

STRESO ĮVEIKOS VEIKSMŲ PLANAS GERINANT KLAIPĖDOS RAJONO UGDYMO ORGANIZACIJŲ DARBO KLIMATĄ

ERIKA, ŽUPERKIENĖ¹, AURIMAS ŽUPERKA², IRMA BABIČAITĖ³

^{1,2}Klaipėdos universitetas, ³Palangos miesto savivaldybė

ANOTACIJA

Straipsnyje nagrinėjama streso, kaip psichosocialinio veiksnio, poveikis ugdymo organizacijose. Analizuojama galimybė ištirti streso, kaip psichosocialinio veiksnio, įveikimą Klaipėdos rajono ugdymo organizacijose, siekiant organizacijose pagerinti darbo klimata. Straipsnyje aptariamos priežastys, streso įveikos būdai, veiksniai, lemiantys organizacijose streso būseną, ugdymo organizacijos darbo ypatumai, streso prevencija ugdymo organizacijose. Pristatoma tyrimo metodika, kontingento imtis, streso, kaip psichosocialinio veiksnio, tyrimo rezultatų analizė Klaipėdos rajono ugdymo organizacijose, streso įveikos veiksmų planas gerinant Klaipėdos rajono ugdymo organizacijų klimata. Atsižvelgiant į tyrimo rezultatus, pateiktos veiksmų planas, kaip gerinti ugdymo organizacijų klimata.

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

JEL KLASIFIKACIJA: L290, I190

Įvadas

Išsivysčiusiose šalyse jau nuo XX a. pradžios stresui darbe, kaip ypač aktualiai profesinės sveikatos problemai, skiriamas ypatingas dėmesys. Tyrimai atliekami įvairių pasaulio šalių institutuose ir universitetuose. Įvairiais pjūviais ugdymo įstaigų darbuotojų patiriamą stresą nagrinėjo tiek užsienio, tiek Lietuvos autoriai. H. Rutter ir J. Herzberg (2002) atliko streso paplitimo tarp dėstytojo darbą dirbančių gydytojų ir odontologų tyrimą ir nustatė, kad 56 proc. gydytojų ir 44 proc. odontologų patiria stresą; S. Collins ir

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
Adresas: Minijos g. 153, LT-93185 Klaipėda
El. paštas: erikazuperkiene@gmail.com
Tel.: +370 46 398 654

² Aurimas Župerka – daktaras, Klaipėdos universiteto Vadybos katedros lektorius. Moksliniai interesai: rinkodaros valdymas, verslumo ugdymas
Adresas: Minijos g. 153, LT-93185 Klaipėda
El. paštas: aurimas_zuperka@hotmail.com
Tel.: +370 46 398 666

³ Irma Babičaitė – Klaipėdos universiteto Visuomenės sveikatos vadybos magistrė, Palangos miesto savivaldybės gydytoja. Mokslinės kryptys: sveikatos vadyba, sveikatos politika, visuomenės sveikata
Adresas: Žvejų g. 47, LT-00153 Palanga
El. paštas: irma.babicaite@gmail.com
Tel.: +370 460 487 18

P. J. Beth (2000) atliko kelių universitetų tyrimus apie streso pasireiškimą tarp socialinių mokslų dėstytojų; M. Calnan, D. Wainwright ir M. Forsythe (2000) tyrė streso lygį tarp skirtingas pareigas užimančių darbuotojų (tarp jų buvo ir mokslo darbuotojų); G. Kinman (2001) tyrė dėstytojų, mokslininkų požiūrį į darbą ir nustatė, kad daugiau kaip 50 proc. dėstytojų beveik visą laiką jaučia stresą darbe; Danijoje N. C. Donders ir J. Van de Gulden (2003) atliktas universiteto darbuotojų streso ir sveikatos efektų tyrimas. T. Kageyama ir I. Matsuzaki (2001) Japonijos institute 2001 metais atlikto tyrimą ir atskleidė, kad jaunesnio amžiaus mokslo darbuotojai gauna didesnę paramą iš vadovų, o vyresnio amžiaus mokslo darbuotojai dažniau konfliktuoja su bendradarbiais. C. Jacobsson, A. Pousette, I. Thylefors (2001), remdamiesi Švedijoje atlikto tyrimo rezultatais, teigė, kad mokytojo darbas – daugiausia streso sukianti specialybė: net 64,3 proc. šiame tyrime dalyvavusių mokytojų prisipažino, kad beveik pusę savo darbo laiko kenčia nuo streso. M. Y. Tytherleigh, C. Webba ir C. L. Cooperb (2005) Anglijos universitete 2004 metais siekė nustatyti darbo stresorius, pasitenkinimą darbu. M. Jarvis (2002), 2000 m. atliko Anglijos mokyklos direktorių apklausą ir nustatė, kad 40 proc. respondentų yra kreipęsi į gydytojus dėl streso sukeltų problemų, tokių kaip: hipertenzija, nemiga, depresija, skrandžio ir virškinamojo trakto ligos. Paminėtini šie Lietuvos tyrėjų darbai: R. Kuodytė-Kazieliene, L. Užaitienė, R. Kalinauskienė (2007) tyrė streso, depresiškumo, nerimo paplitimą tarp sveikatos priežiūros ir švietimo darbuotojų Panevėžio mieste; L. Šinkariova ir A. Endriulaitienė (2006) tyrė vyrų ir moterų psichosocialinių darbo charakteristikų ir sveikatos rodiklių skirtumus; B. Pajarskienė, J. Stanislavovienė ir R. Jankauskas (2006) tyrė Vilniaus miesto protinį ir fizinį darbą dirbančių gyventojų psichosocialinius darbo veiksnius; R. Raškevičienė ir S. Marozienės (2005) atlikusios tyrimą „Darbo sąlygų įvertinimas ir jų poveikis sveikatai Kauno miesto gydymo įstaigų klinikinėse ir biocheminėse laboratorijose“ nustatė, kad dauguma laboratorijos darbuotojų dirba emocinės įtampos sąlygomis, dalis jų mano, kad neatsižvelgiama į jų nuomonę arba atsižvelgiama retai, negalima savarankiškai planuoti savo darbo, reikia skubėti, kad atliktų darbą, be to, pastebimos dažnos stresinės situacijos; B. Pajarskienė, I. Šinickienė ir K. Žagminas (2005) 2002 m. atliko tyrimą ir nustatė, kad skirtingas pareigas einantys dėstytojai tirtų psichosocialinių stresorių intensyvumą vertina skirtingai, intensyviausi stresoriai yra neadekvatus atlygis už darbą, skubėjimas ir atsakomybė; J. Andriušienė, V. Reigas, A. Jurgutis, V. Janušonis (2007) bandomuoju tyrimu „Psichosocialiniai stresoriai, veikiantys daugiaprofilinės gydymo įstaigos chirurginio profilio skyriaus darbuotojus“ siekė įvertinti psichosocialinius darbo veiksnius ir stresines darbuotojų reakcijas, kur labiausiai išreikšti psichosocialiniai darbo stresoriai buvo: nuolatinis skubėjimas, dažni sunkūs periodai ir nepakankama, iškilus poreikiui, tiesioginio vadovo parama; L. Bulotaitė, V. Lepeškieienė (2006), remdamosi mokytojų streso ir jo įveikos strategijos tyrimo duomenimis, nustatė, kad didžiausią stresą mokytojams sukelia jiems keliami reikalavimai (didelė atsakomybė, mokytojų vaidmenų, ataskaitų ir kitų dokumentų gausa, moksleivių egzaminai); J. Stanislavovienė, B. Pajarskienė, R. Jankauskas, J. Miliajavienė (2006) 2002–2004 m. Vilniaus miesto dirbančių gyventojų depresiškumo tyrimu nustatė, kad protinį, fizinį ir mišraus pobūdžio darbą dirbančių vyrų ir moterų depresiškumo bei depresijos atsiradimas susiję su skirtingais psichosocialinių darbo veiksmių deriniais; D. Bublelienės (2010) atliktos pedagogų apklausos tyrimo tikslas buvo atskleisti Lietuvos pedagogų profesinio streso raišką (paplitimo ir stiprumo laipsnį), pagrįsti švietimo vadybos ir edukacines priemones, kurios įgalintų mažinti neigiamas profesinio streso pasekmes.

Pastebimas tiek mokslininkų, tiek visuomenės susidomėjimas streso darbe klausimais. Nors streso reiškinys daugiausia tirtas psichologijos, medicinos mokslų srityje, šiandien vis dažniau šis klausimas keliamas darbo psichologijos, vadybos mokslų tyrimuose.

Ugdymo organizacijos darbuotojo darbas – nemažai iššūkių kelianti veikla. Bendras stresas darbe Europos Sąjungoje tarp sveikatos priežiūros ir švietimo darbuotojų siekia 22,3 proc. (Jankausienė, 2011). Be to, pastebėta, kad ugdymo organizacijų darbuotojai patiria daugiau kaip penkis šimtus skirtingų iššūkių, į kuriuos reaguoja labai individualiai. Ugdytojų darbe visų pirma turi būti nustatytos darbinio streso priežastys, jas būtina pašalinti anksčiau, nei prasideda „perdegimas“ (Wood, Teri-McCarthy, 2002).

Tinkamai pasirinkus streso valdymo būdus, galima valdyti stresą ir išvengti organizacijoje neigiamų jo apraiškų.

Straipsnio tyrimo objektas – streso įveikos būdai Klaipėdos rajono ugdymo organizacijose.

Tyrimo tikslas: ištyrus streso, kaip psichosocialinio veiksnio, paplitimą ir jo įveikos būdus Klaipėdos rajono ugdymo organizacijose, pateikti streso įveikos planą, siekiant pagerinti organizacijose darbo klimatą.

