perdegimo ligomis, kitaip tariant, emociiniu išsekimu (Pacevičius, 2006). Ugdymo organizacijos darbuotojai dažnai pervargsta, ima neigiamai vertinti savo darbą, praranda pusiausvyrą, tampa irzlūs, nervingi, ciniški. Pasireiškia profesinio „perdegimo“ sindromas. „Perdegimas“ – tai ne trumpalaikė vidinė įtampa, o sudėtinga žmogaus reakcija į ilgalaikį stresą, ir tai susiję su jausmu, kad vidiniai išteklių yra neadekvatūs, o protas išgyvena didžiulę įtampą. K. Kreisher (2002) pažymi, kad „perdegimas“ reiškiasi sumažėjusia psichologine apsauga, siekiant prisitaikyti prie intensyvių, su darbu susijusių stresorių, emociškai išsenkama ir suvokiamas menkas pastangų rezultatas.

2. Streso, kaip psichosocialinio veiksnio, tyrimo rezultatų analizė Klaipėdos rajono ugdymo organizacijose

Klaipėdos rajono ugdymo organizacijos darbuotojai patiria vienokią ar kitokią įtampą, įtemptai ir monotoniškai dirba ir pan. Didėjantis ar mažėjantis darbo krūvis, prastas darbo organizavimas, ilgėjanti darbo diena, autonomijos ar kontrolės stoka, blogi darbo santykiai su kolegomis ar tiesiog darbo laikinumas ir stabilumo trūkumas – pagrindinės priežastys, kodėl patiriamas stresas.

Tyrimui atlikti pasirinktos Klaipėdos rajono ugdymo organizacijos, kuriose, remiantis 2011 m. Klaipėdos rajono savivaldybės pateiktais duomenimis, buvo 19 ugdymo organizacijų ir 599 juose dirbantys darbuotojai. Apklausa atlikta 2011 m. rugsėjo mėnesį, bendradarbiaujant su Klaipėdos rajono visuomenės sveikatos biuro mokyklų visuomenės sveikatos priežiūros specialistėmis, kurios padėjo atlikti anketavimą. Išdalintos 286 anketos, sugrįžo ir tinkamos naudoti tyrimo analizei 246 anketos. 31 anketa neatitiko reprezentatyvumo, anketos neišsamiai užpildytos, sugadintos. 9 asmenys atsisakė dalyvauti tyrime. Tyrimo klausimyno Cronbach α – 0,784, tai leidžia daryti prielaidą, kad klausimynas patikimas.

Streso, kaip psichosocialinio rizikos veiksnio, tyrimo rezultatai rodo, kad apklausti respondentai dirbo ugdymo organizacijose, kuriose darbuojasi iki 50 darbuotojų, tai sudarė 63,0 proc. (žr. 1 lentelę). Apklaustųjų amžius svyravo nuo 21 iki 67 metų, vidutinis darbuotojų amžius – 44 metai. Dauguma respondentų

(85,8 proc.) turi aukštąjį, 11,4 proc. – profesinį, aukštesnįjį arba aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą, tai lemia, kad ugdymo organizacijose turi dirbti išsilavinę, savo darbą išmanantys specialistai.

Respondentų bendras darbo stažas svyravo nuo kelių mėnesių iki 51 metų. 25,2 proc. respondentų dirbo 5 metus arba trumpiau, 74,8 proc. – ilgiau nei 5 metus, tai rodo, kad Klaipėdos rajono ugdymo organizacijose darbuotojų kaita labai maža. Apibendrinant respondentų socialines demografines charakteristikas galima teigti, kad Klaipėdos rajono ugdymo organizacijose didžiąją dalį (67,1 proc.) darbuotojų sudarė vidutinio amžiaus (31–50 metų), turintys aukštąjį išsilavinimą ir savo karjerą siejantys su ugdymo organizacijomis asmenys.

Tyrimo duomenys pradedami analizuoti nuo stresorių dimensijos, norint išsiaiškinti, kokie būdingi teiginiai, susiję su streso kilimu darbe. Klaipėdos rajono ugdymo organizacijose būdingiausi stresoriai buvo: „atsakomybė už darbuotojų likimą organizacijoje“ – 30,6 proc., „visiškai nerealizuojami darbe asmeniniai įgūdžiai ir gebėjimai“ – 28,9 proc., „įtemptas ir monotoniškas darbas“ – 25,6 proc., „būtinybė slopinti savo tikrąsias emocijas, neparodyti tikrų jausmų“ – 25,3 proc., „atsakomybė už kitų darbuotojų veiksmus“ – 23,2 proc. Kaip nebūdingą stresorių Klaipėdos rajono ugdymo organizacijose „pernelyg daug darbų vienu metu“ nurodė 33,6 proc. respondentų (žr. 1 lentelę).

