



Lietuvos
psichologų
sąjunga



EuroPsy
Akredituotas renginys 2022/046

XII – OJI MOKSLINĖ - PRAKTINĖ
ORGANIZACINĖS PSICHOLOGIJOS
KONFERENCIJA

EMOCIJOS DARBE

2023 M. VASARIO 3 D., VILNIUS



PRANEŠIMŲ SANTRAUKŲ LEIDINYS

ISBN: ISBN 978-609-488-056-8



VYTAUTO
DIDŽIOJO
UNIVERSITETAS
MCMXXII





XII-oji mokslinė –praktinė
organizacinės psichologijos
konferencija
**Psichologas organizacijoje.
Emocijos darbe**

Organizatoriai:

*LPS Organizacinės psichologijos
komitetas*

MRU Psichologijos institutas

VDU Psichologijos katedra

VU Psichologijos institutas

Konferencijos organizacinis
komitetas:

Miroslav Filistovič (Pirmininkas)

Liucija Maziliauskienė

Tadas Vadvilavičius

Giedrė Genevičiūtė–Janonė

Deimantė Mikalauskė

Konferencijos mokslo komitetas:

Doc. dr. Aurelija Stelmokienė

(Vytauto Didžiojo universitetas)

Prof. dr. Rasa Pilkauskaitė–

Valickienė (Mykolo Romerio
universitetas)

Doc. dr. Marija Miselytė–Žilinskė

(Vilniaus universitetas)

© Lietuvos psichologų sąjunga 2023

TURINYS

Emocinės kliūtys organizacijoje ir jų įveika	3
Viktoras Keturakis, Agnė Jonaitytė–Karalienė	
Darbuotojų psichologinis atsparumas – kieno problema?.....	4
Rosita Kanapeckaitė	
Emocinis išsekimas dirbant nuotoliu: iššūkiai ir sprendimai	6
Jurgita Lazauskaitė– Zabielskė	
Emocinė savijauta darbe: nuo paslėptų kaštų iki konkurencinio pranašumo ...	7
Milda Autukaitė	
Kaip jaučiasi jūsų darbuotojai? Organizacijos mikroklimato vertė	8
Jevgenija Ešvovičiūtė	
Darbuotojų jausmai organizacijoje	9
Airida Zavadskė, Natalija Norvilė, Adrija Repečkė	
Atidėliojimas – emocijų reguliavimo problema.....	10
Dainius Jakučionis	
Emocijos darbe kada ir kaip dalintis?	11
Ieva Šapalaitė	



**Užduočių ir santykių
konfliktų, patiriamų
organizacijoje, reikšmė
mokytojų emociniam
išsekimui bei subjektyviai
vertinamai sveikatai12**

Loreta Bukšnytė–

Marmienė, Šarūnė Saikauskienė

Humoras darbe.....13

Mantas Tvarijonavičius

**Psichointeraktyvių biologinio
grįžtamojo ryšio ir virtualios
realybės metodų taikymas
žmogaus psichinei gerovei...14**

Roman Juchnevič



Emocinės kliūtys organizacijoje ir jų įveika

Viktoras Keturakis
gešaltinis psichoterapeutas,
organizacijų konsultantas,
Gešaltinės psichoterapijos
institutas „Dialogas“; Kitokie
projektai
Agnė Jonaitytė-Karalienė
personalo vadovė, geštalto
praktikė, AB Swedbank.

Pranešimo tikslas - įvardinti
emocinį patyrimą slopinančias
patirtis organizacijoje, siekiant jas
atpažinti, mažinti neigiamą poveikį
darbo patyrimui.

Emocinis patyrimas yra
reikšminga darbinio patyrimo
dalis. Tai sietina su darbo
motyvacija, rezultatais bei
kokybišku patyrimu darbe.
Slopinančios emocinės patirtys
darbe ir kaip jos veikia žmones.