Uždaviniai: nustatyti patiriamo streso priežastis darbe, išskirti dominuojantį asmenybės tipą, atskleisti streso įveikos įgūdžius Klaipėdos rajono ugdymo organizacijose; rekomenduoti Klaipėdos rajono ugdymo organizacijoms galimas streso darbe įveikos priemones.

Metodai: mokslinės literatūros analizė, sintezė, anketinė apklausa, statistinių duomenų analizė naudojant SPSS programų paketą.

1. Tyrimo objektas ir metodai

Pasitelkiant D. Whetten ir K. S. Cameron (2006) metodiką, sudarytas standartizuotas klausimynas, atskleidžiantis turimus streso valdymo įgūdžius, kaip pašalinti stresorius, taikyti laikinas priemones. Pateikiamo tyrimo klausimyną sudaro 42 uždarojo tipo teiginiai. Uždarieji teiginiai turi kelis pranašumus: visų pirma, kai yra alternatyvų, respondentui lengviau pasirinkti, be to, tyrėjui nereikia klasifikuoti atsakymų, tai padeda išvengti subjektyvumo; tokius duomenis lengviau kiekybiškai apdoroti ir palyginti. Teiginiai grupuojami pagal dimensijas (subskales), kurios yra:

1. Streso įveikos ar valdymo įgūdžių dimensija atskleidžia, kaip respondentas valdo stresą. Pateikta 10 teiginių (iš jų 7 orientuoti į problemos sprendimą, 3 teiginiai – į emocijas [plačiau apie juos bus kalbama tolesnėje tyrimo analizėje]). Kiekvienam teiginiui įvertinti suteikta atitinkama skaičiaus išraiška, taikyta Likert'o (rangų) skalė: 1 – „visiškai nesutinku“, 2 – „nesutinku“, 3 – „iš dalies nesutinku“, 4 – „iš dalies sutinku“, 5 – „sutinku“, 6 – „visiškai sutinku“.
2. Streso priežasčių (stresorių) dimensija atskleidžia, kas ugdymo organizacijos darbuotojams sukelia stresą. Pateikti 7 teiginiai, jiems vertinti taikyta Likert'o (rangų) skalė: 1 – „šis teiginys man visai nebūdingas“, 2 – „šis teiginys iš dalies būdingas“, 3 – „šis teiginys man būdingas“.
3. Asmenybės tipo dimensija apibūdina tiriamųjų elgesio stilių, jausmus. Taip pat taikyta Likert'o skalė: 1 – „šis teiginys man visai nebūdingas“, 2 – „šis teiginys man iš dalies būdingas“, 3 – „šis teiginys man būdingas“.
4. Duomenys apie respondentą: organizacijos, kurioje asmuo dirba, dydis (iki 50 darbuotojų ir daugiau nei 50 darbuotojų turinčioje organizacijoje), ugdymo organizacijos pavadinimas (dėl konfidencialumo užkoduotas), respondento amžius, išsilavinimas, bendras darbo stažas ir darbo stažas einant dabartines pareigas. Taikoma intervalinė skalė.

Rengiant streso, kaip psichosocialinio veiksnio, Klaipėdos rajono ugdymo organizacijose tyrimo metodologiją, remtasi mokslinių tyrimų metodologijos nuostatomis (Luobikienė, 2008; Kardelis, 2007; Tidikis, 2003; Valackienė, 2009) dėl: tyrimo filosofijos, tyrimo vietos ir imties, duomenų rinkimo ir apdorojimo metodo pasirinkimo.

Tyrimo vieta, imtis ir dydis. Tiriamoji imtis – Klaipėdos rajono ugdymo organizacijose dirbantys darbuotojai (personalas).

Nustatant empirinio tyrimo imties tūrį remtasi V. Jadovo (Luobikienė, 2008) rekomenduojama aibės visumos ir imties tūrio lentelė (1 lentelė).

1 lentelė. Empirinio tyrimo imties dydis

Generalinės aibės visuma	500	1 000	2 000	3 000	4 000	5 000	10 000	100 000	∞
Imties tūris	222	286	333	350	360	370	385	398	4 000

Tyrimui atlikti pasirinktos Klaipėdos rajono ugdymo organizacijos. Remiantis 2011 metų Klaipėdos rajono savivaldybės pateiktais duomenimis, Klaipėdos rajone buvo 19 ugdymo organizacijų ir 599 jose dirbantys darbuotojai. Apklausa atlikta 2011 m. rugsėjo mėnesį, bendradarbiaujant su Klaipėdos rajono visuomenės sveikatos biuro mokyklų visuomenės sveikatos priežiūros specialistėmis, kurios padėjo atlikti anketavimą. Remiantis 1 lentelėje pateiktais duomenimis, buvo išdalinta 286 anketos, sugrįžo ir tinkamos naudoti tyrimo analizei 246 anketos. 31 anketa neatitiko reprezentatyvumo, anketos neišsamiai užpildytos ar sugadintos. 9 asmenys atsisakė dalyvauti tyrime.

Tyrimui atlikti pasirinktas duomenų rinkimo būdas – anketinė apklausa, kuri užtikrina pakankamą atrankos dydį, apklausėjas gali instruktuoti respondentus, greitai surinkti duomenis, iš respondentų reakcijos galima spręsti apie problemos reikšmingumą, galima kontroliuoti situaciją (gauti papildomos informacijos stebėjimo būdu) (Whetten, Cameron, 2006).

Gautų duomenų statistinei analizei taikyti aprašomosios, palyginamosios ir ryšių analizės metodai. Statistinė duomenų analizė atlikta SPSS 17.0 programa. Skirtumams tarp grupių įvertinti taikyti statistikos metodai: *chi kvadrato* (χ^2) *testas* (hipotezėms apie kintamojo skirstinį populiacijoje tikrinti, t. y. ar empirinio ir teorinio skirstinių skirtumas yra reikšmingas), dviejų kintamųjų nepriklausomumui ar vieno kintamojo homogeniškumui tikrinti; *koreliacijos koeficientas*, *iverčio aritmetinis vidurkis* (*Mean*); *standartinis nuokrypis* (*SD*), *cronbach α* – indeksų vidinės konsistencijos koeficientas. Tyrimo klausimyno cronbach α – 0,784, tai leidžia daryti prielaidą, kad klausimynas patikimas (jei alfa reikšmė yra lygi arba didesnė nei 0,70, teigiama, kad patikimumo lygis priimtinas).

Streso, kaip psichosocialinio rizikos veiksnio, tyrimo rezultatai atskleidė, kad apklausti respondentai dirbo ugdymo organizacijose, kuriose darbuojasi iki 50 darbuotojų, tai sudarė 63,0 proc. Apklaustųjų amžius svyravo nuo 21 iki 67 metų, vidutinis darbuotojų amžius – 44 metai. Dauguma respondentų (85,8 proc.) turi aukštąjį išsilavinimą, 11,4 proc. – profesinį, aukštesnįjį arba aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą, nes 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 mažiau, 74,8 proc. – daugiau 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.

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

Tyrimo duomenys pradami analizuoti nuo stresorių dimensijos, siekiant išsiaiškinti, kokie būdingi teiginiai, susiję su streso atsiradimu 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.

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

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

Stresoriai	Vidurkis	SD
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

Išanalizavus būdingiausias stresorius Klaipėdos rajono ugdymo organizacijose, pateikiamos asmenybės įvertinimo tipo dimensijos ir asmenybės tipo ryšiai su streso įveikos ar valdymo įgūdžiais.

3 lentelė. Asmenybių A ir B tipų apibūdinimas

A tipas	B tipas
Stokoja tolerancijos, pasitikėjimo	Jiems reikia laiko, kad suvoktų, kas vyksta, o iškilus problemoms, jie stengiasi numatyti galimas jų pasekmes
Sunku produktyviai spręsti konfliktus, problemas	Priima save pačius bei kitus tokius, kokie jie yra, ir lengvai susitaiko su esama tikrove
Yra reiklūs sau ir kitiems	Nėra pernelyg reiklūs sau ir kitiems
Linkę slėpti pyktį	Nesunkiai gali atsisakyti vienokios ar kitokios veiklos ar iniciatyvos
Gali būti „viršininikiškos“ natūros	Yra atlaidesni sau už nesėkmes
Didesnę laiko dalį praleidžia nekantraudami	Su žmonėmis palaiko gerus santykius
Jaučiasi privalą viską atlikti patys, visiškai nepasitiki kitais	Sunkumų akivaizdoje neturi bendravimo problemų
Būna nekantrūs ir pikti, kai kiti dirba lėčiau ar prasčiau nei jie pageidautų	Mėgsta dirbti tarp žmonių ir su jais
Mėgsta užbaigti kitų žmonių mintis	
Linkę į pykčio ir agresijos protrūkius, kurie kartais stebina netgi juos pačius	
Gyvenimą suvokia kaip sunkių ir kankinantį išbandymą	
Niekur neranda ramybės	
Nuolat jaučiasi taip, lyg gyvenime turėjo pasiekti kur kas daugiau nei yra pasiekę	
Neretai beatodairiškai prievartauja save elgtis taip ir ne kitaip	

Šaltinis: Valackienė, 2009

Tai, kaip žmogus reaguoja į stresą, priklauso nuo to, kokio tipo – A ar B – asmenybė jis yra (Valackienė, 2009). A tipo asmenybės atsparumas stresui yra daug mažesnis nei B tipo, nes šie žmonės „išspraudžia save į rėmus“, keldami didelius tikslus, kuriems pasiekti dažnai pritrūksta jėgų dėl nepasitikėjimo kitais, perfekcionizmo ir jausmų internalizacijos. Detalus šių tipų apibūdinimas pateiktas 3 lentelėje.

