



Kauno technologijos universitetas

Ekonomikos ir verslo fakultetas

**Psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų gerovės
sąsajos švietimo įstaigose**

Baigiamasis magistro studijų projektas

Renata Drulienė

Projekto autorė

Lektorė, dr. Živilė Stankevičiūtė

Vadovė

Kaunas, 2019



Kauno technologijos universitetas

Ekonomikos ir verslo fakultetas

Psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų gerovės sąsajos švietimo įstaigose

Baigiamasis magistro studijų projektas

Žmonių išteklių vadyba (6211LX039)

Renata Drulienė

Projekto autorė

Lėkt. dr. Živilė Stankevičiūtė

Vadovė

Prof. dr. Eglė Staniškienė

Recenzentė

Kaunas, 2019



Kauno technologijos universitetas

Ekonomikos ir verslo fakultetas

Renata Drulienė

Psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų gerovės sąsajos švietimo įstaigose

Akademinio sąžiningumo deklaracija

Patvirtinu, kad mano, Renatos Drulienės, baigiamasis projektas tema „Psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų gerovės sąsajos švietimo įstaigose“ yra parašytas visiškai savarankiškai ir visi pateikti duomenys ar tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti sąžiningai. Šiame darbe nei viena dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar internetinių šaltinių, visos kitų šaltinių tiesioginės ir netiesioginės citatos nurodytos literatūros nuorodose. Įstatymų nenumatytų piniginių sumų už šį darbą niekam nesu mokėjęs.

Aš suprantu, kad išaiškėjus nesąžiningumo faktui, man bus taikomos nuobaudos, remiantis Kauno technologijos universitete galiojančia tvarka.

(vardą ir pavardę įrašyti ranka)

(parašas)

Renata Drulienė. Psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų gerovės sąsajos švietimo įstaigose. Magistro studijų baigiamasis projektas vadovė lekt. dr. Živilė Stankevičiūtė; Kauno technologijos universitetas, Ekonomikos ir verslo fakultetas.

Studijų kryptis ir sritis (studijų kryptių grupė): Verslas ir viešoji vadyba, Žmonių išteklių vadyba.

Reikšminiai žodžiai: psichologinis darbo vietos klimatas, darbuotojų gerovė, švietimo įstaigos.

Kaunas, 2019. 67 p.

Santrauka

Šiame darbe teoriškai analizuojamos sąsajos tarp psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų gerovės Lietuvos švietimo įstaigose. Apibrėžiamas psichologinis darbo vietos klimatas ir darbuotojų gerovė, pateikiamos šių konstrukto samprata ir dedamosios. Pagrįsta kiekybinio tyrimo metodologija. Apklausta 220 respondentų – įvairių švietimo organizacijų darbuotojų.

Ištyrus nustatytos statistiškai reikšmingos koreliacijos tarp psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų gerovės dedamųjų: streso, perdegimo, pasitenkinimo darbu, išitraukimo, pasitikėjimo organizacija ir tarpasmeninio pasitikėjimo.

Drulienė Renata. Links Between Psychological Workplace Climate and Employee Well-Being at Educational Institutions. Master's Final Degree Project supervisor lect. dr. Živilė Stankevičūtė; Economics and Business Faculty, Kaunas University of Technology.

Study field and area (study field group): Business and Public Management, Human Resource Management.

Keywords: employee well-being, psychological workplace climate, educational institutions.

Kaunas, 2019. p. 67.

Summary

In this work, the links between the psychological workplace climate and employee well-being in Lithuanian educational institutions are analyzed. Defined the conception of psychological workplace climate and the workers well-being, listed the components of these constructs. Methodology based on quantitative survey. 220 respondents - employees of various educational organizations - were questioned.

Studies have identified statistically significant correlations between the psychological workplace climate and employee welfare components: stress, burnout, job satisfaction, engagement, confidence in the organization, and interpersonal confidence.

Turinys

Paveikslų sąrašas	6
Lentelių sąrašas.....	7
Terminų sąrašas	8
Įvadas.....	9
1. Psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų gerovės sąsajų švietimo įstaigose problemos analizė.....	11
2. Psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų gerovės sąsajų švietimo įstaigose teoriniai aspektai	17
2.1. Psichologinio darbo vietos klimato samprata ir dedamosios.....	17
2.2. Darbuotojų gerovės samprata	22
2.3. Darbuotojų gerovės dimensijos.....	24
2.3.1 Darbuotojų psichologinės gerovės dimensijos	24
2.3.2 Darbuotojų socialinės gerovės dimensijos.....	25
2.3.3. Darbuotojų sveikatos gerovės dimensijos.....	26
2.4. Psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų gerovės sąsajų modelis.....	28
3. Psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų gerovės sąsajų švietimo įstaigose tyrimo metodika	30
3.1. Tyrimo instrumento konstravimas.....	30
3.2. Tyrimo imtis ir respondentų parinkimas	32
3.3. Duomenų rinkimas ir analizės metodai	33
3.4. Anketos validumas	33
3.5 Tyrimo etika	34
4. Psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų gerovės sąsajų švietimo įstaigose rezultatų analizė	36
4.1. Respondentų demografinių charakteristikų apibūdinimas	36
4.2. Psichologinio darbo vietos klimato rezultatų analizė	38
4.3. Psichologinio darbo vietos klimato ir respondentų demografinių charakteristikų analizė.....	41
4.4. Darbuotojų gerovės rezultatų analizė	43
4.5. Darbuotojų gerovės ir respondentų demografinių charakteristikų analizė	47
4.6. Psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų gerovės sąsajų rezultatų analizė	54
4.7. Diskusija	59
Išvados	62
Tolimesnės tyrimo kryptys	63
Literatūra	64
Priedai.....	68
1 priedas. Apklauso anketa.....	68
2 priedas. Faktorinės analizės duomenys ir rodiklių paaiškinimo lentelė	73
3 priedas. Respondentų demografiniai duomenys.....	77
4 priedas. Psichologinio darbo vietos klimato vertinimo apžvalga	80
5 priedas. Darbuotojų psichologinės gerovės vertinimo apžvalga	84

Paveikslų sąrašas

1 pav. Organizacijos klimato sampratos vystymosi periodai. Sudaryta autorės pagal Schneider ir kiti, 2017	17
2 pav. Psichologinio darbo vietos klimato dimensijos. Pagal Shuck ir Reio (2014), 49 p.....	20
3 pav. 6 dimensijų ir 3 dimensijų darbuotojų gerovės traktavimas. Sudaryta autorės pagal JAV darbuotojų resursų asociacija (2016), Grant, Christianson ir Price (2007)	23
4 pav. Psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų gerovės sąsajų modelis (sudarytas autorės pagal Grant, Christianson ir Price, 2007, Shuck ir Reio, 2014, Schulte, Ostroff ir Kinicki, 2006).....	28
5 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal amžių	36
6 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą.....	37
7 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal darbo vietas.....	38
8 pav. Respondentų psichologinio darbo vietos klimato dimensijų vertinimas	39
9 pav. Respondentų psichologinio darbo vietos klimato vertinimas (pagal respondentų amžiaus grupes)	42
10 pav. Respondentų psichologinio darbo vietos klimato vertinimas (pagal švietimo įstaigų specifiką).....	42
11 pav. Respondentų darbuotojų gerovės dimensijų vertinimas	43
12 pav. Respondentų vertinimai: pasitenkinimo darbu vertinimas (pagal respondentų amžiaus grupes).....	50
13 pav. Respondentų vertinimai: pasitikėjimas organizacija (pagal švietimo įstaigų tipus).....	53
14 pav. Respondentų vertinimai: tarpasmeninis pasitikėjimas (pagal švietimo įstaigų tipus)	54

