

PSICHOSOCIALINĖS DARBO APLINKOS TYRIMAS VILNIAUS MIESTO IKIMOKYKLINIO UGDYMO ĮSTAIGOSE

Diana Jankovskaja^{1,2}, Jelena Stanislavovienė^{1,3}, Mindaugas Butikis¹

¹Vilniaus universiteto Medicinos fakulteto Sveikatos mokslų instituto Visuomenės sveikatos katedra,

²Valstybinės maisto ir veterinarijos tarnybos Vilniaus valstybinė maisto ir veterinarijos tarnyba,

³Valstybinis psichikos sveikatos centras

Santrauka

Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra psichosocialinę riziką darbe apibūdina kaip neigiamas psichologines, fizinės ir socialines pasekmes, kurias lemia netinkamas darbo planavimas, organizavimas ir valdymas. Įrodyta, kad dėl tam tikrų psichosocialinių darbo sąlygų kyla sveikatos problemų, mažėja motyvacija dirbti, didėja klaidų, nelaimingų atsitikimų, pravaikštų tikimybė. Manoma, jog pedagogai ypač dažnai susiduria su nepalankiais psichosocialiniais darbo aplinkos veiksniais. Vis dėlto tik pavieniai autoriai nagrinėja ikimokyklinių įstaigų darbo aplinką, todėl šio tyrimo autoriai kėlė tikslą – **įvertinti Vilniaus miesto ikimokyklinio ugdymo įstaigų psichosocialinę darbo aplinką darbuotojų ir vadovų požiūriu.**

Tyrimo medžiaga ir metodai. Anoniminė anketinė apklausa buvo atliekama 2016 m. sausio–kovo mėnesiais dvylikoje Vilniaus miesto ikimokyklinio ugdymo įstaigų. Pedagogų psichosocialinei rizikai darbe įvertinti pasirinktas anoniminės apklausos metodas. Tyrime naudotos dvi atskiros anketos: viena – pedagogams, kita – įstaigų vadovams. Abi anketas sudarė klausimai apie psichosocialinius rizikos veiksnius darbe ir respondentų demografines charakteristikas. Į anketos klausimus atsakė 231 respondentas.

Rezultatai ir išvados. Ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų darbe dažni tokie psichosocialinės rizikos veiksniai: tikimybė, kad kas nors gali susižeisti arba būti sužeistas (58,9 proc.), konfliktai su ugdytinių tėvais (49,3 proc.), įtampa darbe (45,6 proc.), laiko stoka užduotims atlikti tinkamai, kokybiškai ir saugiai (42,5 proc.), padėkos stoka už gerai atliktą darbą (41,5 proc.), konfliktai su bendradarbiais (46,6 proc.), nesupažindinimas su užduotimis ir įtakos darbui neturėjimas (46,6 proc.). Įstaigų vadovai statistiškai reikšmingai palankiau nei pedagogai vertina padėtį darbo laiko atžvilgiu, tik 8,3 proc. jų mano, jog darbuotojams trūksta laiko užduotims tinkamai ir saugiai atlikti. Vadovai taip pat mano, kad darbuotojų nuomonės ir pasiūlymai visada yra išklausomi, problemos visiškai išsprendžiamos, darbuotojai nesijaučia vieniši ir už gerai atliktą darbą jiems visada padėkojama. Vadovai taip pat dažniau mano, kad darbuotojai yra tinkamai mokomi, kaip atlikti darbą (100 proc.), ir kad užduotys jiems yra visiškai aiškios (100 proc.).

Reikšminiai žodžiai: pedagogai, psichosocialinė rizika, stresas.

ĮVADAS

Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra psichosocialinę riziką darbe apibūdina kaip neigiamas psichologines, fizinės ir socialines pasekmes, kurias lemia netinkamas darbo planavimas, organizavimas ir valdymas [1]. Šią psichosocialinę riziką gali kelti tokios darbo sąlygos, kaip neadekvatus darbo krūvis, prieštaringi vadovo reikalavimai, nepakankamai aiškios darbuotojų pareigos, neveiksmingas bendravimas, netinkamai valdomi organizaciniai pokyčiai ir pan. Psichosocialinę riziką darbe taip pat kelia

nepalankios socialinės aplinkybės, įskaitant tokią padėtį, kai nėra vadovų ir kolegų palaikymo, nesiklosto tarpasmeniniai santykiai, patiriamas pažeminimas, agresija ar smurtas, kyla sunkumų derinant profesinį ir asmeninį gyvenimą. Psichosocialinės rizikos darbe veiksniumi laikomas veiksnys, kuris dėl minėtų priežasčių sukelia darbuotojui stresą. Nedidelis stresas, žinoma, yra natūralus ir neišvengiamas kasdienio gyvenimo reiškinys. Tam tikri darbo reikalavimai ir nedidelė įtampa skatina darbuotoją geriau dirbti, susikaupti ir reikalavimus laikyti išbandymu. Vis dėlto pernelyg stiprus, dažnai pasikartojantis ir ilgai trunkantis stresas darbe gali sutrikdyti psichikos ir fizinę sveikatą [2].

Lietuvos, kaip ir visos Europos, darbdaviai teisiškai įpareigoti psichosocialinę riziką darbe vertinti ir valdyti pagal Pagrindų direktyvą 89/391/

Adresas susirašinėti: Jelena Stanislavovienė
Vilniaus universiteto Medicinos fakulteto Sveikatos mokslų instituto Visuomenės sveikatos katedra
M. K. Čiurlionio g. 21/27, 03101 Vilnius
El. p. jelena.stanislavoviene@mf.vu.lt

EEB, kurioje nustatomos priemonės, skatinančios Europos Sąjungos darbuotojų saugą ir sveikatą darbe. Šioje direktyvoje stresas darbe priskiriamas darbuotojų saugos ir sveikatos teisinio reguliavimo sričiai [3]. Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 158 straipsnio 1 punktą, „kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos“, o Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme, Profesinės rizikos vertinimo bendruosiuose nuostatuose, Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodiniuose nurodymuose gana konkrečiai nurodoma, kaip turėtų būti vertinama psichosocialinė rizika darbe [4–7].

Mokslo darbuose įrodyta, kad tam tikros psichosocialinės darbo sąlygos sukelia psichofiziologinių ir elgesio pokyčių, paskatina širdies ir kraujagyslių, kvėpavimo, virškinimo, raumenų ir kaulų sistemų ligas [8–10]. Be to, įrodyta, kad, esant nepalankiai psichosocialinei darbo aplinkai, mažėja motyvacija dirbti, pareigingumas, lojalumas organizacijai, didėja klaidų, nelaimingų atsitikimų, pravaikštų tikimybė [11, 12]. Mokslinėje literatūroje nurodoma, kad pedagogų, kaip ir medikų arba kitų paslaugų sektoriaus darbuotojų, darbas psichologiškai yra labai įtemptas [13–17].

