MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
VIEŠOJO VALDYMO FAKULTETAS
LYDERYSTĖS IR STRATEGINIO VALDYMO INSTITUTAS

RŪTA LIUTKAUSKĖ

LIETUVOS ĮMONIŲ DARBUOTOJŲ PATIRIAMAS STRESAS: JO PRIEŽASTYS IR RAIŠKA

Magistro baigiamasis darbas

Vadovas
dr. Birutė Aleksandravičiūtė

VILNIUS
2019

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
VIEŠOJO VALDYMO FAKULTETAS
LYDERYSTĖS IR STRATEGINIO VALDYMO INSTITUTAS

RŪTA LIUTKAUSKĖ

LIETUVOS ĮMONIŲ DARBUOTOJŲ PATIRIAMAS STRESAS: JO PRIEŽASTYS IR RAIŠKA

Lyderystės ir pokyčių vadybos magistro baigiamasis darbas

Studijų programa *6211LX067*

Vadovas

_____dr. Birutė Aleksandravičiūtė

2019

Recenzentas

_____

2019

Atliko

_____ stud. Rūta Liutkauskė

2019

VILNIUS
2019

TURINYS

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS....4

LENTELIŲ SĄRAŠAS....5

ĮVADAS....6

1. DARBUOTOJŲ PATIRIAMAS STRESAS, JO RŪŠYS, VEIKSNIAI, TEORINIAI MODELIAI IR ĮVEIKOS BŪDAI....8

1.1. Streso sąvoka, darbinio streso sąvoka bei jų reikšmės....8

1.2. Streso rūšys....11

1.3. Stresą keliantys veiksniai....13

1.4. Žmogaus organizmo reakcija į stresą ir jo poveikis darbo vietoje....18

1.5. Darbinio streso teoriniai modeliai....22

1.6. Streso įveikimas....29

2. LIETUVOS ĮMONIŲ DARBUOTOJŲ PATIRIAMO STRESO IR JO RAIŠKOS TYRIMO METODIKA....33

3. REZULTATŲ ANALIZĖ....36

3.1. Respondentų charakteristika....36

3.2. Lietuvos įmonių darbuotojų patiriamo streso veiksniai: SDV klausimyno analizės rezultatai....38

3.3. Lietuvos įmonių darbuotojų patiriamo darbinio streso raiškos ypatumų analizės rezultatai....49

3.4. Tyrimo aptarimas....57

IŠVADOS....61

REKOMENDACIJOS....64

BIBLIOGRAFIJOS ŠALTINIŲ SĄRAŠAS....65

SANTRAUKA....69

SUMMARY....70

PRIEDAI....71

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 pav. Streso pirminio ir antrinio vertinimo procesas.....10
2 pav. Yerkes‘o-Dodson‘o dėsnis.....12
3 pav. Stresorių klasifikacija.....14
4 pav. Bendrojo adaptacijos sindromo kreivė.....19
5 pav. R. Karaseko „Darbo reikalavimų – kontrolės modelis“.....22
6 pav. „Darbo reikalavimų – kontrolės – paramos“ modelis“.....23
7 pav. „Reikalavimų, išteklių ir individualaus poveikio“ modelis.....27
8 pav. Orientuotas į problemą ir orientuotas į emocijas streso įveikimo procesas.....31
9 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal darbą Lietuvoje.....36
10 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal darbo sritį.....37
11 pav. Respondentų charakteristikos atsižvelgiant į psichosocialinius darbo veiksnius.....44
12 pav. Respondentų charakteristikos atsižvelgiant į streso raiškos pobūdį.....50

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė. J.Stranks‘o išskirti darbiniai stresoriai.....16
2 lentelė. Darbo autoriaus suklasifikuoti darbiniai stresoriai.....18
3 lentelė. R. Lazaruso ir S. Folkmano streso įveikimo būdai.....30
4 lentelė. Ch. S. Carveri‘o ir kt. streso įveikimo būdai.....30
5 lentelė. Koreliacijos koeficiento reikšmių skalė.....34
6 lentelė. Klausimyno teiginių vidinis suderinamumas.....34
7 lentelė. Demografinė charakteristika.....37
8 lentelė. Darbo reikalavimų veiksnio teiginių vertinimo rezultatai.....38
9 lentelė. Darbo kontrolės veiksnio teiginių vertinimo rezultatai.....39
10 lentelė. Darbo vaidmens veiksnio teiginių vertinimo rezultatai.....40
11 lentelė. Santykių veiksnio teiginių vertinimo rezultatai.....41
12 lentelė. Pokyčių veiksnio teiginių vertinimo rezultatai..... 41
13 lentelė. Vadovo paramos veiksnio teiginių vertinimo rezultatai.....42
14 lentelė. Kolegų paramos veiksnio teiginių vertinimo rezultatai.....43
15 lentelė. Psichosocialinių darbo veiksnių tarpusavio sąsajos.....45
16 lentelė. Psichosocialinių darbo veiksnių sąsajos su amžiumi, išsilavinimu, pareigomis ir stažu.....46
17 lentelė. Psichosocialinių darbo aplinkos veiksnių vertinimas pagal lytį.....47
18 lentelė. Psichosocialinių darbo aplinkos veiksnių vertinimas pagal įmonės tipą.....48
19 lentelė. Darbinio streso raiškos vertinimo rezultatai.....49
20 lentelė. Darbinio streso raiškos teiginių tarpusavio sąsajos.....51
21 lentelė. Darbinio streso raiškos teiginių sąsajos su amžiumi, išsilavinimu, pareigomis ir stažu.....52
22 lentelė. Darbinio streso raiškos teiginių vertinimas pagal lytį.....53
23 lentelė. Darbinio streso raiškos teiginių vertinimas pagal įmonės tipą.....55
24 lentelė. Darbinio streso raiškos teiginių sąsajos su psichosocialiniais darbo aplinkos veiksniais.....56

ĮVADAS

Temos aktualumas. Psichologinę bei fiziologinę įtampą darbe patiria didelė dalis žmonių – tai priklauso nuo darbo tipo, intensyvumo ir darbuotojo asmeninių savybių. Streso darbinėje aplinkoje atsiradimui įtaką daro blogas darbo planavimas, valdymas ir organizavimas, prastos socialinės darbo sąlygos ir kiti veiksniai (Psichosocialinė rizika ir stresas darbe 2019). 25% darbuotojų Europoje teigia, kad darbe nuolat patiria stresą. Toks pat skaičius darbuotojų tvirtina, kad darbas neigiamai veikia jų sveikatą. 80% vadovų Europoje išreiškė susirūpinimą dėl streso darbe, o penktadalis iš jų mano, kad smurtas ir priekabiavimas darbe yra didelė problema (Psichosocialinė rizika Europoje. Paplitimas ir prevencijos strategijos 2014). Patirdami stresą darbuotojai tampa išsiblaškę, mažiau motyvuoti (Tripathy 2018, 623), gali prasidėti depresija ir nerimas (Reichenberg ir MacCabe 2007, 1073), ilgą laiką stresą patiriantiems darbuotojams gali atsirasti ne tik psichologinių problemų, bet ir fizinės sveikatos sutrikimų, tokių kaip širdies ir kraujagyslių ligos (Psichosocialinė rizika ir stresas darbe 2019). Dėl neproduktyvaus darbo bei nuolat sergančių darbuotojų, finansines pasekmes jaučia ir organizacijos: atsiranda tokie neigiami veiksniai kaip organizacijų prasti bendri veiklos rezultatai, didesnis pravaikštų skaičius, prezenteizmas, padaugėja nelaimingų atsitikimų. Taip pat yra paskaičiuota, kad įmonės ir visuomenė dėl to patiria didelių finansinių išlaidų (Psichosocialinė rizika ir stresas darbe 2019). Vis daugiau organizacijų stengiasi kurti savo darbuotojams teigiamą ir draugiškesnę darbo aplinką, o Lietuvos Higienos institutas yra paruošęs klausimyną organizacijoms įvertinti darbuotojų patiriamą stresą, o taip pat yra nustatęs streso darbe valdymo standartus (Streso darbe valdymo standartai). Tai tik įrodo šio klausimo svarbą ir aktualumą Lietuvoje. Dėl visų išvardintų priežasčių patiriamas stresas darbe moksliniame kontekste yra plačiai nagrinėjamas, bandoma atrasti jo priežastis ir pasekmes bei rasti būdų kaip jį sumažinti ar įveikti.

Temos ištirtumas. Stresu bei streso raiška mokslininkai domisi nuo praeito amžiaus ir tai yra aktualu visame pasaulyje. Pirmasis tyrėjas, pradėjęs tyrinėti stresą ir jo įtaką individui bei apibrėžęs streso sąvoką, buvo H. Seljė (1931). Toliau mokslininkai stresą nagrinėjo kaip organizmo atsaką į stimulą: K. Bonner (1967); F. Landy ir D. Trumblo (1976); J. McGrath (1976), S. Kasl (1987) (cit. Baqutayan 2015, 480). Tuo pačiu metu atsirado įvairūs streso teorijų modeliai, kurie orientavosi į skirtingus streso darbe aspektus: K. Lewin (1951) „Aplinkos atitikimo modelis“ (cit. Mark ir Smith 2018, 18); „Mičigano modelis“ J. French ir S. Kahn (1962) (cit. Mark and Smith 2008, 6); „Darbo reikalavimų – kontrolės modelis“ R. Karasek (1979) (cit. De Brunt ir Taylor 2006, 66), kuris vėliau buvo papildytas ir pavadintas „Darbo reikalavimų – kontrolės – paramos modeliu“ J. Johnson ir E. Hall (1988) (cit. Kim ir Stoner 2008, 9); „Darbo charakteristikų modelis“ J. Hackman ir G. Oldham (1980) (cit. Alini Mat Ali ir kt. 2014, 48); „Transakcinis streso modelis“ (Lazarus ir Folkman 1984, 152), kuris buvo ir

vis dar yra vienas daugiausiai įtakos kitų mokslininkų tyrimams dariantis modelis; „Vitaminų modelis“ P. Warr (1987) (cit. Mark and Smith 2008, 5); „Streso transakcinės teorijos“ (Cox ir Griffiths 2010, 45); „Pastangų-atlygio disbalanso modelis“ (Siegrist ir kt. 2004); „Reikalavimų, išteklių ir individualaus poveikio modelis“ (Mark 2013, 111). Tęsiant tyrimus toliau, atsirado naujas požiūris pabrėžiantis individualių skirtumų svarbumą streso tyrimuose: T. Cox ir A. Griffiths (Cox ir Griffiths 2010); G. Mark (Mark 2013). Toliau darbinį stresą tyrinėjo ir mokslininkų pradėtus darbus tęsė J. Stranks (Stranks 2005); M. Maelchior, A. Caspi, B. Milne ir A. Danese (Maelchior, Caspi, Milne ir Danese 2007, 1119-1129); D. Myers (Myers 2008); N. Buys, L. Matthews ir C. Randall (Buys, Matthews ir Randall 2010, 25-31); T. Devonport (2011); R. Lewis (Lewis 2014, 34-44); M. Romani ir K. Ashkar (Romani ir Ashkar 2014); R. Sharma ir C. Cooper (Sharma ir Cooper 2017); D. U. Irak ir J. Mantler (Irak ir Mantler 2018, 829-845); B. L. Seaward (Seaward 2018). Lietuvoje darbinis stresas pradėtas tyrinėti gerokai vėliau, nei pasaulyje, o reikšmingus tyrimus atliko šie mokslininkai: M. Autukaitė ir G. Valickas (Autukaitė ir Valickas 2004, 31-46); L. Sapranavičiūtė, A. Perminas ir E. Kavaliauskaitė (Sapranavičiūtė, Perminas ir Kavaliauskaitė 2011, 9–28); V. Kuodytė ir B. Pajarskienė (Kuodytė ir Pajarskienė 2017, 66-73).

Tyrimo objektas. Lietuvos įmonėse dirbantys darbuotojai.

Problema. Kokie veiksniai lemia stresines situacijas Lietuvos įmonių darbuotojams? Kaip stresas pasireiškia tarp darbuotojų? Ar patys darbuotojai jaučia jo pasekmes?

Tikslas. Ištirti Lietuvos įmonių darbuotojų patiriamo darbinio streso priežastis ir jų raišką.

Darbo uždaviniai.

1. Išanalizuoti mokslinę literatūrą, atskleidžiant darbinio streso sampratą, veiksnius, raišką bei streso įveikimo ypatumus.
2. Išanalizuoti darbinio streso tyrimams taikomus teorinius modelius.
3. Išskirti Lietuvos įmonių darbuotojų darbinį stresą lemiančius veiksnius.
4. Išskirti Lietuvos įmonių darbuotojų patiriamo darbinio streso raiškos ypatumus.

Tyrimo metodai. Rašant darbo teorinę dalį, darbinio streso teoriniams ypatumams atskleisti, buvo taikoma mokslinės literatūros šaltinių analizė, sintezė, lyginimas ir apibendrinimas. Atliekant empirinį tyrimą buvo atlikta anketinė kiekybinė apklausa. Tyrimo duomenys buvo apdoroti ir analizuoti SPSS 1.7 bei Microsoft Excel programomis.

Darbo struktūra. Magistro darbą sudaro: įvadas, 3 skyriai, 10 poskyrių, išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas (60 šaltinių), santrauka lietuvių bei anglų kalbomis. Darbe pateiktos 24 lentelės, 12 paveikslų, 2 priedai. Darbo apimtis (be priedų) – 70 psl.

1. DARBUOTOJŲ PATIRIAMAS STRESAS, JO RŪŠYS, VEIKSNIAI, TEORINIAI MODELIAI IR ĮVEIKOS BŪDAI

1.1. Streso sąvoka, darbinio streso sąvoka bei jų reikšmės

Šiandien sąvoka “stresas” yra plačiai vartojama buitinėje kalboje, moksliniuose darbuose bei organizacijose. Kiekvieną dieną galima išvysti pasirodančių naujų pranešimų, straipsnių ne tik moksliniame kontekste, bet ir medijoje, populiariuosiuose žurnaluose ir t.t. Personalo specialistai taip pat gilina savo žinias apie darbinį stresą ir darbovietėse stengiasi kurti draugiškesnę aplinką darbuotojams. Ši sąvoka dabar yra taip plačiai vartojama, kad kasdien ją girdėdami nesusimąstome apie jos reikšmes.

Pagal Psichologijos žodyną (Augis 1993, 295) stresas yra apibūdinamas kaip žmogaus būsena, kylanti dėl įvairių ekstremalių poveikių, t. y. stresorių. Tarptautinių žodžių žodynas stresą apibūdina kaip „netikėtų, dažniausiai neigiamų aplinkybių sukeltą organizmo funkcijų ir žmogaus veiklos sutrikimą“ (Vaitkevičiūtė 2007). S. Palmeris ir C. Cooperis sako, kad stresas atsiranda tada, kai spaudimas viršija žmogaus suvokiamą galėjimą su juo susidoroti (Palmer ir Cooper 2013, 7). Kaip jau minėta anksčiau, medicininio ir psichologinio termino „stresas" autorius yra gydytojas, mokslininkas Hansas Seljė. Tai, ką mes šiandien apibrėžiame stresu arba atsparumu stresui, seniau buvo vadinama frustracija ir frustracijos tolerancija. O stresinė būsena buvo įvardijama kaip nerimas, universalus žmogiakas motyvas, verčiantis atlikti tam tikrus veiksmus (cit. Jusienė ir Laurinavičius 2007, 280). Terminas „stresas“ iš pradžių buvo vartojamas tik fiziologijoje, vėliau pradėtas vartoti ir psichologijoje. Mokslininkas atliko daug eksperimentų su gyvūnais, tyrinėdamas stresą ir jo poveikį organizmui. H. Seljė teigė, kad stresas - bendrasis adaptacinis sindromas, nespecifinė organizmo reakcija į kiekvieną nepalankų poveikį (cit. Jusienė ir Laurinavičius 2007, 281). Kadangi streso sąvoka pradėta tyrinėti vis plačiau, natūralu, kad atsirado skirtingi suvokimai ir apibrėžimai, kas yra stresas.

B. McEwenas abstrakčiai apibrėžė stresą kaip tikrą arba interpretuojamą grėsmę psichologinei individo būsenai ir/arba elgesiui (McEwn 2000, 172) V. Legkauskas apibūdina R. Lazaruso, ir S. Folkmano streso aiškinimą kaip ,,ypatingą asmens ir aplinkos santykį, kuris asmens yra įvertintas kaip apsunkinantis arba viršijantis jo turimus išteklius ir keliantis grėsmę jo gerovei” (cit. Legkauskas 2001, 161). R. Jusienė ir A. Laurinavičius stresą apibūdina kaip didesnius nei įprasta keliamus reikalavimus asmeniui ir dėl to kylančią grėsmę jo gerovei bei mėginimą įveikti tą grėsmę (Jusienė ir Laurinavičius 2007, 282). J. Millsas apibrėžia, kad stresas yra pusiausvyros tarp savęs ir situacijos kuriame atsiduriame, sutrikimo pasireiškimas. Jis pasireiškia pasikeitusiomis organizmo funkcijomis, atsiradus dideliems reikalavimams ar dideliam darbo krūviui, psichologinei įtampai, konfliktams ir t.t. (Mills

1998). A. Vidžiūnaitės pateiktas streso apibrėžimas yra toks: „Stresas – tai fiziologinių, psichologinių ir elgesio apsauginių reakcijų visuma, kurias sukelia išoriniai arba vidiniai veiksniai, vadinami stresoriais“ (Vidžiūnaitė 2008).

S. Baqutayan susistemina L. Benjamir ir G. Walz pastebėjimus ir teigia, kad stresas susideda iš 3 elementų, sąveikaujančių kartu: aplinka (organizacinis, socialinis klimatas, asmeniniai santykiai, atliekamos užduotys), stresorius (kasdieniai nemalonumai, nelaimės), ir individo jautrumas stresui (skirtingi streso įveikos būdai, sveikatos istorija, savitarpio pagalbos grupės) (cit. Baqutayan 2015, 480)

Anglų kalboje stresą nusako dvi sąvokos, pirmoji jų yra „stress“, kuri ir yra aptarta ankstesnėje pastraipoje. Antroji yra „distress“, kuri be įprastinės streso reikšmės turinti ir reikšmes „sielvartas“, „susikrimtimas“, „išsekimas“. H. Seljė savo darbuose įvardijo, kad stresas yra neišvengiamas ir būtinas kasdieniam sveiko žmogaus funkcionavimui. „Stresas – tai gyvenimo skonis ir kvapas“, teigė jis pridurdamas, kad visiškas streso nebuvimas yra lygus mirčiai. Tačiau normalus ir žmogui būtinas stresas tampa grėsmingu, kai aplinkos keliami reikalavimai arba grėsmė organizmui yra per dideli arba kai gebėjimas prie jo prisitaikyti ar įveikti grėsmę yra per menkas. (Jusienė ir Laurinavičius 2007, 281)

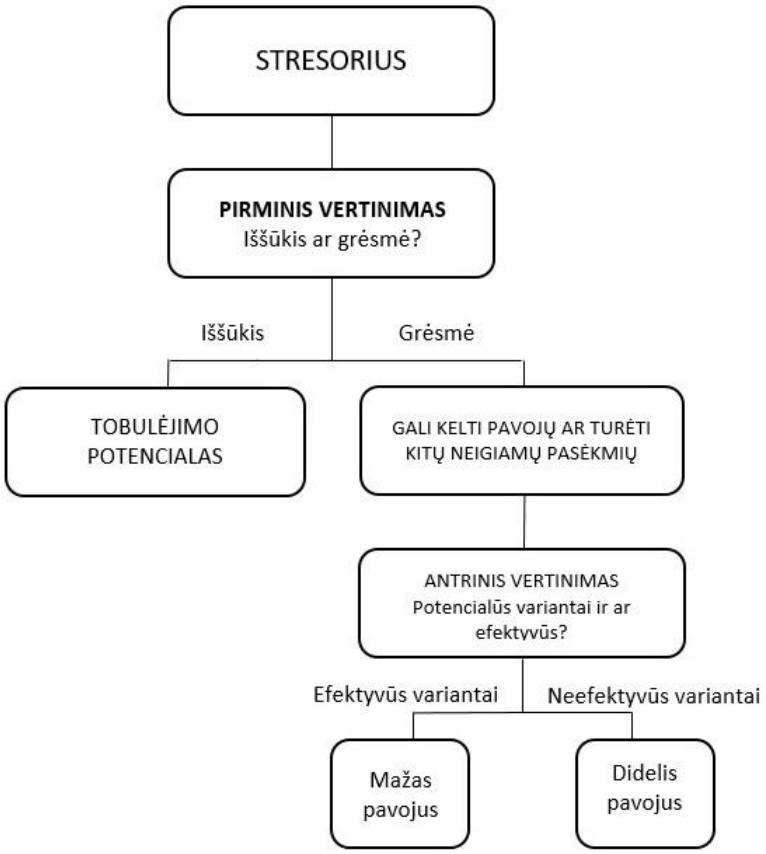
T. Cox ir A. Griffiths (1995) teigia, kad iš tikrųjų yra tik trys skirtingi streso pobūdžio sampratų tipai. Pirmas yra „inžinerinis“ požiūris, kai stresas yra vertinamas kaip aplinkos paskata (stimulas) ar savybė, pasireiškianti skirtingu poreikio lygiu. Antras yra fiziologinis požiūris, kai streso apibrėžimas grindžiamas fiziologiniais ar biologiniais pokyčiais, kurie atsiranda kai žmogus yra streso būsenoje, Trečiasis požiūris yra apibūdinamas kaip psichologinis požiūris, kai stresas nėra suprantamas tik kaip paskata ar atsakas, o yra aiškinamas kaip atskiras dinamiškas procesas (cit. Mark and Smith 2008, 3).

R. Spielman aptaria R. Lazarus ir S. Folkman streso modelį (1 pav.). Ji stresą aprašo kaip procesą, kurio metu individas vertina ir reaguoja į jam keliančius grėsmę įvykius ar kylančią grėsmę jo gerovei (stresorius) (cit. Spielman 2017, 488). Svarbiausiu elementu laikoma tai, kaip individas vertina stresorius, nes nuo to priklauso ir individo reakcija į juos. Stresorių vertinimas priklauso nuo įvairių faktorių: asmeniniai resursai, stresinės situacijos ypatumai ir t.t. (Devonport 2011, 3). Yra išskiriami dviejų tipų stresorių vertinimai: pirminis vertinimas ir antrinis vertinimas (Lazarus ir Folkman 1984, 22).

Pirminio vertinimo metu žmogus nusprendžia kokio stiprumo grėsmę stresorius kelia jam ir jo gerovei. Stresorius yra įvertinamas kaip grėsmė, jei individas numato, kad jis gali daryti žalą, kelti nuostolių ar turėti kitą negatyvią pasėkmę. Tačiau stresorius taip pat gali būti vertinamas ir kaip iššūkis, jei žmogus tiki, kad jis suteikia jam galimybę įgyti kažką naudingo ar augti ir tobulėti. Būtent nuo žmogaus stresoriaus vertinimo priklauso kokią įtaką – neigiamą ar teigiamą jam stresorius daro (Lazarus ir Folkman 1984, 315).

Antrinis vertinimas vyksta tada, jei pirminio vertinimo metu žmogus nusprendė, kad stresorius jam kelia grėsmę. Tada yra vertinamos galimybės kaip susidoroti su stresoriumi ir ar veiksminga tai bus.

Žmogus gali įvertinti, kad situacija yra be išeities ir susidoroti su problema bus labai sunku ar visai neįmanoma, tada jis patiria didžiulį stresą. Grėsmė žmogui atrodo mažesnė, jei jis tiki, kad su ja įmanoma susidoroti ir rasti išeitį, tad ir stresinė situacija jam nėra tokia didelė (Spielman 2017, 489).



1 pav. Streso pirminio ir antrinio vertinimo procesas. Cit. pagal (Spielman 2017, 490).

Šis procesas atskleidžia, kad žmogaus patiriamo streso lygiui įtakos turi ne tik stresoriai, bet ir žmogaus charakterio būdas, pasitikėjimas savimi, pasaulio suvokimas. Skirtingiems žmonėms ta pati situacija gali kelti skirtingus jausmus, viskas priklauso nuo to, kaip žmogus situaciją interpretuoja ir kaip reaguoja į ją, vieniems ta pati situacija gali kelti didžiulį stresą, kitiems tik nedidelį jaudulį ar net visai nesukelti jokių jausmų. Visi žmonės į stresorius reaguoja skirtingai – nėra dviejų žmonių, kuriems tas pats stresorius sukeltų tą pačią organizmo ar psichologinę reakciją (Stranks 2005, 3).

Toliau galima panagrinėti sąvoką darbinis stresas. Stresas darbe, kaip ir sąvoka stresas, turi keletą reikšmių. J. Stranksas teigia, kad jis atsiranda tada, kai žmogus patiria didesnę įtampą, negu yra pajėgus susidoroti. Darbinis stresas dar yra apibūdinamas kaip psichologinė būsena, kai darbuotojas dėl per didelių keliamų reikalavimų nebesugeba tinkamai atlikti savo funkcijų. Darbinis stresas atsiranda tada, kai darbuotojas atliekant jam patikėtas užduotis ar atsakomybes susiduria su iškilusiais sunkumais ir dėl jų patiria įtampą bei nerimą (Stranks 2005, 2). B. L. Seaward aprašo skirtingą vakarų bei rytų kultūrų

streso suvokimą, jis rašo: „Rytų filosofijoje stresas laikomas vidinės ramybės nebuvimu. Vakarų kultūroje stresą galima apibūdinti kaip emocinės kontrolės praradimą“ (Seaward 2017, 5). Kiti mokslininkai teigia, kad su darbu susijęs stresas yra sudėtingas klausimas, apimantis aplinkos, darbo ir asmeninius faktorius (Buys, Matthews ir Randall 2010, 25). Airių sveikatos tarnyba darbinį stresą apibūdina kaip darbuotojų patiriamas neigiamas reakcijas, kai jiems yra keliami per dideli reikalavimai ar keliamas per didelis spaudimas (cit. Palferman 2011, 122). Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra teigia, kad darbuotojai patiria stresą tada, kai jiems keliami darbo reikalavimai yra pernelyg dideli ir viršija jų gebėjimą tuos reikalavimus įvykdyti (Psichosocialinė rizika ir stresas darbe 2019). JAV Darbo Statistikos Biuras profesinį stresą priskiria neurotiniai reakcijai į stresą ir yra laikomas profesine liga (cit. Sharma ir Cooper 2017, 2).

Visi pateikti streso apibrėžimai yra skirtingi, tačiau galima pastebėti bendrą panašumą – visur yra nurodoma, kad stresas yra organizmo atsakas ar organizmo veiklos pakitimas, kuriam įtaką daro tam tikri veiksniai ar priežastys. Taip pat stresas gali būti suvokiamas ir kaip procesas, o ne tik kaip sąvoka ar terminas abstrakčiam daiktavardžiui įvardinti. Remiantis pateiktomis sąvokomis, galima daryti išvadą, kad stresas atsiranda tada, kai veikiant stresoriui žmogui kyla grėsmė arba jis jaučiasi nesaugiai ir negali su tuo susidoroti. Darbinio streso sąvokos taip pat yra skirtingos, tačiau dauguma jų yra orientuotos į suvokimą, kad darbinis stresas kyla iš darbinių stresorių, tokių kaip dideli reikalavimai, netinkama aplinka, spaudimas ir t.t. Taigi, matome, kad tiek bendroji streso sąvoka, tiek darbinio streso sąvoka dažniausiai stresą apibūdina kaip organizmo atsaką į stresorius.

1.2. Streso rūšys

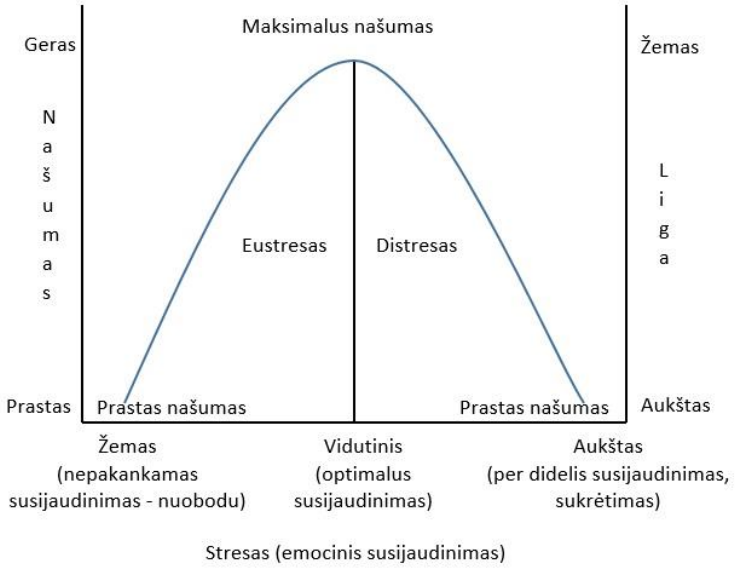
Spaudoje, medijoje ar kasdieninėje žmogaus aplinkoje vyrauja sąvoka „stresas“, kuri turi neigiamą konotacinę reikšmę, bei sukelia neigiamas asociacijas. Tačiau mokslinėje literatūroje galima sutikti skirtingas streso rūšis, kurios daro skirtingą poveikį žmogaus organizmui.