1 lentelė. Priežastys, dėl kurių Klaipėdos rajono ugdymo organizacijų darbuotojai patiria stresą (proc.) (N = 246)

Teiginys	Šis teiginys ypač būdingas	Šis teiginys iš dalies būdingas	Šis teiginys visai nebūdingas
Atsakomybė už kitų darbuotojų veiksmus	23,2	59,3	17,5
Atsakomybė už darbuotojų likimą organizacijoje	30,6	55,5	13,9
Įtemptas ir monotoniškas darbas	25,6	50,8	23,6
Kiekvieną dieną naujų atsirandančių problemų sukeliama įtampa	18,9	51,6	29,5
Pernelyg daug darbų vienu metu	18	48,4	33,6
Visiškai nerealizuojami darbe asmeniniai įgūdžiai ir gebėjimai	28,9	56,5	14,6
Būtinybė slopinti savo tikrąsias emocijas, neparodyti tikrų jausmų	25,3	52,2	22,5

Šaltinis: sudaryta autorių

Siekiant nustatyti konkrečių stresorių lygį, apskaičiuoti vidurkiai, standartiniai nuokrypiai (SD). 2 lentelėje matyti, kad iš visų stresorių aukščiausiai vertinta: „pernelyg daug darbų vienu metu“ (2,16), „problemų sukeliama įtampa“ (2,11). Žemiausiai vertinta: „nevisiškai realizuojami darbe asmeniniai įgūdžiai, gebėjimai“ (1,86) ir „atsakomybė už kitų darbuotojų likimą organizacijoje“ (1,83).

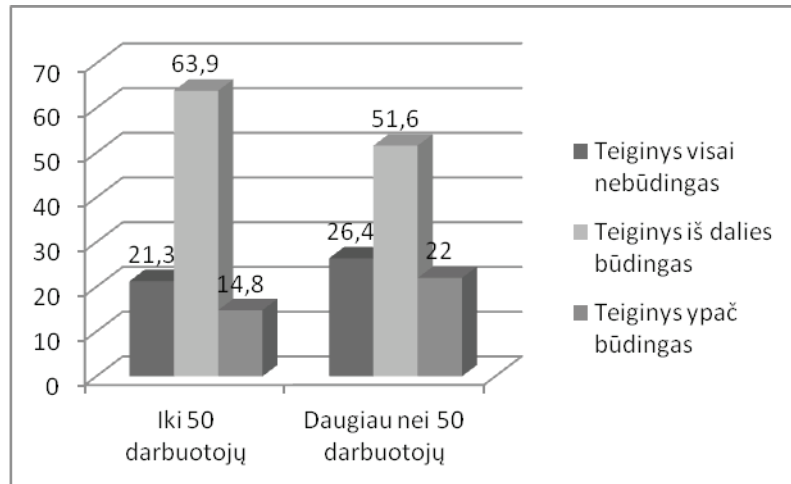
2 lentelė. Veiksniai, sukeltys stresą organizacijoje (N = 246)

	Vidurkis	SD
Stresoriai		
Atsakomybė už kitų darbuotojų veiksmus	1,94	±0,636
Atsakomybė už darbuotojų likimą organizacijoje	1,83	±0,647
Įtemptas ir monotoniškas darbas	1,98	±0,702
Naujos problemos sukeliama įtampa	2,11	±0,689
Daug darbų vienu metu	2,16	±0,703
Nerealizuojami darbe asmeniniai įgūdžiai, gebėjimai	1,86	±0,645
Darbe slopinti tikrąsias emocijas, neparodyti jausmų	1,97	±0,692

Šaltinis: sudaryta autorių

Toliau tyrimo dalyje kiekvienas stresorius analizuojamas ir palyginamas atskirai pagal: organizacijoje dirbančių darbuotojų skaičių, amžių, darbo stažą dabartinėse pareigose ir bendrai pagal Klaipėdos rajono ugdymo organizacijas.

Stresorius „atsakomybė už kitų darbuotojų veiksmus“: „Atsakomybė už kitų darbuotojų veiksmus“, kaip streso sukėlėją, darbe iš dalies būdingą paminėjo 63,9 proc. respondentų, kurie dirba organizacijoje, turinčioje iki 50 darbuotojų; ypač būdingą – 22 proc. respondentų, dirbančių didesnėje nei 50 darbuotojų turinčioje organizacijoje (žr. 1 pav.).

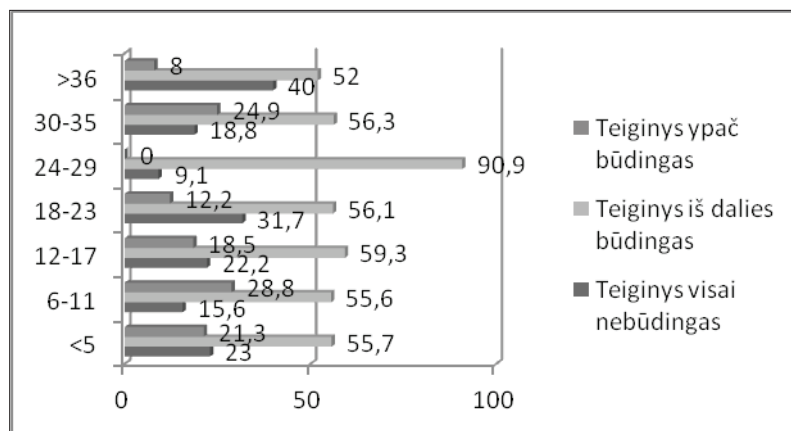


1 pav. Atsakomybė už kitų darbuotojų veiksmus, atsižvelgiant į organizacijoje dirbančių darbuotojų skaičių (proc.) ($N = 246$), $p > 0,05$

Šaltinis: sudaryta autorių

Stresorius ypač būdingas 31–40 m. amžiaus grupės asmenims (21, proc.); visai nebūdingas ir kaip stresorius netraktuojamas 15 proc. asmenų, kurie priklauso 41–50 metų amžiaus grupei. Galima teigti, kad darbuotojas supranta, jog kiekvienas yra atsakingas už save ir savo atliekamus darbus organizacijoje.