Švietimo informacijos centro duomenimis, 2015 m. Lietuvos ikimokyklinio ugdymo įstaigose ir mokyklose-darželiuose dirbo 12 378 pedagogai, 64 specialieji pedagogai, 91 socialinis pedagogas, 551 logopedas, iš viso 13 084 žmonės [19]. Neabejotina, kad visuomenės lūkesčiai dėl ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų darbo kokybės yra aukšti, nes jiems patikimi vaikai. Tikimasi, kad šių įstaigų darbuotojai turės ne tik aukštą pedagoginę kompetenciją, bet ir bendražmogiškas savybes, bus intelektualūs, dvasingi, dori, mylės vaikus, turės daug kantrybės. Profesinės sveikatos specialistai mano, kad visos šios savybės gali atsiskleisti tik tinkamoje psichosocialinėje aplinkoje.

Deja, užsienio mokslinėje literatūroje nėra daug informacijos apie ikimokyklinio ugdymo įstaigų psichosocialinės aplinkos tyrimus. Nepavyko rasti ir Lietuvoje atliktų tyrimų, kuriuose būtų nagrinėjama psichosocialinė darbo aplinka šiose įstaigose. Nebuvo tiriami ir šių įstaigų vadovai bei jų nuomonė apie darbe patiriamą psichosocialinę riziką. Todėl šio tyrimo autoriai kėlė tikslą – **įvertinti Vilniaus miesto ikimokyklinio ugdymo įstaigų psichosocialinę darbo aplinką darbuotojų ir vadovų požiūriu.**

TYRIMO MEDŽIAGA IR METODAI

Vilniaus miesto ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų psichosocialinės rizikos darbe tyrimas atliktas 2015–2016 m. Tyrimui atlikti pasirinktas anoniminės apklausos metodas. Vilniaus miesto savivaldybės duomenimis, 2015 m. Vilniaus miesto ikimokyklinio ugdymo įstaigose dirbo 2 500 pedagogų. Atsitiktinės atrankos būdu buvo atrinkta 12 Vilniaus miesto ikimokyklinio ugdymo įstaigų ir jose dirbantiems atsitiktinai atrinktiems auklėtojams, logopedams, meninio ugdymo pedagogams, socialiniams pedagogams, direktoriaus pavaduotojams ugdymui išdalytos anketos. Įtraukimo į tyrimą kriterijus buvo pedagoginis išsilavinimas. Taip pat anketos buvo išdalytos visiems įstaigų vadovams. Pedagogams ir vadovams iš viso išdalyta 260 anketų (pedagogams – 248, vadovams – 12), iš kurių gražinta 231 anketa (pedagogų – 219, vadovų – 12). Pedagogų atsako dažnis sudarė 93,1 proc., vadovų – 100 proc. Anoniminė anketinė apklausa buvo atliekama 2016 m. sausio–kovo mėnesiais.

Tyrimui buvo parengtos dvi atskiros anketos: viena – pedagogams, kita – įstaigų vadovams. Įstaigų vadovų anketa siekta nustatyti jų nuomonę apie darbuotojų patiriamą psichosocialinę riziką. Abi anketas sudarė 33 klausimai (4 klausimai apie darbo turinį, 2 klausimai apie krūvį, 2 klausimai apie darbo kontrolę, 4 klausimai apie tarpasmeninius santykius, 3 klausimai apie paramą, 4 klausimai apie darbo sąlygas). Anketos parengtos pagal Valstybinės darbo inspekcijos leidinį „Psichosocialinių rizikos veiksnių ir streso darbe vertinimo rekomendacijos“ ir Higienos instituto Darbo medicinos centro metodines rekomendacijas „Streso darbe įvertinimas pagal psichosocialinius darbo veiksnius ir stresines dirbančiojo reakcijas“ [20, 21]. Anketoje taip pat buvo klausimų apie respondentų amžių, šeiminių padėčių, išsilavinimą, lytį.

Duomenų statistinei analizei atlikti naudotos statistinių duomenų apdorojimo programos SPSS (v. 22.0), „WinPepi“ (v. 11.62) ir skaičiuoklė „Microsoft Office Excel 2007“. Analizuojant pedagogų atsakymų skirtumus pagal respondentų amžiaus, lyties ir išsilavinimo kategorinius požymius statistiniam reikšmingumui įvertinti naudotas *chi* kvadrato (χ^2) testas. Lyginant pedagogų ir vadovų atsakymus taikytas Mano ir Vitnio (*Mann-Whitney*) testas. Rezultatų skirtumas buvo laikomas statistiškai reikšmingu, kai $p < 0,05$.

REZULTATAI

Tyrimo dalyvavo 231 Vilniaus miesto ikimokyklinio ugdymo įstaigų darbuotojas, iš jų 219 pedagogų ir 12 įstaigų vadovų. Didžioji dauguma apklausos

dalyvių buvo moterys (95 proc.). Pedagogų amžius svyravo nuo 22 iki 62 metų, vidurkis – 40,6 metų (SN ± 12,31). Įstaigų vadovų amžius svyravo nuo 32 iki 60 metų, vidurkis – 45,7 metų (SN ± 8,11). Didžioji dalis pedagogų ir įstaigų vadovų buvo susituokę asmenys. Pagal užimamas pareigas pedagogai pasiskirstė šitaip: auklėtojai (80,4 proc.), logopedai (15 proc.), direktoriaus pavaduotojai ugdymui (4,6 proc.), meninio ugdymo pedagogai (4,6 proc.), socialiniai pedagogai (2,7 proc.) ir psichologai (0,9 proc.). Pagal išsilavinimą daugiau pedagogų turėjo aukštąjį universitetinį išsilavinimą nei aukštąjį neuniversitetinį (atitinkamai 52,5 ir 47,5 proc.). Visi tyrime dalyvavę įstaigų vadovai buvo įgiję aukštąjį universitetinį išsilavinimą. Tyrimui pasirinktos ne vienodo dydžio įstaigos. Apie pusę respondentų atstovavo įstaigoms, kuriose dirba daugiau nei 50 darbuotojų, kita dalis – mažesnėms (1 lentelė).

Atliekant ikimokyklinio ugdymo įstaigų psichosocialinės darbo aplinkos tyrimą vertinti 6 rizikos veiksniai: darbo turinys, darbo krūvis, darbo kontrolė, tarpasmeniniai santykiai, parama ir darbo sąlygos. Toliau pristatant tyrimo rezultatus aptariama, kaip tyrimo dalyviai vertino kiekvieną psichosocialinės rizikos darbe veiksnį.

Darbo turinys

Vertinant darbo turinį siekta išsiaiškinti, ar darbuotojai supranta savo darbo prasmę, gauna aiškias instrukcijas, ar mano, kad pakankamai išsamiai aptariamoms

darbo užduotys, tikslai bei priemonės, ir ar darbuotojai tinkamai mokomi atlikti pavestus darbus.

Remiantis gautais duomenimis nustatyta, kad tik 63,5 proc. pedagogų mano, jog gauna aiškias vadovo užduotis. Moterys taip atsakė dažniau nei vyrai – atitinkamai 63,5 ir 54,5 proc. ($p = 0,006$).

Vadovų atsakymai rodo, kad visi jie mano, jog darbuotojai visada gauna aiškias jų užduotis. Lyginant pedagogų ir vadovų atsakymus nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas ($p = 0,005$) (2 lentelė).