B.L Seaward‘as išskiria 3 skirtingas streso rūšis: eustresą, neustresą ir distresą. Eustresas yra gerasis stresas, kuris kyla žmogui atsidūrus motyvuojančioje ar inspiruojančioje aplinkoje. Pavyzdžiui įsimylėjęs žmogus būdamas su išrinktuoju dažnai jaučia eustresą, susitikimas su numylėta kino žvaigžde taip pat gali sukelti tokius pat jausmus. Įprastai situacijos, kuriose yra jaučiamas eustresas, yra malonios ir šio tipo stresas žalos žmogui nedaro (Seaward 2018, 8). Kitą streso rūšį, neustresą, galima apibūdinti kaip sensorinį stimulą, kuris nedaro jokios įtakos žmogaus organizmui ir jis nėra laikomas nei geru, nei blogu stresu, tai yra neutralus stresas. Puikus pavyzdys būtų sužinota informacija apie žemės drebėjimą atokiame pasaulio kampelyje, paprastai žmogui tai nekelia jokių reikšmingų jausmų.

Trečioji streso rūšis yra distresas, būtent jis ir yra tas blogasis stresas apie kurį taip daug yra kalbama, pati sąvoka distresas yra sutrumpinama ir tiesiog vadinama stresu. Distresas yra skirstomas į

du tipus: ūminį stresą, kuris greitai atsiranda, yra stiprus, tačiau greitai ir išnyksta, bei lėtinį stresą, kuris nėra toks intensyvus kaip ūminis, tačiau gali tęstis labai ilgai, pavyzdžiui kelias valandas, dienas, savaites ar net mėnesius. Ūminis stresas nėra toks pavojingas žmogaus sveikatai, nes jis nors ir labai stiprus, greitai praeina. Pavojingas ir grėsmę keliantis yra lėtinis stresas, nors ir ne toks intensyvus, užsitęsęs ilgesnį laiko tarpą jis neigiamai veikia žmogaus organizmą, fizinę bei psichologinę būseną (Seaward 2018, 8).

Santykį tarp eustreso ir distreso nusako Yerkes-Dodson dėsnis (2 pav.). Kaip pavaizduota paveikslėlyje, stiprėjant stresui ir pereinant iš eustreso į distresą žmogaus našumas krenta, bei atsiranda didesnė įvairių ligų rizika. Optimalus streso lygis yra per kreivės vidurį, būtent prieš tai, kai eustresas virsta į distresą. Atlikti įvairūs moksliniai tyrimai įrodė, kad streso sukelti hormonai, kai jo nėra per daug, pagerina fizinę ištvermę bei protinio apdorojimo procesus, tokius kaip atmintis, susikaupimas, koncentracija ir t.t. Per daug streso iššaukia per didelį hormonų išsiskyrimą, tada mažėja žmogaus efektyvumas ir darbingumas, bei atsiranda pavojus sveikatai. Taip pat teigiama, kad optimalus streso lygis visiems žmonėms yra skirtingas, tad norint išvengti streso pirma reikia individui nustatyti koks yra jo optimalus streso lygis, ir tik tada naudoti technikas, leidžiančias sumažinti ar net visai išvengti streso (Seaward 2018, 9).



2 pav. Yerkes'o-Dodson'o dėsnis. Cit. pagal (Seaward 2018, 9).

Čia matome, kad stresas yra ne tik blogas ir kenksmingas žmogui, tačiau tuo pačiu, kai jo nėra per daug, jis yra reikalingas ir naudingas. O atradus optimalaus streso lygį, žmogaus produktyvumas ir našumas gali labai išaugti.

1.3. Stresą keliantys veiksniai

Pirmame šio skyriaus poskyryje, aptarus streso terminą ir jo skirtingas sampratas, buvo pastebėta, kad stresą iššaukia tam tikri veiksniai, veikiantys žmogaus organizmą. Šie veiksniai, kaip buvo minėta, yra vadinami stresoriais. Iš pateiktų sąvokų galima spręsti, kad ne tik nėra vieningos nuomonės bei apibrėžimo, kas yra stresas, taip pat ir aiškinimai, kas yra stresorius, skiriasi. R. Spielman srtesorius apibūdina kaip sunkaus sprendimo reikalaujančius ar keliančius grėsmę įvykius (Spielman 2017, 488). A. Vidžiūnaitė apibrėžia, kad stresoriai, tai išoriniai ar vidiniai veiksniai, sukeliantys stresą (Vidžiūnaitė 2008). B. Seaward stresorius apibūdina kaip situacijas, aplinkybes ar stimulus, kurie yra suvokiami kaip grėsmė (Seaward 2018, 10). R. Jusienė ir A. Laurinavičius stresorius apibūdina kaip "išorinius ar vidinius organizmą veikiančius veiksnius; kitaip tariant – įvykius arba situacijas, į kurias reaguojama ir kurios suvokiamos kaip keliančios grėsmę" (Jusienė ir Lurinavičius 2007, 218). E. Carlesworth ir R. Nathan apibūdino stresorius kaip išorinius gyvenimo iššūkius ar vidinį žmogaus požiūrį bei mintis, prie kurių žmogui reikia prisitaikyti (cit. Baqutayan 2015, 481). Kad ir kokia sąvoka stresoriai būtų apibūdinti, R. S. Lazarus pastebi, kad įvairios situacijos gali nesukelti streso tol, kol pats žmogus neįvertina jų kaip grėsmę keliančių stresorių (cit. Autukaitė ir Valickas 2004, 32). Stresoriai gali būti paprastos kasdienės situacijos, tokios kaip mašinų spūstis, oro tarša mieste, penktas puodelis kavos, piktas vadovas ir t.t. (Baqutayan 2015, 481).

Analizuojant įvairius šaltinius galima pastebėti, kad skirtingi autoriai akcentuoja skirtingus stresorius ir pateikia skirtingą jų klasifikaciją. R. Jusienė ir A. Laurinavičius išskiria du tipus, pirmas jų yra fiziniai stresoriai arba grėsmė fizinei gerovei – tai pavojus kylantis žmogaus sveikatai ar gyvybei. Antrasis tipas yra psichologiniai stresoriai – tai pavojus asmens poreikiams tenkinti. Tokia grėsmė psichologinei gerovei dažniausiai kyla, kai žmogus yra nuvertinamas, kritikuojamas, atstumiamas ir t.t. Psichologiniai stresoriai, pagal autorius, toliau yra skirstomi į šias grupes:

- Frustracija - situacija arba įvykis, kai yra patiriama nemaloni būsena susidūrus su kliūtimi, trukdančia pasiekti žmogui norimą tikslą.
- Gyvenimo pasikeitimai – grėsmę žmogaus gerovei kelia ne tik neigiami, bet ir teigiami pokyčiai. "Šiuo atveju svarbu tai, kad keliami kitokie nei įprastiniai ar didesni nei anksčiau reikalavimai, stresoriaus trukmė bei poveikis priklauso nuo gebėjimo įveikti tuos reikalavimus arba gebėjimo prisitaikyti prie pasikeitusių sąlygų" (Jusienė ir Lurinavičius 2007, 285).
- Spaudimas – reikalavimas padaryti daug per trumpą laiką. Pastebima, kad tokį stresą patiria didmiesčių gyventojai užsiimantys komercine veikla arba atliekantys daug pareigų. Ar žmogus patirs stresą priklauso nuo jo gebėjimo valdyti savo laiką bei užduotis, atsipalaiduoti ir pailsėti. Dažnai spaudimą patiria žmonės patys sau keliantys nepamatuotus reikalavimus.

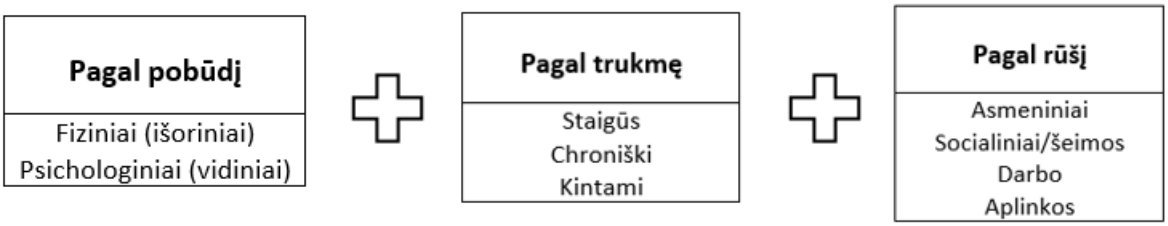
- Nuobodulys – per menkas skatinimas. Tai yra priešingybė spaudimui, tačiau taip pat laikomas stresoriumi.
- Trauma, krizė arba šokiruojanti fizinė ir psichinė patirtis – tai yra vienas stipriausių stresorių. Traumos gali būti ilgalaikės arba trumpalaikės. Išgyvenus sukrečiantį įvykį tuoj po jo formuojasi potrauminis streso sindromas, pasireiškiantis įvairias psichiniai ir fiziniais požymiais. Žmogui gali prireikti specialistų pagalbos.
- Konfliktai – labai dažnas stresorius, pasitaikantis didžiajai daugumai žmonių. Grėsmę kelia ne tik išoriniai, bet ir vidiniai konfliktai. Grėsmė kyla nepatenkinus žmogaus norų ir poreikių, o stresinė situacija tęsiasi tol, kol nėra išsprendžiama konfliktinė situacija ir randama išeitis (Jusienė ir Lurinavičius 2007, 283-285).

R. Spielman išskiria keturias plačias stresorių grupes. Dvi grupės, traumuojantys įvykiai ir gyvenimo pasikeitimai, kaip stresoriai yra įvardijami ir mokslininkų R. Jusienės ir A. Laurinavičius. Kitos dvi grupės yra kasdienės problemos, kai žmogui stresą kelia įprasti, kasdien nutinkantys nedideli, tačiau nemalonūs nutikimai, ir kitus stresorius, kurie yra apibūdinami kaip sunkūs ir nemalonūs įvykiai (Spielman 2017, 498-504).

V. Legkauskas stresorius skirsto pagal trukmę į tris grupes: staigius (trumpai trunkantys, nuo poros sekundžių iki poros dienų), chroniškus (ilgai trunkantys, nuo kelių savaičių iki kelių metų) ir kintamus (kai stresoriaus veikimo laikotarpius keičia stresoriaus nebuvimo laikotarpiai, pvz., egzaminai)“. Taip pat mokslininkas skirsto stresorius į keturis skirtingus tipus: asmeniniai (pvz. konfliktas tarp žmogaus rolių, siekimų), socialiniai/ šeimos (pvz. žmogaus statuso pasikeitimai, nenumatyti įvykiai), darbo (pvz. darbo vietos, laiko, pobūdžio ar atsakomybės pokyčiai) ir aplinkos stresoriai (temperatūra, triukšmas, apšvietimas ir t.t.) (Legkauskas 2001, 161).

R. Breen išskiria dvi pagrindines stresorių grupes: vidiniai ir išoriniai stresoriai, kurie gali tuo pačiu būti fiziniai, ir psichologiniai (Breen 2005, 5).

Apžvelgiant visus stresorius, juos būtų galima suklasifikuoti pagal pobūdį – fiziniai (išoriniai) ir psichologiniai (vidiniai), pagal trukmę – staigūs, chroniški ir kintami, bei pagal rūšį – asmeniniai, socialiniai/šeimos, darbo ir aplinkos (3 pav.).



3 pav. Stresorių klasifikacija. Sudaryta darbo autoriaus pagal (Jusienė ir Laurinavičius 2007, 283; Spielman 2017, 498; Legkauskas 2001, 161; Breen 2005, 5).

Paveikslėlyje atsispindi kaip stresorius galima suklasifikuoti pagal skirtingus kriterijus. Tačiau būtina paminėti ir tai, kad visi jie yra tarpusavyje glaudžiai susiję. Pavyzdžiui, psichologiniai stresoriai gali būti ilgalaikiai ar trumpalaikiai, darbo stresoriai taip pat gali būti staigūs ar chroniški, psichologiniai stresoriai gali tuo pačiu būti ir chroniški ir asmeniniai ir t.t.

Taip pat būtina paminėti, kad visi stresoriai žmones veikia skirtingai. Kaip asmuo į jį reaguos priklauso nuo jo paties asmeninių savybių, charakterio, gyvenimiškos patirties ir t.t. Taip yra todėl, kad tos pačios aplinkybės žmonėms sukelia nevienodą stresą, o kitiems iš viso jo nesukelia (Autukytė ir Valickas 2004, 32).

Apžvelgus stresorių sąvoką bei jų rūšis, galima paanalizuoti darbinius stresorius bei jų skirstymą. J. Stranksas stresorius, patiriamus darbe, suskirstė į 3 pagrindines grupes:

1. Aplinkos keliamas stresas – t.y. temperatūros skirtumai, oro drėgnumo neatitikimas, netinkamas apšvietimas ir patalpų vėdinimas, garsai, vibracija ir t.t.

1. Profesiniai stresoriai – per didelis arba per mažas darbo krūvis, prieštaringi darbo reikalavimai, nekompetetingi vadovai, pernelyg ilgos darbo valandos ir darbo bei šeimos įsipareigojimų konfliktai.
2. Socialiniai stresoriai - stresoriai susiję su šeimos gyvenimu, santykiais su antrąja puse, netektys ir t.t. (Stranks 2005, 4).

Taip pat J. Stranksas siūlo skirstyti stresorius į 8 skirtingas rūšis. Pirmoji jų yra fizinė aplinka, t.y prastos darbo sąlygos, tokios kaip didelis triukšmas, per mažas apšvietimas, netinkama temperatūra ir t.t. Kitas stresorius gali būti pati organizacija - jos politika ir procedūros, kultūra ir veiklos stilius. Trečias stresorius yra organizacijos valdymas, t.y. valdymo stiliai, filosofija, darbo sistemos, požiūriai ir tikslai, pavyzdžiui per mažai darbuotojų paskirtam darbui atlikti, per didelis darbo krūvis, griežtos darbo procedūros ir t.t. Toliau vardinami stresoriai yra vaidmuo organizacijoje, t.y. darbuotojo pareigos, funkcijos ar tikslas, pavyzdžiai būtų pareigų neaiškumas, konfliktas, per mažai atsakomybės. Penktasis stresorius yra santykiai organizacijos viduje - žmonių santykis organizacinėje struktūroje, t.y. visos problemos, kylančios iš santykių su vadovais, pavaldiniais ar kolegomis. Kitas svarbus stresorius yra karjeros vystymas, dar kitaip vadinamas kaip progresas organizacijos viduje. Darbuotojas gali jautis nepakankamai įvertintas arba priešingai, per aukštose pareigose, kurios neatitinka jo kompetencijų, svarbus aspektas yra atlyginimo mokėjimas – jis turi būti panašus visiems tą patį darbą dirbantiems žmonėms, nepakankamas darbuotojo skatinimas sukuria „nepastebimo“ jausmą. Asmeniniai ir socialiniai santykiai taip pat gali būti darbinis stresorius, pavyzdžiui darbuotojams gali trūkti bendravimo dėl nepertraukiamo užduočių atlikimo, dėl darbo gali kilti šeimyninių nesutarimų, seksizmas ir rasizmas darbe taip pat priskiriami asmeniniams ir socialiniams santykiams. Stresą darbe gali kelti netinkama, nepatogi, pasenusi ar netinkamai, nepatogiai darbo atlikimui išdėstyta įranga. Paskutinis mokslininko

įvardijamas stresorius yra individualūs rūpesčiai -požiūris, asmenybė, motyvacija (1 lentelė) (Stranks 2005, 16-20).

1 lentelė. J.Stranks‘o išskirti darbiniai stresoriai.

Stresoriai	Apibūdinimas
Fizinė aplinka	Nepakankamai laisvos vietos dirbti patogiai ir saugiai, atviros erdvės darbo vietos, privatumo trūkumas, didelis triukšmas, per mažas apšvietimas, netinkama temperatūra.
Organizacija	Per mažai darbuotojų paskirtam darbui atlikti, prasta koordinacija tarp skirtingų skyrių, nepakankamas darbuotojų apmokymas funkcijos atlikti, negalėjimas kontroliuoti darbo krūvio, kurio mastas gali kisti kiekvieną dieną, griežtos darbo procedūros, per mažas laiko skyrimas prisitaikymui prie pokyčių.
Organizacijos valdymas	Skirtingų vadovų stiliaus ir požiūrio nenuoseklumas, konkurencingumo akcentavimas nepaisant saugių darbo sąlygų, informacijos laikymas galia, dėl kurios tyčia neatskleidžiama pagrindinė informacija, susijusi su užduotimis, procedūromis ir sistemomis, nuolatinis procedūrų keitimas dėl vadovybės nesugebėjimo atlikti pradinių projektų tyrimų prieš pradedant juos vykdyti.
Vaidmuo organizacijoje	Pareigų neaiškumas, pareigų konfliktas, per mažai atsakomybės, nepakankama vadovų parama, nepakankamai apmokytų jaunesniųjų vadovų atsakomybė už žmones ir įmonės turtą.
Santykiai organizacijos viduje	Prasti santykiai su viršininku, prasti santykiai su kolegomis, sunkumai deleguojant atsakomybę dėl vadovavimo stokos, poreikis „tinkamai atlikti darbą“, konfliktai, atsirandantys dėl skirtingų kalbų, akcentų ir tarmių, požiūrio, rasės, lyties skirtumų, temperamentų skirtumas, išsilavinimo lygio ir žinių skirtumas, grįžtamojo ryšio iš kolegų ar vadovybės nebuvimas.
Karjeros vystymas	Nesaugumo jausmas dėl darbo vietos, dėl nuolat vykstančių pokyčių organizacijos struktūroje, paaukštinimas į per aukštą poziciją dėl netinkamos atrankos arba kito kandidato pareigoms užimti nebuvimo, nepakankamas skatinimas sukuria „nepastebimo“ jausmą, mažesnis atlyginimo mokėjimas nei kolegoms, dirbantiems tą patį darbą.
Asmeniniai ir socialiniai santykiai	Nepakankamos socialinio kontakto galimybės darbe dėl nepertraukiamo užduočių atlikimo, seksizmas ir seksualinis priekabiavimas, rasizmas, konfliktai dėl šeimos reikalavimų.
Įranga	Sena ir (arba) prastos būklės; nepatikima arba netinkamai prižiūrima, dėl to nuolat gendanti, blogai išdėstyta, dėl ko reikia atlikti daugiau rankinio darbo; konstrukcijos išdėstytos taip, kad dirbti nepatogu, įranga prisideda prie didesnio triukšmo ir šilumos lygio, padidina diskomfortą ir sumažina efektyvų darbuotojų bendravimą.

Individualūs rūpesčiai	Sunkumas įveikiant pokyčius, pasitikėjimo trūkumas ir leidimas kitiems žmonėms nuspręsti, kaip atlikti darbą, nemokėjimas valdyti laiko, žinių trūkumas apie streso valdymą.

Sudaryta darbo autoriaus pagal (Stranks 2005, 16-20).

Tiriant streso darbe priežastis, C. Cooperis ir J. Marshallė išskyrė penkis pagrindinius stresorius, sukeliančius su darbu susijusį stresą: 1) veiksniai, būdingi darbui, tokie kaip laiko spaudimas, per didelis darbo krūvis ir blogos darbo sąlygos; 2) asmenų suvokimas apie savo vaidmenį organizacijoje arba vaidmenų konfliktas ir dviprasmybės; 3) su karjeros plėtra ir problemomis susiję klausimai, darbo vietos saugumas arba per mažas/per didelis paaukštinimas, 4) darbuotojo neįtraukimas į organizacijos politiką bei sprendimų priėmimą, organizacinis klimatas ir struktūra; 5) santykiai su kolegomis, patyčios darbo vietoje arba prasti santykiai su vadovais (Cooper ir Marshall 1979, 14-20).

S. Gilboa ir kt. atliko metaanalizę tam, kad ištirtų kurie stresoriai darbinėje aplinkoje yra dažniausiai sutinkami ir kelia didžiausią stresą darbuotojams. Mokslininkai išskyrė septynis skirtingus stresorius: pareigų (rolės) dviprasmybę, pareigų konfliktą, per didelį darbuotojo pareiginių funkcijų skaičių, nesaugumą dėl darbo vietos, darbo-šeimos konfliktą, situacinius suvaržymus bei fizinę aplinką (Gilboa ir kt. 2008, 228). Atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad organizacijos turėtų teikti pirmenybę stresoriams, tokiems kaip pareigų (rolės) dviprasmybė ir situacijos suvaržymai, nes jie yra dažniausiai pasitaikantys darbe ir kelia didžiausią grėsmę darbuotojų bei organizacijų gerovei (Gilboa ir kt. 2008, 258).

Kiti mokslinėje literatūroje randami darbiniai stresoriai yra šie: per ilgos darbo valandas, nepagrįsti darbo atlikimo reikalavimai, pavojus sveikatai ir saugai, savarankiškumo stoka, prastas bendravimas, pozicijos dviprasmiškumas, darbo nesaugumas, konfliktai darbo vietoje, patyčios ir priekabiavimas (cit. Buys, Matthews ir Randall 2010, 26).

Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra teigia, kad streso rizika atsiranda dėl blogų sąlygų darbe, darbo organizavimo ir valdymo, o tai gali turėti neigiamų padarinių darbuotojams: gali pasireikšti ne tik smulkūs sveikatos sutrikimai, kaip pervargimas, bet ir rimtos ligos, kaip pavyzdžiui depresija. Toliau agentūra vardija priežastis, dėl kurių kyla streso darbo rizika: per didelis darbo krūvis, prieštaringi reikalavimai ir nepakankamai aiškiai apibrėžtas vaidmuo, nepakankamas darbuotojo dalyvavimas priimant jam įtakos turinčius sprendimus, nesuteikiamos galimybės pasirinkti darbo atlikimo būdą, prastas organizacinių pokyčių valdymas, nedidelės darbo garantijos, neveiksminga komunikacija, nepakankama vadovų arba kolegų parama arba jos nebuvimas; psichologinis ir seksualinis priekabiavimas, trečiųjų asmenų smurtas (Psichosocialinė rizika ir stresas darbe 2019).

Apžvelgus darbinius stresorius galima daryti išvadą, kad vieningos jų klasifikacijos nėra. Skirtingi mokslininkai išskiria skirtingas rūšis ir juos skirsto skirtingai. Tačiau pažiūrėjus išsamiau, akivaizdu, kad visų tyrėjų minimi stresoriai yra panašūs, kylantys dėl tų pačių priežasčių, tik vieni mokslininkai juos aprašo išsamiau, išskirsto į atskirus vienetus, kaip pvz. daro J. Stranks organizaciją ir organizacijos

valdymą ar fizinę aplinką ir įrangą išskirdamas į atskirus stresorus, o kiti mokslininkai stresorius klasifikuoja plačiau, vienų stresorių grupei priskirdami daugiau stresorių.

Taigi, visus darbe minimus mokslininkų aprašytus stresorius galėtume priskirti šešioms grupėms: darbo sąlygos, vaidmuo (rolė), karjera, organizacija, santykiai bei aplinka (2 lentelė).

2 lentelė. Darbo autoriaus suklasifikuoti darbiniai stresoriai.

Stresoriai	Apibūdinimas
Darbo sąlygos	Visi stresoriai, susiję su atlyginimu, viršvalandžiais, darbo krūviu, procedūromis, darbo reikalavimais ir t.t.
Vaidmuo (Rolė)	Visi stresoriai, susiję su atsakomybėmis, funkcijomis, pareigomis.
Karjera	Visi stresoriai, susiję su karjeros keliu organizacijoje, pareigų paaukštinimais, darbo vietos saugumu ir pan.
Organizacija	Organizacijos valdymo stilius, atmosfera, informacijos sklaida, bendravimas tarp skyrių, sprendimų priėmimas, pokyčių valdymas ir t.t.
Santykiai	Santykiai tarp kolegų, vadovų bei pavaldinių.
Aplinka	Fizinė aplinka, kurioje tenka dirbti, bei įranga, su kuria dirbama.

Sudaryta darbo autoriaus pagal (Stranks 2005, 16-20; Cooper ir Marshall 1979, 14-20; Gilboa ir kt. 2008, 228; Buys, Matthews ir Randall 2010, 26; Psichosocialinė rizika ir stresas darbe 2019).

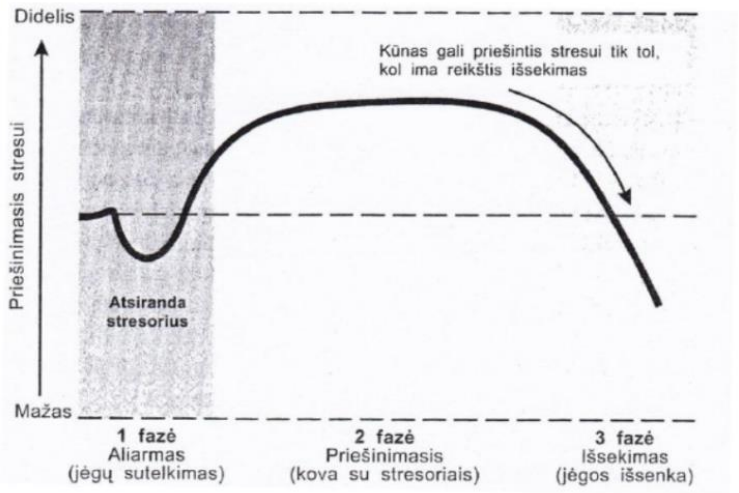
Aptartoje literatūroje galima įžvelgti, kad tiek dėl stresorių sąvokos, tiek dėl jų klasifikacijos, tyrėjai nesutaria. Skirtingi autoriai pastebi skirtingus stresorius ir juos skirtingai klasifikuoja, panaši situacija yra ir su darbiniais stresoriais, nors jie yra klasifikuojami skirtingai, tačiau autoriai pastebi labai panašius, dėl tų pačių priežasčių kylančius stresorius, bei pastebi panašų jų poveikį individui. Tai plačiau bus aptarta kitame poskyryje.

1.4. Žmogaus organizmo reakcija į stresą ir jo poveikis darbo vietoje

Aptarus streso sąvoką bei stresorius, būtina tiksliau išsiaiškinti kaip žmogaus organizmas į juos reaguoja ir kokią įtaką daro individo tiek fizinei tiek psichologinei savijautai ir sveikatai. Viena pagrindinių teorijų, apibūdinančių kas vyksta žmogaus organizme patiriant stresą ar didelį nerimą, vadinasi “Bėk arba kovok“ (ang. Flight or Fight). Šiam sindromui būdingi du nervų rinkiniai - simpatinis ir parasimpatinis, kurie yra atsakingi už automatinį ir nesąmoningą kūno funkcijų reguliavimą. Tai reiškia, kad toje būsenoje, žmogus savo organizmo reakcijų kontroliuoti negali. Simpatinė sistema atsako į kūno raginimą kovoti, tada pagreitėja širdies ritmas, daugiau organų aprūpinama krauju,

suaktyvėja prakaito liaukos ir skydliaukės stimuliacija, išsiplečia vyzdžiai, slopinama virškinimo organų veikla, lydima adrenalino ir noradrenalino išsiskyrimu. Parasimpatinė sistema yra atsakinga už kūno emocijas ir apsaugą (bėk), kuri pasireiškia vyzdžių susitraukimu, sulėtėjusiu pulsu, paraudimu, atsipailaidavusiais raumenimis ir t.t. (Stranks 2005, 8).

Kita teorija, sukurta mokslininko H. Selje yra vadinama "Bendrojo adaptacijos (prisitaikymo) sindromas" (ang. General Adaptation Syndrome). Ji teigia, kad žmogaus organizmas reaguoja į visus stresorius, o laiku nesuvaldžius streso kyla pavojus žmogaus sveikatai (Roy 2005, 58). Gilinantis į šį procesą yra išskiriami 3 etapai: aliarmas, pasipriešinimas ir išsekimas. Aliarmo etapas apibūdina žmogaus organizmo reakciją į iškilusią grėsmę, tai yra analogas „kovok arba bėk" teorijos (Quick and Spielberger, 1994, 142). Kilus grėsmei prasideda fiziologiniai organizmo pokyčiai: pagreitėja pulsas, pakyla kraujospūdis, įsitempia raumenys, išsiplečia vyzdžiai ir t.t. (Jusienė ir Laurinavičius 2007, 286). Jei stresorius toliau veikia organizmą, jis iš pirmos stadijos pereina į antrą – pasipriešinimo stadiją. Šiuo metu pirmoje stadijoje patirtas šokas jau praeina, organizmas prisitaiko prie stresoriaus, jo funkcijos grįžta į savo rėžimą, bet organizmas toliau, nors ir silpniau, išlieka pasiruošęs stresinei situacijai, nors pats žmogus to gali ir nebejausti. Jei stresorius nėra įveikiamas ir žmogus su juo susiduria ilgesnį laiko tarpą, tada organizmas pereina į trečią etapą – išsekimą (1 pav.). Šiame etape organizmas nebesugeba prisitaikyti prie esamo stresoriaus, prasideda fizinis išsekimas, atsiranda įvairios ligos ir žmogų gali ištikti net mirtis (Spielman 2017, 496).