Respondentams anketoje buvo pateikti teiginiai, būdingi asmenybės A tipui (tai asmenys, kurie linkę rungtyniauti, laimėti, orientuoti į greitus rezultatus ir sėkmingą karjerą, t. y. stiprios, drąsios, neužslopintos asmenybės). Tyrimo dalyviui nurodžius, kad pateiktas teiginys jam „ypač būdingas“, jis priskirtas A tipo grupei, o pasirinkusiesiems „visai nebūdinga“ – B grupei (B tipo atstovai – atsipalaidavę, siekia darbinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros bei kokybės, tačiau tai drovus, užslopintas tipažas, nepasizymintis ūmiu emocijumu, taip pat ramiau reaguojantis į stresą).

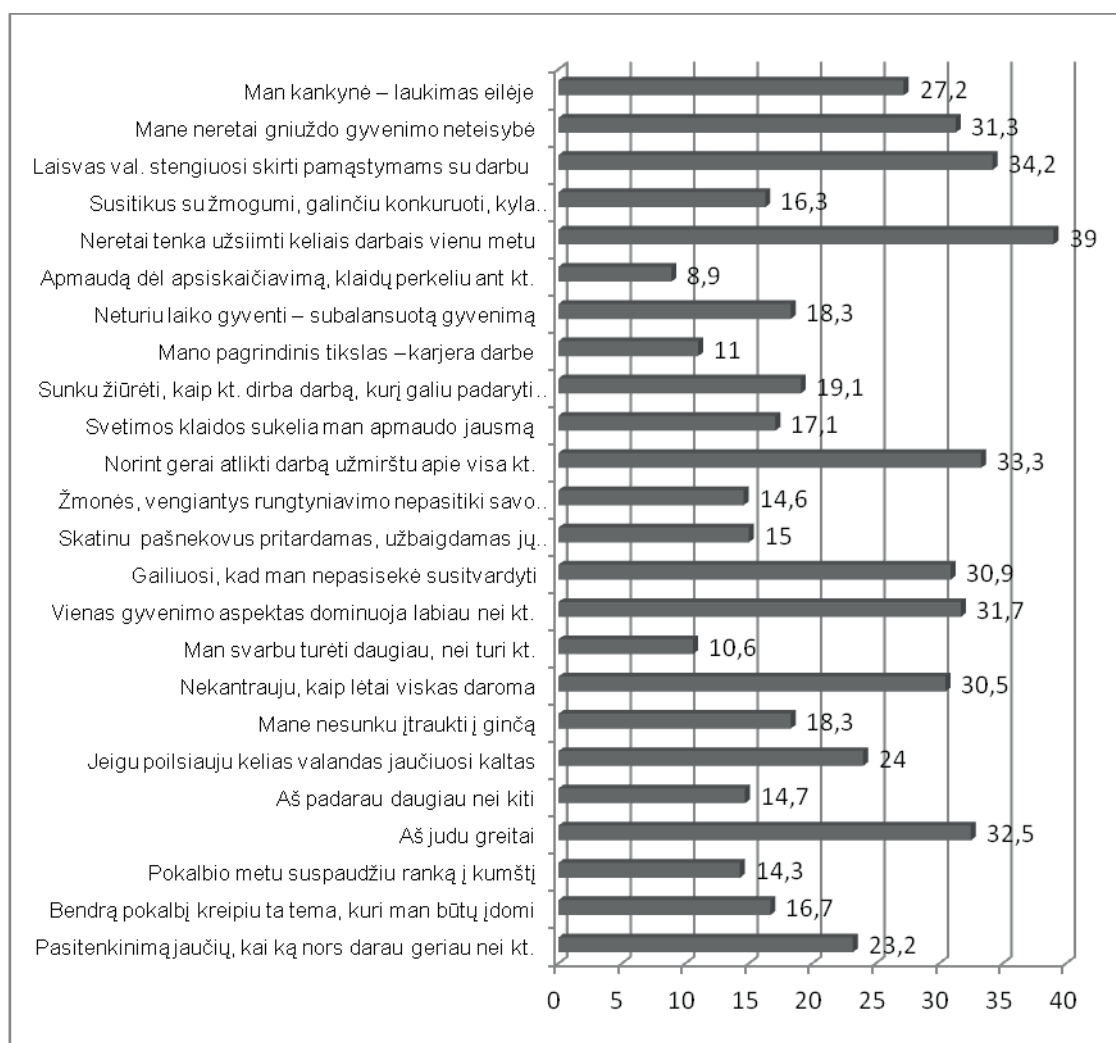
4 lentelė. Bendras duomenų pasiskirstymas pagal bruožus, būdingus asmenybės A tipui

Teiginys	Vidurkis	SD	Visai nebūdinga N (proc.)	Iš dalies būdinga N (proc.)	Ypač būdinga N (proc.)
Didžiausią pasitenkinimą jaučiu, kai ką nors darau geriau nei kiti	1,98	±0,695	62 (25,2)	127 (51,6)	57 (23,2)
Stengiuosi bendrą pokalbį pakreipti tema, kuri man būtų įdomi	1,92	±0,640	61 (24,8)	144 (58,5)	41 (16,7)
Pokalbio metu dažnai suspaudžiu ranką į kumštį, beldžiu į stalą ar viena ranka stukteliu į kitos rankos delną, kad būtų akcentuota tai, kas pasakyta	1,55	±0,731	145 (58,9)	66 (26,8)	35 (14,3)
Aš judu, vaikštau ir valgau pakankamai greitai	2,15	±0,692	43 (17,5)	123 (50,0)	80 (32,5)
Man atrodo, kad aš padarau daugiau nei kiti	1,75	±0,689	96 (39,0)	114 (46,3)	36 (14,7)
Jeigu aš poilsiauju ar tinginiauju kelias valandas ar dienas, jaučiuosi kaltas	1,95	±0,723	70 (28,4)	117 (47,6)	59 (24,0)
Mane nesunku įtraukti į ginčą	1,90	±0,670	68 (27,6)	133 (54,1)	45 (18,3)
Aš nekantrauju matydamas, kaip lėtai viskas daroma	2,11	±0,687	45 (18,3)	126 (51,2)	75 (30,5)
Man svarbu turėti daugiau, nei turi kiti	1,52	±0,669	141 (57,3)	79 (32,1)	26 (10,6)
Vienas iš mano gyvenimo aspektų (pvz., darbas, rūpinimasis šeima, mokslai) dominuoja labiau nei kiti	2,21	±0,615	26 (10,6)	142 (57,7)	78 (31,7)
Aš neretai gailiuosi, kad man nepasisekė susitvardyti	2,11	±0,702	48 (19,5)	122 (49,6)	76 (30,9)
Aš skatinu pokalbio pašnekovus, jiems pritardamas, užbaigdamas jų frazes	1,85	±0,649	72 (29,3)	137 (55,7)	37 (15,0)
Žmonės, vengiantys rungtyniavimo, nepasitiki savo jėgomis	1,75	±0,649	97 (39,5)	113 (45,9)	36 (14,6)
Norint gerai atlikti darbą, reikia ties juo susikoncentruoti, užmiršti apie visa kita	2,17	±0,681	39 (15,9)	125 (50,8)	82 (33,3)
Svetimos klaidos ir neapdairumas sukelia man apmaudo jausmą	1,89	±0,651	68 (27,6)	136 (55,3)	42 (17,1)
Man nepakenčiama stebėti, kaip kiti žmonės dirba darbą, kurį aš galėčiau padaryti greičiau	1,88	±0,701	77 (31,3)	122 (49,6)	47 (19,1)
Mano pagrindinis tikslas – karjera darbe	1,58	±0,682	130 (52,8)	89 (36,2)	27 (11,0)
Tiesiog neturiu laiko gyventi vadinamą subalansuotą gyvenimą	1,88	±0,678	72 (29,3)	129 (52,4)	45 (18,3)
Apmaudą dėl savo apsiskaičiavimų, klaidų perkeliu kitiems	1,48	±0,656	151 (61,4)	73 (29,7)	22 (8,9)
Neretai tenka užsiimti keliais darbais vienu metu	2,26	±0,664	30 (12,2)	120 (48,8)	94 (39,0)
Kai susitinku su žmogumi, galinčiu konkuruoti su manimi, kyla noras su juo parungtyniauti	1,76	±0,708	97 (39,4)	109 (44,3)	40 (16,3)
Laisvas valandas stengiuosi skirti pamąstymams arba veiklai, susijusiai su mano darbu (arba mokslu, arba rūpinimusi šeima)	2,21	±0,654	32 (13,0)	130 (52,8)	84 (34,2)
Mane neretai gniuždo gyvenimo neteisybė	2,13	±0,685	43 (17,5)	126 (51,2)	77 (31,3)
Man kankynė – laukimas eilėje	2,01	±0,732	62 (25,2)	117 (47,6)	67 (27,2)

4 lentelė atskleidžia, kad tyrimo dalyviai neretai užsiima keliais darbais vienu metu (2,26); vienas gyvenimo aspektų (pvz., darbas, rūpinimasis šeima, mokslai) dominuoja labiau nei kiti (2,21); laisvas valandas stengiasi skirti pamąstymams arba veiklai, kuri susijusi su darbu (rūpinimusi šeima arba mokslu) (2,21); norint gerai atlikti darbą, reikia ties juo susikoncentruoti, užmiršti visa kita (2,17); juda, vaikšto ir valgo pakankamai greitai (2,15); neretai juos gniuždo gyvenimo neteisybė (2,13); nekantrauja matydami, kaip lėtai viskas daroma (2,11); neretai gailisi, kad nepasisekė susitvardyti (2,11); kankynė – laukimas eilėje (2,01).

Žemiausiai vertinta (tai rodo, kad teiginiai tyrimo dalyviams nebūdingi): pokalbio metu dažnai suspaudžia ranką į kumštį, beldžia į stalą ar viena ranka stukteli į kitos rankos delną, kad būtų akcentuota tai, kas pasakyta (1,55); svarbu turėti daugiau, nei turi kiti (1,52).