Lentelių sąrašas

1 lentelė. Psichologinio darbo vietos klimato apibrėžimas	19
2 lentelė. Apklauso instrumento pagrindimas.....	31
3 lentelė. Apklauso instrumentarijus validumas	34
4 lentelė. Palaikomojo valdymo skalės teiginių vertinimo vidurkiai	39
5 lentelė. Rolės aiškumo skalės teiginių vertinimo vidurkiai.....	40
6 lentelė. Indėlio skalės teiginių vertinimo vidurkiai	40
7 lentelė. Pripažinimo skalės teiginių vertinimo vidurkiai.....	40
8 lentelė. Saviraiškos skalės teiginių vertinimo vidurkiai.....	41
9 lentelė. Iššūkio skalės teiginių vertinimo vidurkiai.....	41
12 lentelė. Streso skalės teiginių vertinimo vidurkiai	44
13 lentelė. Perdegimo skalės teiginių vertinimo vidurkiai	44
14 lentelė. Pasitenkinimo darbu skalės teiginių vertinimo vidurkiai	45
15 lentelė. Įsitraukimo skalės teiginių vertinimo vidurkiai.....	46
16 lentelė. Pasitikėjimo organizacija teiginių vertinimo vidurkiai.....	46
17 lentelė. Tarpasmeninio pasitikėjimo skalės teiginių vertinimo vidurkiai.....	47
18 lentelė. Streso vertinimas pagal švietimo įstaigos tipą.....	48
19 lentelė. Streso vertinimas pagal amžiaus grupes.....	49
20 lentelė. Perdegimo vertinimas pagal amžiaus grupes.....	50
21 lentelė. Įsitraukimo vertinimas pagal švietimo įstaigos tipą	51
22 lentelė. Įsitraukimo vertinimas pagal amžiaus grupes.....	52
23 lentelė. Koreliacijos koeficientų reikšmės (Spearman koreliacija)	54
24 lentelė. Psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų gerovės dimensijų koreliacijos	55
25 lentelė. Streso ir psichologinio darbo vietos klimato dimensijų koreliacijos	56
26 lentelė. Perdegimo ir psichologinio darbo vietos klimato dimensijų koreliacijos.....	56
27 lentelė. Pasitenkinimo darbu ir psichologinio darbo vietos klimato dimensijų koreliacijos	57
28 lentelė. Įsitraukimo ir psichologinio darbo vietos klimato dimensijų koreliacijos.....	57
29 lentelė. Pasitikėjimo organizacija ir psichologinio darbo vietos klimato dimensijų koreliacijos.....	58
30 lentelė. Tarpasmeninio pasitikėjimo ir psichologinio darbo vietos klimato dimensijų koreliacijos	58

Terminų sąrašas

Psichologinis darbo vietos klimatas – prizmė, per kurią darbuotojai suvokia ir interpretuoja savo darbinę aplinką pagal aplinkos užuominas į socialines ir fizines struktūras tam, kad išsaugotų savo gerovės jausmą (Shuck ir Reio, 2014).

Darbuotojų gerovė – darbuotojo bendrų patirčių darbe kokybė (Warr, 1987).

Profesinis perdegimas – „chroniško streso fone susiformavęs sindromas, ilgainiui išsekiantis darbuotojo emocinius (energetinius) ir asmenybinius išteklius“ (Pacevičius, 2006, p. 126).

Pasitenkinimas darbu – „teigiama emocinė būseną, atsirandanti dėl darbo ar darbo įvertinimo patirties“ (Biswas, 2010, p.29).

Įsitraukimas į darbą – žmogaus susidomėjimas, aktyvus dalyvavimas savo darbo veikloje, noras stengtis (Word ir Park, 2009; Vengrienė, 2012).

Pasitikėjimas organizacija – pasitikėjimas jau esančia susiformavusia komanda – vadovais ar kitais organizacijos darbuotojais (Grant, Christianson ir Price, 2007).

Tarpasmeninis pasitikėjimas – tam tikras socialinis palaikymas iš kolegų ir/ar vadovų pusės, suteikiantis asmeniui teigiamas emocijas, didesnę saugumą (Grant, Christianson ir Price, 2007).

Švietimo įstaiga – mokykla arba švietimo pagalbos įstaiga (Švietimo įstatymas, 2 str., 26 p.)

Įvadas

Psichologinis darbo vietos klimatas, kurį organizacijos nariai vertina teigiamai, aktualus bet kokiai organizacijai. Tačiau aktualiausias jis darbo vietose, kuriose žmogiška veikla, darbuotojų psichologinis nusiteikimas labiausiai lemia darbo rezultatus. Kaip tik tokios yra švietimo įstaigos. Vykdomas esminis švietimo sistemos atnaujinimas, apimantis visus sistemos lygmenis nuo ikimokyklinio ugdymo iki aukštojo mokslo. Jo tikslas – visuomenę parengti dabarčiai ir ateičiai, ugdymą grindžiant 21-ojo amžiaus kompetencijomis. Siekiant švietimo sistemos atnaujinimo, nuolat keliami klausimai apie mokytojų vaidmenį skaitmeniniame pasaulyje, inovacijų svarbą švietimo procese, mokytojų ugdymo tendencijas bei mokytojų prestižą. Reformos ir naujovės veikia švietimo sistemos darbuotojus, jų patiriamą gerovę, kuri yra siejama su psichologiniu darbo vietos klimatu. Organizacijos psichologinis klimatas kartu su jo nulemtu psichologiniu darbo vietos klimatu yra pagrindiniai bet kokios organizacijos socialinio konteksto aspektai, kurie lemia daugiausia skatinant naujoves ir žmogiškos veiklos organizacijoje veiksmingumą (Glisson, 2015).

Švietimo organizacijų psichologinis darbo vietos klimatas yra aktualus įstaigos darbuotojų veiklai, kadangi daugumos darbuotojų (mokytojų, dėstytojų) tiesioginis darbas (mokyti, dėstyti, įkvėpti, motyvuoti) yra susijęs su psichologine tiek pačių pedagogų, tiek ir moksleivių ar studentų būseną, emocijomis. Lietuvos ir užsienio švietimo įstaigose atlikti organizacijų klimato tyrimai rodo, kad problemų esama – mokytojų darbas kelia didesni stresą, dirbant švietimo sistemoje yra didesnė perdegimo tikimybė (Hakanen ir kt., 2006). Tiesa, didžioji dalis Lietuvoje atliktų tyrimų analizuoja pirmiausia studentų ar moksleivių požiūrį į švietimo įstaigos klimata (Šalkauskienė ir Gedvilienė, 2008). Paaiškinti tai galima tuo, kad bent jau aukštųjų švietimo įstaigų studentai taip pat gali būti traktuojami kaip organizacijos dalis (daugelio universiteto statuteose nurodyta, kad akademinę bendruomenę sudaro dėstytojai, administracija ir studentai).

Švietimo darbuotojų psichologinis darbo vietos klimatas, švietimo organizacijų darbuotojų gerovė – tai psichologinės kategorijos, kurios Lietuvoje nėra ištirtos tiek, kad būtų aiški bendra situacija (tai gali būti reikalinga švietimo įstaigos administracijai ir vadovybei, siekiančiai didinti darbuotojų gerovę). Nors mokslinėje literatūroje (Gray, 1999, Shuck ir Reio, 2014; Bronkhorst, Tummers, Steijn ir Vijverberg, 2015) nagrinėjamas psichologinis darbo vietos klimatas ir darbuotojų gerovė, tačiau trūksta tyrimų, kaip minėta sąsaja atsiskleidžia švietimo įstaigose.

Dažniausiai tiriant ir vertinant švietimo įstaigos darbo kokybę stebima, kaip joje jaučiasi moksleiviai/studentai, kokie jų pasiekimai ir kaip tuos pasiekimus lemia jų psichologinė savijauta. Tai svarbu, nes nusako įstaigos darbo rezultatus, tačiau paprastai nenusako tų rezultatų atsiradimo priežasčių. Kadangi moksleivio psichologinės savijautos ir mokslo ar ugdymo rezultatus lemia pirmiausia žmogiškasis faktorius – tėvai ir pedagogai, tai tam, kad būtų galima įvertinti konkrečios švietimo įstaigos darbo kokybę, svarbu suprasti, kaip jaučiasi jos darbuotojai.