Statistiškai reikšmingas ($p < 0,05$) buvo duomenų pasiskirstymas lyginant pagal darbo stažą einant dabartines pareigas. Stresorius ypač būdingas asmenims, dabartinėse pareigose dirbantiems 6–11 m. (28,8 proc.), 30–35 m. (24,9 proc.) ir mažiau nei 5 m. (21,3 proc.) (žr. 2 pav.).



2 pav. Atsakomybė už kitų darbuotojų veiksmus, atsižvelgiant į darbo stažą esamose pareigose (proc.), ($N = 246$), $p < 0,05$

Šaltinis: sudaryta autorių

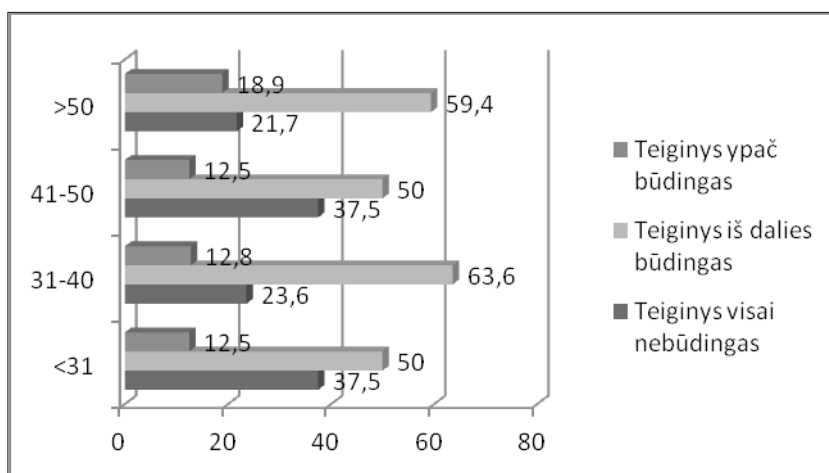
Stresorius „atsakomybė už darbuotojų likimą organizacijoje“. Statistiškai reikšmingas ($p < 0,05$) buvo palyginus Klaipėdos rajono ugdymo organizacijas. Pastebėta, kad stresorius ypač būdingas: „14“ (20,0 proc.), „13“ (45,4 proc.), „12“ (25,0 proc.), „5“ (20,0 proc.) organizacijose; kitose ugdymo organizacijose jis visiškai nebūdingas: „1“ (52,4 proc.), „6“ (45,0 proc.), „7“ (53,3 proc.), „9“ (41,7 proc.) (žr. 3 lentelę).

Atsakomybė už bendradarbių likimą organizacijoje priklauso ir nuo paties asmens vertybių, santykių su kolegomis, darbo aplinkos. Aukštas abejingumo dėl savo kolegų likimo organizacijoje dažnis pastebėtas tarp jaunesnių nei 31 m. asmenų (37,5 proc.) ir tarp 41–50 m. (37,5 proc.) amžiaus grupių darbuotojų. Jie nurodė, kad toks veiksnys jiems visai nebūdingas, ypač šis stresorius buvo būdingas vyresnių kaip 50 m. respondentų (18,9 proc.) amžiaus grupei (žr. 3 pav.).

3 lentelė. Duomenų pasiskirstymas, atsakomybė už darbuotojų likimą organizacijoje pagal Klaipėdos rajono ugdymo organizacijas (proc.), ($N = 246$), $p < 0,05$

Ugdymo organizacija	Teiginys visai nebūdingas	Teiginys iš dalies būdingas	Teiginys ypač būdingas
1	52,4	42,9	4,7
2	36,8	57,9	5,3
3	40,0	55,0	5,0
4	36,8	47,4	15,8
5	23,3	56,7	20,0
6	45,0	45,0	10,0
7	53,3	33,3	13,4
8	20,0	73,3	6,7
9	41,7	50,0	8,3
10	23,1	69,2	7,7
11	6,7	80,0	13,3
12	10,0	65,0	25,0
13	9,1	45,5	45,4
14	20,0	60,0	20,0

Šaltinis: sudaryta autorių

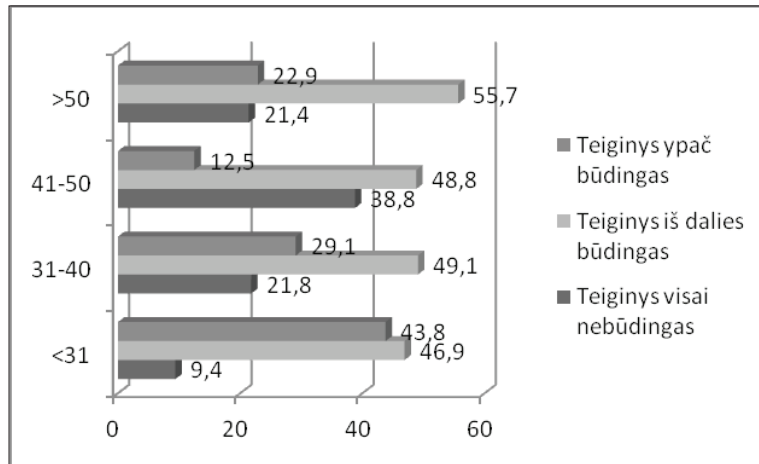


3 pav. Atsakomybė už darbuotojų likimą organizacijoje pagal amžiaus grupes (proc.), ($N = 246$), $p > 0,05$