Daugelis tyrime dalyvavusių pedagogų mano, kad jų darbas yra svarbus ir prasmingas (80,9 proc.). Palyginti su pedagogais, mažiau vadovų savo darbą vertina kaip svarbų ir prasmingą (75 proc.), bet šis skirtumas nėra statistiškai reikšmingas.

41,1 proc. pedagogų atsakė, kad jie tinkamai supažindinami ir mokomi, kaip atlikti paskirtas užduotis ir kaip elgtis įvykus užpuolimui ar vagystei. Įdomu tai, kad visi apklausoje dalyvavę vadovai mano, jog jų darbuotojai yra tinkamai supažindinami ir mokomi, kaip atlikti paskirtas užduotis ir kaip elgtis tam tikrais atvejais. Atsakymų skirtumas įvertintas kaip statistiškai reikšmingas ($p = 0,008$) (2 lentelė).

Daugelis vadovų (91,7 proc.) nurodė, kad darbo užduotys aptariamoms išsamiai, nurodomos priemonės, kaip jas atlikti, bet su tuo sutiko tik 63,4 proc. pedagogų. Lyginant respondentų atsakymų vidutinius rangus (vadovų $U = 157,5$, pedagogų $U = 113,73$), nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas ($p = 0,018$) (2 lentelė).

Darbo krūvis

Vertinant darbo krūvį siekta išsiaiškinti, ar respondentai nepatiria darbe didelės įtampos ir ar jiems pakanka laiko užduotims atlikti tinkamai.

Tik šiek tiek daugiau negu pusė (54,4 proc.) apklaustų pedagogų teigė, kad darbe nepatiria didelės įtampos ir nėra verčiami dirbti ties savo galimybių riba. Didžioji dalis vadovų mano, kad darbuotojai nepatiria šios rizikos (83,3 proc.), o likusi jų dalis (16,7 proc.) nei sutiko, nei nesutiko su šiuo teiginiu. Vadovų, manančių, kad darbuotojams darbe tenka patirti didelę įtampą, tyrime nepasitaikė. Nors pedagogų nuomonė darbe patiriamos įtampos atžvilgiu yra prastesnė nei įstaigų vadovų (atitinkamai $U = 114,6$ ir $U = 141,63$), statistiškai reikšmingo skirtumo nenustatyta ($p = 0,152$) (2 lentelė).

13,3 proc. ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų teigė, kad jiems nepakanka laiko užduotims atlikti tinkamai, kokybiškai ir saugiai, o 57,5 proc. apklaustos dalyvių sakė, jog užduotims atlikti turi

1 lentelė. Tyrimo respondentų sociodemografinė charakteristika

Sociodemografinė charakteristika	Pedagogai n = 219	Įstaigų vadovai n = 12
Lytis		
Vyrai	208 (95 %)	–
Moterys	11 (5 %)	12
Amžius		
22–35 m.	83 (37,9 %)	4 (33,3 %)
36–49 m.	80 (36,5 %)	5 (41,7 %)
50–62 m.	56 (25,6 %)	3 (25 %)
Šeiminė padėtis		
Nesituokę	31 (41,2 %)	–
Susituokę	150 (68,5 %)	11 (91,7 %)
Išsiskyrę	30 (13,7 %)	1 (8,3 %)
Našliai	8 (3,7 %)	–
Išsilavinimas		
Aukštasis neuniversitetinis	104 (47,5 %)	–
Aukštasis universitetinis	115 (52,5 %)	12 (100 %)
Pasiskirstymas pagal įstaigos darbuotojų skaičių		
<25	8 (3,7 %)	1 (8,3 %)
25–50	86 (39,3 %)	6 (50 %)
>50	125 (57,1 %)	5 (41,7 %)

2 lentelė. Psichosocialinių darbo aplinkos veiksnių vertinimas pedagogų ir vadovų grupėse

	Pedagogai (n = 219)		Vadovai (n = 12)		Mano ir Vitnio U testo p reikšmė
	Abs. sk. (%)	Vidutiniai rangai	Abs. sk. (%)	Vidutiniai rangai	
Darbo turinys					
Aiškios instrukcijos	138 (63)	113	12 (100)	165,25	0,005
Suprantama darbo prasmė	177 (80,9)	116,51	9 (75)	106,75	0,593
Darbuotojai tinkamai mokomi, kaip atlikti darbą	131 (64,4)	112,36	12 (100)	182,38	0,01
Išsamiai aptariamoms darbo užduotims, tikslai ir priemonės	139 (63,4)	113,73	11 (91,7)	157,5	0,018
Darbo krūvis					
Darbuotojai nejuočia didelės įtampos	119 (54,4)	114,6	10 (83,4)	141,63	0,152
Pakanka laiko užduotims atlikti tinkamai	126 (57,5)	113,89	11 (91,7)	154,5	0,032
Darbo kontrolė					
Darbuotojai gali priimti sprendimus ir prisiimti atsakomybę	140 (63,9)	114,28	10 (83,4)	147,42	0,078
Nuomonės ir pasiūlymai visada išklausomi	139 (63,5)	113,56	12 (100)	160,46	0,012
Tarpasmeniniai santykiai					
Darbe nekyla darbuotojų konfliktų	117 (53,4)	114,84	9 (75)	137,25	0,231
Darbe nekyla konfliktų su auklėtinių tėvais	111 (50,7)	115,05	8 (66,7)	133,42	0,336
Problemos būna visiškai išspendžiamos	131 (59,8)	113,06	11 (91,7)	169,58	0,002
Nesijaučia vienišas, gali bendrauti su kolegomis	173 (78,9)	113,21	12 (100)	167,0	0,004
Parama					
Vadovo parama	132 (60,2)	114,12	11 (91,7)	150,25	0,055
Gaunama atsiliepimų apie darbą	142 (64,8)	114,17	12 (100)	149,33	0,053
Padėkojama už gerai atliktą darbą	128 (58,5)	113,88	11 (100)	154,75	0,03
Darbo sąlygos					
Maža rizika, kad kas nors iš aplinkinių bus sužeistas	90 (41,1)	115,51	5 (41,6)	124,92	0,627
Mažas smurto ar žalos sveikatai pavojus	186 (84,9)	115,30	12 (100)	128,83	0,433
Nepasitaiko bauginimo ar priekabavimo rizikos	194 (88,6)	115,71	12 (100)	121,21	0,725
Gera psichologinė atmosfera	146 (66,7)	115,52	10 (83,3)	123	0,694

pakankamai laiko. Nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas tarp laiko stokos užduotims atlikti ir užimamų pareigų ($p = 0,03$). Mažiau auklėtojų nei kitų pedagoginių išsilavinimą turinčių specialistų (atitinkamai 53,4 ir 74,4 proc.) teigė, kad jiems pakanka laiko užduotims atlikti tinkamai, kokybiškai ir saugiai. Statistiškai reikšmingas skirtumas taip pat nustatytas tarp laiko stokos užduotims atlikti ir respondentų lyties ($p = 0,049$). Daugiau pedagogų vyrų nei pedagogių moterų (atitinkamai 36,6 ir 12 proc.) mano, kad jiems nepakanka laiko užduotims atlikti ($p = 0,025$).