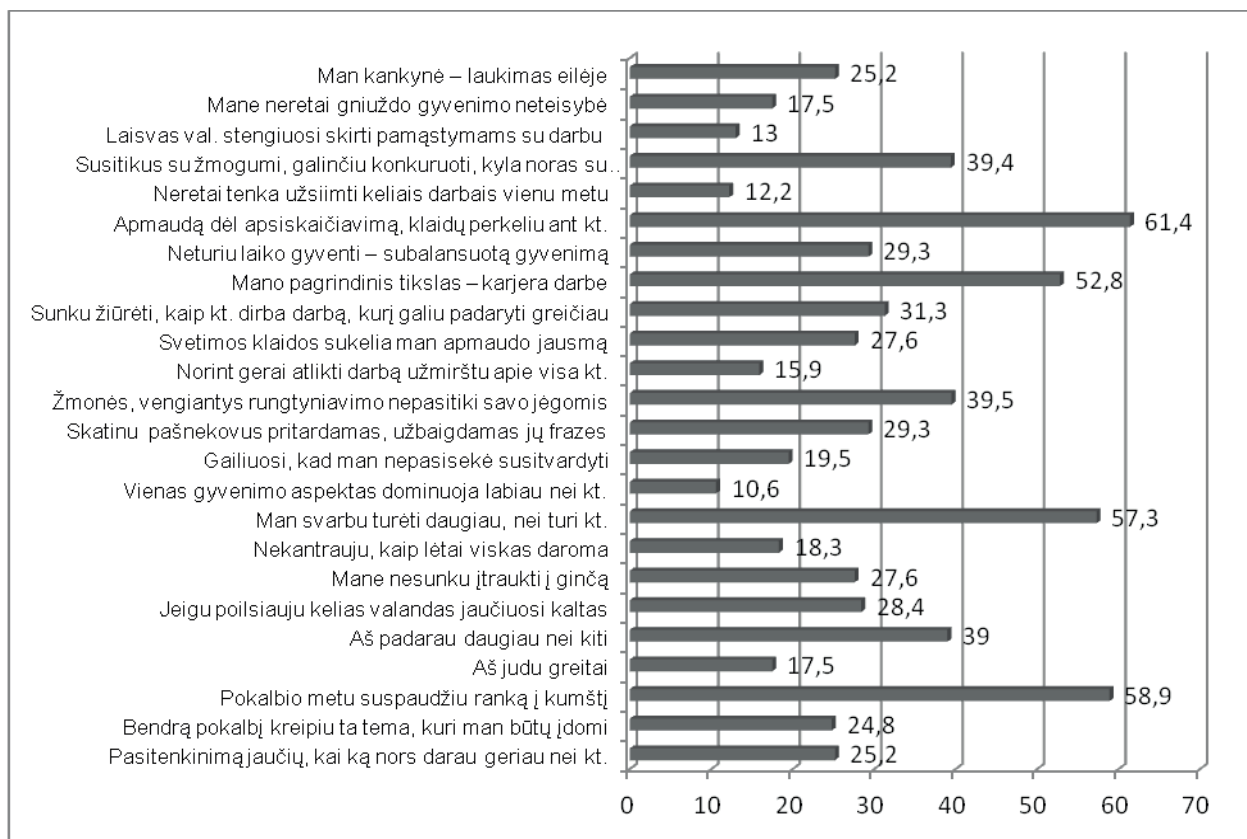
Į paveiksle matyti, kad respondentams ypač būdinga vienu metu užsiimti keliais darbais (39,0 proc.), laisvas valandas jie stengiasi skirti pamąstymams arba veiklai, kuri susijusi su darbu, mokslu ar rūpinimusi šeima (34,2 proc.), juda, vaikšto, valgo pakankamai greitai (32,5 proc.). 33,3 proc. apklaustųjų nurodė, kad jiems norint gerai atlikti darbą, reikia ties juo susikonzentruoti, užmiršti visa kita; 31,7 proc. – kad vienas iš gyvenimo aspektų dominuoja labiau nei kiti, juos gniuždo gyvenimo neteisybė (31,3 proc.).



1 pav. Bendras duomenų pasiskirstymas pagal tyrimo respondentams būdingus bruožus (proc.)

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad respondentams visai nebūdinga: apmaudą dėl savo apsiskaičiavimų, klaidų perkelti ant kitų (61,4 proc.); suspausti ranką į kumštį, belsti į stalą ar viena ranka stukteli į kitos rankos delną, kad būtų akcentuota tai, kas pasakyta (58,9 proc.); turėti daugiau, nei turi kiti (57,3 proc.) (žr. 2 pav.).

Remiantis aukščiau pateiktomis tyrimo duomenimis, galima teigti, kad Klaipėdos rajono ugdymo organizacijose dominuoja B tipo asmenybės.



2 pav. Bendras duomenų pasiskirstymas pagal tyrimo respondentams visai nebūdingus bruožus (proc.)

Ištyrus asmenybės tipo duomenis, ieškota statistinio reikšmingumo streso įveikos ir valdymo įgūdžių dimensijoje.

Atlikus tyrimą Klaipėdos rajono ugdymo organizacijose, nustatytas statistinis reikšmingumas taikant laiko planavimo metodus pagal dirbančių darbuotojų skaičių organizacijoje ($p < 0,05$). Laiko planavimo metodus (kaip savo veiklos planavimas, dienotvarkės sudarymas, prioritetų išskyrimas) taiko asmenys, dirbantys Klaipėdos rajono ugdymo organizacijose, kurios turi daugiau nei 50 darbuotojų (63,9 proc.). Laiko planavimo metodų netaiko 80,0 proc. respondentų, dirbančių iki 50 darbuotojų turinčiose Klaipėdos rajono ugdymo organizacijose (žr. 5 lentelę).

5 lentelė. Statistiškai reikšmingas streso įveikos ar valdymo įgūdžių duomenų pasiskirstymas pagal organizacijoje dirbančių darbuotojų skaičių

Kriterijus	Visiškai sutinku	Sutinku	Iš dalies sutinku	Iš dalies nesutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
Taiko laiko planavimo metodus (veiklos planavimas, dienotvarkės sudarymas, prioritetų išskyrimas) (proc.) ($N = 246$), $p < 0,05$						
Iki 50 darbuotojų	36,1	72,1	61,5	60,0	90,9	80,0
Daugiau nei 50 darbuotojų	63,9	27,9	38,5	40,0	9,1	20,0
Puoselėja nuoširdžius, pasitikėjimu grindžiamus santykius su žmonėmis, su kuriais gali pasidalyti nepasitenkinimo, vilčių nepasiteisinimo atveju (proc.) ($N = 246$), $p < 0,05$						
Iki 50 darbuotojų	52,9	54,1	74,0	61,9	87,5	0
Daugiau nei 50 darbuotojų	47,1	45,9	26,0	38,1	12,5	100

Statistiškai reikšminga respondentų nuomonė buvo vertinant teiginį, kad organizacijoje palaiko nuoširdžius, pasitikėjimu grindžiamus santykius su žmonėmis, su kuriais gali pasidalyti nepasitenkinimo, vilčių nepasiteisinimo atveju. Su šiuo teiginiu visiškai sutiko 52,9 proc. respondentų, dirbančių iki 50 darbuoto-

jų turinčioje organizacijoje, ir 47,1 proc. – dirbančių daugiau nei 50 darbuotojų turinčioje organizacijoje ($p < 0,05$) (žr. 5 lentelę).

Vienas iš būdų išvengti neigiamų streso padarinių – vengti stresą sukeliančių įvykių. Tiesa, tai ne visada įmanoma. Todėl yra kitas būdas išvengti streso keliamos žalos – tai išmokti jį toleruoti ir įveikti. Vienas veiksmingiausių ir sveikiausių streso įveikimo būdų – atsipalaidavimo metodų praktikavimas, kai žmogus išmoksta valingai atsipalaiduoti, reguliariai praktikuojantis atkuria fiziologinius ir psichologinius organizmo išteklius, todėl pagerėja fizinė ir psichologinė savijauta, žmogus mažiau nerimauja, labiau pasitiki savimi.

Atliekant tyrimą nustatytas atsipalaidavimo metodų praktikavimo tarp amžiaus grupės atstovų ($p < 0,05$) statistinis reikšmingumas. Tyrimo dalyviai, pažymėję teiginį „visiškai sutinku“, teigė, kad taiko atsipalaidavimo metodus, kaip jogą, meditaciją ir kt., jiems atsipalaidavimo pratimai padeda sumažinti neigiamą stresorių poveikį, dauguma jų buvo jaunesni nei 31 m. (33,3 proc.) ir 41–50 m. (33,3 proc.) (žr. 6 lentelę).

6 lentelė. Duomenų dėl kai kurių atsipalaidavimo metodų žinojimo ir praktikavimo pasiskirstymas pagal amžiaus grupes (proc.) ($N = 246$), $p < 0,05$

Kriterijus	Visiškai sutinku	Sutinku	Iš dalies sutinku	Iš dalies nesutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
<31	33,3	2,1	6,5	23,6	16,3	13,3
31-40	16,7	28,6	23,4	20,0	30,2	6,7
41-50	33,3	28,6	39,0	29,1	25,6	60,0
>50	16,7	40,0	31,1	27,3	27,9	20,0

7 lentelėje matyti statistiškai reikšmingas duomenų, kaip Klaipėdos rajono ugdymo įstaigų darbuotojai stengiasi kiekvieną problemą suvokti kaip galimybę tobulėti (atsižvelgiant į darbo einant esamas pareigas stažą) pasiskirstymas. Asmenys, turintys mažiau nei 5 m. (21,1 proc.) ir 6–11 m. (28,1 proc.) bendrą esamų pareigų darbo stažą, visiškai sutiko su teiginiu, kad stengiamasi į kiekvieną problemą žvelgti kaip į galimybę tobulėti.