4 pav. Bendrojo adaptacijos sindromo kreivė. Cit pagal (Myers 2008, 579).

Nepaisant to, kad H. Selje aprašytas modelis yra orientuotas tik į fizines, o ne psichologines organizmo reakcijas, jis puikiai atspindi, kaip individas reaguoja į stresą, kokie pokyčiai vyksta žmogaus organizme stresinėje situacijoje, bei įrodo, kad bet koks stresas yra pavojingas žmogaus sveikatai.

Nagrinėjant streso darbe pasekmes, būtina apsvarstyti perdegimo sindromo atsiradimo galimybę. Mokslinėje literatūroje galima pastebėti įvairių perdegimo sindromo apibūdinimų. Perdegimas yra tipiškas streso sindromas, kuris vystosi palaipsniui, reaguojant į užsitęsusį stresą ir fizinę, psichinę bei emocinę įtampą. Nesugebėdamas atlaikyti didėjančio spaudimo ir per didelių poreikių, darbuotojas jaučia išsekimo būseną, kuriai būdingas nepasitenkinimas savimi, mažas energijos lygis, nuovargis, nusivylimas, nuasmeninimas, sąlygojantis suirimą ar perdegimą (Sharma ir Cooper 2017, 1). Businessdictionary.com perdegimą apibūdina kaip „Fizino ir emocinio išsekimo jausmą, atsirandantį dėl streso dirbant su žmonėmis sunkiomis ar reikliomis sąlygomis. Perdegus atsiranda tokie požymiai, kaip lėtinis nuovargis, greitai kylantis pyktis ir įtarimas, imlumas peršalimui, galvos skausmui ir karščiavimui“ (www.businessdictionary.com). R. Schwartzhoffer perdegimą apibūdina kaip streso sindromą, kuriam būdingas emocinis išsekimas, nuasmeninimas ir susilpnėję asmeniniai pasiekimai. Tai daro neigiamą įtaką darbo rezultatams: sumažėja darbo našumas ir organizaciniai įsipareigojimai bei padidėja pravaikštų skaičius (Schwartzhoffer 2009, vii). Tačiau R. Šarma teigia, kad vieni darbuotojai, kad ir dirbantys tomis pačiomis sąlygomis, lengvai ir greitai įveikia stresą, kiti nesugeba su juo susidoroti, o ilgą laiką jo veikiami, patiria perdegimą. Veiksmai, lemiantys, kas patiria perdegimą, o kas ne, yra individualūs skirtumai, atsirandantys dėl demografinių savybių, asmenybės bruožų ir asmeninių lūkesčių skirtumų (Sharma ir Cooper 2017, 17). Perdegimo sindromas yra apibūdinamas trimis dimensijomis: emociniu išsekimu, depersonalizacija ir sumažėjusiais asmeniniais pasiekimais (Genoud ir Reicherts 2009, 167). Manoma, kad emocinis išsekimas yra pagrindinis elementas, dėl kurio įvyksta perdegimas. Tada žmogus jaučia nepasitenkinimą savo darbu, bejėgiškumą, apatiją. Antroji perdegimo sindromo dimensija – depersonalizacija, kuri pasižymi negatyviu požiūriu į darbą. Trečioji perdegimo sindromo dimensija – sumažėję asmeniniai laimėjimai, kai žmogus yra linkęs savo atliekamą darbą vertinti neigiamai, jis jaučiasi nepasiekiantis rezultato bei tikslų, jaučia žemą savivertę (Romani ir Aszkar 2014).

Stresas darbo vietoje daro neigiamą poveikį tiek individui, tiek pačiai organizacijai. Tripathy išskiria 4 sritis, kurios labiausiai yra paveikiamos streso darbe: darbuotojo moralė ir etika – darbuotojai tampa išsiblaškę, nesusitelkę, nutolę. Tai paveikia komandinį darbą, taip pat sunku tokius darbuotojus motyvuoti ir kurti tolimesnius veiksmų planus. Produktyvumas – nukenčia darbuotojų produktyvumas ir darbo atlikimas. Darbo santykiai – stresas dažnai paskatina neigiamus veiksmus, kurių nepriima kolegos. Vieno darbuotojo komunikacijos nesėkmė sukuria grandinę reakcija, kuri vėliau virsta pykčiu, kartėliu ir konfliktais. Nuomonių skirtumas tampa įprastu ir natūraliu dalyku, ir laikui bėgant sukuria chaosą ir atitraukia darbuotojų dėmesį nuo darbo. Gebėjimas vadovauti ir komandinis darbas - stresas gali pakenkti sprendimų priėmimui, vadovas gali tapti atsiribojęs, neatsakingas ir net egoistiškas. Sutrikusi smegenų funkcija gali užkirsti kelią lyderiams priimti gerus sprendimus ir juos priimant

vadovautis egoistiškais tikslais, o ne verslo ir platesnės visuomenės interesais bei poreikiais (Tripathy 2018, 623).

Depresija ir nerimas yra dažniausiai pasitaikantys psichiniai sutrikimai, darantys įtaką darbingo amžiaus žmonėms, ir šių sutrikimų paplitimas tik didėja. Tuo pat metu daugėja įrodymų, kad darbo sąlygos tampa vis labiau stresinės, ar, bent jau, darbuotojų suvokiamos kaip stresinės, nes iki 40% darbuotojų praneša apie stresą darbe. Dideli darbo reikalavimai nuolat buvo siejami su psichologine kančia ir depresija (Reichenberg ir MacCabe 2007, 1073).

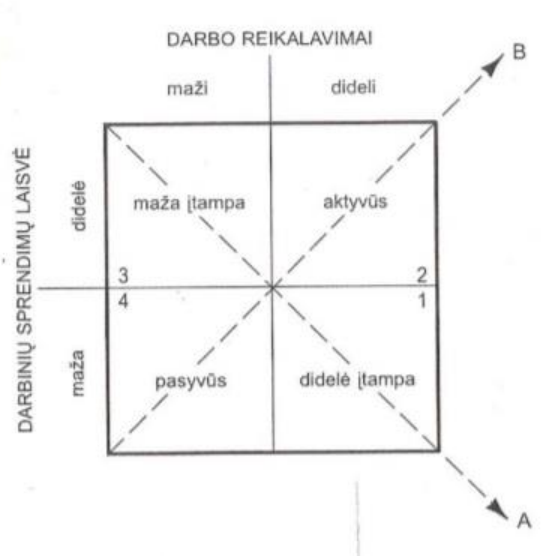
M. Melchior ir kt. (2007) atliko tyrimą ir įrodė ryšį tarp patiriamo streso darbe ir depresijos bei nerimo rodiklių tarp jaunų suaugusiųjų. Mokslininkai įrodė, kad darbuotojai, turintys per didelį krūvį ar turintys per mažai laiko atlikti užduotis, buvo labiau linkę į naujos depresijos bei nerimo atsiradimą, nors prieš tai neturėjo jokių psichinių sutrikimų. Iš viso apie 45% naujų depresijos atvejų ir nerimas atsiranda dėl per didelių darbo reikalavimų (Melchior ir kt. 2007, 1119).

Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra teigia, kad ilgalaikį stresą patiriantiems darbuotojams gali atsirasti ne tik psichologinių problemų, bet ir rimtų fizinės sveikatos sutrikimų, pvz., jie gali susirgti širdies ir kraujagyslių ligomis arba turėti raumenų ir kaulų sistemos problemų. Taip pat agentūra kalba ir apie nuostolius, kuriuos patiria darbdavys, kai darbuotojai kenčia dėl streso darbe keliamų problemų: „stresas gali turėti tokių neigiamų padarinių, kaip prasti bendri veiklos rezultatai, didesnis pravaikštų skaičius, prezentizmas (darbuotojai savo noru bei neprašydami atlygio dirba ilgiau ir daugiau) (Bugakovas ir Merkevičius 2019), taip pat dažnesni nelaimingi atsitikimai ir traumos. Pravaikštos dažniausiai trunka ilgiau nei dėl kitų priežasčių, o su darbu susijęs stresas gali paskatinti dažnesnį ankstyvą išėjimą į pensiją. Apskaičiuota, kad įmonės ir visuomenė dėl to patiria didelių išlaidų, nacionaliniu mastu siekiančių milijardus eurų (Psichosocialinė rizika ir stresas darbe 2019).

Apžvelgus mokslinę literatūrą tampa aišku, kad stresas daro stiprų poveikį individo organizmui. Kokie procesai jame vyksta, puikiai nusako „Bek arba kovok“ modelis: pagreitėja/sulėteja pulsas, žmogus daugiau prakaituoja, arba visai nustoja prakaitavęs, išsiplečia/susitraukia vyzdžiai ir t.t. „Bendrojo prisitaikymo sindromas“ parodo, kad laiku neįveikus streso, kyla pavojus žmogaus sveikatai ir net gyvybei. Kiti tyrėjai taip pat plačiai kalba apie neigiamą streso žalą žmogaus organizmui: gali pasireikšti miego sutrikimai, nerimas, depresija, išsekimas, atsirasti širdies ir kraujagyslių ligų. Dėl to kenčia darbuotojo produktyvumas, darbo santykiai, motyvacija darbe. Tai sąlygoja ne tik nepatogumus darbuotojui, bet dėl to kenčia ir darbdavys – daugėja pravaikštų, gali paankstėti ankstyvas išėjimas į pensiją, o organizacijos dėl darbuotojų sveikatos sutrikimų patiria finansinius nuostolius.

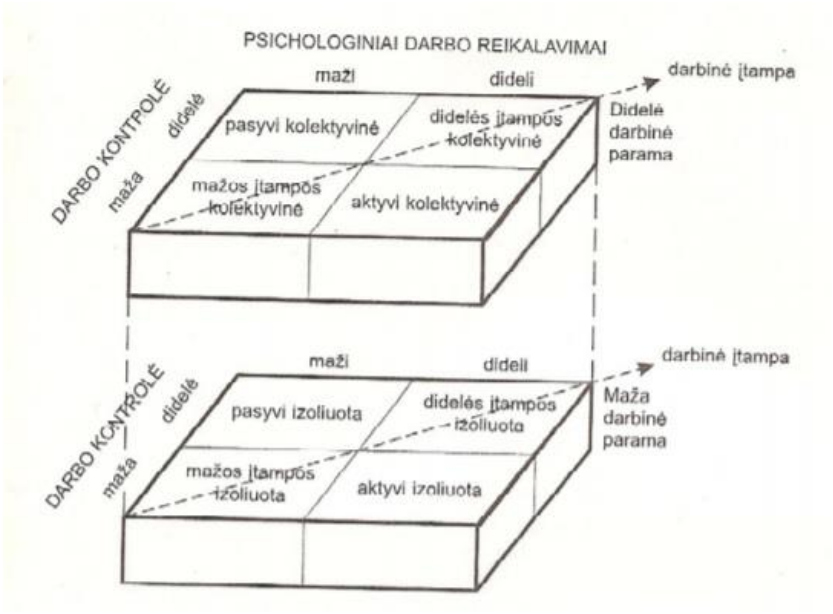
1.5. Darbinio streso teoriniai modeliai

Stresas ir jo poveikis individui yra tyrinėjamas jau nuo praeito amžiaus. Per tą laiką mokslininkai ištyrė, aprašė bei pristatė ne vieną požiūrį ir teorinį modelį kas jis toks yra, kaip veikia ir kokią įtaką daro individui. Vienas populiariausių modelių yra R. Karaseko „Darbo reikalavimų – kontrolės“ modelis. R. Karasekas 1979 m. pristatė darbo reikalavimų ir kontrolės modelį, kuriuo yra apibūdinami ir matuojami du darbo aspektai – reikalavimai ir kontrolė. Nuo to laiko šis modelis yra vienas pagrindinių vyraujančių modelių, kuris tiria darbo ir fiziologinės bei psichologinės sveikatos sąsajas. Skirtingi darbai sukelia skirtingą streso lygį dėl šių aplinkos veiksnių: darbo, kurį reikia atlikti, apimties, asmens turimos sprendimų priėmimo galios ir tai, kiek asmuo gali darbe panaudoti savo įgūdžius. Šie trys aplinkos elementai dar yra vadinami kaip darbo reikalavimai. Pastarieji du elementai kartu sudaro darbo kontrolę. Pagrindinė šio modelio prielaida yra ta, kad darbo reikalavimai ir kontrolė sąveikauja tarpusavyje, sukurdami individui skirtingą psichologinę patirtį. R. Karasekas suklasifikavo šias skirtingas patirtis į keturias grupes: labai įtemptas darbas, aktyvus darbas, neįtemptas darbas ir pasyvus darbas. Labai įtemptas darbas yra tada, kai yra aukšti reikalavimai ir mažas kontrolės lygis, tai yra laikomas pats stresogeniškiausias darbas. Aktyvus darbas yra laikomas, kai darbuotojui yra keliami aukšti reikalavimai ir yra aukštas kontrolės lygis, tada darbas bus produktyvus, darbuotojas tobulės, mokysis ir t.t. Neįtemptas darbas vyksta tada, kai darbuotojui keliami maži reikalavimai, bet užtikrinamas aukštas kontrolės lygis, o pasivaus darbo metu yra keliami žemi reikalavimai ir yra žema kontrolė, šiuo atveju darbuotojas dirba nuobodų, nestimuliuojantį darbą (5 pav.) (De Brunt ir Taylor 2006, 66).



5 pav. R. Karaseko „Darbo reikalavimų – kontrolės modelis“. Cit. pagal (Chmiel 2005, 162).

Vėliau reikalavimų ir kontrolės veiksniai buvo papildyti trečiuoju veiksniu – socialine parama darbe. O streso modelis pervadintas „Darbo reikalavimų – kontrolės – paramos modeliu“ (angl. Job Demands – Control – Support model*)*. Socialinę paramą galima apibrėžti kaip palaikomąją sąveiką arba santykiais, kurių metu yra keičiamasi ištekliais tiek formaliu, tiek neformaliu būdu. Atsižvelgiant į darbo vietą, buvo nustatyta, kad socialinė parama mažina neigiamą poveikį su darbu susijusiam stresui. Įrodymai patvirtino, kad suvokiama socialinė parama darbo vietoje sumažina tikimybę darbuotojų perdegimui (6 pav.) (cit. Kim ir Stoner 2008, 9). Taigi, galima daryti išvadą, kad iš kolegų, pavaldinių ar vadovų gaunama socialinė parama kuria geresnę atmosferą darbe, mažina patiriamą stresą, o tuo tarpu paramos nebuvimas duoda priešingą rezultatą. O labiausiai stresą kelianti situacija bus tada, kai darbuotojui bus keliami aukšti reikalavimai ir taikoma maža kontrolė bei gaunama maža socialinė parama.



6 pav. „Darbo reikalavimų – kontrolės – paramos“ modelis. Cit. pagal (Chmiel 2005, 163).

Kiti tyrėjai iškėlė dvi šį modelį papildančias hipotezes. Pirmoji jų teigia, kad darbo reikalavimai ir darbo kontrolė, papildydami vienas kitą, leidžia susidaryti neigiamoms psichologinėms ir sveikatos pasekmės tose aplinkose, kur yra keliami aukšti reikalavimai ir maža kontrolė. Tokiu atveju santykis tarp darbo reikalavimų ir darbo kontrolės turi būti pakoreguotas ir išspręstas tam, kad būtų sumažinta įtampą darbe.

Kita hipotezė orientuojasi į kontrolę, kaip apsauginį veiksnį nuo per didelių keliamų reikalavimų. Ji teigia, kad darbo kontrolė mažina daromą neigiamą darbo poreikių povekį sveikatai ir gerovei. Taigi, pakeliant darbo kontrolę ir nemažinant reikalavimų, galima sumažinti darbinį stresą bei išvengti psichologinių ir sveikatos sutrikimų (De Brunt ir Taylor 2006, 66).

Kitas plačiai naudojamas ir vienas populiariausių modelių yra J. Siegristo „Pastangų-atlygio disbalanso modelis“ (angl. Effort–Reward Imbalance at Work). Šis modelis daro prielaidą, kad patiriamą

stresą darbe galima paaiškinti sąveika tarp įdėtų pastangų ir atlygio, gauto darbe. Jis teigia, kad disbalansas tarp įdėtų darbuotojo pastangų ir gauto atlygio gali sukelti nuolatinę įtampą ir sveikatos pablogėjimą. Pagal šį modelį labiausiai stresogeniška situacija darbe yra tada, kai gautas atlygis nesutampa su įdėtomis pastangomis (Siegrist ir kt. 2004, 1485; de Jonge ir kt. 2000, 1318). Pastangos šiame modelyje yra suvokiamos dvejopai. Tai yra reikalavimai kylantys iš darbinių santykių, pvz. greitis, tikslumas, aiškumas ir t.t. bei reikalavimai, kylantys iš motyvacijos, pvz. įsipareigojimas, atsidavimas darbui, ištikimybė ir t.t.

Ankstesni tyrimai parodė, kad didelių pastangų ir mažo atlygio derinys yra susijęs su įvairiais sveikatos sutrikimai, tokiais kaip širdies ir kraujagyslių ligos, hipertenzija, dislipidemija, daromas neigiamas poveikis imuninei sistemai, atsiranda miego sutrikimai nuovargis ir kai kurie psichikos sutrikimai, tokie kaip depresija ir nerimas (cit. Hem ir kt, 2016).

J. Hackmanas ir G. Oldhamas 1980 m. sukūrė „Darbo charakteristikų modelį“. Jis yra sutelktas į svarbius darbo charakteristikų aspektus, tokius kaip įgūdžių įvairovė, užduoties tapatumas, užduoties svarba, savarankiškumas ir grįžtamasis ryšys. Teigiama, kad įvairių įgūdžių panaudojimas, įdomios ir svarbios užduotys, autonomija bei suteikiamas grįžtamasis ryšys didina darbuotojų pasitenkinimą darbu. Modelyje siūloma, kad teigiamos ar neigiamos darbo savybės lemia psichines būsenas, kurios daro įtaką darbuotojų pažintiniams ir elgesio rezultatams, pvz. motyvacija, pasitenkinimas, pravaikštos ir kt. (cit. Alini Mat Ali ir kt. 2014, 48). Kartu buvo sukurtas užimtumo analizės klausimynas (ang. Job Diagnostic Survey), kuris siūlo pakoreguoti pagrindinius darbo aspektus, tokius kaip užduočių derinimą, darbo praturtinimą, grįžtamojo ryšio metodų kūrimą ir t.t. Tačiau kiti mokslininkai šį modelį kritikuoja dėl nagrinėjamo nedidelio pagrindinių psichologinių būsenų skaičius (cit. Mark and Smith 2008, 5).

Kitas streso modelis buvo sukurtas 1987 m. mokslininko P. Warr, jis vadinamas„Vitaminų modeliu“ (angl. The Vitamin Model). Vitaminų modelis teigia, kad tam tikri darbo veiksniai daro psichinei sveikatai panašų poveikį į tą, kurį vitaminai daro žmogaus organizmui. Tam tikrų darbo veiksnių nebuvimas daro neigiamą įtaką psichinei sveikatai, o veiksnių egzistavimas iš pradžių organizmui yra teigiamas, tačiau juos viršijus, veiksniai nebesukelia jokio teigiamo poveikio ar net priešingai, gali tapti žalingi (cit. Mark and Smith 2008, 5). Modelis išskiria devynias “psichologines darbo vitaminų” charakteristikas: galimybė užsidirbti, fizinis saugumas, vertinga socialinė padėtis, galimybė kontroliuoti, galimybė panaudoti įgūdžius, išorėje sukurti tikslai, įvairovė, aplinkos aiškumas, galimybė bendrauti su kitais žmonėmis. Žmogaus paveikta gerovė darbe yra išreiškiama trimis dimensijomis: pasitenkinęs-nepasitenkinęs, komfortabilus-neramus ir depresija-entuziazmas. Taip pat teigiama, kad 3 individualios savybės, tokios kaip asmens vertybės, gebėjimai, bendroji psichinė sveikata, gali sumažinti darbo savybių poveikį sveikatai (Chmiel 2005, 158-161; Jonge ir Schaufeli 1998, 388). Vistik, šis modelis dažnai yra kritikuojamas dėl savo neišbaigtumo ir siūloma išsamiau empiriškai jį ištirti (Mark and Smith 2008, 5).

„Vitaminų modelis“, priešingai nei „Poreikių-kontrolės-paramos modelis“ ir „Darbo charakteristikų“ modelis, ginčija populiarų linijinių santykių įsitikinimą. Pastarieji du modeliai, nors ir skiriasi apimtimi ir sudėtingumu, daro tiesinį ryšį tarp darbo ypatybių ir darbuotojų gerovės rodiklių. Pavyzdžiui, remiantis abiejų modelių hipoteze, savarankiškumas darbe linijiškai susijęs su pasitenkinimu darbu: kuo daugiau savarankiškumo darbuotojas patiria, tuo labiau jis patenkintas. „Vitaminų modelis“ priešingai, nustato netiesinius ryšius tarp darbo ypatybių ir psichinės sveikatos rezultatų (Jonge ir Schaufeli 1998, 387).

Kitas teorinis streso modelis, „Mičigano modelis“ yra pagrįstas sistema, kurią Frenchas ir Kahnas sukūrė Mičigano universitete 1962 m. Modelyje daug dėmesio yra skiriama individo subjektyviam stresorių suvokimui. Aplinkos veiksniai, tokie, kaip pozicijos (rolės) dviprasmiškumas, nedalyvavimas tam tikrose veiklose, darbo saugumas, darbo krūvis, iššūkių trūkumas ir pan., yra subjektyviai suvokiami, o asmenybės ypatumai, demografiniai rodikliai ir socialinė parama gali apriboti šį suvokimą ir lemti stresą darbe, kas gali iššaukti sveikatos sutrikimus. Šiame modelyje žmogaus užimamų pareigų (rolės) konfliktas, dviprasmybės ir lūkesčiai yra laikomi vieni iš pagrindinių veiksnių.

Šis modelis buvo kritikuojamas dėl to, kad neturi aiškios teorinės perspektyvos, kuri lengvai veda prie konkrečių hipotezių, todėl modelį dėl jo sudėtingumo sunku empiriškai įvertinti, o bendras empirinės paramos trūkumas reiškia, kad skirtingai nuo kitų modelių, jis neturi daug prognozuojamo validumo sveikatos rezultatams (Mark and Smith 2008, 6).

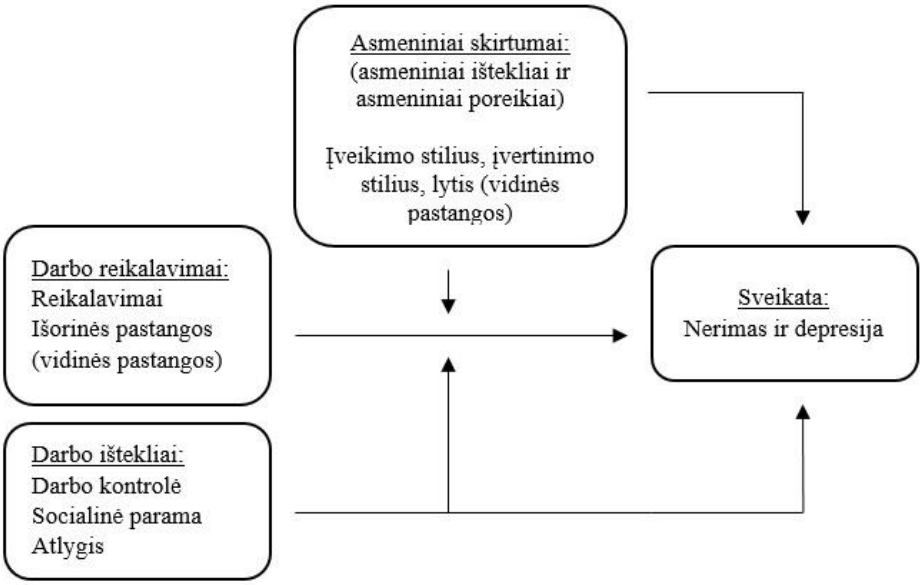
„Mičigano modelio“ patobulinimu yra laikomas „Aplinkos atitikimo modelis“ (angl. Person environment fit model). Pagrindinė modelio prielaida yra ta, kad žmogaus ir jo darbo aplinkos atitikimas yra pagrindinis dalykas darantis įtaką individo sveikatai. Geroms darbo sąlygoms užtikrinti yra būtina, kad darbuotojų požiūris, įgūdžiai, gebėjimai ir ištekliai atitiktų jų darbo reikalavimus, o darbo aplinka atitiktų darbuotojų poreikius, žinias ir įgūdžių potencialą (Kristof-Brown ir Guay 2011, 3; Mark and Smith 2008, 4). Netinkamumas nė vienai iš šių sričių gali sukelti problemų ir kuo didesnis atotrūkis ar netinkamas (subjektyvus ar objektyvus) skirtumas tarp žmogaus ir jo aplinkos, tuo didesnė įtampa, nes reikalavimai viršija sugebėjimus, o poreikis viršija pasiūlą. Šios įtampos gali būti susijusios su sveikatos problemomis, mažesniu produktyvumu ir kitomis darbo problemomis (cit. Mark and Smith 2008, 4). Individo atitikimas darbo aplinkai yra skirstomas į dvi grupes: papildomas ir pridėtinis. Papildomas (ang. Supplementary*)* pritaikymas įvyksta tada, kai žmonės turi panašias savybes, vertybes ar normas su kitais aplinkoje esančiais žmonėmis ir mano, kad jie tinka aplinkai. Atvirkščiai, pridėtinis (angl. Complementary*)* pritaikymas įvyksta, kai asmuo tiki, kad gali prisidėti prie to, ko anksčiau nebuvo aplinkoje, o jų indėlis gali turėti teigiamų rezultatų aplinkai, pavyzdžiui, padidinti produktyvumą (cit. Irak ir Mantler 2018, 80). Bet kokiu atveju, žmogaus ir aplinkos atitikimas yra esminis veiksnys žmogaus psichologinei ir fizinei sveikatai užtikrinti.

Kitas streso modelis, T. Cox‘o „Transakcinis darbinio streso“ modelis, yra glaudžiai susijęs su R. Lazarus‘o ir kolegų darbu, nes daugelis procesų ir etapų yra panašūs, tačiau T. Cox‘o modelyje yra svarbių skirtumų. Čia yra aiškesnė struktūra ir didesnis dėmesys skiriamas sveikatai bei individualiems skirtumams. Modelis turi penkis etapus: pirmasis etapas parodo darbo aplinkos ypatybes, o antrasis etapas atspindi darbuotojo suvokimą apie jam keliamus reikalavimus bei jo galimybes susidoroti su tais reikalavimais (Cox ir Griffiths 2010, 45). Šie du etapai gali būti vertinami kaip analogas pirminiam S. Folkmano ir R. Lazaruso „Transakcinio streso modeliui“. Čia stresas yra suprantamas kaip psichologinė būsena, atsirandanti tada, kai nesutampa suvokimas apie kylantį poreikį ir galimybę su juo susidoroti (cit. Mark and Smith 2018, 12). Trečiasis modelio etapas yra susijęs su psichiniais ir fiziniais pokyčiais, kuriuos asmuo patiria dėl streso būsenos pripažinimo, ir apima antrinį vertinimą bei įveikimą, kurie yra analogiški tiems, kurie buvo aprašyti S. Folkmano ir R. Lazaruso modelyje. Ketvirtasis modelio etapas parodo streso įveikimo rezultatus ar pasekmes, ir galiausiai penktasis ir paskutinis etapas yra grįžtamasis ryšys, kurį siūloma atlikti atsižvelgiant į visus kitus etapus. Čia stresas yra pabrėžiamas, kaip nuolat besitęsiantis procesas (Cox ir Griffiths 2010. 45). Modelyje pirminis vertinimas yra nuolatinis stebėjimo procesas. Antrinis įvertinimas yra atskiras sprendimų priėmimo procesas, o visas streso procesas pagrįstas „problemų sprendimo“ kontekstu. Pagrindinės šio konteksto sąvokos apima problemos pripažinimą, diagnozavimą, galimų sprendimų siūlymą, siūlomų sprendimų vertinimą, įgyvendinimą, grįžtamąjį ryšį ir mokymąsi, o toks problemų sprendimo metodas taip pat gali būti naudojamas kaip organizacinių intervencijų pagrindas (Mark and Smith 2018, 13).

Streso procese gali dalyvauti daugybė individualių skirtumų (angl. Individual Differences). Tai apima nerimą, asmenines savybes, savęs vertinimą, darbštumą, demografinius rodiklius, lūkesčius, pageidavimus, įsipareigojimus, gebėjimus bei įgūdžius ir t.t. Individualūs skirtumai dažnai veikia streso procesą kaip streso įvertinimo komponentai ar tarpininkai, arba kaip streso ir pasekmių santykio moderatoriai. Tarpininkai yra kintamieji, perduodantys efektą (pavyzdžiui, paveikdami pirminį vertinimą, tačiau kokybiškai nekeičiantys efekto), o moderatoriai yra kintamieji, keičiantys ryšių tarp kitų kintamųjų kryptį ar stiprumą arba nustatantys, kada įvyks tam tikri atsakai į stresą (pvz. turinčių įtakos antriniam įvertinimui ir įveikos procesams).