Šaltinis: sudaryta autorių

Stresoriaus statistinio reikšmingumo tarp Klaipėdos rajono ugdymo organizacijų darbuotojų skaičiaus ir darbo stažo esamose pareigose nepastebėta.

Stresorius „įtemptas ir monotoniškas darbas“. Analizuojant šį stresorių pagal pasirinktus palyginimo kriterijus, statistinis reikšmingumas pastebėtas tarp tiriamųjų amžiaus grupių. Įtemptas ir monotoniškas darbas ypač būdingas šioms amžiaus grupėms: jaunesniems kaip 31 m. (43,8 proc.) ir 31–40 m. (29,1 proc.) amžiaus grupių respondentams. Vyresniems kaip 50 m. amžiaus respondentams šis stresorius buvo iš dalies būdingas (55,7 proc.) (žr. 4 pav.).

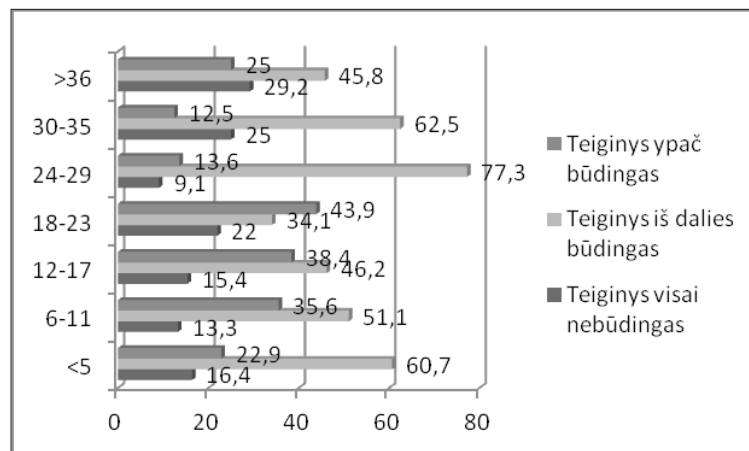


4 pav. Įtemptas ir monotoniškas darbas pagal amžiaus grupes (proc.), ($N = 246$), $p < 0,05$

Šaltinis: sudaryta autorių

Lyginat pagal organizacijos dydį šis stresorius daugiaž būdingas organizacijoms, kuriose dirba iki 50 darbuotojų (51,0 proc.) ir turinčioms daugiau nei 50 darbuotojų (50,5 proc.). Statistinio reikšmingumo nepastebėta lyginant pagal darbo stažą esamose pareigose. Iš surinktų tyrimo duomenų galima teigti, kad stresorius iš dalies būdingas visoms Klaipėdos rajono ugdymo organizacijoms.

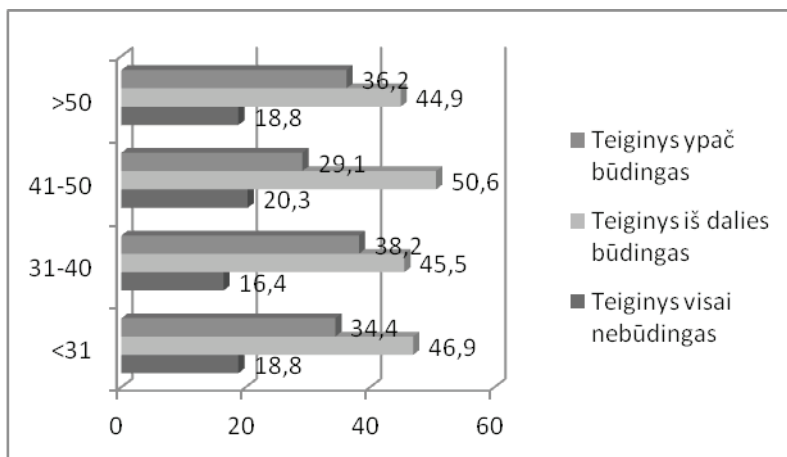
Stresorius „kiekvieną dieną atsirandančių naujų problemų sukeliama įtampa“. 5 paveiksle matyti, kad stresorius, lyginant pagal darbuotojų darbo stažą esamose pareigose, ypač būdingas (43,9 proc.) 18–23 m. amžiaus grupės respondentams, visai nebūdingas (29,2 proc.) vyresniems nei 36 m. respondentams, iš dalies būdingas (77,3 proc.) – 24–29 m. respondentams. Statistinio reikšmingumo nepastebėta lyginant pagal amžiaus grupes ir organizacijos dydį.



