ISSN 2029-5510 Mokslinės konferencijos pranešimų rinkinys
VISUOMENĖS SAUGUMAS GLOBALIZACIJOS KONTEKSTE
2010 (1)

ORGANIZACINIO STRESO YPATUMAI POKYČIUS VYKDANČIOJE STATUTINĖJE ORGANIZACIJOJE

Doc. dr. Laima Ruibytė[1], Vilius Velička[2]

[1]Mykolo Romerio universiteto Kauno Viešojo saugumo fakulteto Humanitarinių mokslų katedra
V. Putvinskio g. 70, LT –44211 Kaunas–ACP
Telefonas (8~37) 30 36 64, elektroninis paštas laimaruibyte@mruni.eu

[2]Mykolo Romerio universiteto Kauno Viešojo saugumo fakulteto Policijos veiklos katedra,
Kauno m. VPK Žaliakalnio PK [2]
V. Putvinskio g. 70, LT –44211 Kaunas–ACP
Telefonas (8~37) 20 67 50, elektroninis paštas: vilius.velicka@mruni.eu

ĮVADAS

Sąvoka „organizacinis stresas“ paprastai naudojama apibrėžti organizacinėje aplinkoje veikiančių stresorių įtaką individui. Ji apima ne vien darbo turinio ir struktūros, bet taip pat ir organizacijos valdymo sistemų, darbo aplinkos ir organizacinių sąlygų faktorių potencialų poveikį organizacijos nariams (Lane & Siegel, 1982).Remiantis pagrindinių stresą aiškinančių teorijų pateikiamais apibrėžimais, galima teigti, kad organizacinio arba užimtumo streso problema organizacijoje iškyla tuomet, kai darbo aplinkos reikalavimai bei resursai neatitinka individo poreikių bei galimybių (Davis & Werther, 1985, Griffin & Moorhead, 1989). Pastebėta, kad streso lygis organizacijose ypač išauga, kai jose vykdomi pokyčiai ir kai jie yra netikėti, dažni ar esminiai (reforma, restruktūrizacija, kelių kompanijų susijungimas ir pan.). Pastaruoju atveju, darbuotojams dažnai tenka prisitaikyti prie visiškai naujų sąlygų (iš esmės pakitusio darbo pobūdžio, padidėjusių krūvių, ir pan.) bei atsiradusio netikrumo dėl ateities (Davis & Werther, 1985).

Vykdant Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintą Lietuvos policijos sistemos plėtros programos įgyvendinimo priemonių planą 2007 – 009 metais buvo numatyta mažinti specializuotų bei teritorinių policijos įstaigų skaičių, perskirstyti jų vykdomas funkcijas. Šių pasikeitimų tikslas – plėtoti policijos veiklos kokybės vadybos sistemas. Vidaus tarnybos statuto pakeitimais buvo siekiama reglamentuoti rotacijos taikymą vidaus reikalų sistemos pareigūnams bei numatyti jiems socialines garantijas. Buvo manoma, kad įgyvendinus Policijos veiklos įstatymo pakeitimo nuostatas, policijos sistema bus veiksmingesnė ir labiau sugebanti užtikrinti žmogaus, visuomenės, valstybės viešojo saugumo poreikius. Taip pat, buvo manoma, kad policija racionaliai naudos valstybės biudžeto lėšas, sumažės teritorinių policijos įstaigų valdymo išlaidos, sutaupytos lėšos bus skirtos tiesioginėms policijos

funkcijoms atlikti. Žemesnės pakopos policijos komisariatai taps teritorinių policijos įstaigų – vyriausiųjų policijos komisariatų – struktūriniais padaliniais ir vykdys jiems pavestas funkcijas savivaldybių teritorijose, o policijos nuovados – seniūnijos ar kelių seniūnijų teritorijoje.