Gėda. Asmeniškai patiriamas kaip
savęs niekinimas, menkinimas. Tai
būseną be savęs palaikymo. Ji yra
skausminga, norisi išnykti,
pasitraukti pabėgti. Organizacijoje

gėdinimas naudojamas socialiai
nepriimtina elgesiui reguliuoti.
Gėdinimas naudojamas, kai
žeminami kolegos
piktinaudžiaujant galia/valdžia. Tai
mobingas, priekabiavimas.

Baimė. Asmeniškai patiriamas,
kaip nesaugumo, mobilizavimosi
išgyvenimas, susidūrus tikrą arba
numanomą fizinę arba
psichologinę grėsmę.

Organizacijoje baimė naudojama
kaip galios/pseudo lyderystės
instrumentas, siekiant lojalumo.
Taip pasiekiamas paklusnumas.
Kiti išgyvenimai yra nuslepiami,
maskuojami, slopinami.
Organizacijoje formuojasi
atidalintas dvigubas gyvenimas –
oficialus ir neformalus.

Kaltė. Tai skausmingas
išgyvenimas už padarytas
neteisingas veikas arba neatliktą
reikalingą veiksmą. Kaltė
dominuoja prieš kitus
išgyvenimus, provokuoja gėdą.
Kaltę lydi neramus sužadėjimas,
impulsas vengti, atsitraukti,
izoliuotis. Organizacijoje kaltę
sukelia viešas klaidų nagrinėjimas,
klausinėjimas kodėl buvo



atlikti vieni ir kiti veiksmai, viešas sprendimų ir klaidų nagrinėjimas. Deklaruojamas siekis mokytis iš klaidų, susipina su kalte. Kaltė nesuderinama su parengtimi mokytis.

Organizacijose gali būti kuriami būdai, ryšio palaikymo mechanizmai, padedantys įveikti slopinančias emocines patirtis. Dalis jų gali būti susieti su savistabos, savirefleksijos stiprinimu, ryšių kūrimu, pavyzdžiui per mentorystės praktikas, ilgalaikės supervizijų ar mokymosi reflektuojant grupes. Dalis veiklos gali būti sutelkta į sąmoningą saugios organizacijos kultūros kūrimą.

Emocinių kliūčių organizacijoje, kurios reiškiasi gėdinimo, kaltinimo bei gąsdinimo praktikomis, atpažinimas bei įveika plėtojant ryšius tarp žmonių organizacijose, padeda kurti prasmingą patyrimą darbe.

Reikšminiai žodžiai: emocinės kliūtys; patirties slopinimas; gėda; kaltė, baimė; įveika;

Darbuotojų psichologinis atsparumas – kieno problema?

Rosita Kanapeckaitė
psichologė

Pristatyti darbuotojų psichologinio atsparumo, kaip reiškinių teoriją bei pasiūlyti sprendimo būdus, orientuotus į organizacijos įgalinimą tą atsparumą didinant.

„Atsparumas darbe tyrinėjamas individualiu lygmeniu. Atsparumą skatinantys veiksniai yra susiję su asmeninėmis ar aplinkos savybėmis, kurios egzistuoja nepriklausomai nuo to, ar individas patiria nelaimę, bet kurios gali sušvelninti neigiamą nelaimės poveikį arba skatinti atsparumo mechanizmus nepalankių išgyvenimų metu. De Clercq ir Belausteguigoitia (2017) nustatė, kad atsparumas apsaugo darbuotojus nuo neigiamo



organizacijos politikos poveikio ir turi įtakos organizacijos narių pilietiškam elgesiui. Jie taip pat nustatė, kad buferinis atsparumo poveikis stipresnis esant žemesniam transformacinio vadovavimo stiliui. Shoss ir kiti (2018) nustatė, kad atsparumas apsaugo nuo neigiamo darbo poveikio emociniam išsekimui. Gabriel ir kiti (2011) nustatė, kad atsparumas turėjo įtakos pasitenkinimui atliekant užduotis darbe. Martinez-Corts, Demerouti, Bakker ir Boz (2015) atlikę kasdienio dienašio tyrimą, nustatė, kad atsparumas apsaugo nuo tarpasmeninių darbo konfliktų plitimo. Bullough ir kiti (2014) nustatė, teigiamą ryšį tarp verslumo saviveiksmingumo ir verslumo ketinimų, tai rodo, kad jis taip pat gali veikti kaip į pelną orientuotas asmeninis išteklius. Atsparumas komandos lygmenyje. Pastaraisiais metais mokslininkai pradėjo nagrinėti atsparumą darbe kaip kolektyvinį reiškinį, kuris konceptualiai skiriasi nuo individualaus darbuotojų atsparumo (Carmeli ir kt., 2013).