Prognozuojant stresą darbovietėje ir įgyvendinant prevencijas, būtina ištirti individualius skirtumus. Briner, Harris ir Daniels (2004) teigia, kad individualus kontekstas ir elgesys yra gyvybiškai svarbūs norint suprasti įtampos, streso ir įveikomo priežastis ir kad gali būti beprasmiška laikyti stresą keliančias darbo savybes „ten esančiomis“ be subjektyvaus individualaus suvokimo. Mokslininkai siūlo, kad stresorius net nėra stresorius, jei individas jo nesuvokia kaip tokio; požiūris kartojamas tokiuose modeliuose kaip aplinkos atitikimo modelis, pastangų-atlygio disbalanso modelis ir S. Folkmano, R. Lazaruso ir T. Cox‘o transakcinio streso modeliuose (Mark ir Smith 2018, 18).

G. Markas pasiūlė ir ištestavo žemiau pateiktą modelį, pavadintą „Reikalavimų, išteklių ir individualaus poveikio“ modeliu, ang. Demands, Resources, and Individual Effects model (DRIVE) (7 pav.), kuriame tuo pačiu metu buvo lyginamos kelios darbo charakteristikos ir individualūs skirtumai prognozuojant nerimą, depresiją, bei darbuotojų pasitenkinimą darbu. Atlikti tyrimai ir modelis rodo, kad darbo reikalavimai, individualūs skirtumai ir darbo ištekliai daro vienodą įtaką nerimui, depresijai ir pasitenkinimui darbe (Mark 2013, 111).



7 pav. „Reikalavimų, išteklių ir individualaus poveikio“ modelis. Cit. pagal (Mark 2013, 111).

Akivaizdu, kad streso teorinių modelių yra nemažai, yra tarpusavyje panašių, vienas kitą papildančių modelių (kaip Folkman, Lazarus ir Cox „Transakcinis streso modelis“) tačiau yra ir skirtingų modelių (kaip „Transakcinis streso modelis“ ir „Aplinkos atitikimo modelis“). Streso modeliai yra skirtingų tipų, kurie fokusuojasi į skirtingas charakteristikas ir analizuoja skirtingus streso aspektus. Pavyzdžiui „Poreikio-kontrolės paramos modelyje“ daugiausia dėmesio skiriama darbo charakteristikoms. „Mičigano“ ir „Asmeninio atitikimo“ modeliai apima subjektyvaus stresorių suvokimo vaidmenį. Yra modelių, kuriuose pagrindinis dėmesys skiriamas psichologiniams procesams, kurie gali atsirasti stresinėje sąveikoje, pavyzdžiui, Folkmano ir Lazaruso bei Coxo „Transakcinio streso“ modeliai. Tačiau akivaizdu, kad skirtingi modeliai analizuoja skirtingus stresorius ir veiksnius, ir nėra nė vieno modelio, kur būtų apimama visa darbinį stresą keliančių veiksnių sistema.

Vis tik R. Karazeko „Darbo reikalavimų ir kontrolės“ modelis bei J. Siegristo „Pastangų-atlygio disbalanso“ modeliai yra vieni populiariausių ir dažniausiai naudojami moksliniuose tyrimuose. 2004 metais Jungtinės Karalystės Sveikatos ir Saugos tarnyba sukūrė streso darbe vertinimo klausimyną (angl. HSE Management Standards Indicator Tool). Šis klausimynas buvo sukurtas pagal R. Karaseko

“Reikalavimų ir kontrolės” bei J. Siegristo “Pastangų ir atlygio” modelius, taip pat pridedant kitus, validžiais patvirtintus, su stresu darbe susijusius veiksnius. Galutinis 35 teiginių klausimyno variantas parengtas taikant tiriamąją faktorių analizę Jungtinės Karalystės darbuotojų duomenims. Šis klausimynas yra streso darbe valdymo standartų (angl. *Management Standards*) metodikos dalis, kuri padeda organizacijų atstovams Jungtinėje Karalystėje atlikti streso darbe prevenciją. Klausimyną sudaro septynios poskalės, orientuotas į skirtingus darbo veiksnius:

- Darbo reikalavimai – darbo krūvis, struktūra, atsakomybės ir t.t.
- Darbo kontrolė – darbuotojo darbo atlikimas.
- Kolegų ir vadovų parama – paskatinimai, pagalba, organizacijos teikiama parama.
- Santykiai – teigiamų santykių su vadovais ir kolegomis darbe kūrimas.
- Darbo vaidmuo – darbuotojo savo atsakomybių ir vaidmens darbe suvokimas bei konfliktų, susijusių su vaidmeniu, nebuvimas.
- Pokyčiai – pokyčių organizacijoje valdymas.

Klausimyno konstrukto validumas buvo tirtas Jungtinėje Karalystėje, Airijoje, Italijoje bei Vietname ir jis buvo patvirtintas. Klausimynas taikytas įvairiuose sektoriuose dirbantiems darbuotojams, tokiuose kaip finansai, švietimo, viešojo valdymo ir t.t. Tačiau klausimynas netinka specifiniame sektoriuje dirbantiems žmonėms, pvz. kalėjimuose, karinėse struktūrose ir t.t. (Kuodytė ir Pajarskienė 2017, 66-67).

2015 metais Lietuvos Higienos Institutas atliko tyrimą ir įvertino ar šis klausimynas yra tinkamas lietuvos darbuotojų stresogeniškumui tirti. Lietuviška klausimyno versija buvo derinama su klausimyno kūrėjais, atliktas profesionalus ir tikslus klausimyno vertimas, kuris taip pat kelis kartus buvo tikrintas, buvo atliktos lietuvių kalbos redaktoriaus klausimyno tikrinimas ir pataisos (Kuodytė ir Pajarskienė 2017, 67). Atlikus tyrimą ir išanalizavus rezultatus, Higienos Institutas patvirtino, kad lietuviška streso darbe vertinimo klausimyno struktūra atitinka originalią struktūrą, o vidinis suderinamumas yra tinkamas ir patvirtino, kad klausimynas yra tinkamas naudojimui Lietuvoje (Kuodytė ir Pajarskienė 2017, 72).

Apžvelgus streso teorinius modelius, tampa aišku, kad nėra vieno bendro modelio, kuris analizuotų įvairius stresinių situacijų ir stresorių aspektus. Skirtingi modeliai fokusuojasi į skirtingus veiksnius. Tad tirinat stresogeniškumą įvairiose organizacijose, tenka pasitelkti ne vieno, bet kelių autorių sukurtus modelius. Taip pasielgė ir Jungtinės Karalystės Sveikatos ir saugos tarnyba, sukūrus instrumentą stresui organizacijose matuoti, pagal du populiariausius modelius - R. Karazeko „Darbo reikalavimų ir kontrolės“ modelį bei J. Siegristo „Pastangų-atlygio disbalanso“ modelį. Šio modelio tinkamumas naudoti Lietuvos organizacijose taip pat buvo ištirtas Lietuvos Higienos Instituto, bei patvirtintas kaip validus ir tinkamas.

1.6. Streso įveikimas

R. Folkmanas ir S. Lazarusas teigė, kad streso įveika yra fizinės ir protinės pastangos įveikti keliamus reikalavimus nepaisant to, ar reikalavimai yra keliami aplinkos (šeimos, draugų, darbo) ir ar tai yra vidiniai reikalavimai (vidinio konflikto išgyvenimas, per aukštų tikslų sau kėlimas ir t.t). Įveikiant stresą yra siekiama sušvelninti reikalavimų poveikį individui (cit. Baqutayan 2015, 481), sumažinti neigiamas emocijas ir fiziologinį atsaką, susijusį su reakcijomis į stresą (Lowallo 2005, 34).

S. Lazarusas ir R. Folkmanas yra vieni pirmųjų mokslininkų, kurie ne tik svarstė kas ir koks yra stresas, bet ir kaip jį įveikti. Mokslininkai aprašė transakcinį streso įveikos modelį, kuris iki šiol yra išlikęs vienas pagrindinių streso įveikos modelių (Baqutayan 2015, 485). Šiame modelyje koncentruojamasi į dvi streso įveikimo strategijas: orientuotą į problemą ir oreintuotą į emocijas. Orientuojantis į problemą stresinėje situacijoje yra siekiama identifikuoti problemą, atrasti jos sprendimo būdus, visus pamatuoti, pasverti ir tik jį išsirinkus imtis veiksmų ir išspręsti problemą (Lazarus ir Folkman 1984, 152). Taigi, čia yra orientuojamasi į problemos išsprendimą.

Orientuojantis į emocijas, keičiama yra ne pati aplinka ar problemos, o aplinkos suvokiamas, taip mažinant stresinę situaciją ir jos įtaką, pvz. nusprendžiama, kad yra svarbesnių dalykų, dėl kurių reikėtų nerimauti, arba nusprendžiama, kad situacija blogesnė būti jau negali. Čia kiekvienoje situacijoje keliamas pavojus yra sumažinamas pakeičiant situacijos reikšmę (Lazarus ir Folkman 1984, 151). Tokiu elgesiu yra siekiama pakeisti stresinę situaciją ir yra orientuojamasi į emocijų reguliavimą.

Tačiau yra ir mokslininkų, kritiškai vertinančių šį streso įveikimo būdą. Atlikta metaanalizė atskleidė, kad į emocijas orientuotas problemų sprendimas yra mažiau efektyvus ir gali turėti neigiamą įtaką žmogaus sveikatai lyginant su orientuotu į problemas sprendimu (Penley ir kt. 2012, 599).

Susidūręs su problema ar sunkumais, žmogus pirma įvertina situaciją kaip keliančią ar nekeliančią grėsmės, tik po to jis įvertina ar turi pakankamai išteklių tinkamai reaguoti bei efektyviai išspręsti problemą. Jei galimybės problemą įveikti nėra, dažniausiai žmogus pasirenka orientuotą į emocijas sprendimo būdą, priešingai, jei žmogus žino kaip problemą įveikti, jis renkasi į problemą orientuotą sprendimą ir pradeda analizuoti situaciją bei ieškoti atsakymų (Lazarus ir Folkman 1987, 163).

R. Lazarusas ir S. Folkmanas išskyrė 8 skirtingus streso įveikimo būdus, bei juos suskirstė pagal emocinį ir į problemas orientuotą įveikimą (3 lentelė) (Lazarus 1993, 239).

3 lentelė. R. Lazaruso ir S. Folkmano streso įveikimo būdai.

Į problemą nukreiptos įveikos strategijos	Į emocijas nukreiptos įveikos strategijos
• Aktyvus įveikimas • Socialinės paramos paieška • Išsamus problemos sprendimo plano sudarymas	• Savikontrolė • Socialinės paramos paieška • Atsiribojimas • Pozityvus vertinimas • Atsakomybės prisiėmimas • Vengimas

Cit. pagal (Baqutayan 2015, 482).

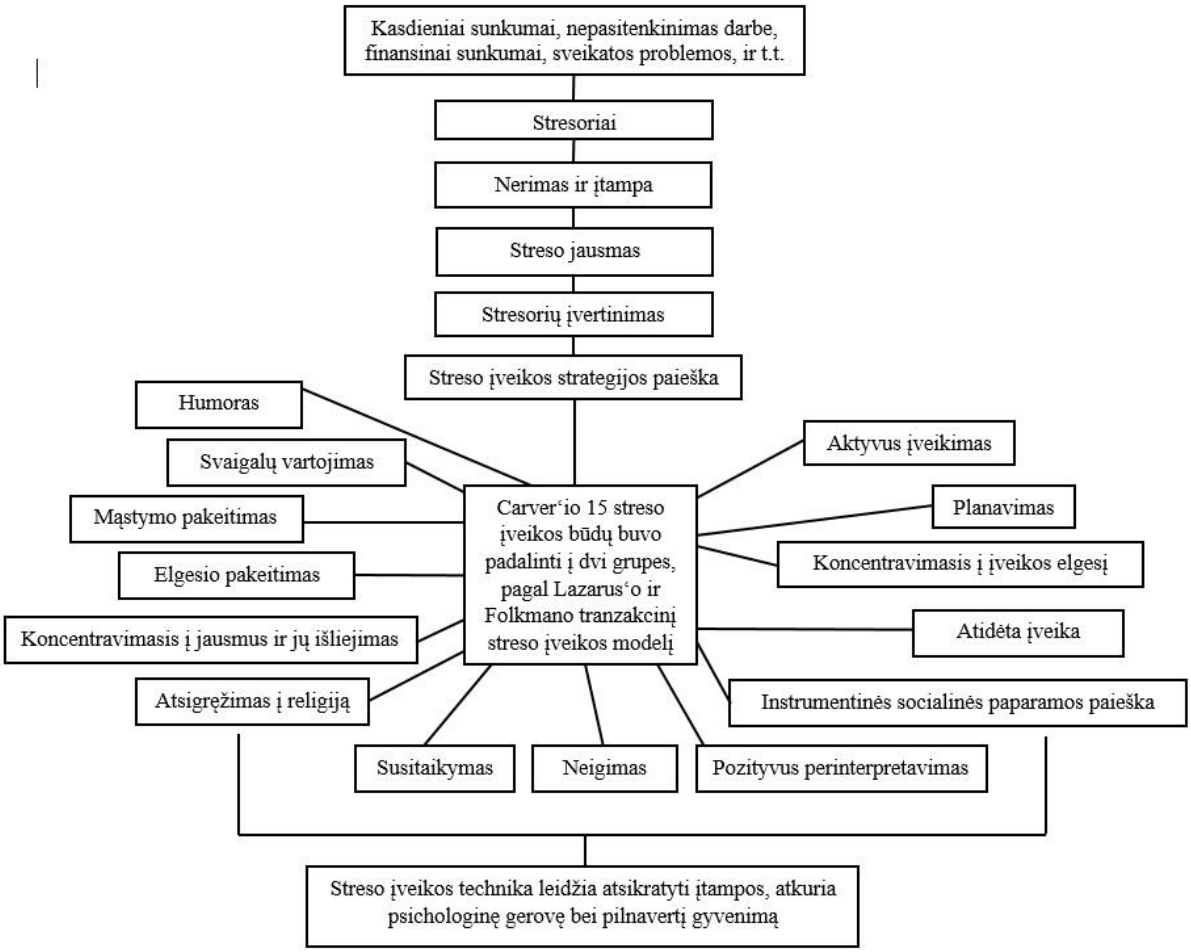
Ch. S. Carveris, M. F. Scheieris ir J. K. Weintraubas 1989 m. sukūrė COPE streso įveikos modelį, kuris rėmėsi Folkmano ir Lazaruso streso įveikos modeliu. Mokslininkai išskyrė penkiolika skirtingų stresinių situacijų įveikos strategijų, priskirdami jas į problemą nukreiptoms bei į emocijas nukreiptoms įveikos strategijoms, tačiau buvo pridėtas ir trečiasis modelis – disfunkcinė streso įveika. Į problemą nukreiptą įveiką autoriai priskiria aktyvaus įveikimo, planavimo, koncentravimosi į įveikos elgesį, atidėtos įveikos ir instrumentinės socialinės paramos paieškos įveikos strategijas. Į emocijas nukreipta įveika yra laikomos pozityvaus perinterpretavimo, neigimo, susitaikymo ir atsigręžimo į religiją įveikos strategijos. Autoriai apibūdina koncentravimosi į jausmus ir jų išreiškimą bei elgesio ir mąstymo pakeitimo įveikos strategijas kaip disfunkcinės stresinių situacijų įveikos strategijas. Taip pat autoriai nurodo svaigalų vartojimo ir humoro įveikos strategijas (4 lentelė). (cit. Sapranavičiūtė, Perminas ir Kavaliauskaitė 2011, 11).

4 lentelė. Ch. S. Carveri‘o ir kt. streso įveikimo būdai.

Į problemą nukreiptos įveikos strategijos	Į emocijas nukreiptos įveikos strategijos	Disfunkcinis streso įveikimas
• Aktyvus įveikimas • Planavimas • Koncentravimasis į įveikos elgesį • Atidėta įveika • Instrumentinės socialinės paramos paieška	• Pozityvus perinterpretavimas • Neigimas • Susitaikymas • Atsigręžimas į religiją	• Koncentravimasis į jausmus ir jų išliejimas • Elgesio pakeitimas • Mąstymo pakeitimas • Humoras • Svaigalų vartojimas

Cit. pagal (Baqutayan 2015, 482).

Anksčiau darbe buvo minėta, kad streso suvokimas ir įveikimas gali būti suvokiamas bei įvardijamas kaip procesas. Žmogui nesisekant, išgyvenant sudėtingą laikotarpį ar tiesiog sunkią dieną, jis susiduria su stresoriais, kurie jam kelia nerimą bei įtampą, žmogus jaučia stresą ir ima ieškoti būdų kaip nusiraminti bei įveikti stresą. Tada jis pasirenka vieną ar daugiau iš 15 COPE įvardintų streso įveikos būdų ir jų pagalba stresą suvaldo bei susigrąžina gyvenimo džiaugsmą (pav. 7).



8 pav. Orientuotas į problemą ir orientuotas į emocijas streso įveikimo procesas. Cit. pagal (Baqutayan 2015, 483).

Pagal S. Baqutayan, psichologai įvardijo du pagrindinius būdus, kaip žmonės įveikia stresą. Pirmasis būdas vadinamas pasyviuoju, kai žmogus nusprendžia arba iškęsti arba ignoruoti patiriamą stresą, o kitas būdas vadinamas aktyviuoju, kai žmogus identifikuoja stresą, bando ieškoti problemos bei jos sprendimo būdų (Baqutayan 2015, 481). Čia galima prie pasyviojo būdo priskirti transakcinio streso įveikos modelio bei COPE modelio į emocijas nukreiptą įveikos strategiją, o prie aktyviojo – į problemą nukreiptą streso įveikimą (Jex ir kt. 2001, 401).

Taip pat S. Baqutayan apibendrina mokslininkų išskitras keturias streso įveikos kategorijas:

1. Žmogus suvokia patiriantis stresą ir bando su juo kovoti, bei deda visas pastangas, kad pasiektų tai ko nori, nepaisant to, kad tai jam kelia didžiulį stresą.
2. Žmogus arba bando įveikti arba meta tai, kas jam sukelia stresą.
3. Žmogus mažina patiriamą stresą tokiomis veiklomis, kaip socialinis palaikymas bei religija.
4. Žmogus priima savo gyvenimą tokį, koks jis yra ir nieko nekeičia (Baqutayan 2015, 481).

Apžvelgus streso įveikimo teorijas, akivaizdu, kad mokslinėje literatūroje galima rasti ir daugiau aprašytų streso įveikimo būdų ir metodų, tačiau dažniausiai yra naudojami S. Folkmano ir R. Lazaruso transakcinis streso įveikimo modelis arba papildytas COPE metodas, bei fokusuojamasi į du įveikimo būdus – į problemą bei emocijas nukreiptą streso įveiką.

2. LIETUVOS ĮMONIŲ DARBUOTOJŲ PATIRIAMO STRESO IR JO RAIŠKOS TYRIMO METODIKA

Tyrimo objektas yra visi Lietuvoje dirbantys žmonės.

Tyrimo instrumento sudarymas ir pagrindimas. Tyrimo tikslui įgyvendinti, buvo nuspręsta atlikti anoniminę kiekybinę anketinę apklausą. Anketinė apklausa yra plačiai naudojamas ir moksliškai patvirtintas kaip patikimas metodas duomenims rinkti ir yra dažnai naudojamas įvairiuose tyrimuose (Gaižauskaitė ir Mikėnė 2014, 10). Tyrimui atlikti buvo darbo autoriaus sudaryta anketa (1 priedas), susidedanti iš 3 dalių.

Pirmoje dalyje pateikti 8 demografiniai klausimai, kurie vertino ar respondentas dirba Lietuvoje, darbuotojų lytį, amžių, išsilavinimą, užimamas pareigas, stažą, darbo etatą, bei kokio tipo įmonėje žmogus dirba.

Antroje dalyje buvo vertinamas Lietuvos darbuotojų patiriamas stresas. Šiai daliai buvo panaudotas HSE *(angl. Health and safety executive of Great Britain) (liet. SDV – streso darbe vertinimo)* klausimynas, sukurtas Didžiojoje Britanijoje, kurio validumas buvo patikrintas Higienos instituto Lietuvoje ir yra rekomenduojamas kaip tinkamas naudoti Lietuvos organizacijose patiriamam stresui nustatyti ir analizuoti. V. Kuodytė ir B. Pajarskienė tiksliai nurodo sritis, kurias tiria klausimynas: „SDV klausimyno struktūrą sudaro septynias darbo aplinkos sritis atspindinčios poskalės: darbo reikalavimai (veiksniai, susiję su darbo krūviu, struktūra ir darbo aplinka), darbo kontrolė (darbuotojo įtaka darbo atlikimui), kolegų ir vadovų parama (padrąsinimai, pagalba ir ištekliai, kuriuos teikia organizacija, tiesioginiai vadovai ir kolegos), santykiai (teigiamų santykių darbe skatinimas, kad būtų išvengta konfliktų ir nepageidaujamo elgesio), darbo vaidmuo (darbuotojo savo vaidmens organizacijoje supratimas ir konfliktiško vaidmens nejautimas) bei pokyčiai (įvairaus masto pokyčių organizacijoje valdymas ir informavimas apie juos)" (Kuodytė ir Pajarskienė 2017, 66). Klausimyną sudaro 35 klausimai.

Trečiojoje klausimyno dalyje buvo vertinama darbuotojų patiriamo streso raiška organizacijose. 11 klausimų buvo sudaryta darbo autoriaus, pagal literatūros apžvalgoje analizuotą literatūrą, pagal šiuos autorius: J. Stranks (2005), R. Jusienė ir A. Laurinavičius (2007), R. Sharma ir C. Cooper (2017), R. Schwartzhoffer (2009), M. Romani ir K. Aszkar (2014), M. Tripathy (2018), M. Bugakovas ir J. Merkevičius (2019). Demografiniams klausimams atsakyti buvo naudojama nominalinė skalė, SDV klauismynui ir streso raiškos klausimynui įvertinti buvo naudojama Likterio skalė.

Tyrimo duomenų apdorojimas. Tyrimo duomenų statistinei analizei atlikti buvo naudojama SPSS (angl. *Statistical Package for Social Science*) programos 17.0 versija. Diagramoms atvaizduoti buvo naudojama *MS Excel 2010* programa. Prieš atliekant statistinę analizę, duomenys buvo pakartotinai

patikrinti. Gautų kintamųjų įvertinimui buvo naudojami aprašomosios statistikos metodai, duomenys pateikiami procentais ir dažniais, bei vidurkiais ir standartiniais nuokrypiais. Normalumo prielaida tikrinta Kolmogorovo-Smirnovo testu. Statistiškai reikšmingiems skirtumams nustatyti buvo taikytas Mann-Whitney arba Kruskal-Wallis kriterijus ir jo reikšmingumas p. Ryšiams nustatyti Spearmano koreliacijos koeficientas r. Statistiškai patikima laikoma, kai $p < 0,05$. Ryšio stiprumo interpretavimui buvo naudojama pasitelkus įverčius (5 lentelė) (Janilionis, 2015).

5 lentelė. Koreliacijos koeficiento reikšmių skalė.

Ryšio stiprumas	**Koreliacijos koeficiento reikšmė**
Labai stiprus ryšys	- 1 ir + 1
Stiprus ryšys	nuo - 1 iki - 0,7 ir nuo 0,7 iki 1
Vidutinis ryšys	nuo - 0,7 iki - 0,5 ir nuo 0,5 iki 0,7
Silpnas ryšys	nuo - 0,5 iki - 0,2 ir nuo 0,2 iki 0,5
Labai silpnas ryšys	nuo - 0,2 iki 0 ir nuo 0 iki 0,2
Nėra ryšio	0

Sudaryta darbo autoriaus pagal (Janilionis, 2015).

Klausimyno vidinis suderinamumas. Siekiant nustatyti naudotų skalių vidinį patikimumą (validumą) buvo paskaičiuotos Cronbacho alfos. Skalės patikimumas laikomas priimtinu tada, kai nustatyta alfa reikšmė yra lygi arba didesnė nei 0,7. Cronbach's Alpha klasifikacija:

- Cronbach's Alpha<0,5 reiškia, kad skalės patikimumas yra žemas, skalės naudoti nerekomenduojama.
- 0,5<Cronbach's Alpha<0,6 – patikimumas patenkinamas
- 0,6<Cronbach's Alpha<0,9 – patikimumas geras
- 0,9<Cronbach's Alpha<1 – patikimumas geras

Siekiant patikrinti klausimyno patikimumą, buvo apskaičiuoti jų vidinio suderinamumo rodikliai (Cronbach α). Nustatyta, kad teiginių suderinamumas geras, nes viso SDV klausimyno Cronbach α yra lygi 0,768 (6 lentelė), o atskirų skalių vidinis suderinamumas svyruoja nuo 0,761 iki 0,876. Taip pat streso raiškos klausimyno Cronbach α yra lygi 0,814.

6 lentelė. Klausimyno teiginių vidinis suderinamumas.

Skalė	Teiginių kiekis	Cronbach α
Darbo reikalavimai	8	0,810
Darbo kontrolė	6	0,857
Darbo vaidmuo	5	0,806
Santykiai	4	0,761
Pokyčiai	3	0,781
Vadovo parama	5	0,876

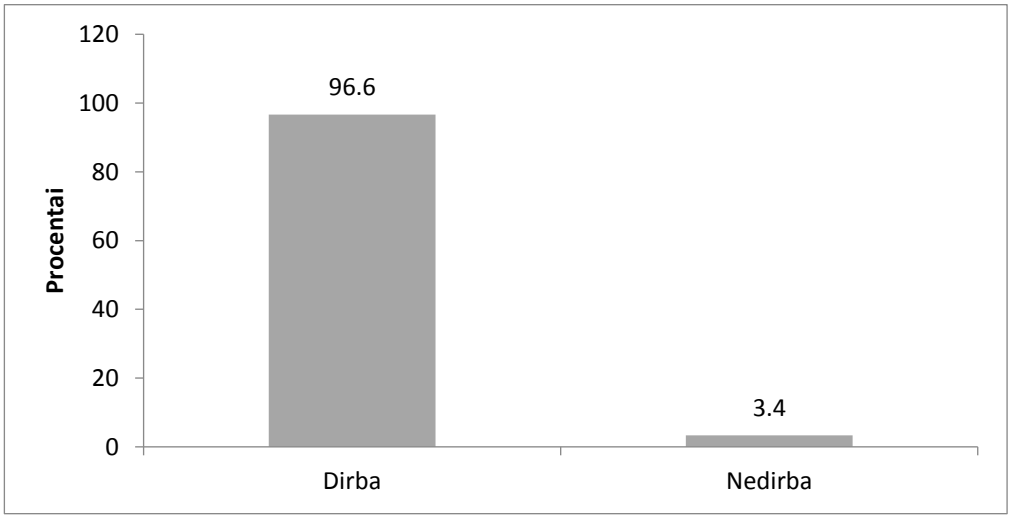
Kolegų parama	4	0,838
SDV klausimynas	35	0,768
Streso raiškos klausimynas	11	0,814

Taigi iš gautų duomenų matome, kad klausimyno teiginių suderinamumas yra geras.

3. REZULTATŲ ANALIZĖ

3.1. Respondentų charakteristika

Tyrime dalyvavo 507 respondentai. Iš jų 96,6 proc. (n=490) buvo dirbantys Lietuvoje (9 pav.). Lygiai 47 proc. (n=238) moterų dalyvavo apklausoje ir 53 proc. (n=268) vyrų. Beveik pusė respondentų 49,9 proc. (n=253) buvo 20-30 m. amžiaus, 35,9 proc. (n=182) buvo 30-40 m. amžiaus, 10,3 proc. (n=52) sudarė 40-50 m. amžiaus respondentai ir 3,9 proc. (n=20) buvo vyresni nei 50 m. Duomenys pavaizduoti 7 lentelėje.



9 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal darbą Lietuvoje.

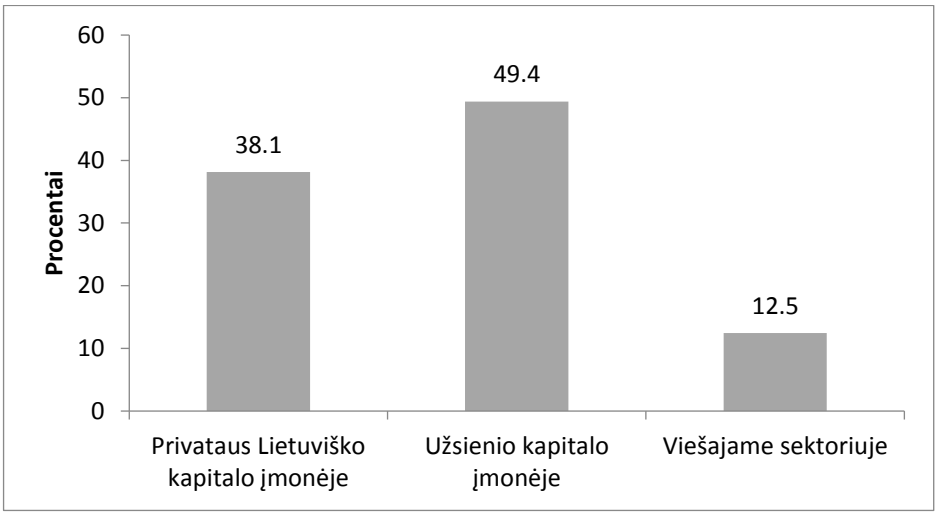
Taip pat didžioji dauguma 88,6 proc. (n=449) turėjo aukštąjį išsilavinimą, 6,5 proc. (n=33) buvo baigę vidurinę mokyklą, 4,3 proc. (n=22) turėjo profesinį išsilavinimą ir 0,6 proc. (n=3) turėjo tik pagrindinį išsilavinimą. Net 72,1 proc. (n=364) tiriamųjų imties sudarė specialistai, 20 proc. (n=101) vidurinio lygio vadovai ir 7,9 proc. (n=40) aukšto lygio vadovai.