Vertinant švietimo įstaigų darbuotojų veiklą platesniame – miesto, valstybės kontekste – svarbu sužinoti, kaip švietimo įstaigų darbuotojai savo darbovietėse jaučiasi, kaip jie vertina savo psichologinį darbo vietos klimata ir profesinę gerovę. Ar švietimo įstaigų darbuotojų laimingumas yra labiau susijęs su jų profesija, ar su švietimo organizacijos administracijos veiksmais, ar tiesiog su išoriniais

veiksniais, kurie negali būti keičiami švietimo įstaigos administracijos iniciatyva (pvz. gyvenimo Lietuvoje sąlygomis). Tai galima sužinoti tik atliekant atitinkamus švietimo įstaigų psichologinio darbo vietos klimato ir jos darbuotojų gerovės tyrimus.

Ištyrus, kokių būdu švietimo įstaigų darbuotojų gerovė ir švietimo organizacijos psichologinio darbo vietos klimato komponentai yra susiję, atsiranda galimybė tas problemas taisyti ir darbuotojų gerovės parametrus gerinti.

Darbo problema – kokia yra sąsaja tarp psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų gerovės švietimo įstaigose?

Tyrimo objektas: psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų gerovės sąsajos švietimo įstaigose.

Darbo tikslas: atskleisti psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų gerovės sąsajas švietimo įstaigose.

Darbo uždaviniai:

1. Apibrėžti psichologinį darbo vietos klimatą, pateikiant sampratą ir dedamąsias.
2. Išanalizuoti darbuotojų gerovę, pateikiant sampratą ir apibūdinant psichologinės, socialinės ir sveikatos gerovių dedamąsias.
3. Parengti psichologinį darbo vietos klimato ir darbuotojų gerovės švietimo įstaigose sąsajų teorinį modelį.
4. Pagrįsti psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų gerovės metodologinę prieigą ir parengti tyrimo metodiką.
5. Empiriškai įvertinti psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų gerovės sąsajas švietimo įstaigose.

Panaudoti darbo metodai: mokslinės literatūros lyginamoji analizė, apklausa raštu, statistinė duomenų analizė.

Darbą sudaro 4 dalys, skirtos psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų gerovės sąsajų problemos analizei, psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų gerovės sąsajų švietimo įstaigose teoriniams aspektams, psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų gerovės sąsajų švietimo įstaigose tyrimo metodikai ir psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų gerovės sąsajų švietimo įstaigose rezultatų analizei.

Darbe pateikiama 30 lentelės, 14 paveikslų, 5 priedai. Darbe naudotasi 74 literatūros šaltiniais. Darbo apimtis – 67 puslapiai.

1. Psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų gerovės sąsajų švietimo įstaigose problemos analizė

Pedagogo profesija laikoma pakankamai įtempta. Teigiama (Hakaben ir kt., 2006), kad JAV mokyklose profesinį perdegimą yra patyrę nuo 5 iki 20 procentų pedagogų, ir tokia situacija yra dėl pedagogų profesijos specifikos. Dėl to, siekiant darbo efektyvumo švietimo srityje, aktualu analizuoti švietimo sistemos įstaigų darbuotojų gerovę. Darbuotojų patiriama gerovė daro įtaką jų darbo rezultatams.

Brown ir Leigh (1996), kurių požiūris į psichologinį darbo vietos klimatą iki šiol cituojamas kitų mokslininkų darbuose, teigė, kad psichologinis darbo vietos klimatas yra nusakomas individualiu suvokimo lygmeniu – kaip asmuo suvokia esamą vadovavimą, palaikymą, rolių aiškumą, saviraišką, savo indėlį į bendrus organizacijos tikslus, organizacijoje sulaukiamo pripažinimo adekvatumą savo pastangoms, darbinis iššūkius – ir tiesiogiai susijęs su įsitraukimu į darbą, asmens pastangomis darbo vietoje ir darbo rezultatais. Psichologinis darbo vietos klimatas laikomas darbuotojų gerovei įtaką darančiu veiksniu. Grant, Christianson ir Price (2007) pradeda darbuotojų patiriamos gerovės įtaką vertinti plačiau, neapsiribojant vien jų pasitenkinimu, teigdami, kad į ją įeina ir socialiniai bei fiziniai žmogaus savijautos aspektai, taip pat ir profesinis perdegimas. Kitaip tariant, švietimo organizacijose dirbančių darbuotojų gerovė ir psichologinis darbo vietos klimatas vienas kitą veikia.

Iš pirmo žvilgsnio psichologinio darbo vietos klimato ir tos įmonės darbuotojų gerovės sąsajos atrodo akivaizdžios. Vis dėlto, siekiant praktikoje teigiamai paveikti kokios nors įmonės darbuotojų gerovę, gerinant psichologinį jų darbo vietos klimatą, tai atlikti nebūtų taip paprasta. Visada iškyla klausimų – pavyzdžiui, ką konkrečiai gerinti? Iš ko tiksliai sudaryti minėti konstruktai? Kurios jų dedamosios lengviausiai paveikiamos ir kokių įmonės darbuotojų gerovės charakteristikų pagerėjimą nulemia konkretūs darbo vietos klimato pokyčiai? Kokios priemonės būtų tinkamiausios ir kokie tikėtini rezultatai?

Švietimo sistemos objektas yra vaikai – pažeidžiamiausias ir jautriausias visuomenės sluoksnis, todėl asmuo, dirbančio su vaikais, t.y., pedagogo darbingumas, o kartu ir psichologinė gerovė yra aktuali ne tik konkrečiai įstaigai, bet ir visai visuomenei arba nors didelei jos daliai. A. Telešienės teigimu (interviu, Jutaitė, 2018), darbe Lietuvos pedagogai jaučiasi mažiau laimingi, nei kitų Europos šalių pedagogai. Tiesa, ji nurodo, kad iš tyrimo nėra aišku, ar mažesnis laimingumas yra susijęs su mokytojo profesija, ar su gyvenimo Lietuvoje kontekstu (kitų profesijų Lietuvos gyventojai bendrai taip pat jaučiasi mažiau laimingi, nei analogiški asmenys iš kitų Europos šalių).

Psichologinis darbo vietos klimatas – prizmė, per kurią darbuotojai suvokia ir interpretuoja savo darbinę aplinką pagal aplinkos užuominas į socialines ir fizines struktūras tam, kad išsaugotų savo gerovės jausmą (Shuck ir Reio, 2014) ir panašūs konstruktai (pvz. organizacijos klimatas), taip pat jų poveikis įmonės darbuotojams įvairiais aspektais analizuojamas tiek Lietuvos, tiek užsienio mokslininkų darbuose. Daugelio autorių teigimu (Glisson, 2015; Schneider, Gonzalez – Roma, Ostroff ir West, 2017), organizacijos klimato mokslinių studijų pradžioje nepakankamas organizacijos darbo efektyvumas buvo siejamas su prasta jos darbuotojų psichologine savijauta. Nuo tada organizacijos ir psichologinio darbo vietos klimato tyrimai ir jo įtaka įvairiems žmogaus gyvenimo ir įmonės veiklos aspektams tapo ir vis dar išlieka populiarūs. Šios temos populiarumas rodytų ir darbo vietos

mikroklimato svarbą, ir jos sudėtingumą, daugelį aspektų, o kai kuriais atvejais išryškina ir organizacijos mikroklimato, kaip konstrukto, nevientisumą (tuo klausimu iki šiol tyrėjai nesutaria). Nors psichologinis darbo vietos klimatas siejamas su daugeliu darbo vietos veiksnių, bet esantys tyrimai dažniausiai yra fragmentiški. Dažniausiai analizuojama, kaip žmogaus individualūs pojūčiai, susiję su jo darbovieta, veikia jo vidinę būseną, elgesį, reakciją į skirtingas situacijas, kurios taip pat būna subjektyviai vertinamos (Kuenzi ir Schminke, 2009).