5 pav. Kiekvieną dieną kylančių naujų problemų sukeliama įtampa, atsižvelgiant į darbo stažą esamose pareigose (proc.), ($N = 246$), $p > 0,05$

Šaltinis: sudaryta autorių

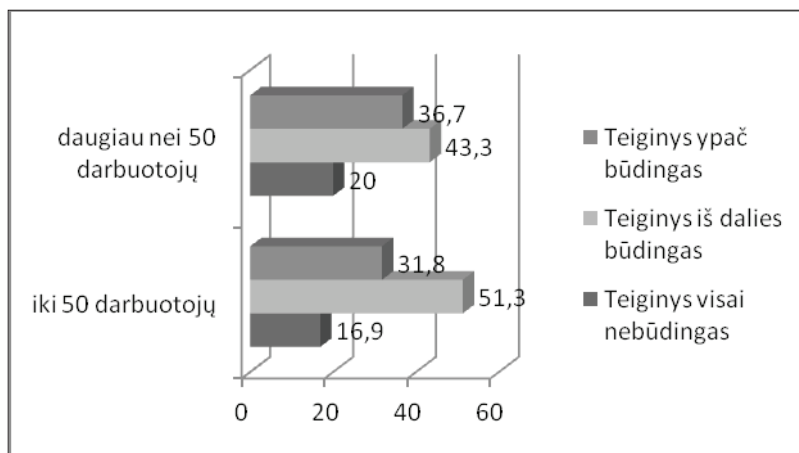
Stresorius „daug darbų vienu metu“. Analizuojant šį stresorių pagal pasirinktus palyginimo kriterijus matyti, kad stresorius ypač būdingas: 31–40 m. (38,2 proc.) ir vyresnių nei 50 m. (36,2 proc.) amžiaus grupių respondentams (žr. 6 pav.) bei darbuotojams, turintiems 6–11 m. (44,4 proc.) ir daugiau nei 36 m. (45,9 proc.) darbo stažą esamose pareigose.



6 pav. „Daug darbų vienu metu“ pagal amžiaus grupes (proc.), ($N = 246$), $p > 0,05$

Šaltinis: sudaryta autorių

Tyrimo duomenys parodė, kad stresoriaus pasiskirstymas, lyginant pagal organizacijos dydį, yra panašus. Statistinio reikšmingumo nepastebėta ($p > 0,05$).



7 pav. „Daug darbų vienu metu“ pagal organizacijoje dirbančių darbuotojų skaičių (proc.), ($N = 246$), $p > 0,05$

Šaltinis: sudaryta autorių

Statistiškai reikšmingi duomenys gauti lyginant Klaipėdos rajono ugdymo organizacijas. Stresorius ypač būdingas yra „2“ (66,7 proc.), iš dalies būdingas – „6“ (75 proc.) ir „12“ (75 proc.), visai nebūdingas – „1“ (33,3 proc.) ir „13“ (36,4 proc.) ugdymo organizacijoms (žr. 4 lentelę).

4 lentelė. Duomenų „pernelyg daug darbų vienu metu“ pasiskirstymas pagal Klaipėdos rajono ugdymo organizacijas (proc.), ($N = 246$), $p < 0,05$

Ugdymo organizacija	Teiginys visai nebūdingas	Teiginys iš dalies būdingas	Teiginys ypač būdingas
1	33,3	47,6	19,1
2	11,1	22,2	66,7
3	0	55,0	45,0
4	20	30,0	50,0
5	27,6	37,9	34,5
6	5,0	75,0	20,0
7	13,3	60,0	26,7
8	20,0	53,3	26,7
9	25,0	25,0	50,0
10	7,7	53,8	38,5
11	26,7	40,0	33,3
12	5,0	75,0	20,0
13	36,4	45,5	18,1
14	26,7	53,3	20,0

Šaltinis: sudaryta autorių

Stresorius „visiškai darbe nerealizuojami asmeniniai įgūdžiai ir gebėjimai“. Statistinis reikšmingumas nustatytas palyginus teiginį Klaipėdos rajono ugdymo organizacijose (žr. 5 lentelę). Ypač būdingas yra „8“ (46,7 proc.), „13“ (27,2 proc.), „11“ (26,7 proc.) organizacijoms, iš dalies būdingas – „7“ (86,7 proc.), „4“ (70,0 proc.), „10“ (69,2 proc.) organizacijoms, visai nebūdingas – „3“ (50,0 proc.), „1“ (47,6 proc.), „2“ (42,1 proc.) organizacijoms. Daugelis apklaustųjų pagal amžiaus grupes nurodė, kad tai iš dalies būdingas stresorius.