Atsižvelgiant į tai, kad komandinio atsparumo teorija dar tik formuojasi, kol kas nėra vieningos nuomonės dėl šio komandinio lygmens konceptualizavimo. West et al. (2009) teigia, kad komandos atsparumas gali būti laikomas izomorfiniu individualių atsparumo gebėjimų atspindžiu. Toks supratimas reiškia, kad komandinis atsparumas yra bendras konstruktas, kuris atsiranda per sudėtį (Kozlowski ir Klein, 2000). Stoverink et al. (2018) komandinį atsparumą konceptualizuoja kaip besiformuojančią būseną, kuri apibūdina komandos savybes, kurios paprastai yra dinaminio pobūdžio.

Didele dalimi darbuotojų psichologinis atsparumas susijęs su organizacijos vertybėmis, vadovo lyderystės stiliumi ir turi teigiamą poveikį organizacijos rezultatams.“

Reikšminiai žodžiai: atsparumas; organizacijoje komanda; lyderystė;



Emocinis išsekimas dirbant nuotoliu: iššūkiai ir sprendimai

Jurgita Lazauskaitė-Zabielskė
Organizacinės psichologijos
tyrimų centras, Vilniaus
universitetas

Dėl 2019 metų pabaigoje kilusios COVID-19 pandemijos nuotoliu dirbančiųjų skaičius Europoje išaugo nuo 19 iki 48 proc. Maža to, net pasibaigus pandemijai, du trečdaliai europiečių pageidauja dirbti hibridiniu būdu, derindami tiek darbą biure, tiek iš namų. Europos komisijos tyrimų centro duomenimis (2020), 37 proc. visų Europos darbuotojų gali dirbti nuotoliu. Todėl nenuostabu, kad tiek Europos politikos formuotojai, tiek organizacijos prognozuoja nuotolinį darbą tapsiant įprasta darbo organizavimo forma, kuri, kaip tikimasi, padės organizacijoms pritraukti, išlaikyti ir motyvuoti darbuotojus. Be to, paprastai manoma, kad darbas nuotoliu padeda padidinti produktyvumą, pagerinti darbo ir

gyvenimo balansą bei užtikrinti psichologinę gerovę. Tačiau esami empiriniai tyrimai rodo, kad dirbantys nuotoliu susiduria su gausybe iššūkių, pavyzdžiui, viršvalandžiais, socialine izoliacija, menkesnėmis karjeros galimybėmis.

Maža to, dėl darbu nuotoliu taikomų informacijos ir komunikacijos technologijų darbuotojai tampa pasiekiamais net ir po darbo valandų, o dirbant iš namų išsitrina ribos tarp profesinio ir asmeninio gyvenimo dėl ko didėja įtampa, nuovargis ir kyla emocinio išsekimo rizika. Kadangi darbas nuotoliu paliečia ir palies ateityje nemažą dalį dirbančiųjų, svarbu atsakyti į klausimą, kokių veiksmų gali imtis organizacijos ir darbuotojai, kad galėtų optimaliai pasinaudoti nuotolinio darbo teikiamomis galimybėmis ir išvengti vieno svarbiausių jo padarinių – emocinio išsekimo. Todėl šiame pranešime, remdamiesi savo atliktais tyrimais, apžvelgsime darbo nuotoliu rizikas ir priemones, kurios gali padėti



užtikrinti nuotoliu dirbančiųjų psichologinę gerovę. Ypatinę dėmesį skirsime darbo ir asmeninio gyvenimo ribų valdymo strategijoms, aptarsime būdus, kurie padeda psichologiškai atsiriboti nuo darbo bei įvardysime įgūdžius, kuriuos turėtų įgyti kiekvienas, norinti sėkmingai dirbti nuotoliu. Jei norite sėkmingai dirbti nuotoliu ir išvengti išsekimo, yra mažiausiai trys dalykai, kuriuos turite žinoti!