Daugiau nei pusė 50,5 proc. (n=256) respondentų turėjo iki 2 m. darbo stažą įmonėje, 30,8 proc. (n=156) buvo pradirbusių jau 2-5 m., 11 proc. (n=56) turėjo 5-10 m. darbo stažą ir 7,7 proc. (n=39) toje pačioje įmonėje buvo pradirbę jau daugiau nei 10 metų. Dažniausiai 93,5 proc. (n=474) respondentai dirbo pilnu etatu.

7 lentelė. Demografinė charakteristika.

Teiginiai		n	Proc.
Lytis	Moteris	238	47
	Vyras	268	53
Amžius	20-30 m.	253	49,9
	30-40 m.	182	35,9
	40-50 m.	52	10,3
	> 50 m.	20	3,9
Išsilavinimas	Pagrindinis	3	0,6
	Vidurinis	33	6,5
	Profesinis	22	4,3
	Aukštasis	449	88,6
Pareigos	Specialistas	364	72,1
	Vidurinio lygio vadovas	101	20
	Aukšto lygio vadovas	40	7,9
Stažas įmonėje	Iki 2 m.	256	50,5
	2-5 m.	156	30,8
	5-10 m.	56	11
	> 10 m.	39	7,7
Darbo krūvis	Pilnas etatas	474	93,5
	Pusė etato	11	2,2
	0,75 etato	9	1,8
	kita	13	2,6

Beveik pusė 49,4 proc. (n=250) tiriamųjų buvo dirbantys užsienio kapitalo įmonėse, 38,1 proc. (n=193) dirbo privataus lietuviško kapitalo įmonėse ir 12,5 proc. (n=63) buvo dirbantys viešajame sektoriuje. Duomenys pavaizduoti 10 paveiksle.



10 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal darbo sritį.

3.2. Lietuvos įmonių darbuotojų patiriamo streso veiksniai: SDV klausimyno analizės rezultatai

Norint įvertinti Lietuvos įmonių darbuotojų darbinį stresą lemiančius veiksnius buvo panaudotas SDV klausimynas. Teiginiai buvo vertinami nuo 1 iki 5 (visiškai nesutinku – visiškai sutinku). Klausimyną sudarė 35 teiginiai ir 7 skalės. Klausimyno pagalba buvo ištirti šie darbinį stresą lemiantys veiksniai: darbo reikalavimai, darbo kontrolė, darbo vaidmuo, santykiai, pokyčiai, vadovo parama, kolegų parama. Patiriami psichosocialiniai darbo aplinkos veiksniai vertinti atsižvelgiant į respondentų lytį, amžių, darbo stažą bei darbo krūvį, pareigas, įmonės tipą.

Respondentai buvo prašomi įvertinti, kokie yra jų darbo reikalavimai (8 teiginiai). Kaip matome iš 8 lentelės, darbuotojai dažniausiai sutinka, kad jie turi dirbti labai intensyviai (3,52±0,87) arba turi dirbti labai greitai (3,26±1). Rečiausiai sutinkama, kad patiria spaudimą dirbti viršvalandžius (1,75±1) ar neturi pakankamai pertraukų (1,94±1,03). Didesnis bendro darbo reikalavimų įvertis reiškia aukštesnius darbo reikalavimus darbuotojams (žemi – aukšti).

Akivaizdu, kad Lietuvos organizacijose dirbantys darbuotojai dirbdami turi pakankamai skubėti, dirbti greitai ir intensyviai. Negana to, nemaža dalis respondentų sutinka, kad jų darbo terminai yra neįvykdomi, jie turi per daug darbo ar iš jų darbe yra reikalaujama nesuderinamų dalykų, o kartais ir trūksta laiko visoms užduotims atlikti. Nors respondentai dažniausiai sutinka, kad turi pakankamai pertraukų ir nepatiria spaudimo dirbti viršvalandžius, nuolatinė įtampa, greitis, užduočių neatlikimas laiku, negalėjimas kontroliuoti darbo krūvio, pareigų neaiškumas ar pareigų konfliktas yra įvardijami kaip stresoriai ir yra darbuotojų patiriamo darbinio streso priežastis. Taigi galima daryti išvadą, kad Lietuvos įmonėse yra keliami pakankamai aukšti darbo reikalavimai ir tai yra viena iš darbinio streso priežasčių.

8 lentelė. Darbo reikalavimų veiksnio teiginių vertinimo rezultatai.

Teiginiai	n	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
Skirtingos žmonių grupės darbe iš manęs reikalauja nesuderinamų dalykų.	506	2,49	0,98
Mano darbo terminai yra neįvykdomi.	507	2,05	0,98
Turiu dirbti labai intensyviai.	507	3,52	0,87
Man tenka nevykdyti kai kurių užduočių, nes turiu per daug darbo.	507	2,65	1,00
Neturiu pakankamai pertraukų.	506	1,94	1,03
Patiriu spaudimą dirbti viršvalandžius.	504	1,75	1,00

Turiu dirbti labai greitai.	507	3,26	1,00
Darbe patiriu neįveikiamą laiko trūkumą.	507	2,25	1,11

Taip pat respondentai buvo prašomi įvertinti, kaip laisvai jie gali kontroliuoti savo darbą (6 teiginiai). Kaip matome iš 9 lentelės, darbuotojai dažniausiai sutinka, kad gali nuspręsti, kada daryti pertrauką (4,36±0,93) arba gali spręsti, kaip atlikti savo darbą (4,07±0,87). Rečiausiai sutinkama, kad gali pasirinkti, ką veikti savo darbe (3,35±1,15) ar jų darbo laikas gali būti lankstus (3,87±1,2). Didesnis bendro darbo kontrolės įvertis reiškia didesnę laisvę ir mažesnę kontrolę darbuotojams (maža – didelė).

Analizuojant gautus rezultatus galima teigti, kad Lietuvos įmonėse darbuotojai turi pakankamai laisvės: gali patys nuspręsti kada daryti pertraukas, pasirinkti kaip atlikti užduotis, gali laisvai reikšti savo nuomonę darbo kontrolės klausimais ar net turėti lankstų darbo grafiką. Čia galima daryti išvadą, kad darbo kontrolės veiksnys nėra svarbus veiksnys, keliantis stresą Lietuvos įmonių darbuotojams.

9 lentelė. Darbo kontrolės veiksnio teiginių vertinimo rezultatai.

Teiginiai	n	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
Galiu nuspręsti, kada daryti pertrauką.	507	4,36	0,93
Galiu pareikšti nuomonę dėl savo darbo tempo.	504	3,99	1,01
Galiu pasirinkti, kaip atlikti savo darbą.	506	3,95	0,96
Galiu pasirinkti, ką veikti savo darbe.	506	3,35	1,15
Galiu spręsti, kaip atlikti savo darbą.	504	4,07	0,87
Mano darbo laikas gali būti lankstus.	504	3,86	1,20

Tiriamieji apklausoje buvo prašomi įvertinti savo darbo vaidmenį (5 teiginiai). Kaip matome iš 10 lentelės, darbuotojai dažniausiai sutinka, kad jie žino kaip atlikti savo darbą (4,31±0,6) arba jiems aiškios jų pareigos ir atsakomybės (4,27±0,85). Rečiausiai sutinkama, kad jiems yra aiškūs jų padaliniui keliami tikslai ir uždaviniai (4,06±0,91) ar jie supranta, kaip jų darbas atitinka bendrą organizacijos tikslą (4,16±0,93). Didesnis bendro darbo vaidmens įvertis reiškia didesnį darbuotojų vaidmens aiškumą (neaiškus – aiškus).

Iš gautų analizės rezultatų galima daryti išvadą, kad Lietuvos įmonėse dirbantys darbuotojai žino ko iš jų norima, kokios jų pareigos ir atsakomybės, kokie jiems yra keliami tikslai. Darbo vaidmens neaiškumas ir konfliktas yra įvardijamas kaip vienas iš stresorių darbo vietoje. Tačiau Lietuvos atveju, rezultatai yra geri ir galima daryti išvadą, kad tai nėra esminis veiksnys, keliantis stresą darbuotojams. Visgi, mažiau respondentų nurodė, kad jiems yra aiškūs padalinio, kuriame jie dirba, tikslai bei ne visada supranta kaip jų darbas atitinka bendrą organizacijos tikslą. Tai taip pat yra svarbus aspektas stresui

darbe atsirasti. Nors šių dviejų aspektų vidurkis yra gan aukštas (4,16±0,93 ir 4,06±0,91), jis yra žemesnis už darbo vaidmens suvokimo vidurkį. Tad daliai žmonių, kurie nurodė, kad nesupranta savo vertės organizacijoje, tai gali kelti stresą.

10 lentelė. Darbo vaidmens veiksnio teiginių vertinimo rezultatai.

Teiginiai	n	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
Man aišku, ko iš manęs tikimasi darbe.	507	4,21	0,76
Žinau, kaip atlikti savo darbą.	504	4,31	0,60
Man aiškios mano pareigos ir atsakomybė.	505	4,27	0,85
Man yra aiškūs mano padaliniui keliami tikslai ir uždaviniai.	507	4,06	0,91
Aš suprantu, kaip mano darbas atitinka bendrą organizacijos tikslą.	506	4,16	0,93

Taip pat respondentai buvo prašomi įvertinti savo santykius darbe (4 teiginiai). Kaip matome iš 11 lentelės, darbuotojai dažniausiai sutinka, kad tarp kolegų esama pykčio ar trinties (2,34±1,02) arba santykiai darbe yra įtempti (2,2±1,1). Rečiausiai sutinkama, kad darbe jie yra ujami (1,37±0,78) ar prie jų yra priekabiaujama žodžiais ar nemaloniu elgesiu (1,48±0,84). Didesnis bendras santykių įvertis reiškia įtemptesnius santykius darbe (geri – įtempti).

Iš gautų rezultatų matosi, kad santykiai tarp darbuotojų Lietuvos įmonėse kartais yra įtempti. Respondentai nurodo, kad tarp kolegų esama pykčio ir trinties (2,34±1,02) bei tai, kad santykiai darbe yra įtempti (2,2±1,1). Geri santykiai tarp kolegų, vadovų ir pavaldinių yra vienas iš esminių darbuotojo pasitenkinimą darbu lemiančiu veiksniu. O gerų santykių nebuvimas, priešingai, yra vienas svarbiausių stresorių, nurodomų įvairiuose literatūros šaltiniuose ir kitų mokslininkų darbuose. Čia galima daryti išvadą, kad Lietuvos įmonėse dirbantys darbuotojai gali patirti stresą dėl teigiamų santykių su kolegomis, pavaldiniais ir vadovais nebuvimo.

Iš lentelės yra matoma, kad respondentai rečiau sutinka, jog prie jų darbe yra priekabiaujama žodžiais ar nemaloniu elgesiu (1,48±0,84) ar jie yra ujami (1,37±0,78), tai leidžia daryti išvadą, kad nors dalis kolegų ir nepalaiko teigiamų tarpusavio santykių, tačiau prie Lietuvos darbuotojų darbe nėra priekabiaujama, jie nėra ujami ar prie jų nėra kitaip kabinėjamasi.

11 lentelė. Santykių veiksnio teiginių vertinimo rezultatai.

Teiginiai	n	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
Prie manęs priekabiauja žodžiais ar nemaloniu elgesiu.	507	1,48	0,84
Tarp kolegų esama pykčio ar trinties.	504	2,34	1,02
Darbe esu ujamas.	503	1,37	0,78
Santykiai darbe yra įtempti.	505	2,20	1,10

Respondentai buvo prašomi įvertinti pokyčius darbe (3 teiginiai). Kaip matome iš 12 lentelės, darbuotojai dažniausiai sutinka, kad jie turi pakankamai galimybių teirautis vadovų dėl pokyčių (3,91±1,05), o rečiausiai sutinkama, kad įvykus pokyčiams darbe žino, kaip jie veiks iš tikrųjų (3,44±1,02). Didesnis bendras pokyčių įvertis reiškia didesnį darbuotojų supratimą apie darbe vykstančius pokyčius (ribotas – didelis).

Įvairaus dydžio pokyčių organizavimas ir informavimas apie juos yra įvardijamas kaip vienas iš svarbių stresorių, keliančių stresą organizacijų darbuotojams. Laiku apie juos nepranešus, ar juos vykdant, kai darbuotojai iki galo nesupranta jų esmės, darbuotojams gali sukelti stresinę situaciją. Taigi, iš gautų rezultatų galima teigti, kad Lietuvos įmonėse darbuotojai yra informuojami apie vykstančius ir planuojamus vykdyti pokyčius ir jie gali lasvai apie tai diskutuoti su savo vadovais, tad pokyčių valdymo veiksnys nėra svarbus elementas, keliantis stresą Lietuvos įmonių darbuotojams.

12 lentelė. Pokyčių veiksnio teiginių vertinimo rezultatai.

Teiginiai	n	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
Aš turiu pakankamai galimybių teirautis vadovų dėl darbo pokyčių.	505	3,91	1,05
Su darbuotojais tariamasi dėl darbo pokyčių.	505	3,55	1,13
Įvykus pokyčiams darbe žinau, kaip jie veiks iš tikrųjų.	503	3,44	1,02

Dar vienas respondentų vertintas aspektas buvo vadovų gaunama parama (5 teiginiai). Kaip matome iš 13 lentelės, darbuotojai dažniausiai sutinka, kad gali pasikalbėti su tiesioginiu vadovu apie tai, kas juos darbe nuliūdino arba suerzino (4±1,13) arba gali tikėtis tiesioginio vadovo pagalbos iškilus darbo problemai (3,99±1,11). Rečiausiai sutinkama, kad jie yra palaikomi, kai darbas yra emociškai įtemptas (3,51±1,02) ar jų tiesioginis vadovas juos darbe skatina (3,54±1,13). Didesnis bendras vadovų paramos įvertis reiškia didesnę vadovų paramą darbuotojams (maža – didelė).

Kaip buvo analizuota literatūros apžvalgoje, geri santykiai su vadovais, jų palaikymas, grįžtamojo ryšio gavimas, parama ir skatinimas yra labai svarbūs darbuotojams ir gero bendro įmonės mikroklimato kūrimui. O šių veiksnių nebuvimas, priešingai – yra vienas veiksnių, skatinančių darbuotojų stresinę būseną. Iš gautų ir analizuotų rezultatų galima daryti išvadą, kad Lietuvos įmonėse darbuotojai gali atvirai kalbėtis su savo vadovais apie savo jausmus ir patirtis bei gali tikėtis vadovo pagalbos su darbu susijusiais klausimais. Tačiau, mažesnis skaičius respondentų nurodė, kad yra palaikomi, kai darbas yra emociškai įtemptas ar yra darbe skatinami tiesioginio vadovo. Tai parodo, kad daliai darbuotojų trūksta tiesioginio vadovo palaikymo sunkiu laikotarpiu darbe bei taip pat parodo, kad trūksta tiesioginio vadovo raginimo ir skatinimo. Tačiau bendras vaizdas yra teigiamas ir vadovo paramos veiksnys nėra esminis veiksnys, keliantis Lietuvos įmonių darbuotojų stresą.

13 lentelė. Vadovo paramos veiksnio teiginių vertinimo rezultatai.

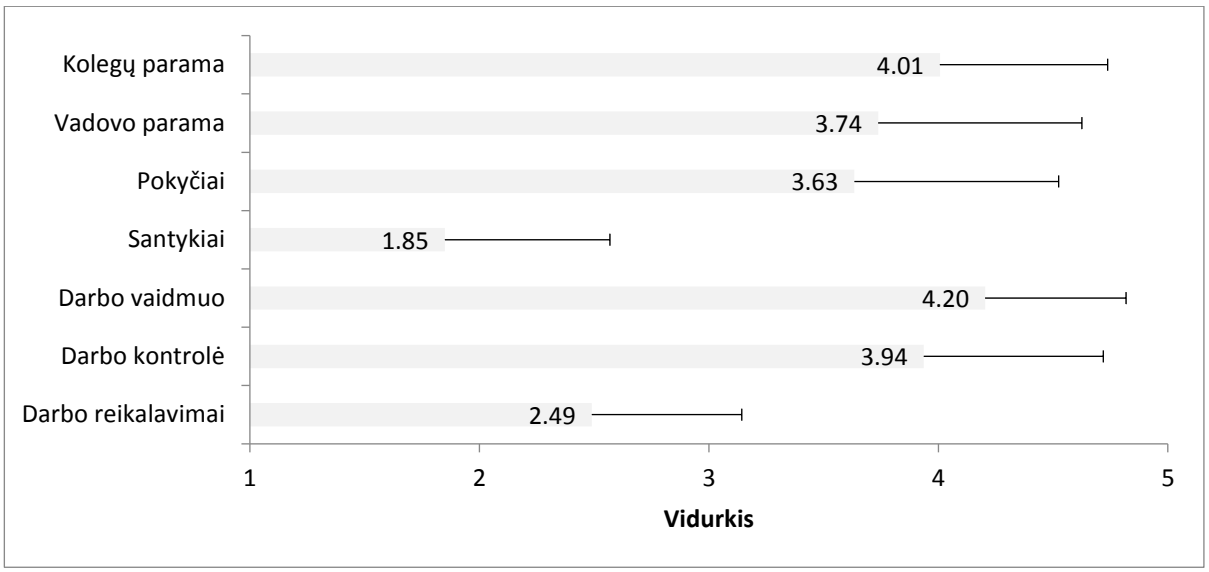
Teiginiai	n	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
Gaunu palaikantį grįžtamąjį ryšį dėl atliekamo darbo.	507	3,64	1,04
Galiu tikėtis tiesioginio vadovo pagalbos iškilus darbo problemai.	507	3,99	1,11
Galiu pasikalbėti su tiesioginiu vadovu apie tai, kas mane darbe nuliūdino arba suerzino.	505	4,00	1,13
Esu palaikomas, kai darbas yra emociškai įtemptas.	504	3,51	1,02
Tiesioginis vadovas mane darbe skatina.	504	3,54	1,13

Paskutinis iš aspektų buvo kolegų paramos darbe vertinimas (4 teiginiai). Kaip matome iš 14 lentelės, darbuotojai dažniausiai sutinka, kad kolegos suteikia jiems reikiamą paramą ir pagalbą (4,12±0,81) arba jie žino, kad esant sunkiam darbui, kolegos jiems padės (4,02±0,94). Rečiausiai sutinkama, kad jie patiria pelnytą kolegų pagarbą darbe (3,94±0,88) ar kolegos noriai išklauso jų su darbu susijusias problemas (3,94±0,92). Didesnis bendras kolegų paramos įvertis reiškia didesnę kolegų paramą darbuotojams (maža – didelė). Pagalba reikiamu metu bei kolegų parama ir pripažinimas darbe darbuotojams yra svarbus veiksnys. Iš gautų rezultatų galima daryti išvadą, kad Lietuvos įmonėse darbuotojai jaučiasi palaikomi kolegų, gali tikėtis jų paramos, jaučiasi kolegų gerbiami.

14 lentelė. Kolegų paramos veiksnio teiginių vertinimo rezultatai.

Teiginiai	n	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
Jei darbas taps sunkus, kolegos man padės.	507	4,02	0,94
Kolegos suteikia man reikiamą paramą ir pagalbą.	505	4,12	0,81
Patiriu pelnytą kolegų pagarbą darbe.	505	3,94	0,88
Kolegos noriai išklauso mano su darbu susijusias problemas.	505	3,94	0,92

Apibendrinant galima teigti, kad didžiausiu balų vidurkiu įvertintas yra darbo vaidmuo (4,2±0,61), kolegų parama (4,01±0,73), darbo kontrolė (3,94±0,78), vadovo parama (3,74±0,89) ir pokyčiai (3,63±0,89), o santykiai (1,85±0,72) ir darbo reikalavimai (2,49±0,65) yra įvertinti mažesniu įverčiu, tačiau jie ir turi atvirkštinę reikšmę. 11 paveikle yra pavaizduotos respondentų charakteristikos atsižvelgiant į psichosocialinius darbo veiksnius, iš gautų rezultatų galima suprasti, kad kolegų parama, vadovo parama, pokyčiai, darbo vaidmuo ir kontrolė yra įvertinti geriau nei vidutinė reikšmė (3 balai), santykiai įvertinti kaip geri, o darbo reikalavimai mažesni nei vidutiniai. Tad galima daryti išvadą, kad bendra situacija Lietuvos įmonėse yra gera. Darbuotojai aiškiai supranta savo vaidmenį, funkcijas ir atsakomybes organizacijose, sulaukia kolegų supratimo, paramos ir pagalbos, nėra per daug kontroliuojami – patys gali nuspręsti kokios užduoties imtis, kada daryti pertraukas ar net turi lanksčius darbo grafikus, sulaukia pakankamai vadovo paramos ir pagalbos kasdieniuose darbuose, o apie organizacijose vykstamus pokyčius yra laiku ir tinkamai informuojami. Santykiai tarp kolegų buvo įvertinti mažesniu balu, tad galima daryti išvadą, kad mažesnė dalis darbuotojų vis tik patiria nesutarimų su kolegomis. Darbo reikalavimai yra įvertinti mažesni nei vidutiniai. Nors dauguma darbuotojų nurodo turintys vidutinius darbo reikalavimus, akivaizdu, kad dalis darbuotojų Lietuvos įmonėse susiduria ir su aukštesnių reikalavimų kėlimu.



11 pav. Respondentų charakteristikos atsižvelgiant į psichosocialinius darbo veiksnius.

Siekiant nustatyti SDV klausimyno psichologinių darbo veiksnių tarpusavio sąsajas, buvo atlikta Spearman koreliacinė analizė. Pagal rezultatus, pavaizduotus 15-oje lentelėje, aptikti statistiškai reikšmingi neigiami silpni darbo reikalavimų ryšiai su darbo kontrole (r=-0.470; p<0.001), darbo vaidmeniu (r=-0.323; p<0.001), pokyčiais (r=-0,472; p<0.001), vadovo parama (r=-0,489; p<0.001) ir kolegų parama (r=-0,472; p<0.001) ir teigiamas vidutinio stiprumo ryšys su santykiais (r=0,626; p<0.001), nes p<0,05. Galima teigti, kad kuo darbo reikalavimai aukštesni, tuo santykiai yra labiau įtempti ir tuo darbo kontrolė, vaidmens aiškumas, pokyčių laisvė, vadovų ir kolegų parama yra mažesnė.

Taip pat nustatytas statistiškai reikšmingas teigiamas silpnas ar vidutinio stiprumo darbo kontrolės ryšys su darbo vaidmeniu (r=0,449; p<0.001), pokyčiais (r=0,673; p<0.001), vadovo parama (r=0,600; p<0.001), kolegų parama (r=0,598; p<0.001) ir neigiamas vidutinio stiprumo ryšys su santykiais (r=-0,543; p<0.001), nes p<0,05. Galima teigti, kad kuo darbuotojai yra daugiau kontroliuojami įmonėje, jie tuo geriau supranta savo vaidmenį darbe, geriau yra informuojami ir supranta įmonėje vykstančius pokyčius, gauna didesnę vadovo ir kolegų paramą bei yra kuriami geresni santykiai darbe.

Nustatyti teigiami silpni ir vidutinio stiprumo darbo vaidmens ryšiai su pokyčiais (r=0,564; p<0.001), vadovo parama (r=0,560; p<0.001), kolegų parama (r=0,461; p<0.001) ir neigiamas silpnas ryšys su santykiais (r=-0,386; p<0.001), nes p<0,05. Galima teigti, kad kuo aiškiau yra darbuotojų suprantamas darbo vaidmuo, tuo jie geriau supranta apie įmonėje vykstančius pokyčius, gauna stipresnę vadovų ir kolegų paramą ir apskritai yra kuriami geresni santykiai organizacijoje tarp kolegų, vadovų ir pavaldinių.

Vertinant santykius Lietuvos organizacijose, nustatytas neigiamas vidutinio stiprumo ryšys su pokyčiais (r=-0,592; p<0.001), vadovo parama (r=-0,596; p<0.001) ir kolegų parama (r=-0,619; p<0.001), nes p<0,05. Galima teigti, kad kuo santykiai tarp kolegų, pavaldinių ir vadovų yra geresni, tuo darbuotojai geriau yra informuojami apie vykstančius ar planuojamus pokyčius įmonėje ir geriau juos

supranta, bei sulaukia didesnės kolegų ir vadovų paramos. Taip pat kuo darbuotojai geriau yra informuojami apie vykstančius ar planuojamus pokyčius įmonėje ir kuo geriau juos supranta, tuo yra didesnė vadovų (r=0,779; p<0.001) ir kolegų parama (r=0,709; p<0,001), nes p<0,05. Taip pat galima patvirtinti, kad didėjant vadovo paramai, didėja ir kolegų parama (r=0,742; p<0.001), nes p<0,05.

15 lentelė. Psichosocialinių darbo veiksnių tarpusavio sąsajos.

Sąsajos		Darbo reikalavimai	Darbo kontrolė	Darbo vaidmuo	Santykiai	Pokyčiai	Vadovo parama	Kolegų parama
Darbo reikalavimai	r	-	-0,470**	-0,323**	0,626**	-0,436**	-0,489**	-0,472**
	p		<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
Darbo kontrolė	r		-	0,449**	-0,543**	0,673**	0,600**	0,598**
	p			<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
Darbo vaidmuo	r			-	-0,386**	0,564**	0,560**	0,461**
	p				<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
Santykiai	r				-	-0,592**	-0,596**	-0,619**
	p					<0,001	<0,001	<0,001
Pokyčiai	r					-	0,779**	0,709**
	p						<0,001	<0,001
Vadovo parama	r						-	0,742**
	p							<0,001
Kolegų parama	r							-
	p							

r – Spearman koreliacijos koeficientas, p – statistinis reikšmingumas, * - <0,05, ** - 0,01

Siekiant nustatyti psichosocialinių darbo aplinkos veiksnių sąsajas su demografiniais veiksniais, buvo atlikta Spearman koreliacinė analizė. Pagal rezultatus, pavaizduotus 16-oje lentelėje, nustatyti statistiškai reikšmingi neigiami labai silpni amžiaus ryšiai su vadovo parama (r=-0,105; p=0,001), kolegų parama (r=-0,115; p=0,001) ir teigiamas ryšys su darbo reikalavimais (r=0,141; p=0,002), nes p>0,05. Galima teigti, kad kuo darbuotojų amžius yra didesnis, tuo darbo reikalavimai yra aukštesni ir vadovų bei kolegų parama yra mažesnė.

Taip pat nustatyta, kad kuo išsilavinimas yra aukštesnis, tuo darbo vaidmens aiškumas yra mažesnis (r=-0,150; p=0,001), nes p<0,05. Aptiktas statistiškai reikšmingas teigiamas labai silpnas pareigų ryšys su darbo reikalavimais (r=0,161; p<0,001), darbo kontrole (r=0,156; p=0,001) ir pokyčiais (r=0,107; p=0,016), nes p<0,05. Galima teigti, kad kuo darbuotojų pareigos yra aukštesnės, tuo ir darbo

reikalavimai yra aukštesni, darbo kontrolė yra mažesnė ir organizacijos pokyčių suvokimas yra didesnis. Taip pat aptikti teigiami labai silpni statistiškai reikšmingi stažo įmonėje ryšiai su darbo reikalavimais (r=0,157; p<0,001), darbo vaidmeniu (r=0,100; p=0,025), santykiais (r=0,149; p=0,001) ir neigiami ryšiai su darbo kontrole (r=-0,093; p=0,038), vadovo parama (r=-0,130; p=0,003) ir kolegų parama (r=-0,182; p<0,001), nes p<0,05. Galima teigti, kad kuo darbo stažas įmonėje yra didesnis, tuo darbo reikalavimai yra aukštesni, darbo kontrolė yra mažesnė, darbo vaidmuo yra aiškesnis, santykiai yra labiau įtempti ir vadovų, kolegų parama yra mažesnė.

16 lentelė. Psichosocialinių darbo veiksnių sąsajos su amžiumi, išsilavinimu, pareigomis ir stažu.