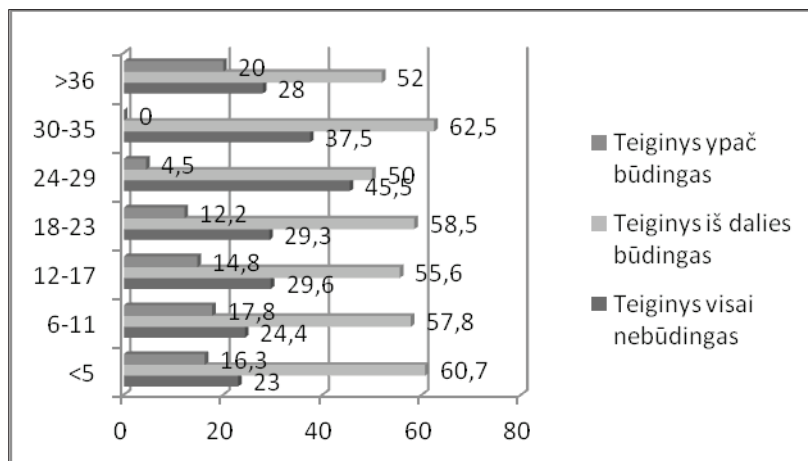
Kaip rodo tyrimo duomenys, šis stresorius visai nebūdingas (34,1 proc.) organizacijoms, kuriose dirba daugiau nei 50 darbuotojų. Galima teigti, kad didesnėje organizacijoje darbuotojai gali labiau save realizuoti, atskleisti savo gebėjimus, kurių ypač reikia ugdant mokinius.

5 lentelė. Duomenų „iki galo nerealizuojami darbe asmeniniai įgūdžiai ir gebėjimai“ pasiskirstymas pagal Klaipėdos rajono ugdymo organizacijas (proc.), ($N = 246$), $p < 0,05$

Ugdymo organizacija	Teiginys visai nebūdingas	Teiginys iš dalies būdingas	Teiginys ypač būdingas
1	47,6	52,4	0
2	42,1	42,1	15,8
3	50,0	40,0	10,0
4	20,0	70,0	10,0
5	30,0	53,3	16,7
6	25,0	65,0	10,0
7	13,3	86,7	0
8	20,0	33,3	46,7
9	25,0	58,3	16,7
10	7,7	69,2	23,1
11	13,3	60,0	26,7
12	35,0	55,0	10,0
13	27,3	45,5	27,2
14	26,7	66,7	6,6

Šaltinis: sudaryta autorių

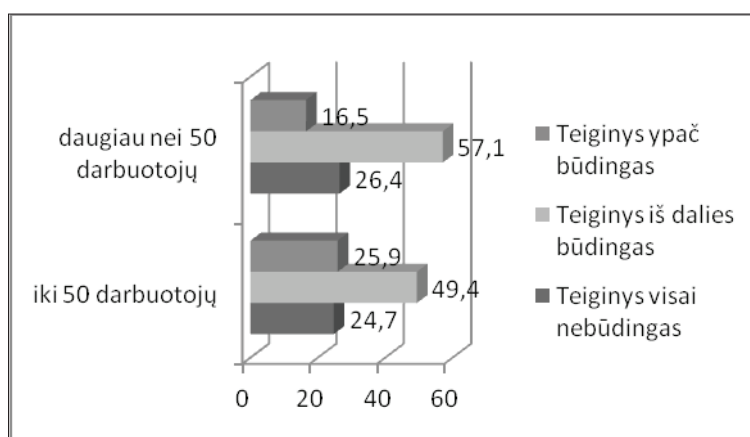
Analizuojant rezultatus pagal darbo stažą esamose pareigose, dauguma respondentų teigė, kad visiškai nerealizuojami darbe asmeniniai įgūdžiai ir gebėjimai jiems yra iš dalies būdingas stresorius. 8 paveiksle matyti stresoriaus pasireiškimas ir darbo stažas esamose pareigose: visai nebūdingas 24–29 m. grupėje (45,5 proc.), ypač būdingas – vyresnių nei 36 m. amžiaus grupėje (20,0 proc.).



8 pav. Visiškai nerealizuojami darbe asmeniniai įgūdžiai ir gebėjimai, atsižvelgiant į darbo stažą esamose pareigose (proc.), ($N = 246$), $p > 0,05$

Šaltinis: sudaryta autorių

Stresorius „būtinybė slopinti savo tikrąsias emocijas, neparodyti tikrų jausmų“. Organizacijoje vykstančios reorganizacijos, nesusipratimai su ugdymo organizacijos vadovu, atlyginimų mažinimas, įtempti santykiai su kolegomis bei mokiniais ir kiti iššūkiai darbuotojams sukelia daug emocijų. Siekiant išlikti organizacijos aplinkoje, kurioje nuolat kas nors kinta, svarbu kontroliuoti tikrąsias emocijas, jausmus. 49,4 proc. respondentų, dirbančių organizacijoje, kuri turi iki 50 darbuotojų, ir 57,1 proc. respondentų, dirbančių didesnėse organizacijose, dėl būtinybės slopinti savo tikrąsias emocijas, nerodyti tikrų jausmų teigė, kad jiems iš dalies tai būdinga (9 pav.). Šis teiginys ypač būdingas darbuotojams, dirbantiems organizacijose, kurios turi iki 50 darbuotojų (25,9 proc.).