Reikšminiai žodžiai: darbas nuotoliu; emocinis išsekimas; darbo ir gyvenimo balansas; informacinės ir komunikacijos technologijos; darbo nuotoliu įgūdžiai;

Emocinė savijauta darbe: nuo paslėptų kaštų iki konkurencinio pranašumo

Milda Autukaitė
partnerė ir konsultantė,
organizacijų psichologė. MB
„Gijos“

Pristatyti 2022 m. rudenį atliktos Lietuvos gyventojų apklausos rezultatus apie emocinę savijautą darbe*, pateikti rekomendacijas, į ką gali susitelkti organizacijos, siekdamos stiprinti darbuotojų emocinę savijautą darbe.

Pranešimo turinys:

- a) Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso įtraukimas į darbdavio vertės pasiūlymą ženkliai padidina organizacijos potencialių darbuotojų pritraukimo galimybes;
- b) Pojūtį, kad organizacija nesirūpina emocijų savijauta lydi žemas darbdavio rekomendavimo indekso rodiklis;
- c) Emociniai sunkumai organizacijose dažnai nematomi, bet turi kainą;
- d) Kalbėti(s) apie emocinius sunkumus organizacijose sunku - nors beveik pusė apklaustųjų sako, kad per pastaruosius metus emociniai sunkumai veikė jų darbą, tik ketvirtadalis per šį laikotarpį sako kalbėjusi apie sunkumus su savo tiesioginiu vadovu. Tai gali būti susiję tiek su darbuotojų nuostatomis, tiek su organizacijų



įvardinamais ir netiesiogiai formuojamais lūkesčiais.

Vienas iš būdų šiandienos ypatingai konkurencingoje darbo rinkoje sustiprinti savo eNPS yra investuoti į rūpestį darbuotojų emocijose savijauta sistemiškai, tai yra, įvairiais lygmenimis: organizaciniu, vadovų, komandų ir individualiu.

Reikšminiai žodžiai: psichikos sveikata darbe; emocijinė savijauta darbe; sisteminis požiūris;

Kaip jaučiasi jūsų darbuotojai? Organizacijos mikroklimato vertė

Jevgenija Ešvovičiūtė
UNLOCK Tests ir mokymų
projektas laisvakede.lt

Šio pranešimo tikslas pristatyti, kaip tinkamai atlikti organizacijos mikroklimato tyrimą, kad jis leistų įvertinti darbuotojų psichologinę gerovę ir pasitenkinimą darbu.

Organizacijos turi žinoti, kiek jų darbuotojai yra patenkinti darbu, pareigomis, komanda, vadovavimu. Tai leidžia personalo specialistams ir vadovams laikyti pulsą ir esant poreikiui priimti sprendimus gerinant situaciją ir išlaikant talentus. Organizacija turi užsiimti ne intervencija, kas neretai vyksta įmonėse, o prevencija, iš anksto pastebėdama galimas spragas ir imdamasi veiksmų.

Pirmas žingsnis įsivertinti darbuotojų psichologinę gerovę – tai organizacijos mikroklimato tyrimas. Šiuo tyrimu siekiama įsivertinti darbuotojų pasitenkinimą darbu, vadovavimu, komanda, organizacija ir kitais svarbiais įmonės aspektais.

Remiantis rezultatais būtina sudaryti veiksmų planą ir gerinti situaciją. Įsitraukę darbuotojai yra labiau emociškai įsipareigoję savo organizacijai, aktyviau dalyvauja savo darbe, pasižymi didesniu entuziazmu ir potencialu siekti savo organizacijos sėkmės. Tokie žmonės pasirenkę vardan organizacijos sėkmės kas dieną



„nueiti vienu žingsniu daugiau“ ir reikšmingai prisidėti prie įmonės konkurencinio pranašumo didinimo.