Sąsajos		Amžius	Išsilavinimas	Pareigos	Stažas įmonėje
Darbo reikalavimai	r	0,141**	0,081	0,161**	0,157**
	p	0,002	0,068	<0,001	<0,001
Darbo kontrolė	r	-0,014	-0,003	0,156**	-0,093*
	p	0,749	0,948	<0,001	0,038
Darbo vaidmuo	r	-0,054	-0,150**	0,006	0,100*
	p	0,230	0,001	0,892	0,025
Santykiai	r	0,087	0,059	0,043	0,149**
	p	0,052	0,186	0,334	0,001
Pokyčiai	r	-0,061	-0,069	0,107*	-0,076
	p	0,169	0,124	0,016	0,088
Vadovo parama	r	-0,105*	-0,074	0,040	-0,130**
	p	0,019	0,096	0,373	0,003
Kolegų parama	r	-0,115**	-0,070	-0,006	-0,182**
	p	0,010	0,114	0,892	<0,001

r – Spearman koreliacijos koeficientas, p – statistinis reikšmingumas, * - <0,05, ** - 0,01

Taip pat siekiant nustatyti psichosocialinių darbo aplinkos veiksnių skirtumus pagal lytį buvo atlikti neparametriniai poriniai Mann-Whitney testai. Pagal rezultatus, pavaizduotus 17-oje lentelėje, keliami darbo reikalavimai yra aukštesni moterims (2,56±0,65), negu vyrams (2,43±0,65) (U=27797; p=0,032), nes p<0,05. Taip pat nustatyta, kad darbo kontrolė yra mažesnė vyrams (4,05±0,73), negu moterims (3,8±0,82) (U=25114; p<0,001), nes p<0,05. Galima teigti, kad darbo reikalavimai ir kontrolė priklauso nuo lyties, o visi kiti darbo aplinkos veiksniai – nepriklauso. Moterims yra keliami aukštesni

reikalavimai darbe negu vyrams, taip pat jos yra labiau kontroliuojamos darbo vietoje, negu yra kontroliuojami vyrai.

17 lentelė. Psichosocialinių darbo aplinkos veiksnių vertinimas pagal lytį.

Veiksniai		n	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	Mann-Whitney vidutiniai rangai	U	p
Darbo reikalavimai	Moteris	235	2,56	0,65	265,71	27797	0,032*
	Vyras	266	2,43	0,65	238,00		
Darbo kontrolė	Moteris	234	3,80	0,82	224,82	25114	<0,001*
	Vyras	264	4,05	0,73	271,37		
Darbo vaidmuo	Moteris	236	4,17	0,63	245,29	29923,5	0,443
	Vyras	264	4,23	0,60	255,15		
Santykiai	Moteris	234	1,90	0,73	260,57	28064	0,088
	Vyras	263	1,80	0,71	238,71		
Pokyčiai	Moteris	236	3,56	0,94	238,92	28418	0,065
	Vyras	266	3,70	0,84	262,67		
Vadovo parama	Moteris	236	3,75	0,91	254,44	30694	0,668
	Vyras	266	3,73	0,86	248,89		
Kolegų parama	Moteris	237	3,94	0,79	242,70	29317	0,152
	Vyras	267	4,07	0,67	261,20		

* - $p<0,05$

Siekiant nustatyti psichosocialinių darbo aplinkos veiksnių skirtumus pagal įmonių tipus buvo atlikti neparametriniai Kruskal-Wallis ir poriniai Mann-Whitney testai. Pagal rezultatus, pavaizduotus 18-oje lentelėje, darbuotojams keliami darbo reikalavimai yra aukštesni viešajame sektoriuje (2,69±0,63) ir privataus lietuviško kapitalo įmonėse (2,59±0,67), negu darbuotojams keliami darbo reikalavimai užsienio kapitalo įmonėse (2,36±0,62), nes $p<0,05$.

Taip pat nustatyta, kad vykdoma darbo kontrolė yra didesnė darbuotojams, dirbantiems užsienio kapitalo įmonėse (4,06±0,66) ir darbuotojams, dirbantiems privataus lietuviško kapitalo įmonėse (3,93±0,81), negu darbuotojams, dirbantiems viešajame sektoriuje (3,47±0,95), nes $p<0,05$. Nustatyta, kad santykių vertinimas yra skirtingas tarp visų trijų įmonių grupių, nes $p<0,05$. Geriausi santykiai tarp

kolegų, vadovų ir pavaldinių buvo užsienio kapitalo įmonėse (1,7±0,63), o blogiausi santykiai tarp kolegų, vadovų ir pavaldinių yra viešajame sektoriuje (2,17±0,77).

Vertinant darbuotojų informavimą apie įmonėje vykdomus ar planuojamus vykdyti pokyčius bei darbuotojų supratimą apie juos, geresnė informacijos sklaida ir darbuotojų suvokimas nustatytas užsienio kapitalo įmonėse (3,75±0,84) ir privataus lietuviško kapitalo įmonėse (3,59±0,92), negu viešajame sektoriuje (3,32±0,92), nes $p<0,05$. Taip pat nustatyta, kad vadovų ir kolegų parama yra aukštesnė užsienio kapitalo įmonėse, negu privataus lietuviško kapitalo įmonėse ar viešajame sektoriuje, nes $p<0,05$.

18 lentelė. Psichosocialinių darbo aplinkos veiksnių vertinimas pagal įmonės tipą.

Veiksniai		n	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	Kruskal-Wallis vidutiniai rangai	χ^2	p
Darbo reikalavimai	Privataus lietuviško kapitalo įmonėje	190	2,59	0,67	272,38*	20,787	<0,001
	Užsienio kapitalo įmonėje	248	2,36	0,62	222,44		
	Viešajame sektoriuje	63	2,69	0,63	298,98***		
Darbo kontrolė	Privataus lietuviško kapitalo įmonėje	189	3,93	0,81	248,44**	20,010	<0,001
	Užsienio kapitalo įmonėje	247	4,06	0,66	268,44		
	Viešajame sektoriuje	62	3,47	0,95	177,28***		
Darbo vaidmuo	Privataus lietuviško kapitalo įmonėje	192	4,21	0,65	256,02	0,879	0,644
	Užsienio kapitalo įmonėje	245	4,19	0,60	244,38		
	Viešajame sektoriuje	63	4,24	0,58	257,48		
Santykiai	Privataus lietuviško kapitalo įmonėje	190	1,93	0,77	262,61*	24,377	<0,001
	Užsienio kapitalo įmonėje	244	1,70	0,63	221,39***		
	Viešajame sektoriuje	63	2,17	0,77	314,89**		
Pokyčiai	Privataus lietuviško kapitalo įmonėje	193	3,59	0,92	244,64**	13,010	0,001
	Užsienio kapitalo įmonėje	247	3,75	0,84	270,17		
	Viešajame sektoriuje	62	3,32	0,92	198,46***		
Vadovo parama	Privataus lietuviško kapitalo įmonėje	191	3,60	0,97	231,30*	16,269	<0,001
	Užsienio kapitalo įmonėje	248	3,90	0,80	277,15		
	Viešajame sektoriuje	63	3,53	0,86	211,77***		
Kolegų parama	Privataus lietuviško kapitalo įmonėje	193	3,94	0,78	240,81*	14,824	0,001

	Užsienio kapitalo įmonėje	248	4,12	0,67	274,54		
	Viešajame sektoriuje	63	3,77	0,73	201,56***		

* - p<0,05, PLKĮ lyginant su UKĮ, ** - PLKĮ lyginant su VS, *** - UKĮ lyginant su VS

3.3. Lietuvos įmonių darbuotojų patiriamo darbinio streso raiškos ypatumų analizės rezultatai

Norint įvertinti Lietuvos įmonių darbuotojų patiriamo darbinio streso raišką, buvo sukurtas 11 klausimų klausimynas, sudarytas darbo autoriaus, pagal pirmame darbo skyriuje analizuotą literatūrą. Teiginiai buvo vertinami nuo 1 iki 5 (niekada – visada). Klausimyną sudarė 11 teiginių. Taip pat šie teiginiai vertinti atsižvelgiant į respondentų lytį, amžių, darbo stažą bei darbo krūvį, pareigas ir įmonės tipą.

Respondentai buvo prašomi įvertinti darbinio streso raišką (11 teiginių). Kaip pavaizduota 19-oje lentelėje, darbuotojai dažniausiai bendrauja su kolegomis, nei su kitais draugais (2,97±1,14) arba jaučiasi pavargę ir išsekę (2,93±0,81). Rečiausiai nenori dalyvauti lavinamojoje profesinėje veikloje (1,94±1,07) ar pritaria, kad jų darbo rezultatai nėra tokie geri, kokie buvo anksčiau (2,12±0,9). Taip pat nemaža dalis respondentų nurodė, kad kartais neturi jėgų (2,71±0,83).

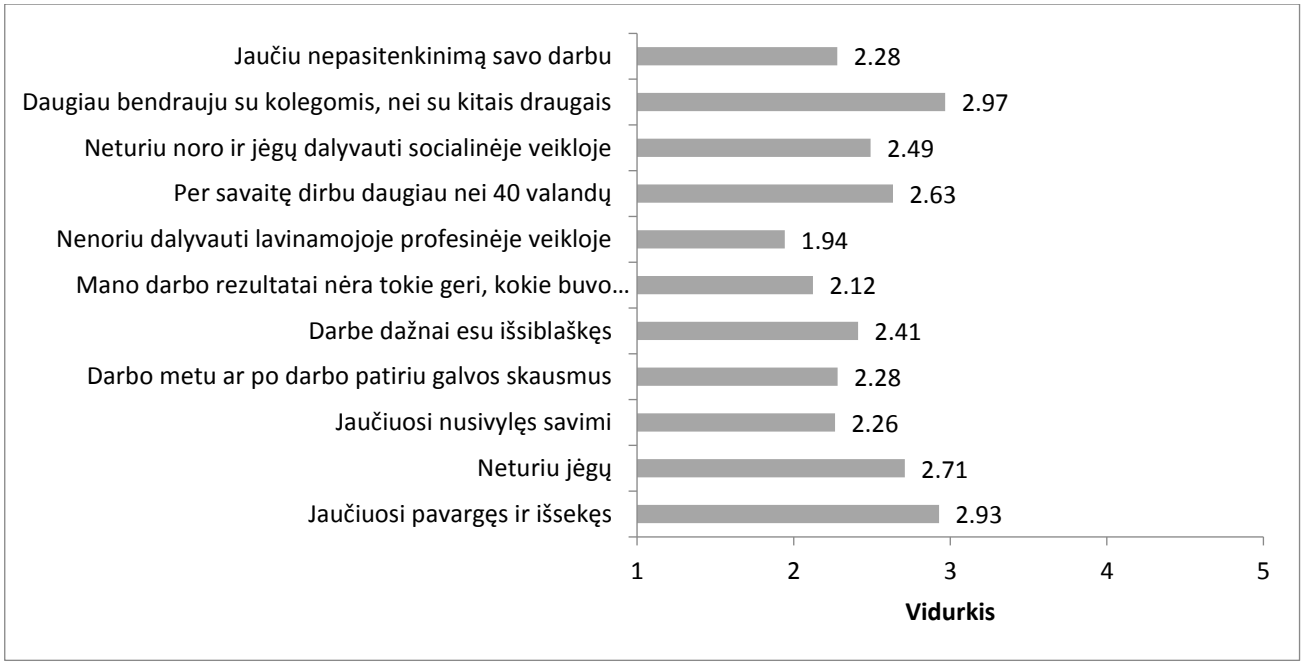
Stresas tarp darbuotojų gali pasireikšti įvairiais būdais ir skirtingais veiksniai. Pagal gautus rezultatus, galima daryti išvadą, kad stresas, tarp jį patiriančių Lietuvos įmonių darbuotojų, dažniausiai pasireiškia fiziniais simptomais - nuovargiu, išsekimu ir jėgų neturėjimu, o kartais ir psichologiniais, tokiais kaip norėjimu bendrauti tik su kolegomis, o ne su kitais draugais ir pažįstamais. Taip pat galima daryti išvadą, kad stresas nedaro įtakos darbuotojų norui tobulėti, nes respondentai nurodė, kad jie yra linkę dalyvauti lavinančioje profesinėje veikloje. Galima pastebėti ir tai, kad stresas retai daro įtaką darbuotojų pasiekiamiems rezultatams.

19 lentelė. Darbinio streso raiškos vertinimo rezultatai.

Teiginiai	n	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
Jaučiuosi pavargęs ir išsekęs	505	2,93	0,81
Neturiu jėgų	503	2,71	0,83
Jaučiuosi nusivylęs savimi	503	2,26	0,91
Darbo metu ar po darbo patiriu galvos skausmus	504	2,28	0,95
Darbe dažnai esu išsiblaškęs	502	2,41	0,80

Mano darbo rezultatai nėra tokie geri, kokie buvo anksčiau	503	2,12	0,90
Nenoriu dalyvauti lavinamojoje profesinėje veikloje	503	1,94	1,07
Per savaitę dirbu daugiau nei 40 valandų	504	2,63	1,25
Neturiu noro ir jėgų dalyvauti socialinėje veikloje	504	2,49	1,08
Daugiau bendrauju su kolegomis, nei su kitais draugais	505	2,97	1,14
Jaučiu nepasitenkinimą savo darbu	505	2,28	1,13

Žvelgiant į 12-o paveikslo rezultatus, matome, kad streso raiškos bendra situacija Lietuvos įmonėse yra truputį geresnė nei vidutinė (žemiau nei 3 balų vidurkis). Tai reiškia, kad didžioji dalis darbuotojų pripažįsta, kad jie labiau retai jaučia psichologines ar fiziologines streso pasekmes.



12 pav. Respondentų charakteristikos atsižvelgiant į streso raiškos pobūdį.

Siekiant nustatyti darbinio streso raiškos klausimyno teiginių tarpusavio sąsajas, buvo atlikta Spearman koreliacinė analizė. Kaip matome 20-oje lentelėje, aptikti statistiškai reikšmingi teigiami ryšiai beveik tarp visų teiginių. Galima teigti, kad beveik visi teiginiai yra tarpusavyje susiję vieni su kitais.

20 lentelė. Darbinio streso raiškos teiginių tarpusavio sąsajos.

Sąsajos		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11
T1	r	-	0,746**	0,472**	0,426**	0,295**	0,410**	0,311**	0,313**	0,427**	0,089*	0,446**
	p		<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	0,045	<0,001
T2	r		-	0,522**	0,463**	0,371**	0,453**	0,271**	0,293**	0,388**	0,125**	0,418**
	p			<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	0,005	<0,001
T3	r			-	0,383**	0,372**	0,498**	0,345**	0,149**	0,342**	0,072	0,474**
	p				<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	0,001	<0,001	0,108	<0,001
T4	r				-	0,236**	0,313**	0,166**	0,215**	0,236**	0,086	0,379**
	p					<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	0,054	<0,001
T5	r					-	0,521**	0,271**	0,006	0,269**	0,093*	0,254**
	p						<0,001	<0,001	0,889	<0,001	0,036	<0,001
T6	r						-	0,359**	0,136**	0,310**	0,087	0,444**
	p							<0,001	0,002	<0,001	0,051	<0,001
T7	r							-	0,110*	0,453**	0,058	0,388**
	p								0,014	<0,001	0,192	<0,001
T8	r								-	0,238**	0,212**	0,206**
	p									<0,001	<0,001	<0,001
T9	r									-	0,178**	0,414**
	p										<0,001	<0,001
T10	r										-	0,012
	p											0,784
T11	r											-
	p											

r – Spearman koreliacijos koeficientas, p – statistinis reikšmingumas, * - <0,05, ** - 0,01

Siekiant nustatyti darbinio streso raiškos teiginių sąsajas su demografiniais veiksniais, buvo atlikta Spearman koreliacinė analizė. Kaip matome iš 21-os lentelės, nustatyti statistiškai reikšmingi teigiami labai silpni išsilavinimo ryšiai su teiginiais „Neturiu jėgų“ (r=0,099; p=0,026), „Jaučiuosi nusivylęs savimi“ (r=0,166; p<0,001), „Mano darbo rezultatai nėra tokie geri, kokie buvo anksčiau“ (r=0,104; p=0,020), „Neturiu noro ir jėgų dalyvauti socialinėje veikloje“ (r=0,094; p=0,035), „Jaučiu nepasitenkinimą savo darbu“ (r=0,108; p=0,015), nes p<0,05. Galima teigti, kad kuo yra aukštesnis darbuotojų išsilavinimas, tuo dažniau jie jaučiasi neturintys jėgų, nusivylę savimi ir darbo rezultatais, neturi noro dalyvauti socialinėje veikloje ir jaučia nepasitenkinimą savo darbu. Taigi galima daryti išvadą, kad labiau išsilavinę darbuotojai, užimantys aukštesnes pareigas, darbovietėje stresą patiria dažniau.

Taip pat nustatyta, kad kuo darbuotojų pareigos yra aukštesnės, tuo dažniau jie dirba per savaitę daugiau nei 40 valandų (r=0,154; p=0,001), nes p<0,05. Nustatyta, kad kuo stažas įmonėje yra didesnis, tuo mažiau darbuotojai jaučiasi išsiblaškę (r=-0,094; p=0,036) ir dirba dažniau dagiau nei 40 valandų per savaitę (r=0,195; p<0,001), nes p<0,05.

Literatūros šaltiniuose prezentizmas (kai darbuotojai dirba daugiau nei jiems priklauso) yra aprašytas kaip vienas iš streso organizacijoje raiškos ypatumų. Iš analizuotų rezultatų matome, kad kuo darbuotojų pareigos yra aukštesnės, tuo dažniau jie dirba per savaitę daugiau nei 40 valandų, tad galima daryti išvadą, kad kuo pareigos yra aukštesnės, tuo didesnį stresą darbuotojas patiria. Taip pat nustatyta, kad kuo stažas įmonėje yra didesnis, tuo mažiau darbuotojai yra išsiblaškę. Čia galima daryti išvadą, kad ilgai vienoje įmonėje dirbantys darbuotojai jaučiasi užtikrinti savo darbu, tačiau vis tiek dirba dažniau dagiau nei 40 valandų per savaitę, o tai taip pat rodo darbuotojų patiriamą stresą darbovietėje.

21 lentelė. Darbinio streso raiškos teiginių sąsajos su amžiumi, išsilavinimu, pareigomis ir stažu.

Sąsajos		Amžius	Išsilavinimas	Pareigos	Stažas įmonėje
Jaučiuosi pavargęs ir išsekęs	r	-0,044	0,028	0,053	0,042
	p	0,321	0,526	0,239	0,348
Neturiu jėgų	r	-0,065	0,099*	-0,012	-0,011
	p	0,146	0,026	0,783	0,811
Jaučiuosi nusivylęs savimi	r	0,026	0,166**	-0,025	-0,047
	p	0,566	0,000	0,579	0,290
Darbo metu ar po darbo patiriu galvos skausmus	r	-0,051	0,059	-0,005	-0,006
	p	0,255	0,189	0,909	0,899
Darbe dažnai esu išsiblaškęs	r	0,029	0,083	-0,026	-0,094*
	p	0,522	0,062	0,563	0,036
Mano darbo rezultatai nėra tokie geri, kokie buvo anksčiau	r	0,052	0,104*	0,036	-0,062
	p	0,246	0,020	0,421	0,165
Nenoriu dalyvauti lavinamojoje profesinėje veikloje	r	0,043	0,067	-0,071	0,016
	p	0,333	0,132	0,112	0,713
Per savaitę dirbu daugiau nei 40 valandų	r	0,052	-0,003	0,154**	0,195**
	p	0,242	0,938	0,001	<0,001
Neturiu noro ir jėgų dalyvauti socialinėje veikloje	r	0,077	0,094*	-0,038	0,058
	p	0,086	0,035	0,401	0,193
	r	0,072	0,015	0,036	0,058

Daugiau bendrauju su kolegomis, nei su kitais draugais	p	0,106	0,734	0,425	0,193
Jaučiu nepasitenkinimą savo darbu	r	0,021	0,108*	-0,029	0,079
	p	0,641	0,015	0,513	0,075

r – Spearman koreliacijos koeficientas, p – statistinis reikšmingumas, * - <0,05, ** - 0,01

Taip pat, siekiant nustatyti darbinio streso raiškos teiginių skirtumus pagal lytį, buvo atlikti neparametriniai poriniai Mann-Whitney testai. Kaip matome 22-oje lentelėje, moterys dažniau jaučiasi pavargusios (3,02±0,82), negu vyrai (2,85±0,8) (U=28400; p=0,027), nes p<0,05. Taip pat moterys dažniau neturi jėgų (2,85±0,82), negu vyrai (2,58±0,82) (U=26316,5; p=0,001), nes p<0,05.

Tyrimu nustatyta, kad moterys dažniau jaučiasi nusivylusios savimi (2,43±0,89), negu vyrai (2,12±0,91) (U=25383; p<0,001), nes p<0,05. Taip pat nustatyta, kad moterys dažniau yra nusivylusios savo darbo rezultatais (2,22±0,84), negu vyrai (2,04±0,94) (U=27257; p=0,007), nes p<0,05. Moterys dažniau jaučia nepasitenkinimą savo darbu (2,38±1,13), negu vyrai (2,19±1,13) (U=28423,5; p=0,041), nes p<0,05. Pagal gautus rezultatus galima daryti išvadą, kad moterys yra jautresnės stresą keliantiems veiksniams, o stresas pasireiškia ne fizinėmis problemomis, bet psichologinėmis, akivaizdu moterys yra linkusios save nuvertinti: pirmiausia jos jaučiasi nusivylusios savimi, savo darbo rezultatais, bei jaučia nepasitenkinimą savo atliekamu darbu.

22 lentelė. Darbinio streso raiškos teiginių vertinimas pagal lytį.

Veiksniai		n	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	Mann-Whitney vidutiniai rangai	U	p
Jaučiuosi pavargęs ir išsekęs	Moteris	237	3,02	0,82	266,17	28400	0,027*
	Vyras	267	2,85	0,80	240,37		
Neturiu jėgų	Moteris	237	2,85	0,82	272,96	26316,5	0,001*
	Vyras	265	2,58	0,82	232,31		
Jaučiuosi nusivylęs savimi	Moteris	237	2,43	0,89	276,90	25383	<0,001*
	Vyras	265	2,12	0,91	228,78		
Darbo metu ar po darbo patiriu galvos skausmus	Moteris	237	2,54	0,91	290,72	22344	<0,001*
	Vyras	266	2,05	0,92	217,50		
Darbe dažnai esu išsiblaškęs	Moteris	236	2,44	0,73	255,92	30109,5	0,438
	Vyras	265	2,39	0,85	246,62		
Mano darbo rezultatai nėra tokie geri, kokie buvo anksčiau	Moteris	235	2,22	0,84	269,01	27257	0,007*
	Vyras	267	2,04	0,94	236,09		
	Moteris	237	1,96	1,08	254,10	30785,5	0,685

Nenoriu dalyvauti lavinamojoje profesinėje veikloje	Vyras	265	1,92	1,05	249,17		
Per savaitę dirbu daugiau nei 40 valandų	Moteris	236	2,53	1,20	241,23	28963,5	0,108
	Vyras	267	2,73	1,28	261,52		
Neturiu noro ir jėgų dalyvauti socialinėje veikloje	Moteris	237	2,40	1,04	241,30	28985	0,105
	Vyras	266	2,58	1,12	261,53		
Daugiau bendrauju su kolegomis, nei su kitais draugais	Moteris	237	2,88	1,12	242,45	29258,5	0,131
	Vyras	267	3,05	1,15	261,42		
Jaučiu nepasitenkinimą savo darbu	Moteris	237	2,38	1,13	266,07	28423,5	0,041*
	Vyras	267	2,19	1,13	240,46		

Siekiant nustatyti darbinio streso raiškos teiginių skirtumus pagal įmonių tipus, buvo atlikti neparametriniai Kruskal-Wallis ir poriniai Mann-Whitney testai. 23-ioje lentelėje matosi, kad dažniau jaučiasi pavargę darbuotojai, kurie yra dirbantys privataus lietuviško kapitalo įmonėse (3,06±0,77), negu darbuotojai, kurie yra dirbantys užsienio kapitalo įmonėse (2,81±0,84), nes $p<0,05$. Taip pat dažniau jėgų neturi darbuotojai, dirbantys privataus lietuviško kapitalo įmonėse (2,83±0,84), negu tie, kurie dirba užsienio kapitalo įmonėse (2,62±0,86), nes $p<0,05$. Nustatyta, kad darbuotojai, dirbantys viešajame sektoriuje (2,56±0,84) ir privataus lietuviško kapitalo įmonėse (2,31±0,96), darbo metu ar po jo, dažniau patiria galvos skausmus, negu darbuotojai, dirbantys užsienio kapitalo įmonėse (2,19±0,95), nes $p<0,05$. Iš gautų rezultatų galima daryti išvadą, kad darbuotojai, dirbantys privataus lietuviško kapitalo įmonėse bei viešajame sektoriuje, dažniau patiria stresą nei darbuotojai, kurie dirba užsienio kapitalo įmonėse. Lietuviško kapitalo įmonėse dirbančių darbuotojų patiriamas stresas pasireiškia fiziniais sutrikimais: jie jaučiasi labiau pavargę, neturintys jėgų, patiria galvos skausmus. Taip pat, darbuotojų patiriamus galvos skausmus, kaip streso pasekmę, galima įvardinti ir viešajame sektoriuje.

Taip pat dažniau darbuotojai, dirbantys privataus lietuviško kapitalo įmonėse (2,85±1,33) ir darbuotojai, dirbantys viešajame sektoriuje (2,78±1,21) dirba daugiau nei 40 valandų per savaitę, negu darbuotojai, dirbantys užsienio kapitalo įmonėse (2,43±1,16), negu $p<0,05$. Nustatyta, kad dažniau darbuotojai, dirbantys viešajame sektoriuje (2,56±1,15), jaučia nepasitenkinimą savo darbu, negu tie, kurie dirba užsienio kapitalo įmonėse (2,16±1,09), nes $p<0,05$. Iš šių rezultatų vėlgi galima daryti tą pačią išvadą, kaip ir praeitoje pastraipoje, kad stresą yra linkę daugiau patirti lietuviško kapitalo įmonių darbuotojai, bei viešajame sektoriuje dirbantys darbuotojai, nes jie nurodo, kad dirba daugiau nei 40 valandų per savaitę, viešajame sektoriuje dirbantys žmonės prie to dar jaučia ir nepasitenkinimą savo atliekamu darbu.

23 lentelė. Darbinio streso raiškos teiginių vertinimas pagal įmonės tipą.

Veiksniai		n	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	Kruskal-Wallis vidutiniai rangai	χ^2	p
Jaučiuosi pavargęs ir išsekęs	Privataus lietuviško kapitalo įmonėje	193	3,06	0,77	274,12*	10,362	0,006
	Užsienio kapitalo įmonėje	248	2,81	0,84	234,03		
	Viešajame sektoriuje	63	2,97	0,74	258,98		
Neturiu jėgų	Privataus lietuviško kapitalo įmonėje	193	2,83	0,84	273,49*	8,853	0,012
	Užsienio kapitalo įmonėje	247	2,62	0,86	236,24		
	Viešajame sektoriuje	62	2,68	0,65	243,85		
Jaučiuosi nusivylęs savimi	Privataus lietuviško kapitalo įmonėje	193	2,30	0,93	255,30	4,062	0,131
	Užsienio kapitalo įmonėje	246	2,20	0,92	241,38		
	Viešajame sektoriuje	63	2,41	0,84	279,36		
Darbo metu ar po darbo patiriu galvos skausmus	Privataus lietuviško kapitalo įmonėje	192	2,31	0,96	255,32**	9,129	0,010
	Užsienio kapitalo įmonėje	248	2,19	0,95	238,13		
	Viešajame sektoriuje	63	2,56	0,84	296,49***		
Darbe dažnai esu išsiblaškęs	Privataus lietuviško kapitalo įmonėje	192	2,41	0,81	250,84	0,030	0,985
	Užsienio kapitalo įmonėje	247	2,42	0,80	251,76		
	Viešajame sektoriuje	62	2,37	0,75	248,49		
Mano darbo rezultatai nėra tokie geri, kokie buvo anksčiau	Privataus lietuviško kapitalo įmonėje	192	2,21	0,93	263,51	2,443	0,295
	Užsienio kapitalo įmonėje	248	2,07	0,89	243,19		
	Viešajame sektoriuje	62	2,06	0,79	247,57		
Nenoriu dalyvauti lavinamojoje profesinėje veikloje	Privataus lietuviško kapitalo įmonėje	193	1,98	1,14	254,18	1,583	0,453
	Užsienio kapitalo įmonėje	246	1,87	1,00	245,10		
	Viešajame sektoriuje	63	2,08	1,14	268,30		
Per savaitę dirbu daugiau nei 40 valandų	Privataus lietuviško kapitalo įmonėje	192	2,85	1,33	274,12*	11,5	0,003
	Užsienio kapitalo įmonėje	248	2,43	1,16	230,40		
	Viešajame sektoriuje	63	2,78	1,21	269,60***		
Neturiu noro ir jėgų dalyvauti socialinėje veikloje	Privataus lietuviško kapitalo įmonėje	192	2,52	1,13	254,34	1,057	0,589
	Užsienio kapitalo įmonėje	248	2,44	1,05	246,63		
	Viešajame sektoriuje	63	2,59	1,09	266,02		
Daugiau bendrauju su kolegomis, nei su kitais draugais	Privataus lietuviško kapitalo įmonėje	193	2,87	1,19	240,69	4,182	0,124
	Užsienio kapitalo įmonėje	248	3,07	1,10	265,50		
	Viešajame sektoriuje	63	2,84	1,10	237,48		
Jaučiu nepasitenkinimą savo darbu	Privataus lietuviško kapitalo įmonėje	193	2,34	1,18	258,37	6,837	0,033
	Užsienio kapitalo įmonėje	248	2,16	1,09	238,81		

	Viešajame sektoriuje	63	2,56	1,15	288,40***		

* - p<0,05, PLKĮ lyginant su UKĮ, ** - PLKĮ lyginant su VS, *** - UKĮ lyginant su VS

Siekiant nustatyti darbinio streso raiškos teiginių sąsajas su psichosocialiniais darbo aplinkos veiksniais, buvo atlikta Spearman koreliacinė analizė. Kaip matome 24-oje lentelėje, nustatyti statistiškai reikšmingi teigiami darbo reikalavimų ir darbo santykių ryšiai su beveik visais teiginiais (išskyrus vieną), nes p<0,05. Tad galima teigti, kad kuo yra keliami didesni darbo reikalavimai darbuotojams ir kuo yra blogesni santykiai tarp kolegų, vadovų ir pavaldinių, tuo darbuotojai dažniau jaučiasi pavargę, neturi jėgų, yra nusivylę savimi, patiria galvos skausmus, būna išsiblaškę, nusivylę darbo rezultatais, nenori dalyvauti veikloje, dirba daugiau nei 40 valandų per savaitę ir jaučia nepasitenkinimą darbu.