7 lentelė. Duomenų, ar stengiamasi kiekvienoje problemoje išvelgti galimybę tobulėti, pasiskirstymas pagal darbo stažą einant esamas pareigas (proc.) ($N = 246$), $p < 0,05$

Kriterijus	Visiškai sutinku	Sutinku	Iš dalies sutinku	Iš dalies nesutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
<5	21,1	19,7	35,5	40,0	0	40,0
6-11	28,1	21,1	9,7	12,0	18,2	40,0
12-17	8,8	9,1	11,3	24,0	9,1	0
18-23	12,3	23,7	16,1	8,0	36,3	0
24-29	10,4	7,9	11,1	4,0	9,1	20,0
30-35	14,0	5,3	6,5	0	0	0
>36	5,3	13,2	9,6	12,0	27,3	0

Streso įveikos ir valdymo įgūdžių teiginiai autorės suskirstyti, remiantis L. S. Lazaro (Myers, 2009) pateikiamais streso įveikos būdais. Streso įveikos ir valdymo įgūdžių teiginiai susiskirstyti taip: orientuoti į problemą ir į emocijas (8 lentelė).

Apžvelgus bendrą duomenų pasiskirstymą pagal asmenybės tipus bei streso įveikos ir valdymo įgūdžius apskaičiuotas Pirsono (*Pearson*) koreliacijos koeficientas, siekiant nustatyti ryšį tarp asmenybės tipo ir streso įveikos bei valdymo įgūdžių. Atlikus kintamųjų koreliaciją, atrinkti duomenys, kurių ryšys statistiškai reikšmingas ($p < 0,05$, $p < 0,01$) (žr. 9, 10, 11 lenteles).

8 lentelė. Streso įveikos ir valdymo įgūdžiai, orientuoti į problemą ir emocijas

Į problemą	Į emocijas
<ul style="list-style-type: none"> • Taiko laiko planavimo metodus • Puoselėja nuoširdžius, pasitikėjimu grindžiamus santykius su žmonėmis, su kuriais gali pasidalyti nepasitenkinimo, vilčių nepasiteisinimo atvejais • Dažnai pervertina savo prioritetus, kad ne tokie svarbūs dalykai neišstumtų svarbesnių • Glaudžiai bendrauja su žmogumi, kuris padeda kaip konsultantas • Sėkmingai įtraukia kitus žmones į darbo užduočių vykdymą • Skatina kitus ne tik iškelti problemas, bet ir ieškoti jų sprendimo variantų • Stengiasi kiekvienoje problemoje išvelgti galimybę tobulėti 	<ul style="list-style-type: none"> • Reguliariai sportuoja, kad visada būtų geros formos • Žino ir praktikuoja kai kuriuos atsipalaidavimo metodus. • Be darbo turi ir kitų interesų, kurie padeda išlaikyti gyvenimo darną

Šaltinis: Valackienė, 2009

Vidutinio stiprumo ryšiai, orientuoti į problemą, buvo tarp respondentų, kurie: juda, vaikšto, valgo pakankamai greitai ir glaudžiai bendrauja su žmogumi, kuris padeda kaip konsultantas ($r = 0,152$); praleidę kelias dienas ar valandas poilsiaudami ar nieko neveikdami, jaučiasi kalti; palaiko pasitikėjimu grindžiamus santykius su žmonėmis, su kuriais gali pasidalyti vilčių nepasiteisinimo atveju ($r = -0,138$); pokalbio metu suspaudžia ranką į kumštį, beldžia į stalą ir pan., siekdami akcentuoti tai, kas pasakyta, ir skatindami kitus ne tik iškelti problemą, bet ir ieškoti jos sprendimo variantų ($r = -0,155$); vienas iš gyvenimo aspektų dominuoja labiau nei kiti; pervertinami savi prioritetai, kad ne tokie svarbūs dalykai neišstumtų svarbesnių ($r = 0,153$); stengiamasi kiekvienoje problemoje išvelgti galimybę tobulėti ($r = 0,135$); gailimasi, kad nepasisekė sustvardyti, pervertinami savi prioritetai, kad ne tokie svarbūs dalykai neišstumtų svarbesnių ($r = 0,160$); stengiamasi kiekvienoje problemoje išvelgti galimybę tobulėti ($r = 0,162$) (žr. 9 lentelę).

Silpni, tačiau reikšmingi ryšiai, orientuoti į problemą, nustatyti tarp respondentų: kuriems svarbu turėti daugiau, nei turi kiti; kurie palaiko pasitikėjimu grindžiamus santykius su žmonėmis, kuriais galima pasidalyti vilčių nepasiteisinimo atveju ($r = 0,169$); kuriems atrodo, kad padaro daugiau nei kiti; svarbūs pasitikėjimu grindžiami santykiai su žmonėmis, su kuriais galima pasidalyti vilčių nepasiteisinimo atveju ($r = -0,218$); kurių vienas iš gyvenimo aspektų dominuoja labiau nei kiti; kurie skatina kitus ne tik iškelti problemas, bet ir ieškoti jų sprendimo variantų ($r = 0,168$); palaikyti pasitikėjimu grindžiamus santykius su žmonėmis, su kuriais galima pasidalyti vilčių nepasiteisinimo atveju ($r = 0,169$); kurie pokalbio metu suspaudžia rankas į kumštį, beldžia į stalą ir pan., siekdami akcentuoti tai, kas pasakyta, ir taikyti laiko planavimo metodus ($r = -0,194$); kurie puoselėja pasitikėjimu grindžiamus santykius su žmonėmis, su kuriais gali pasidalyti vilčių nepasiteisinimo atveju ($r = -0,257$); kurie stengiasi kiekvienoje problemoje išvelgti galimybę tobulėti ($r = -0,218$) (žr. 9 lentelę).

9 lentelė. Koreliacija tarp streso įveikos ir valdymo įgūdžių bei asmenybės tipo

Kintamieji	Pearson koreliacija (<i>r</i>), chi kvadratas (<i>p</i>)	Taiko laiko planavimo metodus	Palaikomi pasitikėjimu grindžiami santykiai su žmonėmis, kuriais galima pasidalyti vilčių nepasiteisinimo atveju	Pervertina savo prioritetus, kad ne tokie svarbūs dalykai neištumtų svarbesnių	Glaudžiai bendrauja su žmogumi, kuris padeda kaip konsultantas	Skatina kitus ne tik išskirti problemas, bet ir ieškoti jų sprendimo variantų	Stengiasi kiekvienoje problemoje išvelgti galimybę tobulėti
Pokalbio metu suspaudžia ranką į kumštį, beldžia į stalą ir pan., siekdamas akcentuoti tai, kas pasakyta	<i>r</i> <i>p</i>	-,194** ,002	-,257** ,000	-,028 ,665	,056 ,379	-,155* ,015	-,218** ,001
Juda, vaikšto, valgo pakankamai greitai	<i>r</i> <i>p</i>	,022 ,727	,002 ,975	,024 ,715	,152* ,017	,083 ,194	,027 ,677
Atrodo, kad padaro daugiau nei kiti	<i>r</i> <i>p</i>	-,122 ,056	-,218** ,001	,022 ,733	-,015 ,813	,005 ,935	-,115 ,073
Praleidęs kelias dienas ar valandas poilsiaudamas ar nieko neveikdamas jaučiasi kaltas	<i>r</i> <i>p</i>	,017 ,788	-,138* ,031	,003 ,966	,106 ,099	-,041 ,523	,045 ,481
Svarbu turėti daugiau nei turi kiti	<i>r</i> <i>p</i>	-,107 ,094	-,178** ,005	-,008 ,906	,024 ,713	-,064 ,322	-,107 ,096
Vienas iš gyvenimo aspektų dominuoja labiau nei kiti	<i>r</i> <i>p</i>	,077 ,233	,169** ,008	,153* ,017	,079 ,219	,168** ,009	,135* ,035
Gailisi, kad nepasisekė susitvardyti	<i>r</i> <i>p</i>	,106 ,098	,098 ,126	,160* ,013	,064 ,320	-,014 ,833	,162* ,011

p* < 0,05, *p* < 0,01

Toliau analizuojant streso įveikos įgūdžius ir asmenybės tipo ryšius nustatyti vidutinio stiprumo ryšiai tarp būtinybės susikoncentruoti, užmiršti visa kita norint gerai atlikti darbą ir:

- pasitikėjimu grindžiamų santykių su žmonėmis, su kuriais galima pasidalyti vilčių nepasiteisinimo atveju ($r = 0,248$);
- pagrindinio tikslo – karjera darbe ($r = -0,222$);
- laiko darniai gyventi neturėjimo ($r = -0,179$);
- apmaudo dėl apsiskaičiavimų, klaidų perkėlimo ant kitų ($r = -0,217$);
- laisvų valandų, skiriamų pamąstymams arba veiklai, kuri susijusi su darbu ($r = 0,207$).

Taip pat nustatyti vidutinio stiprumo ryšiai tarp laiko planavimo metodų taikymo ir laiko darniai stokos ($r = -0,223$); tarp pastangų kiekvienoje problemoje išvelgti galimybę tobulėti ir apmaudo dėl apsiskaičiavimų, klaidų, perkėlimo kitiems ($r = -0,173$); tarp laisvų valandų, skiriamų pamąstymams arba veiklai, kuri susijusi su darbu ir savo prioritetų pervertinimo, kad ne tokie svarbūs dalykai neištumtų svarbesnių ($r = 0,241$) (žr. 10 lentelę).