9 pav. Bendras teiginio „būtinybė slopinti savo tikrąsias emocijas, nerodyti tikrų jausmų“ reikšmingumo pasiskirstymas, atsižvelgiant į organizacijoje dirbančių darbuotojų skaičių (proc.), ($N = 246$), $p > 0,05$

Šaltinis: sudaryta autorių

Atlikus tyrimą pastebėta, kad Klaipėdos rajono ugdymo organizacijose emocijas slopina, tikrų jausmų dažniau nerodo 31–40 m. amžiaus grupės asmenys (24,1 proc.), šiek tiek mažiau – 31 m. amžiaus grupės respondentai (21,9 proc.). 31,2 proc. darbuotojų, turinčių 30–35 darbo stažą esamose pareigose, slopina savo emocijas ir jausmus organizacijose. Šis teiginys visai nebūdingas (40,9 proc.) darbuotojams, turintiems 24–28 m. darbo stažą esamose pareigose. Remiantis gautų tyrimų rezultatais, galima teigti, kad organizacijos darbuotojai ir vadovai emocijas slopina, tai gali sukelti nerimastingumą, prislėgtą nuotaiką ir pan.

Išvados

Galima teigti, kad darbinį stresą sukelia du pagrindiniai – darbo organizavimo (susiję su darbo turiniu, pareigomis, sąlygomis, santykiais su bendradarbiais ir karjeros galimybėmis) ir asmeniniai – veiksniai, kurie veikia žmogaus sveikatą ir subjektyvią gerovę.

Išanalizavus patiriamo streso priežastis Klaipėdos rajono ugdymo organizacijose pastebėta, kad darbuotojams būdingi šie stresoriai: „atsakomybė už darbuotojų likimą organizacijoje“, „visiškai nerealizuojami darbe asmeniniai įgūdžiai ir gebėjimai“, „būtinybė slopinti savo tikrąsias emocijas, neparodyti tikrų jausmų“, jaunesniems nei 31 m. respondentams ypač aktualus stresorius „įtemptas ir monotoniškas darbas“.

Dėl darbuotojams būdingo emocijų slopinimo tikėtina, kad jie emocijas nukreipia ne į darbinę, bet į namų, saugesnę aplinką, dažniausiai – į šeimos narius ar draugus. Dėl nevaldomų emocijų gali nukentėti darbo produktyvumas, santykiai su kolegomis, fizinė ir emocinė žmogaus gerovė.

Literatūra

- Aamodt, M. G. (2004). *Applied Industrial Organizational Psychology*. 4th ed. Australia: Thomson/ Wadsworth, 608 p.
- Bandzienė, A. (2009). *Kompleksinis streso darbe valdymas*. Daktaro disertacija. Kaunas.
- Blanc, Le P., Johge, de J., Schaufeli, W. (2000). *Job Stress and Health. Introduction to Work and organizational Psychology*, 518 p.
- Bubelienė, D. (2010). *Mokytojų profesinis stresas ir jo redukavimo prielaidos švietimo vadybos bei edukacinės priemonėmis*. Daktaro disertacija. Šiauliai.
- Chmiel, N. (2005). *Darbo ir organizacinė psichologija*. Vilnius: Poligrafija ir informatika, 479 p.
- Cranwell-Ward, J., Abbey, A. (2005). *Organizational stress*. Hampshire: Palgrave Macmillan, 274 p.
- Grakauskas, Ž., Valickas, G. (2006). Streso įveikos klausimynas: keturių faktorių modelio taikymas. *Psichologija*, T. 33, p. 64–75.
- Grey, D. (2009). *Pirmoji pagalba mokytojui*. Vilnius: Tyto Alba, 254 p.
- Haslam, A. S. (2004). *Psychology in Organizations: the Social Identity Approach*. London: Sage Publications, 306 p.
- Kasiulis, J., Barvydienė, V. (2005). *Vadovavimo psichologija*. Kaunas: Technologija, 327 p.
- Kreisher, K. (2002). *Burned Out. Childrens Voice*. Prieiga internetu: <http://www.cwla.org/articles/cv0207burnedout.htm> [žiūrėta 2012-03-29].
- Pacevičius, J. (2006). Profesinis perdegimas kaip organizacinės elgsenos problema. *Ekonomika ir vadyba. Aktualijos ir perspektyvos*, Nr. 2(7), p. 125–129.
- Pajarskienė, B., Jankauskas, R. (2000). Psichosocialinių darbo veiksmų įtaka negamybinių profesijų darbuotojų stresinių reakcijų dažnumui. *Visuomenės sveikata*, Nr. 2(12), p. 11–18.
- Pajarskienė, B., Šinickienė, I., Žagminas, K. (2005). Vilniaus universiteto dėstytojų psichosocialiniai darbo stresoriai. *Visuomenės sveikata*, Nr. 3(30), p. 22–27.
- Pikūnas, J., Palijanskienė, A. (2005). *Stresas: atpažinimas ir įveikimas*. Kaunas: Pasaulio lietuvių kultūros, mokslo ir švietimo centras, 188 p.
- Valackienė, A. (2002). Moterų stresai darbinėje aplinkoje: jų identifikavimas socialinių tinklų ir asmenybės saviraiškos aspektu. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, Nr. 21, p. 223–235.

STUDIES OF STRESS AS A PSYCHOSOCIAL RISK FACTOR IN EDUCATIONAL ORGANIZATIONS OF KLAIPĖDA DISTRICT

ERIKA ŽUPERKIENĖ, IRMA BABIČAITĖ
Klaipėda University

Summary

The paper deals with a presently relevant subject, i.e. stress as a psychosocial factor in educational organizations. It shall: discuss the causes of stress, the classification of stressors, and the specificity of work in educational organizations; present the methodology of the research, the sample of the respondents, and the analysis of the outcomes of the studies of stress as a psychosocial factor in the educational institutions of Klaipėda District.