Iš vadovų atsakymų paaiškėjo, kad didžioji vadovų dauguma (91,7 proc.) vis dėlto mano, jog darbuotojams pakanka laiko užduotims atlikti tinkamai ($U = 154,5$). Nedidelė vadovų dalis (8,3 proc.) šiuo klausimu nuomonės neturėjo. Lyginant pedagogų ir vadovų atsakymus nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas ($p = 0,032$) (2 lentelė).

Apibendrinant galima teigti, kad pedagogai blogiau vertina padėtį darbo krūvio rizikos veiksnio atžvilgiu.

Darbo kontrolė

Vertinant darbo kontrolę siekta nustatyti, ar darbuotojai gali priimti sprendimus ir prisiimti atsakomybę už savo darbą, ar išklausoma jų nuomonė ir pasiūlymai.

Iš respondentų atsakymų nustatyta, kad didesnė dalis (63,9 proc.) pedagogų mano, jog jie gali daryti įtaką priimamiems sprendimams ir prisiimti atsakomybę. Nustatytas ryšys tarp galimybės daryti įtaką sprendimams ir užimamų pareigų, t. y. auklėtojai rečiau nei kitų sričių pedagoginių išsilavinimą turintys specialistai (logopedai, socialiniai pedagogai, psichologai, direktoriaus pavaduotojai ugdymui ir meninio ugdymo pedagogai) mano, kad gali daryti įtaką savo darbui – atitinkamai 59,1 ir 83,7 proc. ($p = 0,002$). Taip pat nustatyta, kad aukštąjį universitetinį išsilavinimą turintys pedagogai dažniau nei aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą įgiję pedagogai (atitinkamai 71,3 ir 55,8 proc.) mano, jog gali daryti įtaką savo darbui ir priimti sprendimus bei prisiimti atsakomybę ($p = 0,021$). Vertinant įstaigų vadovų ir pedagogų atsakymus statistiškai reikšmingo skirtumo nenustatyta.

63,5 proc. pedagogų mano, kad jų nuomonė darbe visada išklausoma. Įdomu, kad vertinant skirtingo amžiaus pedagogų atsakymus nustatyta, jog didėjant amžiui vis didesnė pedagogų dalis mano, kad jų nuomonė yra išklausoma, ir šis skirtumas statistiškai reikšmingas ($p = 0,006$). 50–62 metų amžiaus

darbuotojų grupėje nebuvo nė vieno darbuotojo, manančio, kad jo nuomonės darbe neišklausoma. Svarbu, kad visi įstaigų vadovai mano, jog jų vadovaujama įstaigų darbuotojų nuomonės ir pasiūlymai visada išklausomi. Lyginant vadovų ir pedagogų atsakymus nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas ($p = 0,012$) (2 lentelė).

Tarpasmeniniai santykiai

Vertinant tarpasmeninius santykius siekta nustatyti, ar ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogai dažnai patenka į konfliktines situacijas (tiek su auklėtinių tėvais, tiek su bendradarbiais), ar mano, kad kylančias problemas su vadovais visiškai išsprendžia, ar darbe nesijaučia vieniši.

12,4 proc. pedagogų pripažino, kad darbe kyla konfliktinių situacijų tarp darbuotojų, kiek daugiau pedagogų (18,3 proc.) pažymėjo, jog jiems pasitaiko konfliktų su auklėtinių tėvais. Vadovai šiuo atžvilgiu situaciją vertino geriau nei pedagogai – 8,3 proc. jų manė, kad tarp darbuotojų kyla konfliktų, bet nė vienas vadovas nenurodė, jog būna konfliktų su auklėtinių tėvais. Vertinant tiek kolektyvo darbuotojų konfliktines situacijas, tiek kylančias su auklėtinių tėvais, vadovų ir pedagogų atsakymų skirtumas nebuvo įvertintas kaip statistiškai reikšmingas.

59,8 proc. apklaustų pedagogų teigė, kad tarp darbuotojų ir vadovų kilusios problemos visada būna visiškai išsprendžiamos, ir tik 5,5 proc. respondentų nurodė, jog jos nebūna visiškai išsprendžiamos. Įdomu, kad buvo nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas tarp problemų sprendimo ir išsilavinimo ($p = 0,01$). Daugiau aukštąjį universitetinį išsilavinimą turinčių darbuotojų nei jo neturinčių (atitinkamai 68,7 ir 50 proc.; $p = 0,005$) teigė, kad tarp vadovų ir darbuotojų kilusios problemos būna visiškai išsprendžiamos. Daug didesnė dalis (91,7 proc.) vadovų mano, kad kilusius konfliktus su darbuotojais visada visiškai išsprendžia. Likusieji (8,3 proc.) nei sutiko, nei nesutiko su šiuo teiginiu. Taigi įstaigų vadovai statistiškai reikšmingai geriau nei pedagogai vertina tarp pedagogų ir įstaigos vadovo kilusių problemų sprendimą. Palyginus atsakymų vidutinius rangus nustatyta, kad šis skirtumas yra statistiškai reikšmingas ($p = 0,002$) (2 lentelė).

Parama

Vertinant, ar darbuotojai darbe gauna pakankamai paramos, siekta nustatyti, ar prireikus respondentai sulaukia savo vadovo pagalbos, ar gauna atsiliepiamą apie atliktą darbą ir ar jiems padėkoma už gerai atliktą darbą.

60,2 proc. respondentų teigė, kad prireikus sulaukia savo vadovo pagalbos ir paramos, kiti respondentai arba nesutiko su šiuo teiginiu, arba šiuo klausimu neturėjo nuomonės. Nors daugiau nei 90 proc. vadovų mano, kad suteikia savo įstaigos darbuotojams reikiamą paramą, skirtumas tarp pedagogų ir vadovų atsakymų yra statistiškai nereikšmingas ($p = 0,055$) (2 lentelė).

64,8 proc. respondentų mano, kad visada gauna atsiliepiamą apie atliktą darbą. Tik nedidelė dalis respondentų (7,3 proc.) teigė, kad tokių atsiliepiamų negauna. Pastebėta, kad didesnėse įstaigose darbuotojai rečiau sulaukia atsiliepiamą apie atliktą darbą nei mažesnėse – atitinkamai 57,6 ir 76,7 proc. ($p = 0,03$). Taip pat įdomu, kad visi tyrime dalyvavę įstaigų vadovai mano, jog darbuotojai visada sulaukia atsiliepiamą apie atliktą darbą (2 lentelė), tačiau lyginant vadovų ir pedagogų atsakymus statistiškai reikšmingo skirtumo nenustatyta.

Palyginti nedidelė dalis apklaustų pedagogų (13,3 proc.) teigė, kad jiems nepadėkoma už gerai atliktą darbą. Aukštąjį universitetinį išsilavinimą turintys pedagogai, lyginant su aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą įgijusiais darbuotojais, padėtį šiuo atžvilgiu vertino prasčiau. 18,3 proc. aukštąjį universitetinį išsilavinimą turinčių darbuotojų ir 7,7 proc. aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą įgijusių darbuotojų nurodė, kad jiems nepadėkoma už gerai atliktą darbą ($p = 0,022$). 100 proc. vadovų nurodė, kad jų darbuotojams už gerai atliktą darbą visada padėkoma, tačiau vertinant atsakymus į šį klausimą, palyginus pedagogų ir įstaigų vadovų atsakymus, nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas ($p = 0,03$), t. y. įstaigų vadovai padėtį šiuo atžvilgiu vertino daug geriau (2 lentelė).