Psichologinio darbo vietos klimato studijų srityje taip pat egzistuoja tik teorinės studijos, kurios skirtos mokslinei diskusijai ir sąvokų išgryninimui. Tokio pobūdžio yra Ostroff, Kinicki ir Tamkins (2003) psichologinio klimato ir organizacijos kultūros sampratų analizė, Schneider, Gonzalez – Roma, Ostroff ir West (2017) studija, analizuojanti psichologinio organizacijos klimato sampratos istorinę raidą per paskutiniuosius beveik 100 metų. Tokios studijos leidžia geriau apibrėžti analizuojamą dalyką, suvokti jo dedamąsias ir skirtumus nuo gretimų, susijusių sąvokų.

Psichologinis darbo vietos klimatas yra aktualus praktiškai, nes nuo to, kaip konkrečios organizacijos darbuotojai jį vertina, gali priklausyti jų motyvacija, gerovė, o kartu ir darbo rezultatai. Dėl to psichologinis darbo vietos klimatas gali būti tiriamas konkrečiose organizacijose arba kokioje nors srityje, pvz. švietimo. Praktikoje dažnai tiriamas klimato poveikis organizacijos arba projekto sėkmingai veiklai.

Gray (1999), Shuck ir Reio (2014) analizavo, kiek pasitenkinimą darbu lemia individualaus lygmens klimato suvokimas (sąvoka, prilyginama psichologinio darbo vietos klimato sąvokai) ir kiek organizacijos klimatas. Jie nustatė, kad individualus asmens suvokimas apie savo įstaigos psichologinį darbo vietos klimatą lemia atitinkamus skirtumus darbuotojų pasitenkinime darbu. Kitaip tariant, jie nustatė, kad kuo aukščiau darbuotojas vertina savo įstaigos psichologinį darbo vietos klimatą, tuo jis labiau patenkintas savo darbovieta. Organizacijos klimatas (tai yra, klimatas, kurį nulemia kolektyvas), šio tyrimo duomenimis, lemia individualų suvokimą apie darbo vietos klimatą.

Kai kurių tyrimų atveju, organizacijos klimatas gali būti analizuojamas pats vienas, nesigilinant į jo ryšius su kitais darbuotojų veikiančiais vidiniais ar išoriniais veiksniais, tačiau akcentuojant jo dedamąsias ir tiriant, koku būdu ir kaip stipriai jos veikia (Šalkauskienė ir Gedvilienė, 2008).

Užsienyje populiarūs tyrimai, kuriuose analizuojama psichologinio darbo vietos klimato poveikis kurios nors organizacijos ar tam tikros veiklos srities darbuotojams. Tokie tyrimai be mokslinių žinių tyrėjams atneša ir praktinę naudą pačiai įmonei – pagal tyrimo rezultatus atsiranda galimybė pagerinti įmonės valdymą, jos esamų ir būsimų darbuotojų motyvaciją, o tuo pačiu pagerinti ir jos veiklos rezultatus. Tiesa, kalbant apie švietimo sritį, tokių tyrimų nėra daug.

Gershon ir kt. (2004) tyrė organizacinio klimato poveikį medicinos darbuotojų - slaugytojų bendrai gerovei, įskaitant padarinius jų fizinei sveikatai. Buvo nagrinėtas ryšys tarp darbuotojų suvokiamo egzistuojančio psichologinio klimato vertinimo ir fiziškai esančių medicinos slaugytojų fizinių sveikatos sutrikimų. Tyrimo metu buvo įrodytas tiesioginis ryšys tarp slaugytojų darbo vietos psichologinio klimato vertinimo ir jų patiriamų sveikatos sutrikimų kraujo/kūno skysčių, raumenų ir kaulų sistemos ir virškinimo/rėmens srityse. Tyrėjų nuomone, daugelio šių sutrikimų pagrindine

priežastimi laikomas darbo vietoje dėl įvairių priežasčių patiriamas stresas, tačiau nurodyta, kad reikalingos papildomos studijos.

Bronkhorst, Tummers, Steijn ir Vijverberg (2015) taip pat atliko tyrimus, analizuodami medicinos sritį, kuri, kaip ir švietimas, laikoma sudėtinga darbuotojų patiriamo streso prasme. Tyrimo metu buvo nustatytos medicinos darbuotojų organizacijos (darbo vietos) psichologinio klimato ir jų psichikos sveikatos sąsajos. Šių mokslininkų tyrimo duomenimis, tiriamųjų subjektyviai suvokiamas psichologinis darbo vietos klimatas (geras jis tiriamojo požiūriu ar blogas) veikia ir to darbuotojo psichiką (psichikos sveikatą). Analogiškai organizacijos klimato ryšių su darbuotojų sveikata ir jų gerove rado ir Wilson ir kt. (2004). Tiesa, visi šie tyrimai atlikti ne švietimo srityje.

Tokių tyrimų dažna problema yra ta, kad skirtingų tyrėjų tiriama naudojant skirtingus tyrimo instrumentus, todėl jų rezultatus dažnai sunku palyginti tarpusavyje. Be to, skirtingi tyrimai leidžia gauti skirtingus rezultatus ir parodo skirtingą psichologinio darbo vietos klimato elementų poveikį, dėl to sunku susidaryti bendrą vaizdą, kiek veikia kokie konkretūs elementai.

Dar viena problema psichologinio darbo vietos klimato tyrimuose – sąvokų maišymas. Dažnai tiriant nurodoma, kad tiriamas organizacijos klimatas, o realiai analizuojamas psichologinis darbo vietos klimatas. Nors šiuo metu šios sąvokos ir atskirtos, tačiau dar neseniai buvo naudotos kaip tapačios (Kuenzi ir Schminke, 2009).

Užsienyje yra sukurta nemažai psichologinio darbo vietos klimato matavimo skalių. Daugelis užsienio mokslininkų taip pat kuria ir testuoja įvairius darbo vietos klimato testavimo instrumentus (Patterson ir kt., 2005, Glisson, 2015). Instrumentų gausa susijusi su skirtingomis psichologinio darbo vietos klimato sampratomis. Taip pat ji siejama su sukurtų matavimo instrumentų panaudojimo patogumu.

Glisson (2015) analizuoja organizacijos klimato įtaką konkrečiau sektoriaus (sveikatos paslaugų teikimo) efektyvumui ir inovacijų šiame sektoriuje diegimo efektyvumui. Tyrėjo teigimu, sektoriaus veiklos efektyvumą ir jame taikomas inovacijas stabdo organizacijos klimato kontekste darbuotojų jaučiamas stresas (nors dažnai analizuojamas greta psichologinio darbo vietos klimato, tačiau skiriamas prie darbuotojo gerovės dedamųjų). Sveikatos paslaugų sektoriaus efektyvumą ir inovacijas, anot tyrėjų, skatina didesnis organizacijos klimato funkcionalumas ir darbuotojų įsitraukimas į darbą.

Lietuvoje organizacijos klimatai labai išsamiai tyrė ir konkrečiose organizacijose tikrino Merkys ir kt. (2005). Šių tyrėjų iniciatyva buvo atlikti keli tyrimai ir sukurta organizacijos klimato matavimo skalė, leidžianti įvertinti ne tik klimatai organizacijoje, bet ir atskiruose jos padaliniuose. Tiriant pastebėti dideli skirtumai skirtingose organizacijos darbinėse komandose. Tyrėjų konstatuota, kad organizacinis klimatas, kaip psichologinis konstruktas, nėra stabilus – jis labai priklauso ir nuo konkrečios situacijos. Ši skalė vis dar yra tobulinama ją kūręsios komandos narių (Vveinhardt ir Skindaraitė, 2012). Tikėtina, kad ta pačia savybe – nestabilumu, priklausymu nuo konkrečios situacijos – pasižymi ir psichologinis darbo vietos klimatas.