10 lentelė. Koreliacija tarp streso įveikos, valdymo įgūdžių ir asmenybės tipo

Kintamieji	Pearson koreliacija (<i>r</i>), chi kvadratas (<i>p</i>)	Taiko laiko planavimo metodus	Palaikomi pasitikėjimu grindžiami santykiai su žmonėmis, kuriais galima pasidalyti vilčių nepasiteisinimo atveju	Pervertina savo prioritetus, kad ne tokie svarbūs dalykai neišstumtų svarbesnių	Glaudžiai bendrauja su žmogumi, kuris padeda kaip konsultantas	Skatina kitus ne tik išskelti problemas, bet ir ieškoti jų sprendimo variantų	Stengiamasi kiekvienoje problemoje įžvelgti galimybę tobulėti
Vengiantieji rungtyniauti nepasitiki savo jėgomis	<i>r</i>	-,090	-,095	,149*	,033	-,045	-,035
	<i>p</i>	,157	,137	,020	,611	,480	,586
Norint gerai atlikti darbą, reikia susikonzentruoti, užmiršti visa kita	<i>r</i>	,159*	,248**	,087	,075	,125	,093
	<i>p</i>	,012	,000	,179	,242	,051	,145
Pagrindinis tikslas – karjera darbe	<i>r</i>	-,079	-,222**	,020	,043	-,028	-,089
	<i>p</i>	,219	,000	,751	,498	,664	,166
Neturima laiko darniai gyventi	<i>r</i>	-,223**	-,179**	,032	,027	-,059	,012
	<i>p</i>	,000	,005	,622	,681	,361	,848
Apmaudas dėl apskaičiavimų, klaidų perkeliamas kitiems	<i>r</i>	-,150*	-,217**	,000	,010	-,090	-,173**
	<i>p</i>	,019	,001	,994	,873	,162	,007
Neretai tenka užsiimti keliais darbais vienu metu	<i>r</i>	,057	,140*	,151*	,151*	,142*	,127*
	<i>p</i>	,376	,030	,019	,018	,027	,048
Laisvos valandos skiriamos pamąstymams arba veiklai, kuri susijusi su darbu	<i>r</i>	,145*	,207**	,241**	,089	,020	,023
	<i>p</i>	,023	,001	,000	,165	,754	,725
Neretai gniuždo gyvenimo neteisybė	<i>r</i>	,106	,043	,131*	,002	,070	,025
	<i>p</i>	,099	,504	,042	,975	,278	,696

p* < 0,05, *p* < 0,01

Silpni, statistiškai reikšmingi, orientuoti į problemą ryšiai atliekant koreliaciją nustatyti: tarp laiko planavimo metodų taikymo ir susikonzentravimo norint gerai atlikti darbą ($r = 0,159$); tarp apmaudo dėl apskaičiavimų, klaidų perkėlimo ant kitų ($r = -0,150$) ir laisvų valandų, skiriamų pamąstymams arba veiklai, kuri susijusi su darbu ($r = 0,145$);

Taip pat nustatyti silpni, statistiškai reikšmingi, į problemą orientuoti ryšiai tarp savo prioritetų persvars-tymo, kad ne tokie svarbūs dalykai neišstumtų svarbesnių, ir:

- vengiančiųjų rungtyniavimo nepasitikėjimo savo jėgomis ($r = 0,149$);
- neretai vykdomais keliais darbais vienu metu ($r = 0,151$);
- gniuždančios gyvenimo neteisybės ($r = 0,131$) (žr. 10 lentelę).

Atlikus koreliaciją tarp streso įveikos ir valdymo įgūdžių, orientuotų į emocijas, pastebėtas silpnas ryšys tarp: turėjimo daugiau nei turi kiti ir reguliaraus sportavimo dėl geros formos ($r = 0,137$); stengimosi bendrą pokalbį pakreipti ta tema, kuri būtų įdomi respondentui, ir reguliaraus sportavimo dėl geros formos ($r = 0,125$); kitų interesų, kurie padeda išlaikyti gyvenimo harmoniją, ir vengiančiųjų rungtyniavimo dėl nepasitikėjimo savo jėgomis ($r = -0,160$), noro gerai atlikti darbą, į kurį reikia susikonzentruoti, užmiršti visa kita ($r = 0,128$) (žr. 11 lentelę).

11 lentelė. Koreliacija tarp streso įveikos ir valdymo įgūdžių ir asmenybės tipo

Kintamieji	Pearson koreliacija (<i>r</i>), chi kvadratas (<i>p</i>)	Reguliariai sportuoja, kad visada būtų geros formos	Žino ir praktikuoja kai kuriuos relaksacijos (atsipalaidavimo) metodus	Be darbo turima ir kitų interesų, kurie padeda išlaikyti gyvenimo harmoniją
Pokalbį pakreipia sau įdomia tema	<i>r</i> <i>p</i>	,125* ,050	,068 ,288	-,066 ,302
Pokalbio metu suspaudžia ranką į kumštį, beldžią į stalą ir pan., siekdamas akcentuoti tai, kas pasakyta	<i>r</i> <i>p</i>	,043 ,507	-,045 ,483	-,328** ,000
Atrodo, kad padaro daugiau, nei kiti	<i>r</i> <i>p</i>	,062 ,338	,037 ,563	-,204** ,001
Svarbu turėti daugiau, nei turi kiti	<i>r</i> <i>p</i>	,137* ,033	,190** ,003	-,319** ,000
Vengiantieji rungtyniauti nepasitiki savo jėgomis	<i>r</i> <i>p</i>	-,002 ,981	-,090 ,160	-,160* ,012
Norint gerai atlikti darbą, reikia susikoncentruoti, užmiršti visa kita	<i>r</i> <i>p</i>	,009 ,883	-,058 ,362	,128* ,045
Pagrindinis tikslas – karjera darbe	<i>r</i> <i>p</i>	,037 ,569	-,031 ,634	-,181** ,004
Apmaudas dėl apsiskaičiavimų, klaidų perkeliamas ant kitų	<i>r</i> <i>p</i>	,065 ,309	,053 ,404	-,275** ,000
Bendraujant su žmogumi, galinčiu konkuruoti su manimi, kyla noras su juo parungtyniauti	<i>r</i> <i>p</i>	,066 ,306	,078 ,223	-,179** ,005

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

Toliau analizuojant koreliacijas tarp streso įveikos ir valdymo įgūdžių, orientuotų į emocijas, nustatytas vidutinio stiprumo ryšys tarp: turėjimo daugiau, nei turi kiti, ir kai kurių atsipalaidavimo metodų pažinimo, praktikavimo ($r = 0,190$), kitų interesų, kurie padeda darniai gyventi, turėjimo ($r = -0,319$). Tokie pat ryšiai nustatyti tarp kitų interesų, kurie padeda darniai gyventi, turėjimo ir:

- to, kad pokalbio metu suspaudžiamos rankos į kumštį, beldžiama į stalą ir pan., siekiant akcentuoti tai, kas pasakyta ($r = -0,328$);
- manymo, kad padaro daugiau, nei kiti ($r = -0,204$);
- pagrindinio tikslo – karjera darbe turėjimo ($r = -0,181$);
- apmaudo dėl apsiskaičiavimų, klaidų perkėlimo ant kitų ($r = -0,275$);
- respondento noro rungtyniauti su žmogumi, galinčiu su juo konkuruoti ($r = -0,179$) (žr. 11 lentelė).

Apibendrinant tyrimo rezultatų analizę galima teigti, kad Klaipėdos rajono ugdymo organizacijų darbuotojai patiria stresą. Būdingiausi ir statistiškai reikšmingi stresoriai buvo: „atsakomybė už darbuotojų likimą organizacijoje“, „visiškai nerealizuojami darbe asmeniniai įgūdžiai ir gebėjimai“, „įtemptas ir monotoniškas darbas“, „atsakomybė už kitų darbuotojų veiksmus“.

Klaipėdos rajono ugdymo organizacijų darbuotojams būdinga B tipo asmenybės grupė, t. y. atsipalaidavę, siekiantys darbinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kokybės, nepasižymintys ūmiu emocingumu, ramiau reaguojantys į stresą.

Streso įveikos ir valdymo dimensijoje pastebėta, kad respondentai taiko laiko planavimo metodus, stengiasi palaikyti pasitikėjimu grindžiamus santykius su žmonėmis, su kuriais galima pasidalyti nepasitenkinimo, vilčių nepasiteisinimo atveju, žino ir praktikuoja atsipalaidavimo metodus, stengiasi kiekvieną problemą suvokti kaip galimybę tobulėti, tobulėjama darbe kartu su kaupiamu darbo stažu įgyjant patirties.

Atlikta kintamųjų koreliacija atskleidė vidutinius ir silpnus ryšius tarp streso įveikos ir valdymo įgūdžių, orientuotų į problemas ir į emocijas.

Patiriamas stresas veikia darbuotojų ir organizacijos klimatą.

3. Streso įveikos veiksmų planas gerinant Klaipėdos rajono ugdymo organizacijų darbo klimatą

Remiantis gautais tyrimo duomenimis, galima teigti, kad Klaipėdos rajono ugdymo organizacijose darbuotojai patiria darbinį stresą. Atsižvelgiant į tyrimo rezultatus, rekomenduotinas streso įveikos ir gero darbo klimato kūrimo organizacijose veiksmų planas. Siekiant įgyvendinti streso įveikos veiksmų planą reikia taikyti tam tikrus vadybinius įgūdžius, pavyzdžiui, atitinkamai planuoti laiką, organizuoti komandinį darbą, užtikrinti grįžtamąjį ryšį, kurti organizacijos kultūrą ir pan. Veiksmų planą įgyvendinti organizacijose turėtų įstaigos vadovas ar jo deleguotas asmuo. 12 lentelėje pateiktas rekomenduojamas streso įveikos veiksmų planas.