Policijos optimizavimo procesas palietė daugumą policijos sistemos darbuotojų. Be to, 2009 metais policijai teko nauji išbandymai ir iššūkiai, susiję su ekonominės situacijos blogėjimu, darbo krūvio didėjimu, policijos finansavimo mažėjimu, policijos pareigūnų atlyginimų ir aprūpinimo mažėjimu. Nusikalstamumo prognozės buvo nepalankios dėl galimo kriminogeninės padėties paaštrėjimo. Sumažėjus atlyginimams iškilo grėsmė netekti didelės dalies patyrusių policijos pareigūnų, kurie jau turi galimybę išeiti į pensiją. Tik policijos pareigūnams rodant didelį sąmoningumą ir sutikus išeiti nemokamų atostogų, vykdant griežtą kasdieninį taupymą degalams, ryšio paslaugoms ir kitom būtiniausioms reikmėms policija sugebėjo vykdyti savo funkcijas. Policijos pareigūnų užtikrinančių viešąjį saugumą skaičius per pastaruosius keletą metų nuolat mažinamas, didėja neužimtų pareigybių skaičius. Vien per 2009 metus policijos pareigybių skaičius buvo sumažintas 1368 pareigybėmis. 2010 metais išlieka grėsmė, kad sumažinus policijos finansavimą bus atleidžiami policijos pareigūnai.

Deja, nebuvo atliekami jokie sociologiniai, psichologiniai tyrimai, kaip policijos darbuotojai jaučiasi vykstant policijos reformai, kokia jų motyvaciją dirbti. Šio darbo tikslas yra nustatyti svarbiausius policijos pareigūnų požiūriu organizacinio streso veiksnius pokyčius vykdančioje policijos organizacijoje. Atlikome tyrimą , kurio metu siekėme išsiaiškinti:

1. Didžiausius įtampos šaltinius organizacijoje.
2. Organizacinių pokyčių vertinimą ir suvokimą.
3. Pareigūnų naudojamus streso įveikimo būdus.

TYRIMO METODAI IR ORGANIZAVIMAS

Tiriamieji. Tyrime dalyvavo 202 įvairių Kauno policijos komisariatų darbuotojai.

Tyrimo metodai. Tyrimas buvo atliktas, naudojant OSI (“Occupational Stress Indicator”, Cooper ir kt., 1988) metodikos – klausimyno modifikuotą bei sutrumpintą variantą (parengtą pagal olandišką “Spanningsmeter” versiją, Swets ir Zeitlinger, 1998). Pirmosios trys tyrime naudotos metodikos dalys yra skirtos streso moderatorių įvertinimui, t.y.:A-tipo elgesys (24 klausimų skalė); 2) Kontrolės lokusas (15 klausimų skalė); 3) Streso įveikimo strategijos. Ketvirtoji klausimyno dalis yra skirta įtampos šaltinių darbo aplinkoje įvertinimui.

Galimi įtampos šaltiniai yra: darbo pobūdis, įtaka asmeniniam gyvenimui, santykiai su bendradarbiais, organizacijos struktūra bei klimatas, organizaciniai veiksniai, karjeros ir pasiekimų galimybės. Juos apibūdina šešios subskalės, turinčios skirtingą klausimų skaičių (viso šioje dalyje pateikiami 27 klausimai): Trys paskutinės klausimyno dalys yra skirtos streso pasekmių įvertinimui. Tam panaudotos trys skalės: pasitenkinimo darbu skalė (12 klausimų), psichinės sveikatos įvertinimo skalė (devyni klausimai), fizinės sveikatos įvertinimo skalė (devyni klausimai).

Drauge su OSI klausimynu, tiriamiesiems buvo pateikiama atskira, specialiai sudaryta organizacinių pokyčių suvokimo bei vertinimo anketa (OPSV). Jos tikslas – įvertinti įmonės darbuotojų subjektyvų pokyčių suvokimą. Šią anketą sudaro 13 klausimų, kurie atspindi: darbuotojų bendrą požiūrį į organizacijoje vykdomus pokyčius; pokyčių pasekmių vertinimą; kitus faktorius, kurie galėtų turėti įtakos organizacinių pokyčių vertinimui bei streso kintamiesiems (dalyvavimas, informuotumas, pasirengimo pokyčiams lygio vertinimas).