Darbuotojų gerovė – darbuotojo bendrų patirčių darbe kokybė (Warr, 1987). Darbuotojų gerovė taip pat dažnai analizuojama skirtingais aspektais, siejant ją su žmogaus laimingumu. Psichologinės gerovės tyrėja Ryff sukūrė populiarią 6 dimensijų modelį, naudojamą psichologinei gerovei tirti (ją sudaro savęs

priėmimas, asmeninis augimas, gyvenimo tikslas, aplinkos kontrolė, autonomija ir teigiami santykiai su kitais).

Kaliatkaitė ir Bulotaitė (2014) analizuoja pačią gerovės sąvoką ir jos elementus grynai teoriškai, filosofiniu požiūriu, apžvelgdamos hedonines ir eudemonines nuomones apie psichologinės žmogaus gerovės prigimtį.

Bagdonas, Liniauskaitė ir Kairys (2012), Vveinhardt ir Skindaraitė (2012) psichologinės gerovės sąvoką analizuoja iš praktinės pusės, ieškodami sistemos, kuria galima būtų ją patogiau tirti (šie mokslininkai sukūrė Lietuvai pritaikytą psichologinės gerovės skalę, kurią naudojant, galima tirti tik organizacijoje, bet ir skirtinguose konkrečios organizacijos padaliniuose, ši skalė jos kūrėjų nuolat tobulinama ir naudojama jų tyrimuose).

Psichologinė darbuotojų gerovė, jų savijauta analizuojama skirtingais aspektais, vertinant tai, kaip ją veikia įvairūs skirtingose organizacijose egzistuojantys veiksniai. Dažnai tiriama iš organizacinės elgsenos pozicijų: kaip darbuotojo psichologinė savijauta (taip pat ir motyvacija, polinkis keisti darbovietę, darbo kokybė, sveikata ir pan.) priklauso nuo vadovo, jo elgsenos, vadovavimo stiliaus. Linden ir Maslyn (1998), atlikę lyderio – nario mainų teorija pagrįstos skalės testavimą (teorija teigia, kad vadovas, dirbdamas su pavaldiniais, skirtingų asmenų atveju taiko skirtingą elgesio modelį, bet ne vienodą visiems), darbuotojo psichologinę gerovę matavo tirdami: pasitenkinimą vadovu, pasitenkinimą kolegomis, pasitenkinimą pačiu savo darbu, darbuotojo turimos autonomijos vertinimą, bendrą darbo organizacijoje atlikimą, darbovietėje jaučiamus organizacinius veiksnius, ketinimą keisti darbovietę, jų nuolankumą (tendenciją sutikti arba nesutikti su kažkuo) ir socialinius ketinimus.

Yra tyrimų, kuriais nustatinėjama, kaip psichologinę gerovę veikia įvairūs darbuotojų motyvavimas (nuo atlyginimo dydžio iki tam tikrų materialių ar nematerialių priedų prie jo) (Grant, Christianson ir Price, 2007), ir nustatyta, kad tokios priemonės kai kuriais atvejais veikia teigiamai, tačiau ne visada. Anot tyrėjų, egzistuoja tam tikri papildomi veiksniai, kaip individo asmenybė, jo socialumo lygmuo ir to nulemtas požiūris į pačią motyvaciją.

Dažnai tyrėjai analizuoja atskiras darbuotojų gerovės charakteristikas, kaip stresą (Parker ir Decotiis, 1983), jaučiamą ir objektyvią fizinę darbuotojų sveikatą (Grant, Christianson ir Price, 2007, Cho ir kt., 2011).

Viena iš aktualesnių darbuotojo gerovės dedamųjų, ypatingai svarbi švietimo sistemoje – darbuotojo perdegimas (ang. burnout). Ši tema pradėta analizuoti 20 amžiaus pabaigoje ir pirminiai klausimynai, skirti nustatyti darbuotojų perdegimui, buvo orientuoti pirmiausia į darbuotojus, dirbančius su žmonėmis (Maslach ir Jackson, 1981). Tikėtina to priežastis yra ta, kad perdegimas ir to nulemtos žmogaus savijautos, jo darbo kokybės pasikeitimas dirbant su žmonėmis, labiausiai pastebimas. Vėliau buvo pripažinta, kad perdegti gali bet kokios profesijos darbuotojai, ir atliekant vis daugiau tyrimų šioje srityje, perdegimo tyrimo instrumentai nuolat koreguojami, kuriami ir testuojami nauji (Hakanen, Bakker ir Schaufeli, 2005, Word ir Park, 2009, Christensen ir Whiting, 2009).

Lietuvoje darbuotojų perdegimas – taip pat gana aktuali tema. Jį tyrė Pacevičius (2006), Vengrienė (2012), Kavaliauskienė ir Balčiūnaitė (2014), ir kiti tyrėjai, tiesa, daugelis jų rinkosi kitas organizacijų

veiklos sritis (ne švietimo įstaigas). Kartu su perdegimu dažnai tiriamas ir įsitraukimas į darbą, kaip priešinga sąvoka perdegimui (abi šios sąvokos kartu su kitomis nusako darbuotojų gerovę).

Schaufeli, Bakker ir Salanova (2002), atlikę tarptautinius tyrimus šioje srityje, teigia, kad perdegimas ir įsitraukimas į darbą yra opozicinės tos pačios situacijos sąvokos ir jos tarpusavyje neigiamai koreliuoja (statistiškai didėjant vienam, mažėja kitas).

Perdegimas dažnai siejamas su stresu darbo vietoje (nors streso ir perdegimo ryšys įrodytas, tačiau tai nėra tas pats, pabrėžiama, kad perdegimo laikyti vien tik streso padariniu negalima, kadangi yra ir daugiau perdegimą sukeliančių veiksnių (Kavaliauskienė ir Balčiūnaitė, 2014). Vis dėl to sąsajos tarp streso ir perdegimo egzistuoja. Tyrimo, kurio metu apklausti 387 mokytojai, duomenimis (Kiaobo Al ir kt., 2015), respondentų stresas ir saviveiksmingumas (angl. *self-efficacy*) (tai yra, tikėjimas savo asmens gebėjimu kažką pasiekti) statistiškai reikšmingai susiję su perdegimu (streso sąsaja yra tiesioginė, o saviveiksmingumo – atvirkštinė), o taip pat su darbo efektyvumu. Kitaip tariant, šiuo tyrimu nustatyta, kad kuo didesnę stresą patiria pedagogas, tuo mažiau jis tiki savo galimybe pasiekti savo darbo vietoje teigiamų rezultatų, tuo didesnė tikimybė jam pajusti perdegimo požymius ir tuo prastesnė reali jo darbo kokybė.

Įvairių priežasčių sukeliamas stresas darbo vietoje aktyviai tiriamas ir kaip darbuotojo gerovės charakteristika. Lietuvoje streso poveikį dirbančiųjų sveikatai tyrė Žutautienė, Radišauskas ir Kirvaitienė (2014) ir konstatavo akivaizdžią streso įtaką tiriamųjų fizinių negalavimų pasireiškimui.

Kalbant apie darbuotojų gerovės dedamųjų tyrimus švietimo srityje, yra atlikta tyrimų, susijusių su mokytojo patiriamo streso poveikiu moksleivio elgesiui. Geving (2007) ištyrė 186 mokytojus bei 77 vadovus ir nustatė, kad moksleivių pasiekimai klasėje yra atvirkščiai susiję su mokytojo patiriamu stresu – kuo mokytojo stresas didesnis, tuo mokinių pasiekimai mažesni.