Išvada. Organizacijos mikroklimato tyrimas yra svarbus diagnostinis įrankis, leidžiantis identifikuoti, kiek darbuotojai yra patenkinti dirbdami organizacijoje ir tuo remiantis imtis pokių.

Reikšminiai žodžiai: organizacijos diagnostika; psichologinė gerovė; organizacijos mikroklimato tyrimas;

Darbuotojų jausmai organizacijoje

Airida Zavadskė, Natalija Norvilė,
Adrija Repečkė
UAB „PRO Assessments“
(Addelse)

Pozityvios emocijos darbe yra labai svarbios, nes padeda įveikti stresą ir nerimą, sustiprina darbinę nuotaiką ir kolektyvo tarpusavio ryšius. Pranešime aptariama, kaip darbuotojai vertino ir kokius

jausmus jautė savo darbui ir organizacijai 2022 metais.

Kiekvienais metais „Addelse“ atlieka darbuotojų įsitraukimo ir pasitenkinimo darbu tyrimus. 2022 metais Addelse apklausė 13360 darbuotojų, dirbančių 60 įmonių. Apklausų rezultatai atskleidžia, kad didžioji dalis darbuotojų didžiuojasi savo atliekamu darbu (66 % atsakiusiųjų sutinka su šiuo teiginiu) bei mano, kad jų veikla yra prasminga ir turinti tikslą (73%). Pati darbinė veikla maždaug pusei darbuotojų yra pozityvių emocijų šaltinis. Organizacijos įvaizdis – vienas iš aukščiausiai vertinamų pasitenkinimo veiksnių (66 %), kuris stipriai siejasi su darbuotojų įsitraukimu ($r = 0,62$). Atsakydami į atvirą klausimą, kokiais privalumais pasižymi jų organizacija, darbuotojai akcentuoja stabilumą, patikimumą, inovatyvumą, buvimą rinkos lyderiu, dinamišką ir įdomią veiklą. Trečias pozityvių emocijų šaltinis yra santykiai su tiesioginiu vadovu ir bendradarbiais. Net 80 % respondentų teigia, kad jų



santykiai su kolegomis ir vadovu yra geri. Psichologinis saugumas vertinamas pakankamai aukštai (61%).

Žemiausiai vertinami veiksniai – darbo užmokestis, priedai ir karjeros galimybės mažiausiai koreliuoja su darbuotojų įsitraukimu. Svarbesnis ir nesulaukiantis pakankamo dėmesio veiksnys – talentų valdymas. Tik 28 % respondentų sutinka, kad organizacija geba išsaugoti gerus darbuotojus. Darbuotojų kaitą kaip vieną iš didžiausių organizacijos problemų žmonės įvardina ir atviruose komentaruose.

Nors darbuotojai aukštai vertina organizacijos įvaizdį, tačiau rekomenduoti organizacijos kitiems neskuba. eNPS rodiklis 2022 metų duomenimis buvo 1. Tai reiškia, kad rekomenduojančių ir nerekomenduojančių savo įmonę kaip darbdavį kitiems yra maždaug po lygiai.

Darbuotojai Lietuvoje mėgsta savo darbą ir mato veiklos prasmę, bet yra mažai lojalūs organizacijai. Darbuotojų įsitraukimas yra

svarbus, jeigu siekiate didesnio darbo našumo, o pasitenkinimas darbu – jeigu norite mažinti darbuotojų kaitą.

Reikšminiai žodžiai: darbuotojų įsitraukimas; pasitenkinimas darbu; eNPS;

Atidėliojimas – emocijų reguliavimo problema

Dainius Jakučionis
gydytojas psichoterapeutas

Pranešimo tikslas – pristatyti atidėliojimo, kaip emocijų reguliacijos problemos teoriją bei pasiūlyti sprendimo būdus, kadangi atidėliojimas yra tyli problema kainuojanti tiek darbdaviui, tiek darbuotojui finansinių ir emocinių kaštų.