Darbo sąlygos

Vertinant darbo sąlygas siekta nustatyti, ar respondentų darbe yra rizika, kad kas nors bus sužeistas, ir ar jiems tenka patirti smurto, bauginimo ir priekabiavimo riziką. Anketoje taip pat buvo teiraujama, kaip tyrimo dalyviai vertina bendrą psichologinę atmosferą darbe.

41,1 proc. pedagogų nurodė, kad jų darbe yra rizika, jog kas nors gali būti sužeistas. Labai panašiai šią situaciją vertino ir įstaigų vadovai (41,7 proc.). Pedagoginių darbuotojų grupėje nustatyta atsakymų skirtumų. Paaikškėjo, kad daugiau auklėtojų nei pedagoginių išsilavinimą turinčių kitų sričių specialistų (atitinkamai 47,7 ir 27,9 proc.) mano, jog jų darbe yra rizika, kad kas nors gali būti sužeistas ($p = 0,021$).

Didžioji dauguma respondentų (84,9 proc.) teigė, kad darbe jie nepatiria smurto, grasinimo ir užpuolimo rizikos. Tik 3,2 proc. tyrimo dalyvių mano, kad tokia rizika kyla. Vertinant šį klausimą pedagogų grupėje nustatytas skirtumas. Daugiau kitų specialistų (logopedų, socialinių pedagogų, meninio ugdymo pedagogų ir kt.) nei auklėtojų (atitinkamai 14 ir 2,8 proc.) teigė, kad jų sveikatai ir saugai darbe pavojų kelia smurtas, grasinimai ir užpuolimai ($p = 0,005$). Įdomu, kad visi vadovai mano, jog jų darbuotojų sveikatai ir saugai smurtas, grasinimai ir užpuolimai darbe pavojaus nekeltų. Lyginant vadovų ir įstaigų darbuotojų atsakymus statistiškai reikšmingo skirtumo nenustatyta.

Daugelis (88,6 proc.) apklaustų pedagogų atsakė, kad bauginimo ir priekabiavimo rizikos darbo vietoje nepatiria. Analizuojant rezultatus sociodemografinių kintamųjų atžvilgiu nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas tarp bauginimo bei priekabiavimo rizikos ir šeiminės padėties ($p = 0,047$). Daugiau nesituokusių nei susituokusių pedagogų (atitinkamai 98,6 ir 82 proc.) mano, kad jų darbo vietoje nepasitaikė bauginimo ir priekabiavimo atvejų ($p < 0,001$). Daugiau vyresnių nei jauniausių pedagogų (atitinkamai 95,2 ir 80,4 proc.) teigė, kad bauginimo ar priekabiavimo rizikos darbo vietoje nepatyrė ($p = 0,007$). Įstaigų vadovai geriau nei pedagogai vertino padėtį bauginimo bei priekabiavimo rizikos darbe atžvilgiu, nes visi vadovai teigė, kad jų vadovaujamos įstaigos darbuotojai nepatiria bauginimo ir priekabiavimo rizikos. Vis dėlto statistiškai reikšmingo skirtumo vertinant vadovų ir pedagogų atsakymus į šį klausimą nenustatyta (2 lentelė).

Vertinant psichologinę atmosferą darbe nustatyta, kad, daugiau nei pusės (66,7 proc.) apklaustų pedagogų nuomone, ji yra gera. Nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas tarp psichosocialinės atmosferos darbe vertinimo ir darbuotojų skaičiaus ugdymo įstaigoje. Daugiau pedagogų, kurių darbovietėje dirba 25–50 darbuotojų, nei pedagogų, kurių darbovietėje dirba daugiau kaip 50 darbuotojų, teigė, kad psichologinė atmosfera darbe gera ($p = 0,014$). Lyginant pedagogų ir vadovų atsakymus į klausimus apie psichologinę atmosferą darbo vietoje statistiškai reikšmingo skirtumo nenustatyta.

REZULTATŲ APTARIMAS

Geroje psichosocialinėje darbo aplinkoje darbuotojams suteikiamos galimybės tobulėti ir įgyti daugiau kompetencijų, kurti socialinius ryšius, realizuoti savo siekius, užsitikrinti finansinį saugumą [22]. Prasta

psichosocialinė darbo aplinka gali turėti labai neigiamų padarinių darbuotojų sveikatai, pareigingumui, darbo kokybei. Žinoma, stresas darbe ne visada turi būti vertinamas neigiamai, nes trumpas pozityvus stresas mobilizuoja organizmo galias, padeda įveikti sunkumus ir netgi pajusti pasitenkinimą. Taigi labai svarbu nepainioti psichosocialinės rizikos su sveika, pastangų reikalaujančia, bet palankia darbo aplinka. Vertinant psichosocialinę riziką darbe, stengiamasi nustatyti ilgalaikius ir pernelyg stipriai veikiančius veiksnius. Atlikus šį tyrimą nustatyta, kad respondentai dažniausiai susiduria su tokiais psichosocialiniais darbo aplinkos veiksniais, kaip laiko trūkumas, didelė įtampa, nepakankami įgūdžiai užduotims atlikti, konfliktai su auklėtinių tėvais ir kolegomis, nepakankama vadovo parama ir atsiliepimų apie gerai atliktą darbą stygius. Šie rezultatai neprieštarauja 2015 m. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo (EUROFOUND) atlikto šeštojo Europos darbo sąlygų tyrimo rezultatams, rodantiems, kad 50 proc. visų darbuotojų jaučia laiko stygių ir didelę įtampą, apie 20 proc. darbuotojų patiria neigiamą socialinį elgesį, savo žinias tobulina kiek daugiau nei 50 proc. darbuotojų. Panašūs rezultatai gauti ir atskirai įvertinus to paties tyrimo Lietuvos viešojo administravimo, švietimo ir sveikatos sektorių darbuotojų atsakymus [14]. Vis dėlto galima pasidžiaugti, kad didžioji dalis pristatomo ikimokyklinių įstaigų tyrimo respondentų nurodė, jog jie tinkamai mokomi atlikti savo darbą, nesijaučia vieniši ir nepatiria smurto ir priekabiavimo rizikos.

Mokslininkų manymu, pedagogai yra vieni iš tų profesijos atstovų, kurie nuolat bendrauja su kitais žmonėmis ir ypač dažnai dirba neigiamoje psichosocialinėje aplinkoje, todėl pastaruosius 30 metų darbuotojų saugos ir sveikatos srityje buvo vis labiau atsižvelgiama į pedagogų darbo sąlygas ir jų sveikatos būklę [23]. Deja, kalbant apie pedagogus, užsienio mokslininkų dėmesys dažniausiai buvo skiriamas mokyklose dirbantiems specialistams ir tik netiesioginiai tyrimai arba neigiamos psichosocialinės darbo aplinkos pasekmės rodo, kad šios profesinės grupės atstovams turėtų būti skiriamas ypatingas dėmesys, pavyzdžiui, Italijoje nustatyta, kad iki 50 proc. ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų gali jausti emocinį išsekimą [24].