Šiame pranešime pristatoma tik dalis duomenų - apie pareigūnų įtampos šaltinių vertinimą, požiūrį į pokyčius ir naudojamus streso įveikimo būdus.

Tyrimo duomenų analizei naudota statistinė kompiuterinė programa SPSS-12 .

TYRIMO REZULTATAI

1. Įtampos šaltiniai darbe

Labiausiai respondentams įtampą kelia organizacinės problemos darbe -darbuotojų trūkumas, neaiškios karjeros perspektyvos, bendra organizacijos politika , nesudarytos galimybės augti ir tobulėti, negalėjimas daryti įtakos organizacijoje daromiems sprendimams(1 pav.). Kaip rodo rezultatai stresą nemaža dalis pareigūnų patiria ir dėl darbo ypatumų –didelės atsakomybės, būtinybės aukoti asmeninį gyvenimą dėl karjeros siekimo. Aktualūs įtampos šaltiniai yra vadovų požiūris į dirbančiuosius - nepakankamas įvertinimas, per dideli vadovų lūkesčiai ir reikalavimai darbuotojams, konsultacijų ir bendravimo trūkumas.

Jausti nuolatinę įtampą darbe mane verčia:



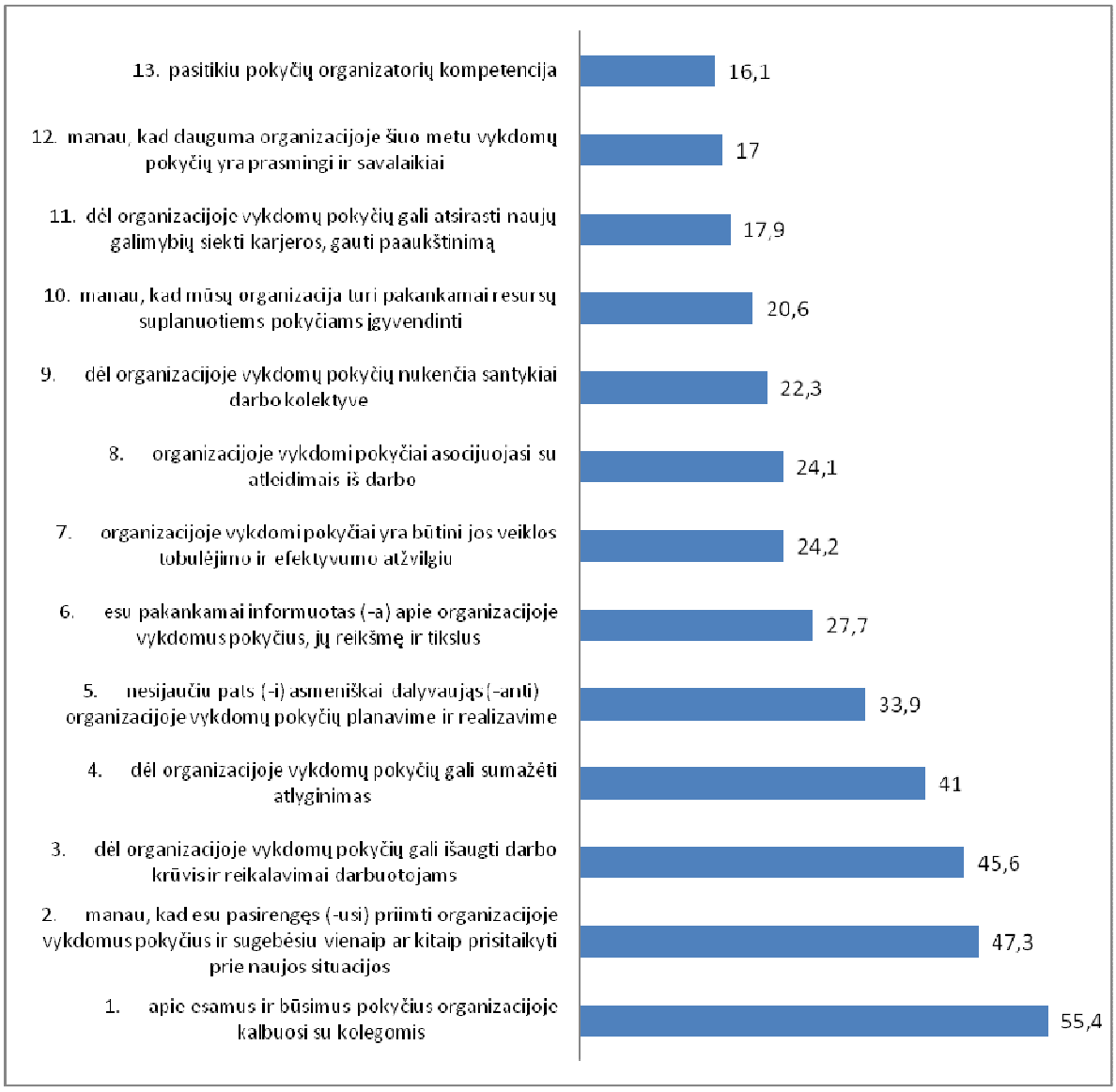
1 pav. Respondentų, nurodžiusių didžiausią įtampą keliančius veiksnius darbe, skaičius (procentais)