The number of studies on the issues of stress at work has been increasing, which proves that the subject is relevant and interesting both to researchers and to the general public. Although the phenomenon of stress has mainly been studied in the fields of psychology and medicine, lately, it has been increasingly more frequently appearing in the research into work psychology and the science of management.

Employees of educational institutions who directly participate in the educational process are assigned to the group which experiences stress at work more frequently. Despite longer vacations, teachers' working week lasts more than 50 hours (including all additional responsibilities and unpaid-for tasks). Employees of educational institutions often get overtired, have a negative view of their jobs, tend to lose balance, become irritable, nervous, and cynical. The professional burn-out syndrome manifests itself and is expressed by reduced psychological protection seeking to adapt to intensive job-related stressors, followed by emotional exhaustion and the understanding of poor outcomes of one's efforts.

The problem of the research: what are the causes of stress as a psychosocial factor experienced at work by the employees of educational organizations at Klaipėda District?

The object of the research: stress at work in the educational organizations of Klaipėda District.

The aim of the research: to investigate stressors typical of Klaipėda District educational organizations.

To attain the set aim, the following objectives were formulated:

- on the basis of the data of scientific literature, to define the causes of stress in educational organizations and potential stressors;
- to identify the causes of the experienced stress.

The methods: for the theoretical part, analysis of scientific literature, systematization, synthesis, and summarization were used. To the assessment of stress as a psychosocial risk factor in Klaipėda District educational organizations, qualitative methods of the research data processing were applied. To get the information about the impact of stress as a psychosocial risk factor on Klaipėda District educational organizations, direct data collection was used.

For the statistical analysis of the obtained data, the descriptive, comparative, and correlation analysis methods were used. Statistical data analysis was done by means of SPSS 17.0 software.

The employees of Klaipėda District educational organizations faced one or another kind of tension, tense and monotonous work, etc. The increasing or decreasing workloads, poor work organization, a prolonged working day, lack of autonomy or control, bad working relations with colleagues, as well as a temporary job and the absence of stability, were the principal causes of stress.

For the research, Klaipėda district was chosen which, in accordance with the data of 2011 supplied by Klaipėda District municipality, had 19 educational organizations and 599 employees. The survey was conducted in September 2011 in collaboration with school public health specialists of Klaipėda District Public Health Offices who assisted in the conducting of the survey. 286 questionnaires were given out, and 246 questionnaires were returned and were suitable for analysis. 31 questionnaires did not meet the requirement

for representativeness, the questionnaires were filled in a fragmentary way or spoiled. 9 individuals refused to take part in the survey. The research questionnaire Cronbach $\alpha = 0,784$ lead to believe the questionnaire was valid.

The outcomes of the studies of stress as a psychosocial risk factor proved that the survey respondents worked in educational organizations employing up to 50 staff members (63 %). Their age fluctuated between 21 and 67, with an average age of 44. Most of the respondents (85.8 %) had higher education, and 11.4 %, vocational, post-secondary, or higher non-university education, which illustrated the fact that educational institutions were supposed to recruit knowledgeable professionals. The average work experience of the respondents was from several months to 51 years. 25.2 % of the respondents had worked for 5 or less years, and 74.8 % had worked for more than 5 years; consequently, the change in the staff in Klaipėda District educational organizations was insignificant. To summarize the social-demographic characteristics of the respondents, one can conclude that the majority (67.1 %) of the employees in Klaipėda District educational organizations were mid-aged people (31 to 50-year-old) who had higher education and related their careers to educational organizations.

To establish the level of individual stressors, means and standard deviations were calculated. From among all the stressors, “too much work simultaneously” and “tension caused by problems” rated the highest, and “personal skills and abilities not fully realized at work” and “the responsibility for the destiny of other employees in the organization” rated the lowest.

Further in the research part, each stressor was analyzed and compared separately in accordance with: the number of employees in the organization, the age of the employees, the work experience in the current position, and generally in accordance with Klaipėda District educational organizations.

The conclusions of the paper stated that stress at work was caused by two principal groups of stressors: work organization (related to the content of work, the position, the conditions, relations with colleagues, and career opportunities) and personal factors that affected an individual’s health and subjective welfare.

The analysis of the causes of stress in Klaipėda District educational institutions witnessed that the typical stressors were: “responsibility for the destiny of the employees in the organization”, “personal skills and abilities totally unrealized at work”, and “the necessity to suppress one’s genuine emotions and not to reveal one’s genuine feelings”, and for the respondents under 31, “tense and monotonous work”.

The research proved that the employees in Klaipėda District educational organizations tended to suppress and not to reveal their genuine emotions. On the basis of the research outcomes, one can state that the employees and executives in organizations suppressed their emotions which lead to anxiety, dejection, etc. Due to the typical suppression of emotions, one can expect that the employees directed their emotions not towards the working environment, but rather towards a safer environment of their homes, and most frequently, towards family members or friends. As a consequence of negative emotions, the productivity of work, relations with colleagues, and physical and emotional welfare of individuals were endangered.

KEY WORDS: *stress, stress at work, organization, management.*

JEL CODE: L290, I190.