2011 m. Europos profesinių sąjungų švietimo komitetas (angl. *European Trade Union Committy for Education*, ETUCE) atliko pedagogų darbe patiriamą streso tyrimą, kuriame dalyvavo 30 Europos Sąjungos šalių, tarp jų ir Lietuva. Atlikus tyrimą nustatyta,

kad 29 proc. pedagogų darbe jaučiasi nesaugūs. Lietuvoje šis skaičius yra beveik dvigubai didesnis nei kitose ES šalyse – 54 proc. Be to, apie 74 proc. mokytojų mano, kad jų emocinis krūvis yra per didelis, 67 proc. (aukščiausias ES rodiklis) pedagogų priversti slėpti savo emocijas, o 57 proc. apklaustų mokytojų įsitikinę, jog jiems trūksta darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros [23]. Atlikus šiame straipsnyje pristatomą tyrimą nustatyta, kad nemaža dalis pedagogų mano, jog yra rizika, kad kas nors iš aplinkinių gali būti sužeistas. Tai gali būti susiję su mokytojų nesaugumo jausmu. Ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogai neretai patiria įtampą, jų darbo tempas didelis – to priežastis gali būti nemažas darbo krūvis. 2010 m. A. Bagdonas ir V. Adaškevičienė atliko bendrojo ugdymo mokyklų pedagogų tyrimą, iš kurio paaiškėjo, kad 51 proc. mokytojų darbe patiria stresą, kurio pagrindinės priežastys yra perkrova, didelis darbo tempas ir nuolatinė įtampa [25]. Rengdama daktaro disertaciją D. Bubelienė tyrė mokytojų profesinį stresą. Jos tyrimo rezultatai parodė, kad 74 proc. bendrojo ugdymo mokyklų pedagogų stresą sieja su per dideliu darbo krūviu, konkurencija darbe (73 proc.), menku profesijos prestižu (70 proc.) ir pokyčiais bei naujovėmis darbe (57 proc.) [26]. Taigi nors čia pristatomame ikimokyklinio ugdymo įstaigų tyrime buvo vertinami ne visi minėtuose tyrimuose aprašyti psichosocialinės rizikos veiksniai, be to, skiriasi ir mokyklų bei ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų darbo specifika, vis dėlto galima teigti, kad didelė įtampa ir laiko trūkumas būdingi tiek mokyklų, tiek ikimokyklinio ugdymo įstaigų darbuotojams. Kaip rodo aukščiau aprašyti tyrimai, susikaupusias neigiamas emocijas mokytojai išlieja ne darbe, o namie ir kitur. Didelis darbo ir emocinis krūvis ne tik sukelia daugiausia streso, bet ir daro didelę neigiamą įtaką jų asmeniniam gyvenimui, šeimoms ir, be abejo, darbo kokybei, o kartu ir visai visuomenei, todėl labai svarbu atkreipti dėmesį į ikimokyklinio ugdymo įstaigų darbuotojų darbo krūvį ir saugumą.

Įdomu, kad aprašomame tyrime dalyvavę ikimokyklinio ugdymo įstaigų darbuotojai neretai pažymėjo, jog ne visada gali priimti sprendimus dėl atliekamo darbo, taip pat ne visuomet jų nuomonės ir pasiūlymai yra išklaunami, tačiau kituose pedagogų tyrimuose šis veiksnys nebuvo nurodomas kaip reikšmingai didinantis patiriamą stresą.

Svarbu pabrėžti, kad ne tik mokytojų tyrimai rodo, jog įtampa, krūvis ir darbo tempas yra dideli. Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūros antrosios Europos įmonių apklausos apie naują ir kylančią

riziką (ESENER-2) rezultatai parodė, kad bendravimas su problemiškais klientais, pacientais, mokiniais ir t. t. (58 proc.) bei laiko trūkumas (43 proc.) 28 ES valstybių narių įmonėse yra du dažniausiai pasitaikantys psichosocialinės rizikos darbe veiksniai. Įmonėms vertinant darbuotojų laiko trūkumą nustatyta, kad šis rodiklis didžiausias yra Švedijoje bei Suomijoje (74 proc.), mažiausias – Turkijoje (15 proc.) ir Lietuvoje (16 proc.) [27]. Atlikus ikimokyklinio ugdymo įstaigų tyrimą nustatyta, kad tik 42,5 proc. pedagogų mano, jog jiems nepakanka laiko užduotims atlikti tinkamai.

Šeštojo Europos darbo sąlygų tyrimo duomenimis, vienas iš šešių darbuotojų patiria priešišką socialinį elgesį. Neabejojama, kad geri socialiniai santykiai darbe gali skatinti kartu dirbančių žmonių bendrystės jausmą ir šitaip prisidėti prie įmonės, įstaigos, organizacijos gerovės kūrimo. Ir priešingai – prasti ir nepagarbūs santykiai darbe gali paskatinti neatvykimą į darbą ir ketinimą išeiti iš darbo, neigiamai veikti darbdavio įvaizdį. Atlikus tyrimą paaiškėjo, kad paramos, kurią darbuotojams teikia kolegos, lygis Europoje yra aukštas: 36 proc. darbuotojų nurodė, jog kolegos padeda jiems ir juos remia visada, o 36 proc. – didžiąją laiko dalį. Vadovų teikiamos paramos lygis taip pat aukštas: 28 proc. darbuotojų nurodė, kad vadovas padeda jiems ir visada juos remia, 31 proc. – remia didžiąją laiko dalį [14]. Jun Thiama Japonijoje atlikto tyrimo duomenimis, aukštas socialinės paramos lygis ir galimybė daryti įtaką sprendimams yra svarbiausi veiksniai, reikšmingai veikiantys pedagogų apsisprendimą toliau dirbti ikimokyklinio ugdymo įstaigoje. Tiriant ikimokyklinio ugdymo įstaigas nustatyta, kad didesnė dalis (apie 60 proc.) pedagogų mano, jog vadovai jiems suteikia reikiamą paramą, o 66,7 proc. respondentų nurodė, kad jų darbe vyrauja gera psichologinė atmosfera [28].

2012 m. Higienos instituto Profesinės sveikatos centro tyrėja B. Pajarskienė kartu su kolegomis iš Lietuvos sveikatos mokslų universiteto atliko tyrimą „Psichologinio smurto ir socialinės darbo aplinkos veiksnių sąsajos Lietuvos ligoninėse dirbančių gydytojų ir bendrojo ugdymo mokyklų mokytojų darbo vietose“. Atlikus tyrimą nustatyta, kad per pastaruosius 12 mėnesių 29,2 proc. bendrojo ugdymo mokyklų mokytojų darbe patyrė psichologinį smurtą. Taip pat nustatyta, kad teisingumo standartų nesilaikymas, kolegų tarpusavio nesutarimai ir konfliktai, prieštaringi darbo reikalavimai, didelis darbo krūvis ir ydingas tiesioginio vadovo vadovavimo

stilius reikšmingai didina mokytojų riziką darbe patirti psichologinį smurtą [29]. Atlikus ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų tyrimą nustatyta, kad beveik pusė jų darbe patenka į konfliktines situacijas. Vis dėlto gana nedidelė tyrimo dalyvių dalis nurodė, kad jiems tenka patirti smurto, bauginimo ar priekabiavimo riziką. Taigi galima manyti, kad konfliktų sprendimo ir bendravimo įgūdžių tobulinimas galėtų prisidėti mažinant ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų psichosocialinę naštą.