2. Organizacinių pokyčių vertinimas ir suvokimas

Pokyčių skalės rezultatai leidžia teigti, kad tik maža dalis apklaustųjų pasitiki pokyčių organizatorių kompetencija (16,1) ir mano, kad šiuo metu vykdomi pokyčiai yra prasmingi ir savalaikiai (17). Nors tuo pačiu metu nurodo, kad yra pasiruošę priimti organizacijoje

vykdomus pokyčius ir sugebės vienaip ar kitaip prisitaikyti prie naujos situacijos (47,3) bei apie esamus ir būsimus pokyčius kalbasi su kolegomis (55,4). Tai rodo, kad žmonės yra susitaikę su pokyčių eiga, nors ir galvoja, kad gali sumažėti atlyginimas, išaugti darbo krūvis ir reikalavimai.

Kaip vertinate pokyčius, vykdomus Jūsų organizacijoje?

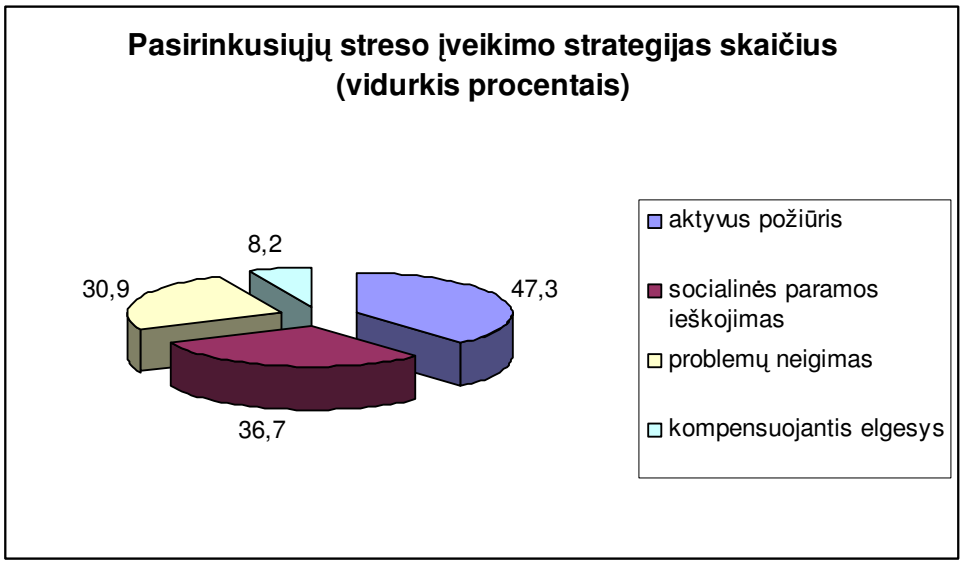


2 pav. Respondentų skaičius (procentais) įvertinusių atskirus pokyčių veiksnius

3. Pareigūnų naudojami streso įveikimo būdai

Streso įveikimo strategijų skalė apima keturias streso įveikos strategijas: aktyvus požiūris į problemas (1, 3, 6, 8, 9, 11, 13 teiginiai), socialinės paramos ieškojimas (4, 7, 10, 12, 15, 17 teiginiai), problemų neigimas (2, 5, 14, 16, 18, 19 teiginiai) ir kompensuojantis elgesys (20-25 teiginiai). Pirmos dvi yra naudingos individui, pageidautinos streso įveikimo strategijos, kitų naudojimas gali sukelti distreso reiškinius.

Kaip matyti iš 3 paveikslo, dažniausiai naudojamos streso įveikimo strategijos yra: aktyvus požiūris į problemas (vidutiniškai 47,3 % apklaustųjų) bei socialinės paramos ieškojimas (36,3%). Kiti du -problemų neigimas ir kompensuojantis elgesys – mažiau pozityvūs streso įveikimo būdai naudojami mažesnės dalies pareigūnų, tačiau problemų neigimas gana būdingas beveik trečdaliui apklaustųjų (30,9%).



3 pav. Skirtingas streso įveikimo strategijas naudojančių pareigūnų skaičius (vidurkis procentais)