Atidėliojimas yra emocijų reguliavimo problema. Norint atlikti užduotį, pradedami jausti įvairūs emociniai ir fiziniai pojūčiai, kurių norisi vengti ir dėl to atidedama. Tam atrandama pasiteisinimų „neturiu laiko“, „dar



daug laiko“, „neturiu nuotaikos“ ir pan. Praėjus tam tikram laikui po atidėliojimo, žmogus pradeda save „bausti“ kritikuodamas ir „plakdamas“, o tai sukuria papildomą negatyvią asociaciją su užduotimi. Kitą dieną tik pagalvojus apie užduotį jau užplūsta nemalonūs jausmai.

Atidėliojimo problemą spręsti galima taikant praktinius sprendimus (blokuojant priėjimą prie atidėliojimo veiklų, duodant sau ribotą laiką atlikti užduotį), mokantis atleidimo ir atjautos sau praktikų.

Atidėliojimas, nors yra ir sunki problema, tačiau ją įveikti galima, taikant atjautos sau praktikas ir mažiau save kritikuojant.

Reikšminiai žodžiai: atidėliojimas; emocijų reguliavimas; vengimas;

Emocijos darbe kada ir kaip dalintis?

Ieva Šapalaitė
Mindletic

Pranešimo tikslas: Emocijų (nesi)dalinimas darbe gali tapti konfliktų, padidėjusio streso, įtampos ar net perdegimo priežastimi, taip pat neigiamai veikiančia ir darbo rezultatus. Tačiau daugelis žmonių vis dar nežino, kaip ir kada efektyviai dalintis savo emocijomis darbe. Tad šio pranešimo tikslas yra suteikti dalyviams įgūdžių ir žinių, kaip efektyviai dalintis emocijomis darbe, jog tai būtų naudinga jų emocinei sveikatai bei profesiniams ryšiams.

Pranešimo turinys: Pranešimo metu bus pristatomas selektyvaus pažeidžiamumo (angl. selective vulnerability) konceptas, kuris apibrėžia jog dalinantis emocijomis darbe svarbu atrasti balansą tarp dviejų ekstremumų: neutralaus pasidalinimo faktine informacija nuslepiant emocijas ir kiekvienos minties, ar jausmo, kurią pajuntame, atviru dalinimu su aplink esančiais. Pranešimo metu bus pateikiami patarimai, kaip efektyviau dalintis savo emocijiniais išgyvenimais: stiprinti savo emocijinį raštingumą bei



reflektavimo įgūdžius; plėsti emocinį žodyną; prieš dalinant emocijomis, suprasti, koks poreikis už jų slypi; įvardyti, kokios konkrečiai pagalbos norėtumėte susilaukti iš savo kolegų; pasidalinti emocijomis neperkeliant atsakomybės už savo jausmus aplinkiniams.

Pranešimo baigiamoji mintis - išvada: **Selektyvus pažeidžiamumas** (angl. selective vulnerability) gali padėti darbuotojams suprasti, kaip efektyviai dalintis savo emocijomis, taip padedant išlaikyti individualų emocinį balansą, didinti psichologinį saugumą komandose bei gerinti rezultatus darbe.

Reikšminiai žodžiai selektyvus pažeidžiamumas; emocijų dalinimasis;

Užduočių ir santykių konfliktų, patiriamų organizacijoje, reikšmė mokytojų emocijam išsekimui bei subjektyviai vertinamai sveikatai

Loreta Bukšnytė-Marmienė,
Šarūnė Saikauskienė
Vytauto Didžiojo universitetas

Konfliktai darbe dažnai kelia neigiamas emocijas, ir manoma, turi poveikį darbuotojų gerovei, jų organizaciniam elgesiui bei veiklos rezultatams. Nors bendrai konfliktų pasekmės yra analizuotos, tačiau trūksta mokslinių tyrimų, atskleidžiančių skirtingų konfliktų tipų (užduočių ir santykių konfliktų) reikšmę emocijam darbuotojų išsekimui ir subjektyviai jų vertinamai sveikatai. Tyrimai, atlikti užsienio šalyse (Guenter et al., 2016; Hussein & Al-Mamary, 2019), leidžia kelti prielaidą, kad užduočių konfliktai mažiau neigiamai veikia organizacijos



darbuotojų elgesį bei savijautą nei santykių konfliktai.