Kita darbuotojų gerovės dedamoji – pasitikėjimas savo darbine aplinka. Tai gali būti pasitikėjimas savo darbovieta, organizacija, kurioje dirbama, vadovų ir administracijos požiūriu bei sprendimais. Ši darbuotojų gerovės dedamoji dalis labai svarbi praktiškai, kadangi ją įmanoma lengvai keisti, vadovybės sprendimu keičiant administravimą, pvz., didinant ar mažinant skirtingų sričių kontrolę, darbuotojų informavimą ir kitus parametrus. Kad būtų aišku, kokie veiksmai reikalingi konkrečiu atveju, reikalingi tyrimai, dėl to taip pat konstruojami kuo patikimesni klausimynai (Verburg ir kt., 2018). Sunkiau keičiama charakteristika yra pasitikėjimas savo kolegomis. Ši charakteristika vis tiek siejama su lyderiavimo, administravimo gebėjimais, kontrole (Schriesheim ir Gardiner, 1992). Amerikiečių tyrėjai Liden ir Maslyn (1998) teigia, kad pasitikėjimas savo kolegomis susijęs su asmens jaučiama profesine pagarba, taip pat kolegų įtaka savo veiksams, jaučiamu lojalumu ir palaikymu iš kolegų ir vadovų pusės.

Tikėtina, kad psichologinio darbo vietos klimato ir tos organizacijos darbuotojų gerovės sąsajos moksliniuose tyrimuose nėra tokia dažna tema dėl to, kad vadybos kontekste aktualiau yra įmonės rezultatai, o darbuotojų savijauta. Dėl to tokie tyrimai dažniau atliekami komercinėse organizacijose, siekiant nustatyti darbuotojų organizacijos klimato vertinimą, spėjant, kad jei darbuotojai klimatą vertina per žemai, tai tas gali pakenkti bendriems organizacijos veiklos rezultatams per menkesnę darbo motyvaciją, kadruų kaitą. Švietimo sritis yra kitokia, čia darbo rezultatai su darbuotojų psichologija,

savijauta, nusiteikimu susiję labai stipriai ir dažnai yra pagrindinis darbo rezultatus lemiantis veiksnys (Šalkauskienė ir Gedvilienė, 2008).

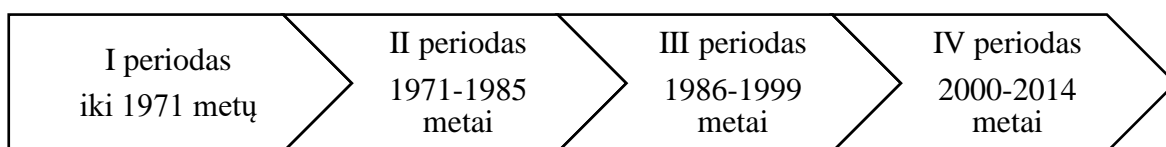
Apibendrinant galima teigti, kad tiek psichologinio darbo vietos klimato, tiek darbuotojų gerovės srityje tyrimai yra atliekami, tačiau tyrimų, kuriuose analizuojami švietimo įstaigų darbuotojai, nėra daug ir jie gana fragmentiški. Dėl didelės abiejų konstrukty apibrėžimų ir matavimo instrumentų įvairovės (tiek darbuotojų gerovės, tiek psichologinio darbo vietos klimato srityje) šie tyrimai sunkiai palyginami. Tuo tarpu, kadangi nustatyta pedagogų psichologinės savijautos įtaka jų mokomų moksleivių elgesiui ir rezultatams, tai yra vis dar aktuali tyrimams tema.

2. Psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų gerovės sąsajų švietimo įstaigose teoriniai aspektai

2.1. Psichologinio darbo vietos klimato samprata ir dedamosios

Psichologinio darbo vietos klimato (angl. *Psychological workplace climate*) sąvoka paprastai siejama su organizacijos klimato sąvoka, kadangi darbo vieta yra organizacijoje. Taigi darbo vietos klimato samprata kyla iš organizacijos klimato apibrėžties.

Organizacijos klimato samprata nėra nusistovėjusi. Dėl šios priežasties skirtingi autoriai ši konstrukta apibrėžia kitaip. Dažnai kaip sinonimai organizacijos klimatui apibūdinti naudojami skirtingi pavadinimai: organizacijos psichologinis klimatas, psichologinis – socialinis klimatas, mikroklimatas (Šalkauskienė ir Gedvilienė, 2008). Schneider, Gonzalez – Roma, Ostroff ir West (2017), teoriškai išanalizavę organizacijos klimato (angl. *Organizational Climate*) sampratos kaitą nuo pat 1917 metų teigia, kad ši samprata iki šiol kinta, nors jos istorinės šaknys yra Geštalto psichologijoje, socialinėje antropologijoje ir organizacijos teorijoje. Minėti autoriai išskyrė tokius organizacijos klimato sampratos vystymosi istorijos periodus:



1 pav. Organizacijos klimato sampratos vystymosi periodai. Sudaryta autorės pagal Schneider ir kiti, 2017

1. Iki 1971 metų. Remiantis Geštalto psichologija, organizacijos klimatas buvo apibrėžiamas kaip daugelio suvokimų ir patirčių suminis darinys, susijęs su organizacijos vidaus situacija ir sprendimais (taisyklėmis, procedūromis, praktika, lyderyste ir pan.) bei analizuojamas kartu su organizacijos kultūra, vertinant jį kaip situaciją ir darbo atributą.
2. 1971-1985 metai. Plačiai tyrinėjama organizacijos klimato įtaka pasitenkinimui darbu ir kitoms atskiroms žmogaus veiklos sritims, nevertinant organizacijos kultūros, kuriamos skirtingos jo matavimo strategijos, išvelgiamos skirtingos dimensijos ir kompleksiškas, atskirtos psichologinio klimato ir organizacijos klimato sąvokos kaip skirtingi lygmenys, psichologinio klimato tyrimus laikant nukreiptais į individą, o organizacijos klimato – į kolektyvą, t.y. organizaciją.
3. 1986-1999 metai. Pradėta akcentuoti lyderystės vaidmuo, organizacijos mikroklimatas pradėtas vertinti kaip organizacijos kultūros dalis.
4. 2000-2014 metai. Organizacijos klimatas ir organizacijos kultūra analizuojama integruotai, klimato kontekste skiriant paslaugų klimatą (juntamą klientui) ir vidinį klimatą, juntamą darbuotojui, siejama su lyderyste.

Šiuo metu į organizacijos klimatą žvelgiama dvejopai. Kadangi net ir dabartinėje literatūroje organizacijos klimatas dažnai analizuojamas greta organizacijos kultūros, kartais šie terminai naudojami kaip labai artimi, vienas su kitu susiję, taigi dažnai organizacijos mikroklimatas suprantamas kaip individualios organizacijos savybė, susijusi su tos organizacijos kultūra.

Ostroff, Kinicki ir Tamkins (2003), skyrę didelį dėmesį organizacijos klimato apibrėžimui teigia, kad abu analizuojami konstruktai organizacijos kontekste yra beveik tos pat reikšmės, tik *kalbant organizacijos veiklos, praktikos, politikos, procedūrų ir įprastų veiklų prasme, naudojamas organizacijos klimato terminas*, o mechanizmų ir priežasčių, dėl kurių šie dalykai organizacijoje egzistuoja ir veikia, prasme artimesnis *organizacijos kultūros terminas*. Kitaip tariant, organizacijos kultūros apibrėžimas yra platesnis. Panašiai teigia ir Glowinkowski international (2015), bendrovė, atliekanti mokslinius tyrimus ir vykdanči praktines konsultacijas. Jie nurodo, kad organizacinis klimatas yra konstruktas, pirmiausia orientuotas į žmones, parodantis, kaip jie jaučiasi organizacijoje. Tuo tarpu organizacijos kultūra pirmiausia parodo, kaip organizacijoje yra veikiama, o tai labai susiję su lyderyste: lyderių elgesiu, organizacijos struktūra ir komandoje vykstančiais procesais (planavimas, komunikacija, sprendimų priėmimas, plėtra ir kt.). Šie trys elementai, Glowinkowski international (2015) teigimu, parodo (išreiškia) esamą organizacijos kultūrą ir nulemia organizacijos klimatą, kurį bet kuri įmonė, siekianti pagerinti savo veiklą, privalo gerinti pirmiausia. Kitaip tariant, organizacijos kultūra yra tai, kas susiję su organizacijos narių elgesio normomis ir lūkesčiais jų elgesiui, organizacijos įsitikinimais, politika, o organizacijos klimatas – susijęs su žmonių pojūčiais, kurie kyla iš organizacijos kultūros.