Iš 4 lentelėje pateiktų rezultatų galima spręsti, kad dažniausiai iškilusias problemas pareigūnai priima optimistiškai, bando pasiruošti galimiems sunkumams suplanuodami savo darbą, kilus įtampai naudoja tinkamus streso valdymo būdus – minčių nukreipimą, aktyvų veikimą, pasitarimus su kolegomis, kaip spręsti iškilusias problemas. Tik labai nedaugelis pažymi, kad iškilus problemoms pradeda daugiau išgėrinėti, žiūrėti televizorių ar tampa pagiežingais ir piktai. Tokie rezultatai džiuginantys, bet ir keliantys klausimų. Literatūroje apie stresą policijoje galima aptikti duomenų, kad policijos pareigūnai įtampą mažina ir padidindami vartojamo alkoholio kiekį. JAV atliktas policijos pareigūnų tyrimas parodė, kad

per pirmuosius penkis darbo metus padidėja policininkų piktnaudžiavimas alkoholiu ir nerimo lygis. Taigi, nuspręsti, kaip yra iš tikrųjų turėtų padėti papildomi tyrimai.

Kaip parodė šis tyrimas vis tik dalis pareigūnų stengiasi ignoruoti problemas, elgtis taip lyg nieko neįvyko ir pan., kas nėra labai efektyvu stresinėje situacijoje.



4 pav. Streso įveikimo būdų įvertinimas

IŠVADOS

1. Didžiausi įtampos šaltiniai tirtoje organizacijoje yra – darbuotojų trūkumas, neaiškios karjeros perspektyvos, bendra organizacijos politika, nepakankamas vertinimas, didelė atsakomybė, galimo atleidimo pavojus, galimybės augti ir tobulėti nebuvimas.
2. Nors nemaža dalis darbuotojų teigia pasirengę pokyčiams, bet, kaip rodo tyrimo rezultatai, nėra pakankamai informuoti apie juos, nėra įsitikinę jų pozityvumu ir pokyčių vykdytojų kompetencija.
3. Dažniausiai naudojamos streso įveikimo strategijos – aktyvus pozityvus požiūris, socialinės paramos ieškojimas, bet nemaža dalis tiriamųjų naudoja ir mažiau efektyvią – problemų neigimo strategiją.