12 lentelė. Streso įveikos veiksmų planas

Veiksmai		Atsakingas vykdytojas	Laukiami rezultatai
Darbuotojo vaidmens organizacijoje didinimas	Supažindinti su pareigomis, funkcijomis organizacijoje; priminti darbuotojui, ko iš jo tikimasi, koks jo indėlis įgyvendinant organizacijos tikslus	Vadovas	Darbuotojai aiškiai suvoks savo vaidmenį organizacijoje, jaus didesnę organizacijos rūpinimąsi darbuotojais, matys savo veiklos prasmę, jaus organizacijos pasitikėjimą
Organizacijos kultūros kūrimas	Skatinti palaikyti organizacijos vertybes, kultūrą; įsitraukti į bendrą veiklą, problemų sprendimą	Vadovas	Organizuojamas komandinis darbas, suteikiama galimybė prisiimti didesnę atsakomybę, skatinamas iniciatyvumas, noriai imamasi įgyvendinti pačių priimtus sprendimus
Darbo aplinka	Supažindinti su darbo ergonomika; planuoti laiką; streso įveikimo pratimai	Vadovas, darbuotojai	Mažinamas nereikalingų darbų, veiksmų ar veiklų skaičius, dėl ko galima racionaliau išnaudoti laiką sudėtingesnėms ar įdomesnėms užduotims
Laiko planavimas	Skelbti savaitės, mėnesio, metų darbų, įgyvendinamų projektų grafikus; skatinti darbuotojus kelti asmeninius tikslus, siekiant bendrų organizacijos tikslų	Darbuotojai	Racionalus darbų paskirstymas ir atlikimas. Atliktų darbų eigos stebėjimas ir kontrolė, prireikus galima suteikti jėgas ar suteikti pagalbą
Santykiai	Organizuoti diskusijas, kultūrinius seminarus, popietes, susitikimus su trumpais įgyvendintų projektų pristatymais, ataskaitomis; skatinti bendrauti	Vadovas, darbuotojai	Darbuotojai, informuoti apie organizacijoje atliekamą veiklą, gali matyti savo indelį bendrame kontekste. Nuolatinis darbuotojų bendravimas, nuoširdžių santykių puoselėjimas
Komandinis darbas	Atlikti konfliktinių situacijų analizę, ieškoti sprendimo būdų; išaiškinti, ką privalo daryti kiekvienas komandos narys; susirinkimuose bendrauti, laisvai reikšti nuomonę; pasiskirstyti darbais, numatyti jų atlikimo terminus	Vadovas, darbuotojai	Bendro tikslo siekimas ir bendras darbas. Darbuotojų savarankiškumas, teigiamas vadovo vertinimas. Komandos narių pagalba vadovui ir kitiems kolegoms, atsakingas užduočių vykdymas, iniciatyvumas
Grįžtamas ryšys	Vadovo pokalbis su kiekvienu darbuotoju kiekvieną mėnesį; darbuotojų nuomonių ir alternatyvių priimamų sprendimų siūlymų analizė; padėka už gerus veiklos rezultatus	Vadovas	Darbo produktyvumas, problemų prognozavimas ar likvidavimas. Darbuotojai jausis organizacijos dalimi, vertinami, gerbiami

Darbuotojo vaidmens organizacijoje didinimas. Kiekvieną darbuotoją supažindinti (arba tik priminti) su jo pareigomis, funkcijomis organizacijoje. Priminti, ko vadovas iš darbuotojų tikisi ir kiek kiekvienas dirbantis asmuo prisideda prie organizacijos tikslų įgyvendinimo. Laukiamas rezultatas – atsakingas darbuotojo požiūris į savo vaidmenį organizacijoje lems palankų ugdymo organizacijos vidinį klimatą. Tai galimybė organizacijai ugdyti būsimuosius vadovus, lojalius darbuotojus.

Organizacijos kultūros kūrimas. Organizacijos kultūra – tai vertybės, įsitikinimai, procedūros, taisyklės, ceremonijos, darbuotojų mąstymo keitimo norima linkme priemonė, padedanti siekti bendro tikslo (Lazarus, 1993). Ugdymo organizacijose derėtų sutelkti dėmesį ties organizacinės kultūros kūrimu: skatinti darbuotojus palaikyti organizacijos unikalumą, įsitraukti į bendrą veiklą, organizacijos problemų sprendimą ir kt. Laukiamas rezultatas – dalyvaujant kuriant organizacijos kultūrą, ją puoselėjant, ugdymo organizacijos darbuotojai jausis esą jos dalimi; taip pat skatinamas lojalumas, atsidavimas, malonus ir kultūringas tarpusavio bendravimas.

Darbo aplinka. Supažindinti ugdymo organizacijų darbuotojus su darbo ergonomika, sudaryti tinkamas darbo sąlygas. Skatinti kolegas ant stalo laikyti tik tuos daiktus, kurių reikia dirbant. Netvarkingas rašomasis stalas (neištaisyti mokinių sąsiuviniai, testai ir pan.) nuolat primena dėl laiko stokos neatliktus darbus. Galima teigti, kad tai yra veiksnys, keliantis stresą. Laukiamas darbo aplinkos sutvarkymo rezultatas – streso prevencija.

Laiko planavimas. Rekomenduojama ugdymo darbuotojams susidėlioti dienos, savaitės, mėnesio, metų prioritetus nuo „neatidėliotųjų“ iki „galinčių palaukti“. Parengti dienos, savaitės darbų planą ir sistemingai jo laikytis. Laukiamas rezultatas – įtampos darbe nebuvimas.

Santykiai. Puoselėti gerus ugdymo organizacijos vadovo ir darbuotojų santykius, skatinti nuolatinę socialinę paramą. Skatinti ne tik tarpasmeninį komunikavimą, bet ir dalijimąsi informacija naudojantis šiuolaikinėmis technologinėmis priemonėmis: internetu, telekonferencijomis, socialiniais tinklais ir t. t. Laukiamas rezultatas – nuolatinis darbuotojų komunikavimas, skatinimas, šiltų santykių palaikymas.

Komandinis darbas. Organizacijos darbų paskirstymas kiekvienam darbuotojui. Komandinio darbo veikloje nustatomos konfliktinės situacijos, ieškoma sprendimo būdų, išklausomi visi nariai (Šimanskienė, Seilius, 2009). Laukiamas rezultatas ugdymo organizacijose – darbuotojų savarankiškumas, lemiantis aukštą darbo reikalavimų laikymąsi, įtampos darbe nebuvimas ir motyvacijos didinimas.

Grįžtamasis ryšys. Užtikrinant grįžtamąjį ryšį turi dalyvauti pats ugdymo įstaigos vadovas. Vadovas nuolat turi teikti objektyvų ir konkretų grįžtamąjį ryšį savo darbuotojams. Pravartu periodiškai organizuoti asmeninį kiekvieno darbuotojo pokalbį su vadovu, kuris truktų apie 0,5–1 val. Pokalbio metu galima bendrauti ne tik darbo klausimais, bet pasidomėti ir asmeniniu darbuotojo gyvenimu, gali būti, kad jo išgyvenimai prisideda prie darbe kylančio streso. Aptariamą kiekvieno darbuotojo veiklos tikslai, karjeros siekiai, organizacijos pagalba planuojant karjerą, skatinama didesnė darbuotojo atsakomybė už savo veiklos rezultatus, jis labiau įtraukiamas į organizacijos veiklą. Taip pat vadovas gali skelbti ataskaitas apie visos organizacijos pasiekimus, ateities planus ir t. t. Laukiamas rezultatas – geresni darbo rezultatai, problemų prognozavimas ar likvidavimas, darbuotojų vertinimas, pagarba jiems.

Taikant pateiktą arba kiekvienoje organizacijoje individualiai sudarytą (atsižvelgiant į organizacijos specifiką ir subtilybes) streso įveikos veiksmų planą, organizacijos darbuotojai žinos savo atliekamas pareigas ir funkcijas organizacijoje, suvoks, ko iš jų tikisi organizacijos vadovas; prisidės prie bendros organizacinės kultūros kūrimo, įsitrauks į komandinį darbą, sieks glaudesnio bendradarbiavimo, santykių puoselėjimo; susiplanus laiką darbai bus atlikti laiku, nebus įtampos; grįžtamasis ryšys leis vadovui geriau pažinti darbuotojus, esamą darbo klimatą.

Išvados

Išanalizavus patiriamą streso priežastis pastebėta, kad Klaipėdos rajono ugdymo organizacijos darbuotojams ypač būdingas stresorius: „atsakomybė už darbuotojų likimą organizacijoje“ (30,6 proc.); kaip būdin-

gas įvardytas stresorius „visiškai nerealizuojami darbe asmeniniai įgūdžiai ir gebėjimai“ (28,9 proc.); ypač svarbus stresorius „įtemptas ir monotoniškas darbas“ (25,6 proc.); stresorius „būtinybė slopinti savo tikrąsias emocijas, neparodyti tikrų jausmų“ būdingas 25,3 proc. tyrimo dalyvių; kaip būdingą stresorių „atsakomybė už kitų darbuotojų veiksmus“ nurodė 23,2 proc. tiriamųjų asmenų; 33,6 proc. respondentų nurodė, kad stresorius „pernelyg daug darbų vienu metu“ jiems visai nebūdingas.

Apibendrinant asmenybės įvertinimo tipo dimensiją, galima teigti, kad Klaipėdos rajono ugdymo organizacijų darbuotojams būdinga B tipo asmenybė, t. y. asmenys, ramiau reaguojantys į stresą.

Nustatyta, kad asmenys, dirbantys Klaipėdos rajono ugdymo organizacijose, kurios turi daugiau nei 50 darbuotojų, taiko laiko planavimo metodus dažniau nei asmenys, dirbantys iki 50 darbuotojų turinčiose Klaipėdos rajono ugdymo organizacijose; nustatytas statistinis reikšmingumas taikant laiko planavimo metodus pagal organizacijoje dirbančių darbuotojų skaičių ($p < 0,05$). Respondentai taip pat linkę palaikyti nuoširdžius, pasitikėjimu grindžiamus santykius su žmonėmis, su kuriais gali pasidalyti mintimis ir išgyvenimais nepasitenkinimo, vilčių nepasiteisinimo atvejais ($p < 0,05$). Tarp jaunesnių nei 31 m. ir 41–50 m. amžiaus grupėse nustatytas kai kurių atsipalaidavimo metodų praktikavimo statistinis reikšmingumas ($p < 0,05$).