Jucevičienė (1996) monografijoje nurodo, kad organizacijos klimatas – *psichologinė organizacijos kokybė, kuri atspindi organizacijos darbuotojų savijautos ir emocinių būsenų bendrumus*. Kitaip tariant, tai yra bendras visų darbuotojų juntamas organizacijos bruožas, kylantis iš jos savitumo ir specifikos. Organizacijos klimatas taip pat gali būti apibrėžtas kaip *darbuotojų socialinių ir tarpasmeninių darbo praktikų suvokimas* (Wilson ir kiti, 2004). Kitas organizacijos klimato apibrėžimas – *organizacijos klimatas yra prasmė, kurią žmonės prideda prie tarpusavyje susijusių patirčių, gaunamų darbe* (Schneider, Ehrhartand Macey, 2013). Taigi organizacijos klimatas apibrėžiamas kaip psichologinis konstruktas, priklausantis nuo darbuotojų suvokimo. Glisson (2015) organizacijos klimatą apibrėžia taip: „*tai darbuotojų bendras suvokimas apie jų darbo aplinkos įtaką jų asmeninei gerovei ir funkcionavimui*“ (246 p.). Tyrėjas teigia, kad psichologinė aplinka – tai yra, darbo aplinkos poveikis kiekvieno darbuotojo asmeninei gerovei – skiriasi nuo organizacijos klimato tuo, kad organizacijos klimatą sudaro ne vieno žmogaus individuali nuomonė, o visų toje pačioje darbinėje aplinkoje esančių žmonių sutarimas dėl savo konkrečios organizacijos ar jos padalinio darbo aplinkos psichologinio poveikio jiems. Lietuvių tyrėjos Vveinhardt ir Skindaraitė (2012) apibrėžia organizacijos klimatą kaip „*organizacijos narių, įskaitant ir vadovus, tarpusavio santykių padarinį ir reakcijų į šiuos santykius sumą*“ (129 p.). Kitaip tariant, klimatas priklauso nuo žmonių santykių ir reakcijų į juos, o tai, žinoma, priklauso ir nuo organizacijos narių suvokimo, kaip nurodė anksčiau aptarti mokslininkai. Merkys ir kt. (2005) pastebi, kad kadangi organizacijos klimatas yra jaučiamas, tai jis nėra stabilus, ypatingai įmonės padaliniuose: dažnai organizacijos klimatas gali priklausyti nuo konteksto ar konkrečios situacijos.

Antras požiūris į organizacijos klimatą yra jo apibūdinimas kaip organizacijos bruožų, kurie priklauso nuo konkretaus konteksto ir yra vadinamas sutelktiniu klimatu (*focused climate*, Schneider, Ehrhart ir Macey, 2013, Barbera, 2014) – tai gali būti organizacijos elementų klimatas, pvz. paslaugų klimatas, etinis klimatas, saugos klimatas ir pan. Tyrėjai teigia (Schneider, Ehrhart ir Macey, 2013), kad bendras organizacijos klimatas paprastai stipriai lemia ir sutelktinius klimatus, todėl tikėtina, kad bendro

klimato sampratos analizė leidžia aiškiau suvokti **psichologinį darbo vietos klimatą**. Psichologinis darbo vietos klimatas yra konstruktas, apibrėžiantis klimatą organizacijoje, tik susietą ne su žmonių kolektyvu, o su individualiu žmogumi. Konstrukto apibrėžimai pateikti 1 lentelėje.

1 lentelė. Psichologinio darbo vietos klimato apibrėžimas

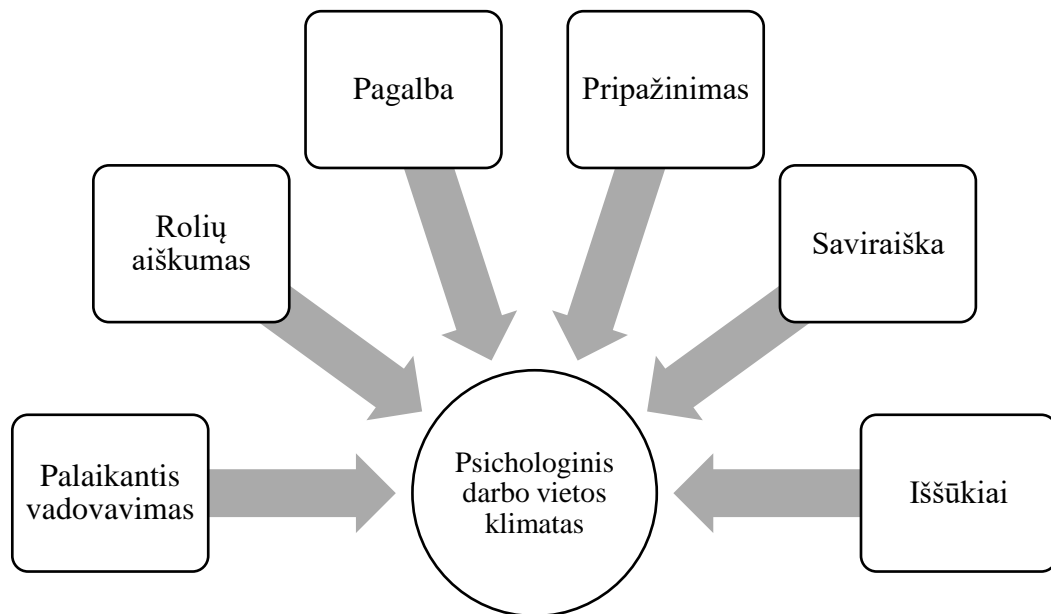
Autorius	Apibrėžimas
Brown ir Leigh, 1996	<i>Psichologinis darbo vietos klimatas - darbuotojo savo darbo aplinkos interpretacija</i>
Connig, 2009	<i>Psichologinis darbo vietos klimatas - laipsnis, kuriuo aplinka yra asmeniškai naudinga, o ne žalinga savijautai</i>
Shuck ir Reio, 2014	<i>Psichologinis darbo vietos klimatas parodo prizmę, per kurią darbuotojai suvokia ir interpretuoja savo darbinę aplinką pagal aplinkos užuominas į socialines ir fizines struktūras tam, kad išsaugotų savo gerovės jausmą</i>

Psichologinis darbo vietos klimatas yra organizacijos klimato aspektas, kai tiriamos tos pačios charakteristikos, tačiau vertinami kito lygmens duomenys. Dėl to, anot Kuenzi ir Schminke (2009), šios sąvokos dažnai painiojamos. Jų teigimu, nors kai kurie tyrėjai nurodo tiriantys organizacijos klimatą, bet iš tiesų tiria psichologinį darbo vietos klimatą, kadangi analizuoja ir pateikia rezultatus ne pagal darbo grupes, o pagal individualių respondentų vertinimus.

Brown ir Leigh (1996), remdamiesi kitų mokslininkų darbais, teigia, kad psichologinio darbo vietos klimato dimensijos, pagal kurias jis galėtų būti nusakomas, būtų šios:

1. **vadovavimo ir palaikymo suvokiamas lankstumo laipsnis** – kaip individualus asmuo suvokia gaunamą iš valdžios palaikymą ir jo lankstumą;
2. **rolių aiškumas** – kiek, asmens suvokimu, jo darbo vietoje yra aiškios jo darbinės rolės ir funkcijos;
3. **saviraiškos laisvė** – kiek asmuo suvokia turintis saviraiškos galimybių savo darbo vietoje;
4. **suvokiamas darbuotojo indėlis į organizacijos tikslus** – kiek darbuotojas suvokia, kad jo darbas yra naudingas organizacijai ir padeda siekti bendro tikslo;
5. **iš organizacijos gauto pripažinimo adekvatumas** – kiek, asmens nuomone, jis gauna pripažinimo už savo įdedamas pastangas, kompetencijas ir lojalumą, ar tas pripažinimas adekvatus;
6. **darbiniai iššūkiai** – kiek asmuo suvokia savo darbo vietoje susiduriantis su profesiniais iššūkiais.