Taip pat nustatyti teigiami statistiškai reikšmingi darbo kontrolės, darbo vaidmens, pokyčių, vadovo ir kolegų paramos ryšiai su beveik visais teiginiais (išskyrus vieną), nes<0,05. Galima teigti, kad kuo darbo kontrolė yra didesnė, kuo yra mažiau aiškesnis darbo vaidmuo, kuo mažiau darbuotojai yra informuojami apie pokyčius organizacijoje ir kuo mažesnė yra vadovo bei kolegų parama, tuo darbuotojai dažniau jaučiasi pavargę, neturi jėgų, nusivylę savimi, patiria galvos skausmus, būna išsiblaškę, nusivylę darbo rezultatais, nenori dalyvauti veikloje, dirba daugiau nei 40 valandų per savaitę ir jaučia nepasitenkinimą darbu.

24 lentelė. Darbinio streso raiškos teiginių sąsajos su psichosocialiniais darbo aplinkos veiksniais.

Sąsajos		Darbo reikalavimai	Darbo kontrolė	Darbo vaidmuo	Santykiai	Pokyčiai	Vadovo parama	Kolegų parama
Jaučiuosi pavargęs ir išsekęs	r	0,584**	-0,396**	-0,288**	0,467**	-0,378**	-0,409**	-0,407**
	p	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
Neturiu jėgų	r	0,550**	-0,352**	-0,314**	0,435**	-0,369**	-0,404**	-0,383**
	p	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
Jaučiuosi nusivylęs savimi	r	0,318**	-0,344**	-0,411**	0,322**	-0,339**	-0,312**	-0,329**
	p	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
Darbo metu ar po darbo patiriu galvos skausmus	r	0,356**	-0,323**	-0,247**	0,343**	-0,272**	-0,258**	-0,284**
	p	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
Darbe dažnai esu išsiblaškęs	r	0,236**	-0,197**	-0,350**	0,215**	-0,176**	-0,207**	-0,169**
	p	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
Mano darbo rezultatai nėra	r	0,425**	-0,290**	-0,457**	0,407**	-0,302**	-0,335**	-0,342**

tokie geri, kokie buvo anksčiau	p	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
Nenoriu dalyvauti lavinamojoje profesinėje veikloje	r	0,276**	-0,290**	-0,323**	0,344**	-0,314**	-0,312**	-0,302**
	p	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
Per savaitę dirbu daugiau nei 40 valandų	r	0,533**	-0,151**	0,005	0,280**	-0,110*	-0,181**	-0,211**
	p	<0,001	0,001	0,919	<0,001	0,014	<0,001	<0,001
Neturiu noro ir jėgų dalyvauti socialinėje veikloje	r	0,306**	-0,242**	-0,289**	0,333**	-0,310**	-0,338**	-0,325**
	p	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
Daugiau bendrauju su kolegomis, nei su kitais draugais	r	0,111*	-0,013	-0,024	0,019	0,012	0,022	0,009
	p	0,013	0,777	0,592	0,672	0,781	0,620	0,846
Jaučiu nepasitenkinimą savo darbu	r	0,454**	-0,525**	-0,486**	0,532**	-0,572**	-0,564**	-0,511**
	p	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001

r – Spearman koreliacijos koeficientas, p – statistinis reikšmingumas, * - <0,05, ** - 0,01

3.4. Tyrimo aptarimas

Tyrimas buvo atliktas apklausus 507 respondentus, iš kurių 490 (96,6%) dirbo Lietuvoje. Tyrimas buvo sudarytas iš 3 dalių ir 54 klausimų: pirmoje dalyje buvo pateikti 8 demografiniai klausimai, antroje dalyje pateiktas Higienos instituto rekomenduojamas streso darbe vertinimo (SDV) klausimynas, susidedantis iš 35 klausimų, trečioje dalyje buvo pateiktas streso raiškos klausimynas, sudarytas darbo autoriaus pagal analizuotą literatūrą, kuris susidarė iš 11 klausimų. Visi klausimai respondentų buvo vertinami Likterio skale. Atlikus tyrimą ir gavaus rezultatus, buvo rasta nemažai tarpusavyje koreliuojančių veiksnių bei padaryti reikšmingi pastebėjimai. Tai parodo, kad tyrimo instrumentas buvo pasirinktas tinkamas.

Norint išsiaiškinti bendrą patiriamo streso lygį Lietuvoje bei jo ypatumus, buvo panaudotas Higienos instituto rekomenduojamas SDV klausimynas ir ištirti sptyni darbo veiksniai: darbo reikalavimai, darbo kontrolė, darbo vaidmuo, santykiai, laisvė, pokyčiai vadovų bei kolegų parama. Analizuojant darbo kontrolės veiksnį, buvo padarytos išvados, kad įmonėse darbuotojai turi pakankamai laisvės - gali nuspręsti kada daryti pertraukas, pasirinkti kaip atlikti užduotis, gali laisvai reikšti savo nuomonę darbo kontrolės klausimais. Ištyrus darbo vaidmens veiksnį, paaiškėjo, kad darbuotojams yra

aiškios jų funkcijos ir atsakomybės. Pokyčių veiksnio analizė parodė, kad Lietuvos įmonėse darbuotojai yra informuojami apie vysktančius ir planuojamus vykdyti pokyčius ir jie juos supranta. Analizuojant vadovo paramą, buvo pastebėta, kad vadovai Lietuvos organizacijose palaiko savo pavaldinius, pastarieji gali atvirai kalbėtis su vadovais ir kreiptis į juos prireikus pagalbai. Kolegų paramos veiksnys parodė, kad kolegos taip pat palaiko vieni kitus. Tačiau ištyrus darbo reikalavimus tapo akivaizdu, kad kartais darbuotojų darbo terminai gali būti neįvykdomi, jie turi per daug darbo ar iš jų darbe yra reikalaujama nesuderinamų dalykų. Santykių veiksnys parodė, kad organizacijose santykiai kartais gali būti įtempti, tarp kolegų pasitaiko pykčio ir trinties. Tačiau, žiūrint bendrą vaizdą ir situaciją, atlikus Lietuvoje dirbančių darbuotojų patiriamo streso tyrimą, buvo nustatyta, kad bendra situacija šalyje yra gera. Bendras patiriamo streso lygis Lietuvoje nėra aukštas.

Taip pat tyrimo metu buvo pastebėti lyčių skirtumai, susiję su patiriamu stresu darbe. Atliktas tyrimas parodė, kad moterims yra keliami aukštesni reikalavimai darbe, negu yra keliami vyrams, taip pat jos yra labiau kontroliuojamos darbo vietoje, negu yra kontroliuojami vyrai. Kartu galima pastebėti ryšį ir darbinio streso raiškoje. Streso raiškos ypatumų tyrimas parodė, kad moterys yra labiau linkusios patirti stresą darbovietėje nei vyrai. Jos yra jautresnės stresą keliantiems veiksniams, o stresas pasireiškia psichologinėmis problemomis, moterys yra linkusios save nuvertinti: jos jaučiasi nusivylusios savimi, savo darbo rezultatais, bei jaučia nepasitenkinimą savo atliekamu darbu. Čia galima daryti išvadą, kad aukštesni reikalavimai kelia moterims stresą ir tai atsispindi jų savijautoje.

Atlikus respondentų tyrimą, buvo pastebėti esminiai skirtumai tarp privataus lietuviško kapitalo, užsienio kapitalo ir viešojo sektoriaus įmonių. Paaiškėjo, kad darbuotojams keliami darbo reikalavimai yra aukštesni viešajame sektoriuje ir privataus lietuviško kapitalo įmonėse, negu darbuotojams dirbantiems užsienio kapitalo įmonėse. Taip pat rezultatai parodė, kad darbo kontrolė yra didesnė darbuotojams, dirbantiems užsienio kapitalo įmonėse ir darbuotojams, dirbantiems privataus lietuviško kapitalo įmonėse negu darbuotojams, dirbantiems viešajame sektoriuje. Vertinant darbuotojų informavimą apie įmonės pokyčius bei darbuotojų supratimą apie juos, geresnė informacijos sklaida ir darbuotojų suvokimas nustatytas užsienio kapitalo įmonėse ir privataus lietuviško kapitalo įmonėse, negu viešajame sektoriuje. Taip pat nustatyta, kad vadovų ir kolegų parama yra aukštesnė užsienio kapitalo įmonėse, negu privataus lietuviško kapitalo įmonėse ar viešajame sektoriuje. Taigi galima daryti išvadą, kad darbuotojų stresui palankesnė aplinka yra kuriama viešojo sektoriaus įmonėse, stresui mažiau palanki aplinka kuriama privataus lietuviško kapitalo įmonėse, o užsienio kapitalo įmonėse aplinka yra geriausia.

Streso raiškos tyrimas yra svarbi viso tyrimo dalis, nes jį atlikus, galima pastebėti kokią įtaką patiriamas stresas daro darbuotojams bei į ką reikėtų atkreipti dėmesį organizacijoms. Atlikus tyrimą ir išanalizavus gautus duomenis, išryškėjo skirtumai tarp privataus lietuviško kapitalo, užsienio kapitalo ir viešojo sektoriaus įmonių. Rezultatai parodė, kad privataus lietuviško kapitalo įmonėse bei viešajame

sektoriuje dirbantys darbuotojai dažniau jaučiasi pavargę, neturi jėgų bei darbo metu ar po jo, dažniau patiria galvos skausmus, negu darbuotojai dirbantys užsienio kapitalo įmonėse. Čia galima daryti išvadą, kad daugiau streso patiria privataus lietuviško kapitalo ir viešojo sektoriaus darbuotojai, nei užsienio kapitalo įmonių darbuotojai, o patiriamas stresas pasireiškia fiziniais sutrikimais, išsekimu, nuovargiu bei galvos skausmais. Šie atsakymai sutampa ir su SDV klausimyno atsakymais. Kaip aptarta ankstesnėje pastraipoje, užsienio kapitalo įmonėse darbuotojams yra keliami mažesni reikalavimai, jie gauna daugiau paramos iš vadovų ir kolegų, yra geriau informuojami apie pokyčius. Tad gauti patiriamo streso raiškos rezultatai tik patvirtina, kad užsienio kapitalo įmonėse aplinka yra mažiau stresogeniška.

Taip pat, atlikus streso raiškos tyrimą, paaiškėjo, kad labiau išsilavinę darbuotojai, užimantys aukštesnes pareigas, darbovietėje stresą patiria dažniau. Gauti rezultatai parodė, kad kuo darbuotojų pareigos yra aukštesnės, tuo dažniau jie dirba per savaitę daugiau nei 40 valandų, tad galima daryti išvadą, kad kuo pareigos yra aukštesnės, tuo didesnį stresą darbuotojas patiria. Kitas pastebėtas streso raiškos ypatumas yra tas, kad stresas dažniausiai pasireiškia fiziniais simptomais - nuovargiu, išsekimu ir jėgų neturėjimu, o rečiau psichologiniais, tokiais, kaip norėjimu bendrauti tik su kolegomis, o ne su kitais draugais ir pažįstamais. Taip pat pastebėta, kad stresas nedaro įtakos darbuotojų norui tobulėti, nes respondentai nurodė, kad jie yra linkę dalyvauti lavinančioje profesinėje veikloje. Galima pastebėti ir tai, kad stresas retai daro įtaką darbuotojų pasiekiamiems rezultatams.

Analizuojant rezultatus išryškėjo keliamų darbo reikalavimų ir santykių svarbumas darbuotojams. Paaiškėjo, kad kuo yra keliami didesni darbo reikalavimai darbuotojams ir kuo yra blogesni santykiai tarp kolegų, vadovų ir pavaldinių, tuo darbuotojai dažniau jaučiasi pavargę, neturi jėgų, yra nusivylę savimi, patiria galvos skausmus, būna išsiblaškę, nusivylę darbo rezultatais, nenori dalyvauti veikloje, dirba daugiau nei 40 valandų per savaitę ir jaučia nepasitenkinimą darbu. Taip pat tyrime buvo pastebėti darbo kontrolės, darbo vaidmens, pokyčių, vadovo ir kolegų paramos svarba. Galima teigti, kad kuo darbo kontrolė yra didesnė, kuo yra mažiau aiškesnis darbo vaidmuo, kuo mažiau darbuotojai yra informuojami apie pokyčius organizacijoje ir kuo mažesnė yra vadovo bei kolegų parama, tuo darbuotojai dažniau jaučiasi pavargę, neturi jėgų, nusivylę savimi, patiria galvos skausmus,

Atlikus streso raiškos tyrimą paaiškėjo, kad streso raiškos bendra situacija Lietuvos įmonėse yra truputį geresnė nei vidutinė (žemiau nei 3 balų vidurkis). Tai reiškia, kad didžioji dalis darbuotojų pripažįsta, kad jie retai jaučia psichologines ar fiziologines streso pasekmes.

L.Urnikytė ir K. Kaminskas (2010) atliko patiriamo streso veiksnių Lietuvos įmonėse tyrimą, kuriuo metu paaiškėjo, kad darbe labiau stresą patiria moterys, nei vyrai, labiau veikiami streso yra darbuotojai, neturintys aukštojo išsilavinimo, o labiausiai stresui turintis įtakos veiksnys yra darbuotojo amžius ir patirtis. Lyginant su šiame darbe gautais rezultatais, panaši tendencija išliko tik lyties klausimu: tyrimas atskleidė, kad net ir po 9 metų moterys vis dar patiria stresą darbe dažniau nei vyrai. Daugiau bendrai atliktų tyrimų Lietuvoje nepavyko rasti. Dažniausiai tiriamos yra atskiros įmonės ar

stresą darbe patiriančios tikslinės grupės, kaip pvz. socialiniai darbuotojai, mokytojai, gydytojai, policijos darbuotojai, slaugytojai, kariškiai ir t.t. Apskritai, bendrai Lietuvos atvejį apimančių tyrimų Lietuvoje galėtų būti daugiau.

IŠVADOS

1. Išanalizavus mokslinę literatūrą paaiškėjo, kad vieningo darbinio streso apibrėžimo nėra, o skirtingi autoriai akcentuoja skirtingus streso aspektus. Tačiau dauguma tyrėjų darbinio streso apibrėžimuose orientuojasi į suvokimą, kad darbinis stresas kyla iš darbinių stresorių, tokių kaip dideli reikalavimai, netinkama aplinka, per didelis spaudimas ir t.t. Tad ši sąvoka dažniausiai stresą apibūdina kaip organizmo atsaką į patiriamus stresorius.

   Analizuojant streso veiksnius (stresorius), taip pat buvo padaryta išvada, kad vieningos streso veiksnių klasifikacijos nėra, o skirtingi mokslininkai juos klasifikuoja skirtingai. Tačiau buvo pastebėta, kad visų tyrėjų minimi stresoriai yra tarpusavyje panašūs ir kylantys dėl tų pačių priežasčių, tik vieni mokslininkai juos išskirsto į atskirus vienetus, o kiti mokslininkai stresorius klasifikuoja plačiau, vienų stresorių grupei priskirdami daugiau stresorių. Pagrindiniai autorių minimi darbiniai stresoriai buvo šie: darbo sąlygos, vaidmuo (rolė), karjera, organizacija, santykiai ir aplinka.

   Išanalizavus streso raiškos ypatumus, buvo pastebėta, kad darbinis stresas individui pasireiškiai dviem tipais: fiziniais ir psichologiniais sutrikimais. Fiziniai sutrikimai gali pasireikšti širdies ir kraujagyslių ligomis, raumenų ir kaulų sistemų problemomis, jėgų neturėjimu, nuovargiu, išsekimu ir galvos skausmais. Psichologiniai sutrikimai pasireiškia, nerimu, depresija, miego sutrikimais ir perdegimo sindromu. Taip pat literatūroje minima ir streso raiška organizacijoms. Nuo jo nukenčia darbuotojo moralė ir etika, komandinis darbas, produktyvumas, darbo santykiai, stresas gali turėti tokių neigiamų padarinių, kaip prasti bendri veiklos rezultatai, didesnis pravaikštų skaičius, prezentizmas.

   Išanalizavus streso įveikimo teorijas, buvo padarytos išvados, kad mokslinėje literatūroje galima rasti įvairių aprašytų streso įveikimo būdų ir metodų, tačiau dažniausiai yra naudojami S. Folkmano ir R. Lazaruso transakcinis streso įveikimo modelis arba papildytas COPE metodas, bei fokusuojamasi į du įveikimo būdus – į problemą bei emocijas nukreiptą streso įveiką.
2. Išanalizavus darbinio streso tyrimams taikomus teorinius modelius, buvo pastebėta, kad jų yra sukurtas nemažas skaičius. Taip pat pastebėta, kad yra vienas kitą papildančių modelių (tokių, kaip Folkman, Lazarus ir Cox „Transakcinis streso modelis“) tačiau yra ir skirtingų modelių (kaip „Transakcinis streso modelis“ ir „Aplinkos atitikimo modelis“). Buvo padaryta išvada, kad streso modeliai yra skirtingų tipų, kurie fokusuojasi į skirtingas charakteristikas ir analizuoja skirtingus streso aspektus ir pastebėta, kad skirtingi modeliai analizuoja skirtingus stresorius ir veiksnius, ir nėra nė vieno modelio, kur būtų apimama visa stresą keliančių veiksnių sistema. Taip pat buvo pastebėta, kad vis tik R. Karazeko „Darbo reikalavimų ir kontrolės“ modelis bei

J. Siegristo „Pastangų-atlygio disbalanso“ modeliai yra vieni populiariausių ir dažniausiai naudojami moksliniuose tyrimuose.

3. Atlikus empirinį tyrimą ir išanalizavus 7 skirtingus darbo veiksnius, gauti rezultatai parodė, kad darbo kontrolė, darbo vaidmuo, laisvė, pokyčiai bei vadovų ir kolegų parama Lietuvos įmonėse yra vertinama gerai ir grėsmės darbuotojų gerovei nekelia. Darbo reikalavimo veiksnys parodė, kad kartais darbuotojų darbo terminai gali būti neįvykdomi, jie turi per daug darbo ar iš jų darbe yra reikalaujama nesuderinamų dalykų. Santykių veiksnys parodė, kad organizacijose santykiai kartais gali būti įtempti, tarp kolegų pasitaiko pykčio ir trinties. Tačiau žiūrint į bendrą vaizdą ir situaciją, atlikus Lietuvoje dirbančių darbuotojų patiriamo streso tyrimą, buvo nustatyta, kad bendra situacija šalyje yra gera ir rimtos grėsmes darbuotojams neturėtų kelti, o bendras patiriamo streso lygis Lietuvoje nėra aukštas.

   Taip pat, buvo padaryta išvada, kad moterims darbe yra keliami aukštesni reikalavimai darbe negu yra keliami vyrams ir jos yra labiau kontroliuojamos darbo vietoje, negu yra kontroliuojami vyrai.

   Atlikus respondentų tyrimą, buvo pastebėti esminiai skirtumai tarp privataus lietuviško kapitalo, užsienio kapitalo ir viešojo sektoriaus įmonių. Paaiškėjo, kad aukštesni darbuotojams keliami reikalavimai ir prastesnė vadovų ir kolegų parama yra privataus lietuviško kapitalo bei viešojo sektoriaus įmonėse. Taip pat rezultatai parodė, kad darbo kontrolė yra didesnė, bei informacijos apie pokyčius sklaida yra geresnė užsienio kapitalo ir privataus lietuviško kapitalo įmonėse. Taigi galima daryti išvadą, kad darbuotojų stresui palankesnė aplinka yra kuriama viešojo sektoriaus įmonėse, stresui mažiau palanki aplinka kuriama privataus lietuviško kapitalo įmonėse, o užsienio kapitalo įmonėse aplinka yra geriausia.

4. Atlikus darbinio streso raiškos tyrimo rezultatų analizę, buvo padarytos išvados, kad moterys yra labiau linkusios patirti stresą darbovietėje nei vyrai. Jos yra jautresnės stresą keliantiems veiksniams, o stresas pasireiškia psichologinėmis problemomis, moterys yra linkusios save nuvertinti: jos jaučiasi nusivylusios savimi, savo darbo rezultatais, bei jaučia nepasitenkinimą savo atliekamu darbu. Čia galima pastebėti ryšį su didesniais moterims keliamais reikalavimais ir didesne kontrole.

   Streso raiškos tyrimo rezultatai parodė, kad daugiau streso patiria privataus lietuviško kapitalo ir viešojo sektoriaus darbuotojai, o patiriamas stresas pasireiškia fiziniais sutrikimais, išsekimu, nuovargiu bei galvos skausmais.

   Tyrimo duomenys ir analizė atskleidė, kad labiau išsilavinę darbuotojai, užimantys aukštesnes pareigas, darbovietėje stresą patiria dažniau. Kitas pastebėtas streso raiškos ypatumas yra tas, kad stresas dažniausiai pasireiškia fiziniais simptomais - nuovargiu, išsekimu ir jėgų neturėjimu, o rečiau psichologiniais, tokiais, kaip norėjimu bendrauti tik su kolegomis, o ne su

kitais draugais ir pažįstamais. Taip pat pastebėta, kad stresas nedaro įtakos darbuotojų norui tobulėti ir tai, kad stresas retai daro įtaką darbuotojų pasiekiamiems rezultatams.

Taip pat buvo padaryta išvada, kad kuo yra keliami didesni darbo reikalavimai darbuotojams ir kuo yra blogesni santykiai tarp kolegų, vadovų ir pavaldinių, tuo darbuotojai dažniau jaučiasi pavargę, neturi jėgų, yra nusivylę savimi, patiria galvos skausmus, būna išsiblaškę, nusivylę darbo rezultatais, nenori dalyvauti veikloje, dirba daugiau nei 40 valandų per savaitę ir jaučia nepasitenkinimą darbu. Taip pat tyrime buvo pastebėti darbo kontrolės, darbo vaidmens, pokyčių, vadovo ir kolegų paramos svarba. Buvo padaryta išvada, kad kuo darbo kontrolė yra didesnė, kuo yra mažiau aiškesnis darbo vaidmuo, kuo mažiau darbuotojai yra informuojami apie pokyčius organizacijoje ir kuo mažesnė yra vadovo bei kolegų parama, tuo darbuotojai dažniau jaučiasi pavargę, neturi jėgų, nusivylę savimi, patiria galvos skausmus,

Išanalizavus bendrai visus gautus duomenis, buvo padarytos išvados, kad didžioji dalis darbuotojų pripažįsta, kad jie retai jaučia psichologines ar fiziologines streso pasekmes.

REKOMENDACIJOS

Atlikus literatūros analizę bei Lietuvos įmonių darbuotojų patiriamo streso ir jo raiškos empirinį tyrimą ir išanalizavus rezultatus, Lietuvos organizacijoms galima teikti šias rekomendacijas:

1. Peržiūrėti ir įvertinti darbuotojams keliamus reikalavimus bei darbų atlikimo terminus, patikrinti ar keliami reikalavimai nėra per aukšti ir ar terminai yra realistiški ir įgyvendinami. O jei taip nėra, nustatyti darbuotojams naujus įgyvendinamus reikalavimus bei darbų terminus. Taip pat atkreipti dėmesį į darbuotojų tarpusavio santykius, organizuoti daugiau komandą stiprinančių užsiėmimų, skatinti atvirą bendravimą, nes tai yra pagrindiniai veiksniai, keliantys darbuotojams stresą Lietuvoje.
2. Kadangi moterys darbe streso patiria daugiau, organizacijoms reikėtų palyginti vyrams ir moterims keliamus reikalavimus ir jų kontrolę, bei užtikrinti, kad abiems lytims šie veiksniai būtų vienodi, o jei taip nėra, keliamus reikalavimus ir kontrolę suvienodinti.
3. Organizacijos savo viduje galėtų atlikti anoniminę apklausą ir įsitikinti, kad vadovai pakankamai skiria dėmesio ir paramos savo pavaldiniams, o gavus neigiamus atsakymus, skirti atitinkamus mokymus vadovams apie komunikaciją ir darbą su pavaldiniais.
4. Atliekant tolimesnius Lietuvos įmonių darbuotojų patiriamo streso tyrimus, būtų galima labiau gilintis į patiriamo streso skirtumus ir priežastis tarp skirtingų lyčių.

BIBLIOGRAFINIŲ ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

1. Alini Mat Ali, Syukrina, Noor Azzah Said, Noor'ain Mohamed Yunus, Sri Fatiany Abd Kader, Dilla Syadia Ab Latif ir Rudzi Munap. 2014. „Hackman and Oldham's Job Characteristics Model to Job Satisfaction". *Social and Behavioural Sciences* 129: 46-52.
2. Augis, Rimvydas. 1993. *Psichologijos žodynas*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidykla.
3. Autukaitė Milda, ir Gintautas Valickas. „Karių patiriamo streso ir jo įveikos ypatumai". *Psichologija* 1392 (2004): 31-46.
4. Baqutayan, Shadiya Mohamed Saleh. „Stress and Coping Mechanisms: A Historical Overview". *Mediterranean Journal of Social Sciences* 6, 2 (2015): 2031-2117.
5. Breen, Rozina. 2005. *Real life issues: stress*. United Kingdom: Trotman and Company Limited.
6. Bugakovas, M. ir J. Merkevičius 2019. „Žmonių elgsenos suvokimas". Kauno Technologijų Universitetas. http://distance.ktu.lt/kursai/verslumas/personalo_motyvacija_I/fcontent.html
7. Businessdictionary.com. 2019. Žiūrėta spalio 3 d. http://www.businessdictionary.com/definition/burn-out.html.
8. Buys, Nicholas, Lynda R. Matthews ir Christine Randall . 2010. „Employees' perceptions of the management of workplace stress". *International Journal of Disability Management* 5 (2): 25–31.
9. Chmiel, Nick. 2005. *Darbo ir organizacinė psichologija*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
10. Cooper, Cary ir Judi Marshall. 1979. „Occupational sources of stress: a review of a literature relating to coronary heart desease and mental ill health". *Journal of occupational psychology* 49: 11-28.
11. Cox, Tom, ir Amanda Griffiths. 2010. „Work-Related Stress: Theoretical Perspective". Iš *Occupational Health Psychology*, Stavroula Leka ir Jonathan Houdmont, 31-56. Oxford: Blackwel Publishing Ltd.
12. De Bruin, Gideon P., ir Nicola Taylor. 2006. „The Job Demand-Control model of Job Strain Across Gender". *Journal of Industrial Psichology* 32 (1): 66-73.
13. De Jonge, Jan, Hans Bosma, Richard Peter, Johannes Siegrist. 2000. „Job strain, effort-reward imbalance and employee well being: a large-scale cross-sectional study. *Social science & medicine* 50: 1317-1327.
14. De Jonge, Jan ir Wilmar B. Schaufeli. 1998. „Job characteristics and employee well-being: a test of Warr's Vitamin Model in health care workers using structural equation modelling". *Journal of organizational behaviour* 19: 387- 407.