Vienas įdomiausių šio tyrimo aspektų yra tai, kad buvo tiriami pedagogų ir įstaigų vadovų atsakymų skirtumai. Remiantis respondentų atsakymais pavyko nustatyti nemažai psichosocialinės darbo aplinkos vertinimo skirtumų. Įstaigų vadovai statistiškai reikšmingai geriau vertina padėtį mokymo atžvilgiu ir mano, kad darbuotojams užduotys yra visiškai aiškios. Įvairių tyrimų rezultatai rodo, kad vadovo parama darbe veikia kaip reikšmingas apsauginis veiksnys, mažinantis neigiamų psichosocialinių veiksnių poveikį darbuotojų sveikatai [28]. Atliekant šį tyrimą nustatyta, kad apie 60 proc. respondentų mano, jog prireikus jie visada gauna vadovo paramą, ir šiek tiek daugiau nei 90 proc. vadovų mano, kad visada tą paramą suteikia. Vadovai taip pat daug palankiau vertina padėtį darbo laiko atžvilgiu ir mano, kad darbuotojų nuomonės ir pasiūlymai visada yra išklausomi, problemos visiškai išsprendžiamos, darbuotojai nesijaučia vieniši ir jiems visada padėkojama už gerai atliktą darbą. Šie rezultatai akivaizdžiai atskleidžia, kodėl net ir nedideliame kolektyve būtina išsamiai vertinti psichosocialinės rizikos veiksnius, nes darbuotojai ir sprendimus priimančias asmenys juos gali suvokti labai skirtingai. Taip pat įdomu, kad kai kurie veiksniai yra labai lengvai koreguojami, kai įstaigos vadovai žino, kaip tie veiksniai vertinami. Psichologų manymu, padėka už gerai atliktą darbą motyvuoja darbuotojus kokybiškai dirbti, o klaidų akcentavimas darbuotojų motyvaciją veikia neigiamai. Iš šio tyrimo matyti, kad reikšmingai skiriasi darbuotojų ir vadovų atsakymai į klausimą, ar darbuotojams visada padėkojama už gerai atliktą darbą.

Kaip minėta, pagal teisės aktų reikalavimus darbdaviai privalo rūpintis darbuotojų sveikata ir sauga darbe. Vis dėlto svarbu nepamiršti, kad ir pats vadovas dažnai patiria stiprius psichosocialinės rizikos veiksnius: yra atsakingas už darbuotojų gerovę, finansinę organizacijos sėkmę, dirba viršvalandžius. Tyrimai rodo, kad vadovams tenka atlikti netipiškas funkcijas, greitai įveikti sunkumus, spręsti konfliktines situacijas, kartais atleisti darbuotojus. Ir nors

dažnai vadovams būdingi ypatingi asmenybės bruožai: tvirtas charakteris, drąsa ir ryžtas, tyrimų rezultatai rodo, kad vadovai ypač dažnai patiria stresą darbe. Tad suprasdami, kad darbo vieta yra svarbus sveikatos stiprinimo išteklius, ir siekdami geros savo vadovaujama įstaigų psichosocialinės aplinkos vadovai pasirūpina ne tik darbuotojų, bet ir savo pačių sveikata ir gerove [30].

ESENER-2 tyrimo duomenimis, tik apie 33 proc. 28 ES valstybių narių įmonių, kuriose dirba daugiau kaip 20 darbuotojų, nurodo turinčios streso darbe prevencijos veiksmų planą. Europoje tokių įmonių gerokai daugiau švietimo, sveikatos priežiūros ir socialinio darbo sektoriuose. Tarp šalių esama didelių skirtumų – tokių įmonių daugiausia Jungtinėje Karalystėje (57 proc.), Rumunijoje (52 proc.), Švedijoje ir Danijoje (51 proc.), mažiausiai – Čekijoje (8 proc.), Kroatijoje ir Estijoje (9 proc.). Lietuvoje tik labai nedidelė dalis įmonių (24 proc.) turi streso darbe prevencijos veiksmų planą. ESENER-2 tyrimo respondentai nurodė, kad psichosocialinės rizikos darbe veiksnius vertinti sudėtingiau nei kitus rizikos veiksnius dėl nenoro kalbėti šia tema, ekspertinių žinių trūkumo ir nepakankamo pačių darbuotojų ir vadovų informuotumo [27]. Kadangi šio tyrimo autoriai nerado kitų Lietuvoje atliktų tyrimų, kuriuose būtų nagrinėjama psichosocialinė darbo aplinka ikimokyklinio ugdymo įstaigose, šiuo straipsniu ir siekta suteikti žinių apie šią sritį bei paskatinti ja domėtis.

IŠVADOS

1. Ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų darbe dažni tokie psichosocialinės rizikos veiksniai: tikimybė, kad kas nors gali susižeisti arba būti sužeistas, konfliktai su ugdytinių tėvais, įtampa darbe, laiko stoka užduotims atlikti tinkamai, kokybiškai ir saugiai, padėkos už gerai atliktą darbą stoka, konfliktai su bendradarbiais, nesupažindinimas su užduotimis ir įtakos darbei neturėjimas.
2. Įstaigų vadovai statistiškai reikšmingai palankiau nei pedagogai vertina padėtį darbo laiko atžvilgiu, jie taip pat mano, kad darbuotojų nuomonės ir pasiūlymai visada yra išklausomi, problemos visiškai išsprendžiamos, darbuotojai nesijaučia vieniši ir už gerai atliktą darbą jiems visada padėkojama. Vadovai taip pat dažniau mano, kad darbuotojai yra tinkamai mokomi, kaip atlikti darbą, ir kad užduotys jiems yra visiškai aiškios.