Atlikus kintamųjų koreliaciją nustatyti statistiškai reikšmingi ryšiai tarp streso įveikos ir valdymo įgūdžių, orientuotų į problemas ir emocijas. Ryšys, orientuotas į problemas, nustatytas tarp: laiko planavimo metodų taikymo ir pokalbio metu suspaudžiamos rankos į kumštį, beldimo į stalą ir pan., siekiant akcentuoti tai, kas pasakyta ($r = -0,194$); pasitikėjimu grindžiamų santykių su žmonėmis puoselėjimo ir pagrindinio tikslo – karjera darbe – siekimo ($r = -0,222$); savo prioritetų pervertinimo ir gailėjimosi, kad nepasisekė sustvardyti ($r = 0,160$); glaudaus bendravimo su žmogumi, kuris padeda kaip konsultantas, ir kelių darbų vienu metu atlikimo ($r = 0,151$); kitų skatinimo ne tik kelti problemas, bet ir ieškoti jų sprendimo variantų, ir vieno iš gyvenimo aspektų dominavimo ($r = 0,168$); tarp stengimosi kiekvieną problemą suvokti kaip galimybę tobulėti ir apmaudo dėl apsiskaiciavimo, klaidų perkėlimo kitiems ($r = -0,173$).

Nagrinėjant koreliacijas tarp streso įveikos ir valdymo įgūdžių, pastebėtas ryšys tarp: reguliaraus sportavimo ir stengimosi bendrą pokalbį pakreipti įdomesne tema ($r = 0,125$); kai kurių atsipalaidavimo metodų žinojimo ir praktikavimo ir noro turėti daugiau, nei turi kiti ($r = 0,190$); kitų interesų turėjimo, kurie padeda išlaikyti gyvenimo harmoniją, ir pagrindinio tikslo – karjera darbe – siekimo ($r = -0,181$).

Rekomenduojamas streso įveikos veiksmų planas, siekiant taikyti streso prevenciją darbe, taip didinant darbuotojų psichologinį atsparumą stresui, gerinant atliekamo darbo kokybę: lengviau, greičiau suvokiama informacija, padidėja dėmesio koncentracija, lavinami gebėjimai, kyla naujų idėjų, aiškėja galimybių perspektyva, sustiprėja vidinis kontrolės jausmas ir pasitikėjimas savimi. Visa tai prisideda prie bendrų organizacijos rezultatų, gero tarpusavio bendravimo ir darbo klimato kūrimo.

Literatūra

- Andriuškiėnė, J., Reigas, V., Jurgutis, A., Janušonis, V. (2007). Psichosocialiniai stresoriai, veikiantys daugiaprofilinės gydymo įstaigos chirurginio profilio skyriaus darbuotojus: bandomojo tyrimo rezultatai. *Sveikatos mokslai*, Nr. 4(51), p. 1030–1034.
- Bubelienė, D. (2010). *Mokytojų profesinis stresas ir jo redukavimo prielaidos švietimo vadybos bei edukacinės priemonėmis*. Daktaro disertacija. Šiauliai.
- Bulotaitė, L., Lepeškiėnė, V. (2006). Mokytojų stresas ir jo įveikos strategijos. *Pedagogika*, Nr. 24, p. 48–52.
- Calnan, M., Wainwright, D., Forsythe, M. (2000). Mental Health Stress in the Workplace: The Case of General Practice in the UK. *Social Science & Medicine*, Vol. 52: 499–507.
- Collins, S., Beth, P. J. (2000). Stress: the perceptions of social work lecturers in Britain. *British Journal of social work*, Vol. 4(30), p. 769–794.
- Donders, N. C., Van der Guilden, J. (2003). Work stress and health effects among university personnel. *International Archives of Occupational & Environmental Health*, Vol. 76, p. 605–613.
- Jacobsson, C., Pousette, A., Thylefors, I. (2001). Managing Stress and Feeling of Mastery among Swedish Comprehensive School Teachers. *Scandinavian Journal of Educational Research*, Vol. 45(1), p. 38–53.
- Jankausienė, D. (2011). Sveikatos politikos vertybės ir iššūkiai artimiausiam dešimtmetyje. *Sveikatos politika ir valdymas*, Nr. 1(13), p. 7–26.

- Jarvis, M. (2002). Teacherstress: A critical review of recent findings and suggestions for future research directions. *Stress News*, Vol. 14(1), p. 12–16.
- Kageyama, T., Matsuzaki, I. (2001). Mental health of scientific researchers and characteristics of job stress among scientific researchers working at a research park in Japan. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, Vol. 74(3), p. 199–205.
- Kardelis, K. (2007). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Šiauliai: Liucijus.
- Kinman, G. (2001). Pressure Points: A review of research on stressors and strains in UK academics. *Educational Psychology*, Vol. 21, p. 21.
- Kuodytė-Kazielienė, R., Užaitienė, R., Kalinauskienė, R. (2007). Streso, depresiškumo, nerimo paplitimo tarp sveikatos priežiūros ir švietimo darbuotojų Panevėžio mieste. *Medicinos teorija ir praktika*, Nr. 13(4), p. 479–484.
- Lazarus, R. S. (1993). Coping theory and research: past, present and future. *Psychosomatic Medicine*, Vol. 55, p. 234–247.
- Luobikienė, I. (2008). *Sociologinių tyrimų metodika*. Kaunas: Technologija.
- Myers, D. G. (2009). *Psichologija*. Kaunas: Poligrafija ir informacija.
- Pajarskienė, B., Šiničkienė, I., Žagminas, K. (2005). Vilniaus universiteto dėstytojų psichosocialiniai darbo stresoriai. *Visuomenės sveikata*, Nr. 3(30), p. 22–27.
- Pajarskienė, B., Stanisloviene, J., Jankauskas, R. (2006). Protinį ir fizinį darbą dirbančiųjų Vilniaus gyventojų intensyvūs psichosocialiniai darbo veiksniai. *Visuomenės sveikata*, Nr. 4(35), p. 23–28.
- Raškevičienė, R., Marozienė, S. (2005). Darbo sąlygų įvertinimas ir jų poveikis sveikatai Kauno miesto gydymo įstaigų klinikinėse ir biocheminėse laboratorijose. *Medicina*, Nr. 41(6), p. 512–521.
- Rutter, H., Herzberg, J. (2002). Stress in doctors and dentists who teach. *Medical Education*, Vol. 36(6), p. 543–550.
- Šimanskienė, L., Seilius, A. (2009). *Komandos: samprata, kūrimas, vadovavimas*. Monografija. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
- Šinkariova, L., Endriulaitienė, A. (2006). Vyrų ir moterų psichosocialinių darbo charakteristikų ir sveikatos rodiklių palyginimas. *Visuomenės sveikata*, Nr. 4 (35), p. 16–22.
- Stanisloviene, J., Pajarskienė, B., Jankauskas, R., Miliajavienė, J. (2006). Vilniaus miesto dirbančiųjų depresinių būsenų paplitimas. *Medicinos teorija ir praktika*, Nr. 2 (12), p. 80–86.
- Tidikis, R. (2003). *Socialinių mokslų tyrimo metodologija*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas.
- Tytherleigh, M. Y., Webba, C., Cooperb, C. L. (2005). Occupational stress in UK higher education institutions: a comparative study of all staff categories. *Higher Education Research & Development*, Vol. 24(1), p. 41–61.
- Valackienė, A. (2009). *Krizių valdymas ir sprendinių priėmimas*. Kaunas: Technologija.
- Whetten, D., Cameron, K. S. (2006). *Developing Managing Skills*. 7th e. Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Wood, Teri-McCarthy, Ch. (2002). *Understanding & Preventing Teacher Burnout*. Prieiga internete: <http://www.vtaide.com/png/ERIC/Teacher-Burnout.htm>

ACTION PLAN FOR COPING WITH STRESS TO IMPROVE THE WORK CLIMATE IN KLAIPEDA DISTRICT EDUCATIONAL ORGANIZATIONS

ERIKA ŽUPERKIENĖ, AURIMAS ŽUPERKA, IRMA BABIČAITĖ

Summary

Each responsible personality who seeks productive outcomes in the professional activity tends to experience stress. Stress is an inseparable element of the contemporary professional activity. The analysis of the causes of the experienced stress and an appropriate choice of the stress management techniques enable one to cope with stress and to prevent its negative manifestations in an organization. The aim of the research: after the investigation of the distribution of stress as a psycho-social factor and the ways of coping with it in Klaipėda district educational organizations, to make an action plan for coping with stress with the aim of improving the work climate in organizations.

The material and methods. For the research, educational organizations in Klaipėda district were chosen (in accordance with the data of Klaipėda District Municipality of 2011, there were 19 organizations

with the staff of 599 at the time). The survey was conducted in September 2011 in collaboration with school public health care specialists from Klaipėda District Public Health Office. 286 questionnaires were handed out, and 246 ones were returned and found appropriate for the investigation. 31 questionnaires did not meet the criterion of representativeness, and 9 people refused to participate. For the statistical processing of the obtained data, the methods of descriptive, comparative, and correlation analysis were applied. The statistical processing of the data was carried out by the SPSS 17.0 software.

The outcomes. The stressors characteristic of the staff of Klaipėda district educational organizations were established: *responsibility for the future of the staff in the organization; personal skills and abilities completely fail to be realised in the organization; the work is monotonous and full of tension; the necessity to suppress one's genuine emotions and not to show one's true feelings; and responsibility for the actions of other staff members*. Statistically significant correlations were established between the coping with stress and the skills of management oriented towards problems and emotions. Conclusions. The staff of Klaipėda district educational organizations tended to belong to Type B personality, i.e. people whose response to stress was rather calm, however, they experienced work-related stress. To reduce the stress or to cope with it, an action plan was recommended. The responsibility for the said plan implementation was to be taken by the head of the institution.

KEYWORDS: *stress, stress at work, organization, management*.

JEL CODE: L290, I190