Šio tyrimo tikslas - nustatyti užduočių bei santykių konfliktų, patiriamų organizacijoje, reikšmę gimnazijos mokytojų emociniam išsekimui ir subjektyviai vertinamai sveikatai. Tyrime dalyvavo 136 Vilniaus gimnazijose dirbantys mokytojai. Mokytojų subjektyviai sveikatos vertinimui naudoti trys klausimai: „Kokia, Jūsų nuomone, apskritai yra Jūsų sveikata?“; „Kokia, Jūsų nuomone, apskritai yra Jūsų fizinė sveikata?“; „Kokia, Jūsų nuomone, apskritai yra Jūsų emocinė sveikata?“. Mokytojų emociniam išsekimui matuoti naudota Maslach (1986) pedagogų profesinio perdegimo klausimyno (angl. Maslach Burnout Inventory Educators Survey - MBI-ES) emocinio išsekimo skalė. Užduočių ir santykių konfliktams vertinti naudota Jehn (1995) Konfliktų grupės viduje skalė (angl. Jehn's Conflict Scale).

Tyrimu nustatytas statistiškai reikšmingas ryšys tarp gimnazijos mokytojų patiriamų užduočių

konfliktų ir jų subjektyviai vertinamos sveikatos. Skiriasi didesnio ar mažesnio pedagoginio darbo stažo ir dirbančių vienoje ar keliuose darbovietėse gimnazijos mokytojų patiriami darbe santykių konfliktai. Kuo daugiau gimnazijos mokytojai patiria darbe užduočių bei santykių konfliktų, tuo didesnis gimnazijos mokytojų emocinis išsekimas. Gimnazijos mokytojų emocinis išsekimas veikia kaip mediatorius tarp užduočių konfliktų ir subjektyviai vertinamos sveikatos.

Reikšminiai žodžiai: užduočių konfliktai; santykių konfliktai; emocinis išsekimas; subjektyviai vertinama sveikata;

Humoras darbe

Mantas TvariJonavičius
Ugdymo kompanija „GoodPeople“,
VU Verslo mokykla

Pranešimo tikslas – paskatinti diskusiją, kodėl, kada ir kokia forma reikėtų naudoti humorą darbe, taip pat – kada nenaudoti.



Humorą, įvairiomis formomis nuo lengvos ironijos iki stipraus sarkazmo, sutiksime bet kurioje organizacijoje kone kasdien. Humoras gali suartinti, sutelkti, gydyti, motyvuoti, tačiau gali ir skaudinti, žeisti, atskirti. Pačiam naudojant humorą ir praktikoje naudojantis juo kaip įrankiu, norisi kelti klausimus:

- Kada humoras padeda, o kada kliudo?
- Koks humoras tinkamas visiems arba kokia humoro forma yra saugiausia ir veiksmingiausia?
- Kaip keičiasi profesionalo (psichologo, mediko, teisininko) patikimumo vertinimas, šiam naudojant humorą?
- Kaip humoras gali padėti diagnostikos etape geriau suprasti organizacijos kultūrą, vadovavimo stilių ir kitus organizacijos ypatumus?

Humoras – tai vienas darbo organizacijoje įrankių, kuris gali praversti įvairiose situacijose: nuo ataskaitos/pranešimo kūrimo iki strateginio planavimo. Tinkamas šio įrankio naudojimas reikalauja

sąmoningumo, pagarbos išlaikymo ir galimų padarinių numatymo.