Straipsnis gautas 2019-04-10, priimtas 2019-09-09

Literatūra

1. Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra. Faktai 22. Stresas darbe.
2. Leka S, Jain A. Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview. World Health Organisation, Geneva, 2010.
3. Tarybos direktyva dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (89/391/EEB). Europos bendrijų oficialusis leidinys, 1989.
4. Lietuvos Respublikos Seimas. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. 2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603. Registruota TAR, 2016-09-19, Nr. 23709.
5. Lietuvos Respublikos Seimas. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. 2003 m. liepos 1 d. Nr. IX-1672. Valstybės žinios. 2003-07-16, Nr. 70-3170.
6. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2012 m. spalio 25 d. įsakymas Nr. A1-457/V-961 „Dėl Profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo“. Valstybės žinios. 2012-10-31, Nr. 126-6350.
7. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. rugpjūčio 24 d. įsakymas Nr. V-669/A1-241 „Dėl Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodinių nurodymų patvirtinimo“. Valstybės žinios. 2005-08-30, Nr. 105-3897.
8. Eddy P, Wertheim E, Kingsley M, Wright B. Associations between the effort-reward imbalance model of workplace stress and indices of cardiovascular health: A systematic review and meta-analysis. *Neuroscience and Biobehavioural Review*. 2017;83:252-266.
9. Yang H, Haldeman S, Lu M, Baker D. Low Back Pain Prevalence and Related Workplace Psychosocial Risk Factors: A Study Using Data From the 2010 National Health Interview Survey. *Journal of Manipulative and Physiological Therapeutics*. 2016;39(7):459-72.
10. Loerbroks A, et al. Work stress, family stress and asthma: a cross-sectional study among women in China. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. 2017;90(4):349-356.
11. Henpin Yue Cesena F. Job Stress and Cardiovascular Health: Is There a Connection? *Arquivos Brasileiros de Cardiologia*. 2019;112(3):269-270.
12. Cox T, Griffiths A, Rial-Gonzalez E. Research on Work Related Stress. European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg, 2000.
13. Roelen CAM, et al. Psychosocial work environment and mental health-related long-term sickness absence among nurses. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. 2018;91(2):195-203.
14. Šeštasis Europos darbo sąlygų tyrimas. Apžvalginė ataskaita. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas, 2016.
15. Žiedelis A, Pajarskienė B. Psichosocialiniai įvairių darbuotojų sociodemografinių grupių darbo veiksniai. Literatūros apžvalga. *Visuomenės sveikata*. 2015;70(3):8-16.
16. Bubelienė D, Merkys G. Bandymas žvelgti į pedagogų profesinį stresą kompleksiskai: empirinio tyrimo duomenys. *Mokytojų ugdymas*. 2010; 2014;1:88-102.
17. Bulotaitė L, Lepėškienė V. Mokytojų stresas ir jo įveikos strategijos. *Pedagogika*. 2006;84:48-52.
18. Benevene P, Wong YHP, Fiorilli C, De Stasio S. A cross-National Comparison on Subjective Well-Being of Kindergarten Teachers: Hong Kong and Italy. *Frontiers in Psychology*. 2018;9:1-6.
19. Lietuvos švietimas skaičiais. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija, Švietimo informacinių technologijų centras. Vilnius, 2017.
20. Psichosocialiniai rizikos veiksniai ir streso darbe vertinimo rekomendacijos. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų skyrius, 2012.
21. Jankauskas R, Pajarskienė B. Psichinį stresą darbe sukeltantys veiksniai ir jų įvertinimas (metodinės rekomendacijos). Higienos institutas, 1997.
22. Tamašauskaitė J, Pilipavičienė J, Markevičė R, Šorytė D, Kuodytė V, et al. Darbuotojų psichikos sveikatą ir gerovę stiprinančios intervencijos. *Visuomenės sveikata*. 2015;71(4):55-61.
23. Nübling M, Vomstein M, Haug A, et al. European-wide survey on teachers work related stress-assessment, comparison and evaluation of the impact of psychosocial hazards on teachers at their workplace. European Trade Union Committee for Education, Brussels, 2011.
24. Converso D, Viotti S, Sottimano I, Cascio V, Guidetti G. Work ability, psicho-physical health, burnout, and age among school and kindergarten teachers: a cross sectional study. *La Medicina del Lavoro*. 2015;106(2):91-108.
25. Bagdonas A, Adaškevičienė V. Bendrojo lavinimo mokyklų pedagogų psichosocialinės nuostatos raiška ir jai įtaką darantys veiksniai. *Socialiniai mokslai*. 2010;2(68):60-67.
26. Bubelienė D. Mokytojų profesinis stresas ir jo redukavimo prielaidos švietimo vadybos bei edukacinėmis priemonėmis. Daktaro disertacija.
27. Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2) Overview Report: Managing Safety and Health at Work. EU-OSHA-European Agency for Safety and Health at Work, 2016.
28. Thyama J, Yoshida Y, Iwanaga R, Tokunaga A, Tanaka G, et al. Factors associated with preschool workers willingness to continuing working. *Medicine*. 2018;97(49):1-6.
29. Pajarskienė B, Jankauskas R, Venckienė R, Žalnieraitienė K. Psichologinio smurto ir socialinės darbo aplinkos veiksnių sąsajos Lietuvos ligoninėse dirbančių gydytojų ir bendrojo ugdymo mokyklų mokytojų darbo vietose. *Visuomenės sveikata*. 2012;59(4):47-58.
30. Economic analysis of workplace mental health promotion and mental disorder prevention programmes and their potencial contribution to EU health, social and economic policy objectives. Final Report. Executive Agency for Health and Consumers, European Union, 2013.

Research of psychosocial work environment in Vilnius pre-school institutions

Diana Jankovskaja^{1,2}, Jelena Stanislavovienė^{1,3}, Mindaugas Butikis¹

¹Vilnius University Faculty of Medicine Institute of Health Sciences Department of Public Health, ²State Food and Veterinary Service, Vilnius State Food and Veterinary Service, ³State Mental Health Centre

Summary

European Agency for Safety and Health at Work describes psychosocial risks at work as negative psychological, physical and social consequences of inadequate planning, organization and management of work. Studies have shown that certain psychosocial working conditions cause health problems, reduce motivation to work, increase the probability of mistakes, accidents and absenteeism. It is believed that educators are particularly often exposed to unfavourable psychosocial factors in the work environment, but only single authors examine the working environment of pre-school institutions, so the authors of this study aimed **to assess the psychosocial working environment of Vilnius city preschool institutions from the perspective of employees and managers.**

Material and methods. Anonymous questionnaire survey was conducted in twelve pre-school educational institutions in Vilnius in January-March 2016. An anonymous survey method was chosen to assess the psychosocial risk of educators at work. There were two separate questionnaires used in the survey: one for educators and one for institutions managers. Both questionnaires consisted of questions on psychosocial risk factors at work and demographic characteristics of respondents. 231 respondents filled in the questionnaire.

Results and conclusions. Preschool educators often experience psychosocial risk factors at work, such as the likelihood of someone being injured or self-injured

(58.9%), conflicts with children's parents (49.3%), tension at work (45.6%), lack of time to perform tasks properly, qualitatively and safely (42.5%), lack of gratitude for a job well done (41.5%), conflicts with colleagues (46.6%), lack of information on task requirements and no personal influence on work itself;

Managers of institutions are statistically significantly more positive than educators as regards working time, only 8.3% of them think that workers experience lack of time to perform tasks properly. Managers also believe that employees' opinions and suggestions are always listened to, problems are solved completely, employees do not feel lonely and gratitude for good work is always expressed. Managers also more often believe that employees are properly trained how to do their work (100%) and that the tasks are completely clear to them (100%).

Keywords: educators, psychosocial risk, stress.

Correspondence to Jelena Stanislavovienė
Department of Public Health of the Institute
of Health Sciences of the Faculty of Medicine
of Vilnius University
M. K. Čiurlionio str. 21/27, LT-03101 Vilnius, Lithuania
E-mail: jelena.stanislavoviene@mf.vu.lt

Received 10 April 2019,
accepted 9 September 2019