15. Devonport, Tracey J. 2011. *Managing Stress: From Theory to Application*. Hauppauge, N.Y.: Nova Science Publishers.
16. Gaižauskaitė, Inga, ir Svajonė Mikėnė. 2014. *Socialinių tyrimų metodai: apklausa.* Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
17. Genoud, Phillipe A., ir Michael Reicherts. 2009. „Emotional openness as a protective factor against burnout“. Iš *Psychology of burnout*, Rachel Schwartzhoffer, 167-182. New York: Nova Science Publishers.
18. Gilboa, Simona, Arie Shirom, Yitzhak Fried, Cary Cooper. 2008. „A meta analysis of work demand stressors and job performance: examining main and moderating effects“. *Personnel psychology* 61: 227-271.
19. Hem, Camelia, Morten Birkeland Nielsen, Marianne Bang Hansen, Trond Heir. 2016. „Effort-Reward Imbalance and Post-Traumatic Stress After a Workplace Terror Attack“. *Disaster Medicine and Public Health Preparedness* 10 (2): 219-224.
20. Irak, Doruk Uisal, ir Janet Mantler. 2018. „The Role of Temporal Flexibility on Person-Environment Fit and Job Satisfaction“. Journal of Management & Organization 24 (6): 829-845.
21. Janilionis, Vytautas. 2015. *Koreliacinės ir regresinės analizės pagrindai.* http://www.lidata.eu/index.php?file=files/mokymai/Janilionis_III/jan_III.html&course_file=jan_III_1.html
22. Jex, Steve M., Paul D. Bliese, Sheri Buzzell ir Jessica Primeau. 2001. The impact of self-efficacy on stressor–strain relations: Coping style as an explanatory mechanism. *Journal of Applied Psychology* 86 (3): 401.
23. Jusienė, Roma, ir Laurinavičius, Alfredas. 2007. *Psichologija*. Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas.
24. Kim, Hansung, ir Madeleine Stoner. 2008. „Burnout and Turnover Intention Among Social Workers: Effects of Role Stress , Job Autonomy and Social Support“. *Administration in Social Work* 32 (3): 5-25.
25. Kristof-Brown, Amy L., ir Russell P Guay. 2011. „Person–environment fit“. Iš *APA handbook of industrial and organizational psychology, Sheldon* Zedeck, 3-50. Washington, US: American Psychological Association.
26. Kuodytė, Vilija, ir Birutė Pajarskienė. 2017. „Streso darbe vertinimo klausimyno Lietuviškos versijos psichometrinių charakteristikų įvertinimas“. *Visuomenės sveikata* 4 (79): 66-73.
27. Lazarus, Richard S., ir Susan Folkman. 1984. *Stress, Appraisal and Coping*. New Yrok: Springer Publishing Company.
28. Lazarus, Richard S. 1993. “Coping Theory and Research: Past, Prensent and Future“. *Psychosomatic Medicine* 55: 234-247.

29. Lazarus, Richard S., ir Susan Folkman. 1987. „Transactional theory and research on emotions and coping“. *European Journal of Personality 1:* 141–169.
30. Legkauskas, Visvaldas. 2001. *Psichologijos įvadas. Paskaitų medžiaga.* Kaunas: Vytauto Didžiojo Universitetas.
31. Lewis, Robin. 2014. “Examining the Causes and Impact of Stress in the Workplace”. *Journal of Social & Psychological Sciences* 7 (1): 34-44.
32. Lovallo, William R. 2005. *Stress & Health. Biological and Psychological Interactions (2nd ed.)*. Thousand Oaks: Sage Publications.
33. Maelchior, Maria, Avshalo Caspi, Barry J. Milne ir Andrea Danese. 2007. „Work stress precipitates depression and anxiety in young, working women and men“. *Psychological Medicine* 37 (8): 1119-1129.
34. Mark, George M. 2013. „The relationship between workplace stress and Job characteristics, individual differences, and mental health“. Daktaro disertacija, Cardiff Universitetas. https://orca.cf.ac.uk/54730/1/U585119.pdf
35. Mark, George M., ir Andrew P. Smith. 2008. „Stress Models: A Review and Suggested New Direction*“. Occupational Health Psichology* 10 (25): 1-34.
36. McEwen, Bruce. „The neurobiology of stress: from serendipity to clinical relevance“. *Brain Research* 868, 1 (2000): 172-189 (0359).
37. Mills, John A. 1998. *Control: A History of Behavioural Psichology*. New York: New York University Press.
38. Myers, David G. 2008. *Psichologija*. Kaunas: Poligrafija ir Informatika.
39. Palmer, Stephen, ir Cary Cooper. 2013. *How to deal with Stress*. CPI Group: Croydon.
40. Penley, Julie Anne, Joe Tomaka, ir John S. Wiebe. 2002. „The association of coping to physical and psychological health outcomes: A meta-analytic review“. *Journal of behavioral medicine* 25 (6): 551-603.
41. „Psichosocialinė rizika ir stresas darbe“. 2019. Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra. Žiūrėta rugsėjo 3 d. https://osha.europa.eu/lt/themes/psychosocial-risks-and-stress
42. „Psichosocialinė rizika Europoje. Paplitimas ir prevencijos strategijos“. 2014. Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra. Žiūrėta spalio 4 d. https://osha.europa.eu/lt/tools-and-publications/publications/reports/executive-summary-psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention
43. Quick, James Campbell, ir Charles D. Spielberg. „Walter Bradforf Cannon: Pioneer of Stress Research“. *International Journal of Stress Management* 1 (1994): 141-142.
44. Reichenberg, Abraham ir James H. MacCabe. 2007. „Feeling the Pressure: Work Stress and Mental Health“. *Psychological Medicine* 37: 1073-1074.

45. Romani, Maya, ir Khalil Ashkar. 2014. „Burnout among physicians“. *Libyan journal of medicine*, 9(1). https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3929077/
46. Roy, Sumita. 2005. *Managing Stress.* Slough: New Dawn Press Group.
47. Sapranavičiūtė, Laura, Aidas Perminas ir Evelina Kavaliauskaitė. „Universiteto studentų stresogeninių situacijų įveikos strategijų struktūra“. *Tarptautinis psichologijos žurnalas: biopsichosocialinis požiūris* 8 (2011): 9–28.
48. Schwartzhoffer, Rachel. 2009. *Psychology of burnout.* New York: Nova Science Publishers.
49. Seaward, Briane Luke. 2018. *Managing Stress*. Unated States of America: Jones & Bartlett Learning.
50. Seaward, Briane Luke. 2017. *Essentials of managing stress*. Burlington, MA: Jones & Bartlett Learning.
51. Sharma, Radha R., ir Sir Cary Cooper. 2017. *Executive burnout: eastern and western concepts, models and approaches for mitigation.* Bingley, UK: Emerald Group Publishing Ltd.
52. Siegrist, Johannes, Dagmar Starke, Tarani Chandola, Isabelle Godin, Michael Marmot, Isabelle Niedhammer, Richard Peter. 2004. „The measurement of Effort-Reward Imbalance at work: european comparison“. *Social science & medicine* 58: 1483-1499.
53. Spielman, Rosie M. 2017. *Psychology*. United Kingdom: Samurai Media Limited.
54. Stranks, Jeremy. 2005. *Stress at Work: Management and Prevention*. Oxfordas: Elsevier Butterworth-Heinemann.
55. „Streso darbe valdymo standartai“. Higienos institutas. Žiūrėta lapkričio 7d. http://www.hi.lt/uploads/pdf/standartas/standartu%20diegimo%20vadovas.pdf
56. Tripathy, Mitashree. 2018. “Recognizing & Handling the Underlying causes of stress at Workplace: An Approach through Soft Skills”. *International Journal of Management, Accounting and Economics* 5 (7): 619-632.
57. Urnilytė, Laura, ir Kazys A. Kaminskas. 2010. “Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimų Lietuvos įmonėse analizė”. *Mokslas – Lietuvos ateitis.* 2 (6): 61-67.
58. Vaitkevičiūtė, Valerija. 2007. *Tarptautinių žodžių žodynas*. Vilnius: Žodynas.
59. Verheyen, Marcel. *Stop Stress: A new approach to Stress and Anxiety.* Primento, 2016. http://web.a.ebscohost.com.skaitykla.mruni.eu/ehost/ebookviewer/ebook/ZTAwMHh3d19fMTI4MjM5NV9fQU41?sid=08b6509a-a71c-45d3-a366-1459f6f55224@sessionmgr4006&vid=4&format=EK&rid=2
60. Vidžiūnaitė, Aistė. 2008. „Stresas“. Infomed. http://www.infomed.lt/lt/2/Infomed_plius/Ligu_katalogas,id,/stresas

SANTRAUKA

Patiriamas darbinis stresas yra aktuali problema kiekvienai organizacijai: 25% darbuotojų Europoje teigia, kad darbe nuolat patiria stresą. Toks pat skaičius darbuotojų tvirtina, kad darbas neigiamai veikia jų sveikatą. Darbinis stresas neigiamai atsiliepia ne tik darbuotojų fizinei bei psichologinei sveikatai, bet kartu ir mažina pasiekiamus bendrus organizacijų veiklos rezultatus, o organizacijos ir valstybė kas metus dėl to patiria nemažų finansinių nuostolių. Todėl šiame darbe yra nagrinėjama kokie veiksniai lemia stresines situacijas Lietuvos įmonių darbuotojams, kaip stresas pasireiškia tarp darbuotojų ir ar patys darbuotojai jaučia jo pasekmes.

Magistrinio darbo „Lietuvos įmonių darbuotojų patiriamas stresas: jo priežastys ir raiška“ tikslas yra ištirti Lietuvos įmonių darbuotojų patiriamo darbinio streso priežastis ir jų raišką. O tikslui pasiekti buvo iškelti šie uždaviniai: išanalizuoti mokslinę literatūrą, atskleidžiant darbinio streso sampratą, veiksnius, raišką bei streso įveikimo ypatumus, išanalizuoti darbinio streso tyrimams taikomus teorinius modelius, išskirti Lietuvos įmonių darbuotojų darbinį stresą lemiančius veiksnius, išskirti Lietuvos įmonių darbuotojų patiriamo darbinio streso raiškos ypatumus.

Siekiant darbo tikslo, yra nagrinėjamos darbinio streso apibrėžimo problemos, nagrinėjamos patiriamo streso rūšys ir aiškinamasi kas jį sukelia, analizuojamos žmogaus organizmo reakcijos į stresą ir jo poveikis darbo vietoje, analizuojami darbinio streso teoriniai modeliai bei bandoma išsiaiškinti kaip jį įveikti.

Tam, kad išsiaiškinti kokie veiksniai lemia Lietuvos įmonių darbuotojų patiriamą stresą bei jo raiškos būdus, buvo atliktas empirinis Lietuvos įmonių darbuotojų tyrimas. Jis parodė, kad įmonėse gali būtų keliami per aukšti darbo reikalavimai bei gali būti pakankamai įtempti santykiai tarp kolegų. Taip pat tyrimas parodė, kad bendras patiriamo streso lygis Lietuvoje nėra aukštas. Streso raiškos tyrimas parodė, kad moterys yra labiau linkusios patirti stresą nei vyrai, stresą labiau patiria privataus Lietuviško kapitalo įmonės ir viešojo sektoriaus įmonės nei užsienio kapitalo įmonės, o stresas darbuotojams pasireiškia dažniau fiziniais simptomais, nei psichologiniais. Taip pat pastebėta, kad stresas nedaro įtakos darbuotojų norui tobulėti ir tai, kad stresas retai daro įtaką darbuotojų pasiekiamiems rezultatams. Išanalizavus bendrai visus gautus duomenis, buvo padarytos išvados, kad didžioji dalis darbuotojų pripažįsta, kad jie retai jaučia psichologines ar fiziologines streso pasekmes.

Tyrimo duomenys gali būti naudingi visoms Lietuvoje esančioms įmonėms.

Pagrindiniai raktiniai žodžiai: darbinis stresas, streso raiška, streso veiksniai.

SUMMARY

Occupational stress is a major issue for every organisation: 25% of employees in Europe report feeling constant stress at work. The same number of employees agree job has a negative impact on their health. Work-related stress has a negative impact not only on the physical and psychological health of employees, but also reduces the overall achievable performances of organizations, resulting in significant financial losses for organizations and the country each year. Therefore, this paper examines what factors create stressful situations for employees in Lithuania‘s companies, how stress occurs among employees and whether the employees feel its consequences.

The aim of the Master Thesis „Occupational stress of employees in Lithuania‘s companies: its causes and effects“ is to examine what factors cause work-related stress to Lithuania‘s employees and how does it effect on people and organization itself. To reach the aim, following tasks have been set: to analyse scientific literature, revealing the concept of work stress, stressors, its‘ effect and peculiarities of coping with stress; to analyze theoretical models applied in work stress research, to distinguish factors of work stress in Lithuanian companies, to highlight peculiarities of work stress effect, experienced by Lithuanian companies.

In order to reach the aim of the paper, problems of work stress definition, types of stress and its causes are analyzed, the human body's reactions to stress and its effect in the workplace are analyzed, theoretical models of work stress and ways of overcoming it are examined.

An empirical study of the employees of Lithuanian companies was carried out in order to ascertain what factors determine the stress experienced by Lithuanian companies' employees and how the stress expresses. The study showed that companies may have too high work demands for employees and relationships among colleagues can be sufficiently strained. The study also showed that overall stress levels in Lithuania are not high. The study of stress expression showed that women are more prone to stress than men, stress is more experienced by private Lithuanian capital companies and public sector companies than foreign capital companies, and that employees‘ stress more often expresses to physical symptoms than psychological ones. It has also been noted that stress does not influence the willingness of employees to improve professionally and stress rarely influences employees‘ performance. The analysis of all the data obtained together concluded that the vast majority of employees admit rarely experiencing psychological or physiological consequences of stress.

The study data can be useful for all employers in Lithuania.

Keywords: work stress, stress effects, stress factors.

PRIEDAI

Lietuvos įmonių darbuotojų patiriamo darbinio streso ir jo raiškos apklausos anketa

Sveiki,

Esu Mykolo Romerio universiteto Lyderystės ir pokyčių vadybos magistrantūros studijų studentė. Šiuo metu rengiu baigiamąjį magistro darbą tema "Lietuvos įmonių darbuotojų patiriamas stresas: jo priežastys ir raiška". Kviečiu Jus dalyvauti tyrime, kuriuo yra siekiama išsiaiškinti patiriamo darbinio streso lygį tarp Lietuvos darbuotojų, jo priežastis bei raiškos ypatumus. Anketos pildymas užtruks tik iki 10 min. Anketa yra ANONIMINĖ, o gauti atsakymai bus analizuojami tik mokslo pagrindais.

Ačiū už dalyvavimą.

1 dalis. Pasirinkite vieną iš variantų:

1. Ar šiuo metu dirbate Lietuvoje?

Ačiū už skirtą laiką, tačiau jei šiuo metu esate nedirbantis ar dirbate ne Lietuvoje, toliau anketos nebepildykite.

- ○ Taip
- ○ Ne

2. Jūsų lytis:

- ○ Moteris
- ○ Vyras

3. Jūsų amžius:

- ○ iki 20 metų
- ○ 20-30 metų
- ○ 30-40 metų
- ○ 40-50 metų
- ○ 50 metų ir daugiau

4. Jūsų išsilavinimas yra:

- ○ Pagrindinis
- ○ Vidurinis
- ○ Profesinis
- ○ Aukštasis

5. Jūsų užimamos pareigos yra:

- ○ Specialistas
- ○ Vidurinio lygio vadovas
- ○ Aukšto lygio vadovas

6. Kiek laiko dirbate dabartinėje įmonėje?

- ○ iki 2 metų
- ○ 2-5 metus
- ○ 5-10 metų

- 10 metų ir daugiau

7. Kokiu etatu dirbate?

- Pilnu etatu
- Puse etato
- 0,75 etato
- Kita

8. Jūs dirbate:

- Privataus Lietuviško kapitalo įmonėje
- Užsienio kapitalo įmonėje
- Viešajame sektoriuje

2 dalis. Pagal pateiktus teiginius pasirinkite variantą, atitinkantį dabartinę Jūsų situaciją darbe.

9	Man aišku, ko iš manęs tikimasi darbe.	Niekada ☐	Beveik niekada ☐	Kartais ☐	Beveik visada ☐	Visada ☐
10	Galiu nuspręsti, kada daryti pertrauką.	Niekada ☐	Beveik niekada ☐	Kartais ☐	Beveik visada ☐	Visada ☐
11	Skirtingos žmonių grupės darbe iš manęs reikalauja nesuderinamų dalykų.	Niekada ☐	Beveik niekada ☐	Kartais ☐	Beveik visada ☐	Visada ☐
12	Žinau, kaip atlikti savo darbą.	Niekada ☐	Beveik niekada ☐	Kartais ☐	Beveik visada ☐	Visada ☐
13	Prie manęs priekabiauja žodžiais ar nemaloniu elgesiu.	Niekada ☐	Beveik niekada ☐	Kartais ☐	Beveik visada ☐	Visada ☐
14	Mano darbo terminai yra neįvykdomi.	Niekada ☐	Beveik niekada ☐	Kartais ☐	Beveik visada ☐	Visada ☐
15	Jei darbas taps sunkus, kolegos man padės.	Niekada ☐	Beveik niekada ☐	Kartais ☐	Beveik visada ☐	Visada ☐
16	Gaunu palaikantį grįžtamąjį ryšį dėl atliekamo darbo.	Niekada ☐	Beveik niekada ☐	Kartais ☐	Beveik visada ☐	Visada ☐
17	Turiu dirbti labai intensyviai.	Niekada ☐	Beveik niekada ☐	Kartais ☐	Beveik visada ☐	Visada ☐
18	Galiu pareikšti nuomonę dėl savo darbo tempo.	Niekada ☐	Beveik niekada ☐	Kartais ☐	Beveik visada ☐	Visada ☐

19	Man aiškios mano pareigos ir atsakomybė.	Niekada ☐	Beveik niekada ☐	Kartais ☐	Beveik visada ☐	Visada ☐
20	Man tenka nevykdyti kai kurių užduočių, nes turiu per daug darbo.	Niekada ☐	Beveik niekada ☐	Kartais ☐	Beveik visada ☐	Visada ☐
21	Man yra aiškūs mano padaliniui keliami tikslai ir uždaviniai.	Niekada ☐	Beveik niekada ☐	Kartais ☐	Beveik visada ☐	Visada ☐
22	Tarp kolegų esama pykčio ar trinties.	Niekada ☐	Beveik niekada ☐	Kartais ☐	Beveik visada ☐	Visada ☐
23	Galiu pasirinkti, kaip atlikti savo darbą.	Niekada ☐	Beveik niekada ☐	Kartais ☐	Beveik visada ☐	Visada ☐
24	Neturiu pakankamai pertraukų.	Niekada ☐	Beveik niekada ☐	Kartais ☐	Beveik visada ☐	Visada ☐
25	Aš suprantu, kaip mano darbas atitinka bendrą organizacijos tikslą.	Niekada ☐	Beveik niekada ☐	Kartais ☐	Beveik visada ☐	Visada ☐
26	Patiriu spaudimą dirbti viršvalandžius.	Niekada ☐	Beveik niekada ☐	Kartais ☐	Beveik visada ☐	Visada ☐
27	Galiu pasirinkti, ką veikti savo darbe.	Niekada ☐	Beveik niekada ☐	Kartais ☐	Beveik visada ☐	Visada ☐
28	Turiu dirbti labai greitai.	Niekada ☐	Beveik niekada ☐	Kartais ☐	Beveik visada ☐	Visada ☐
29	Darbe esu ujamas.	Niekada ☐	Beveik niekada ☐	Kartais ☐	Beveik visada ☐	Visada ☐
30	Darbe patiriu neįveikiamą laiko trūkumą.	Niekada ☐	Beveik niekada ☐	Kartais ☐	Beveik visada ☐	Visada ☐
31	Galiu tikėtis tiesioginio vadovo pagalbos iškilus darbo problemai.	Niekada ☐	Beveik niekada ☐	Kartais ☐	Beveik visada ☐	Visada ☐
32	Kolegos suteikia man reikiamą paramą ir pagalbą.	Visiškai nesutinku ☐	Nesutinku ☐	Nei taip, nei ne ☐	Sutinku ☐	Visiškai sutinku ☐
33	Galiu spręsti, kaip atlikti savo darbą.	Visiškai nesutinku ☐	Nesutinku ☐	Nei taip, nei ne ☐	Sutinku ☐	Visiškai sutinku ☐

34	Aš turiu pakankamai galimybių teirautis vadovų dėl darbo pokyčių.	Visiškai nesutinku ☐	Nesutinku ☐	Nei taip, nei ne ☐	Sutinku ☐	Visiškai sutinku ☐
35	Patiriu pelnytą kolegų pagarbą darbe.	Visiškai nesutinku ☐	Nesutinku ☐	Nei taip, nei ne ☐	Sutinku ☐	Visiškai sutinku ☐
36	Su darbuotojais tariamasi dėl darbo pokyčių.	Visiškai nesutinku ☐	Nesutinku ☐	Nei taip, nei ne ☐	Sutinku ☐	Visiškai sutinku ☐
37	Galiu pasikalbėti su tiesioginiu vadovu apie tai, kas mane darbe nuliūdino arba suerzino.	Visiškai nesutinku ☐	Nesutinku ☐	Nei taip, nei ne ☐	Sutinku ☐	Visiškai sutinku ☐
38	Mano darbo laikas gali būti lankstus.	Visiškai nesutinku ☐	Nesutinku ☐	Nei taip, nei ne ☐	Sutinku ☐	Visiškai sutinku ☐
39	Kolegos noriai išklauso mano su darbu susijusias problemas.	Visiškai nesutinku ☐	Nesutinku ☐	Nei taip, nei ne ☐	Sutinku ☐	Visiškai sutinku ☐
40	Įvykus pokyčiams darbe žinau, kaip jie veiks iš tikrųjų.	Visiškai nesutinku ☐	Nesutinku ☐	Nei taip, nei ne ☐	Sutinku ☐	Visiškai sutinku ☐
41	Esu palaikomas, kai darbas yra emociškai įtemptas.	Visiškai nesutinku ☐	Nesutinku ☐	Nei taip, nei ne ☐	Sutinku ☐	Visiškai sutinku ☐
42	Santykiai darbe yra įtempti.	Visiškai nesutinku ☐	Nesutinku ☐	Nei taip, nei ne ☐	Sutinku ☐	Visiškai sutinku ☐
43	Tiesioginis vadovas mane darbe skatina.	Visiškai nesutinku ☐	Nesutinku ☐	Nei taip, nei ne ☐	Sutinku ☐	Visiškai sutinku ☐

3 dalis. Pagal pateiktus teiginius pasirinkite variantą, labiausiai tinkantį Jūsų situacijai.

44	Jaučiuosi pavargęs ir išsekęs.	Niekada ☐	Beveik niekada ☐	Kartais ☐	Beveik visada ☐	Visada ☐
45	Neturiu jėgų.	Niekada ☐	Beveik niekada ☐	Kartais ☐	Beveik visada ☐	Visada ☐

46	Jaučiuosi nusivylęs savimi.	Niekada ☐	Beveik niekada ☐	Kartais ☐	Beveik visada ☐	Visada ☐
47	Darbo metu ar po darbo patiriu galvos skausmus.	Niekada ☐	Beveik niekada ☐	Kartais ☐	Beveik visada ☐	Visada ☐
48	Darbe dažnai esu išsiblaškęs.	Niekada ☐	Beveik niekada ☐	Kartais ☐	Beveik visada ☐	Visada ☐
49	Mano darbo rezultatai nėra tokie geri, kokie buvo anksčiau.	Niekada ☐	Beveik niekada ☐	Kartais ☐	Beveik visada ☐	Visada ☐
50	Nenoriu dalyvauti lavinamojoje profesinėje veikloje.	Niekada ☐	Beveik niekada ☐	Kartais ☐	Beveik visada ☐	Visada ☐
51	Per savaitę dirbu daugiau nei 40 valandų.	Niekada ☐	Beveik niekada ☐	Kartais ☐	Beveik visada ☐	Visada ☐
52	Neturiu noro ir jėgų dalyvauti socialinėje veikloje.	Niekada ☐	Beveik niekada ☐	Kartais ☐	Beveik visad ☐4	Visada ☐
53	Daugiau bendrauju su kolegomis, nei su kitais draugais.	Niekada ☐	Beveik niekada ☐	Kartais ☐	Beveik visada ☐	Visada ☐
54	Jaučiu nepasitenkinimą savo darbu.	Niekada ☐	Beveik niekada ☐	Kartais ☐	Beveik visada ☐	Visada ☐

Ačiū už dalyvavimą.

Kolmogorovo-Smirnovo testas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Skirtingos žmonių grupės darbe iš manęs reikalauja nesuderinamų dalykų.	,211	473	,000	,892	473	,000
Mano darbo terminai yra neįvykdomi.	,208	473	,000	,851	473	,000
Turiu dirbti labai intensyviai.	,226	473	,000	,878	473	,000
Man tenka nevykdyti kai kurių užduočių, nes turiu per daug darbo.	,228	473	,000	,899	473	,000
Neturiu pakankamai pertraukų.	,260	473	,000	,815	473	,000
Patiriu spaudimą dirbti viršvalandžius.	,323	473	,000	,750	473	,000
Turiu dirbti labai greitai.	,222	473	,000	,901	473	,000
Darbe patiriu neįveikiamą laiko trūkumą.	,187	473	,000	,873	473	,000
Galiu nuspręsti, kada daryti pertrauką.	,335	473	,000	,711	473	,000
Galiu pareikšti nuomonę dėl savo darbo tempo.	,221	473	,000	,840	473	,000
Galiu pasirinkti, kaip atlikti savo darbą.	,267	473	,000	,835	473	,000
Galiu pasirinkti, ką veikti savo darbe.	,179	473	,000	,903	473	,000
Galiu spręsti, kaip atlikti savo darbą.	,266	473	,000	,821	473	,000
Mano darbo laikas gali būti lankstus.	,245	473	,000	,829	473	,000
Man aišku, ko iš manęs tikimasi darbe.	,242	473	,000	,808	473	,000
Žinau, kaip atlikti savo darbą.	,338	473	,000	,729	473	,000
Man aiškios mano pareigos ir atsakomybė.	,272	473	,000	,766	473	,000
Man yra aiškūs mano padaliniui keliami tikslai ir uždaviniai.	,249	473	,000	,824	473	,000
Aš suprantu, kaip mano darbas atitinka bendrą organizacijos tikslą.	,249	473	,000	,803	473	,000
Prie manęs priekabiauja žodžiais ar nemaloniu elgesiu.	,405	473	,000	,629	473	,000
Tarp kolegų esama pykčio ar trinties.	,191	473	,000	,883	473	,000
Darbe esu ujamas.	,446	473	,000	,544	473	,000
Santykiai darbe yra įtempti.	,223	473	,000	,859	473	,000
Aš turiu pakankamai galimybių teirautis vadovų dėl darbo pokyčių.	,240	473	,000	,838	473	,000
Su darbuotojais tariamasi dėl darbo pokyčių.	,246	473	,000	,880	473	,000
Įvykus pokyčiams darbe žinau, kaip jie veiks iš tikrųjų.	,214	473	,000	,898	473	,000
Gaunu palaikantį grįžtamąjį ryšį dėl atliekamo darbo.	,213	473	,000	,890	473	,000
Galiu tikėtis tiesioginio vadovo pagalbos iškilus darbo problemai.	,250	473	,000	,816	473	,000
Galiu pasikalbėti su tiesioginiu vadovu apie tai, kas mane darbe nuliūdino arba suerzino.	,240	473	,000	,812	473	,000
Esu palaikomas, kai darbas yra emociškai įtemptas.	,211	473	,000	,894	473	,000
Tiesioginis vadovas mane darbe skatina.	,206	473	,000	,884	473	,000
Jei darbas taps sunkus, kolegos man padės.	,217	473	,000	,839	473	,000
Kolegos suteikia man reikiamą paramą ir pagalbą.	,260	473	,000	,811	473	,000
Patiriu pelnytą kolegų pagarbą darbe.	,245	473	,000	,851	473	,000
Kolegos noriai išklauso mano su darbu susijusias problemas.	,251	473	,000	,846	473	,000
Jaučiuosi pavargęs ir išsekęs	,297	473	,000	,852	473	,000
Neturiu jėgų	,296	473	,000	,855	473	,000
Jaučiuosi nusivylęs savimi	,215	473	,000	,875	473	,000
Darbo metu ar po darbo patiriu galvos skausmus	,224	473	,000	,870	473	,000
Darbe dažnai esu išsiblaškęs	,244	473	,000	,857	473	,000
Mano darbo rezultatai nėra tokie geri, kokie buvo anksčiau	,232	473	,000	,862	473	,000
Nenoriu dalyvauti lavinamojoje profesinėje veikloje	,270	473	,000	,807	473	,000
Per savaitę dirbu daugiau nei 40 valandų	,156	473	,000	,899	473	,000
Neturiu noro ir jėgų dalyvauti socialinėje veikloje	,203	473	,000	,895	473	,000
Daugiau bendrauju su kolegomis, nei su kitais draugais	,182	473	,000	,913	473	,000
Jaučiu nepasitenkinimą savo darbu	,192	473	,000	,873	473	,000
Darbo reikalavimai	,088	473	,000	,980	473	,000
Darbo kontrolė	,104	473	,000	,938	473	,000
Darbo vaidmuo	,123	473	,000	,935	473	,000
Santykiai	,140	473	,000	,905	473	,000
Pokyčiai	,134	473	,000	,947	473	,000

Vadovo parama	,102	473	,000	,948	473	,000
Kolegų parama	,096	473	,000	,944	473	,000
a. Lilliefors Significance Correction						