Reikšminiai žodžiai: humoras; humoras darbe; emocijos darbe;

Psichointeraktyvių biologinio grįžtamojo ryšio ir virtualios realybės metodų taikymas žmogaus psichinei gerovei

Roman Juchnevič

Vilniaus rajono pedagoginės
psichologinės tarnybos direktorius

Visuomenėje vis dažniau susiduriama su emociniu perdegimu, elgesio problemomis ir motyvacijos darbui stoka. Stiprus, ilgą laiką veikiantis stresas, neigiamos emocijas ir konfliktai sukelia psichinės sveikatos problemas. Norint suvaldyti streso pasekmes tradiciniai metodai jau nebeduoda norimų rezultatų, dėl to būtina taikyti šiuolaikinio mokslo atradimus psichologijos ir informacinių technologijų sityje.



Dirbant su klientais, turinčiais savireguliacijos – gebėjimo valdyti savo emocijas ir impulsus – sunkumų, yra diegiamos naujos (Biofeedback ir VR), kurias taikant mokymas bei terapija tampa patrauklesniu ir efektyvesniu procesu.

Biofeedback (biologinio grįžtamojo ryšio) metodas padeda mokytis savireguliacijos realiuoju laiku, „čia ir dabar“. Kompiuterinės programos ir specialių jutiklių, prijungtų prie kūno, pagalba žmogui suteikiama informacija apie jo kūno fiziologinę funkciją (pvz. odos varžą, širdies ritmą, kvėpavimo dažnį). Kintant psichologinei būklei kinta fiksuojami fiziologiniai parametrai, kurios žmogus kompiuterio ekrane mato kaip animacijos pakeitimus. Taip palaipsniui išmokstama nepageidaujamas emocines reakcijas bei disfunkcinį elgesį keisti į tinkamą.

Virtuali realybė (VR) – kompiuteriu sugeneruota, interaktyvi trimatė aplinka su kuria vartotojas sąveikauja naudodamas specialiąją techninę įrangą,

akinukus ir judesio valdiklius. Norėdami pasinaudoti virtualios realybės teikiama privalumais, naudojami programėlės, kurios siūlo įvairias atsipalaidavimo scenas, paplūdimiuose, ežeruose ar miškuose arba įvairius meditacijos, jogos pratimus padedančius sumažinti stresą.

Ilgalaikis praktinis darbas patvirtina Biofeedback VERIM metodo efektyvumą verslo, švietimo, sporto ir sveikatos srityse sprendžiant savireguliacijos, emocinio perdegimo ir streso valdymo problemas. Naujausi mokslininkų tyrimai rodo, kad Virtualios realybės metodas yra labai efektyvus ir veiksmingas vedant relaksacijos užsiėmimus. Šias paslaugas gavę klientai pastebi teigiamus emocijų, elgesio ir darbo rezultatų pokyčius.

Reikšminiai

savireguliacija; Biofeedback; virtuali realybė; relaksacija;

žodžiai:



LIETUVOS PSICHOLOGŲ SAJUNGOS ORGANIZACINĖS PSICHOLOGIJOS KOMITETAS IEŠKO NAUJŲ NARIŲ!

Siekdami skatinti organizacinių/ verslo psichologų bendradarbiavimą, apsikeitimą informacija ir idėjomis bei inicijuoti ir įgyvendinti naujus, organizacinės/ verslo psichologijos mokslui ir praktikai aktualius projektus - kviečiame prisijungti prie Lietuvos psichologų sąjungos Organizacinės psichologijos komiteto veiklos.

Būdami Komiteto nariais, Jus galėsite:

- Nagrinėti ir spręsti aktualius organizaciniams/ verslo psichologams klausimus;

- Inicijuoti ir kartu su Komitetu rengti straipsnius, diskusijas, seminarus, konferencijas;
- Skatinti visuomenės informavimą organizacinės/ verslo psichologijos srityje;
- Dalyvauti kitų organizacijų, institucijų komisijose, komitetuose, darbo grupėse kaip Organizacinės psichologijos komiteto atstovas.

Ko Tikimės iš Jūsų?

- Smalsumo, kūrybiškumo ir atsakingumo.

Jeigu susidomėjote Organizacinės psichologijos komiteto siūloma veikla ar turite klausimų Komitetui, rašykite:

organizacine.psichologija@psichologusajunga.lt arba
lps@psichologusajunga.lt

LPS Organizacinės psichologijos komitetas