Shuck ir Reio (2014), apibrėždami psichologinio darbo vietos klimato dimensijas, suvokiamą darbuotojo indėlį į organizacijos tikslus pakeitė kita dimensija – pagalba, kurią darbuotojas jaučiasi gaunantis iš organizacijos (vadovų, kolegų) (2 pav.). Kadangi tiek asmens savo naudos, savo indėlio įmonėje suvokimas, tiek darbo srityje iš organizacijos gaunama pagalba padeda jam geriau įvertinti savo darbo svarbą, tai galima laikyti, kad dimensijos nors ir skiriasi, bet yra ganėtinai panašios (Shuck ir Reio (2014).



2 pav. Psichologinio darbo vietos klimato dimensijos. Pagal Shuck ir Reio (2014), 49 p.

1. **Palaikantis vadovavimas.** Tai vadovavimo elgsena, kartais dar vadinama ugdančiuoju vadovavimu, kadangi jos esmė – didinti darbuotojų individualų sąmoningumą, motyvuoti juos tobulėti, skatinti patiems ieškoti problemų sprendimo ir tikslų įgyvendinimo būdų. Šis vadovavimas artimesnis mentorystei ar konsultavimui, nei tradiciniam vadovavimui. Paprastai tai yra procesas, kuris vykdomas per periodinius pokalbius, grįžtamojo ryšio siekimą ir tobulėjantį pavaldinį, palaikantį nuolatinį vadovo elgesį (Reichenbergerytė, 2012). Tokia elgsena psichologiškai priimtina darbuotojui, kadangi yra orientuota į asmens elgesio, o ne paties asmens savybių keitimą, akcentuojamas darbuotojo savęs pažinimas, savo potencialo išvelgimas ir naudojimas, sąmoningumas. Tokia vadovavimo elgsena priešpriešinama su tiesioginių nurodymų pavaldiniui davimu ir siejama su besimokančios organizacijos kultūros kūrimu. Taikant palaikomąjį vadovavimą, pavaldiniui nėra duodami tiesioginiai patarimai ar pasiūlymai, tačiau užduodant klausimus jis nukreipiamas link sprendimo (Haan, 2010). Psichologiškai darbo vieta darbuotojui tampa komfortiškesnė – teigiama (Reichenbergerytė, 2012), kad toks vadovavimas padidina darbuotojo sąmoningumą, pasitikėjimą, motyvaciją darbui, didina bendrą pasitenkinimą darbu ir mažina stresą.
2. **Rolių aiškumas.** Darbinės rolės aiškumas – tai asmens savo vaidmens organizacijoje ar kolektyve supratimas. Kadangi nuo to, kaip žmogus suvokia savo darbo svarbą, savo atsakomybės mastą, savo darbo kokybės kriterijus ir savo darbo kokybę, priklauso ir jo paties psichologinė savijauta darbo vietoje. Jei darbuotojo ir vadovo, darbuotojo ir kitų organizacijos darbuotojų požiūris į savo darbinės roles nesutampa, organizacijoje gali kilti psichologinė įtampa, konfliktai, nukentėti darbuotojų produktyvumas ir bendra savijauta. Pirmiausia darbinių rolių aiškumas siejamas su tinkamu vadovavimu ir komunikacija (Reichenbergerytė, 2012). Darbinių rolių aiškumas taip pat susijęs su palaikomuoju vadovavimu, kadangi toks vadovavimas leidžia vadovui geriau pažinti pavaldinius, identifikuoti grupėje kylančias problemas ir komunikacijos proceso trūkumus, o dėl to

geriau jiems paskirstyti darbinės roles. Aiškus darbo rolių suvokimas (kartu su palaikančiu vadovavimu) didina vidinę darbuotojų motyvaciją (Albrecht, 2012). Tai skatina teigiamas dirbančiųjų emocijas, kuriamas pozityvus požiūris į darbą, darbuotojai labiau įsipareigoja savo organizacijai.

3. **Pagalba.** Tai dar vienas veiksnys, stipriai prisidedantis prie psichologinio darbo vietos klimato kokybės. Pasak Shier ir Graham (2013), kai darbuotojas darbo vietoje jaučia pagalbą iš kolegų ir vadovo pusės, gerėja jo motyvacija, lojalumas, mažėja įtampa. Žinojimas, kad vadovai linkę padėti ir palaikyti, atviras ir pasitikėjimu grįstas bendradarbiavimas, darbuotojams ypač svarbus. Pasitikėjimu ir atvirumu grįsti darbuotojo ir vadovo santykiai kuria prasmingos darbo aplinkos jausmą, o tai teigiamai veikia darbuotojų gerovę.
4. **Pripažinimas.** Kai darbuotojas jaučiasi pripažintas savo darbovietėje, jo pasiekimai yra pastebėti vadovo ir kolektyvo, paprastai didėja motyvacija darbui, saugumas ir pasitenkinimas darbo vietos klimatu. Bakker, Hakanen ir Demerouti (2007) pažymi, kad teigiamas vadovo įvertinimas ir pripažinimas suteikia galimybę naujai pamatyti keliamus reikalavimus, todėl gali sumažinti neigiamą didelių darbo reikalavimų poveikį darbuotojams.
5. **Saviraiška.** Tai natūralus žmogaus poreikis, kurio patenkinimas darbo vietoje lemia asmens psichologinę gerovę. Saviraiška darbo vietoje leidžia atskleisti savo asmenybės unikalumą. Galimybė išreikšti unikalumą, be neigiamų sankcijų baimės, leidžia jausti psichologinį saugumą, o tai prisideda prie didesnio pasitenkinimo darbu (O'Neil, Arendt, 2008). Jei darbe darbuotojas negalės išreikšti savęs, tai lems žemesnį jo jaučiamo psichologinio darbo vietos klimato vertinimą. Moksliniai tyrimai (Plecia, Groblewski, 2004) atskleidė, kad didesnės darbuotojams suteikiamos galimybės kontroliuoti savo darbą ir suteikta laisvė saviraiškai yra susiję su tokiais jų gerovės rodikliais, kaip geresnė psichologinė sveikata, didesnis pasitenkinimas savo darbu, labiau jaučiamas įsitraukimas į darbą, didesnis darbingumas, mažesnis išgyvenamas stresas.
6. **Iššūkiai.** Adekvatūs, darbuotojo jėgas atitinkantys iššūkiai darbo vietoje yra tobulėjimo sąlyga. Shuck ir Reio (2014) nurodo, kad darbuotojui būdinga norėti didesnės atsakomybės ir įgaliojimų, negu tie, kuriuos jis turi, ir paprastai jis linkęs dėti pastangas, kad tai gautų. Tokių iššūkių įveikimas suteikia darbuotojui pasitenkinimą, gerina jo savijautą darbo vietoje ir automatiškai lemia geresnį psichologinio darbo vietos klimato vertinimą.

Iš vienos pusės, lyginant organizacijos klimato dedamąsias (bendro suvokimo) ir psichologinio darbo vietos klimato charakteristikas (individo suvokimo) matyti, kad jos yra panašios: abiem atvejais labai daug lemia vadovavimas ir bendri santykiai kolektyve. Sąvokas sunku atsieti vieną nuo kitos, kadangi organizacijos klimato atveju analizuojamas bendras grupės suvokimas, o psichologinio darbo vietos klimato atveju – individualus žmogaus suvokimas (kurių suma sudaro bendrą klimatą), bet vienoje organizacijoje dirbdami darbuotojai daro didesnę ar mažesnę įtaką vienas kitam ir vienas kito suvokimui, tą patvirtina ir tyrimai (Grant, Christianson ir Price, 2007, Shuck ir Reio, 2014, Schulte, Ostroff ir Kinicki, 2006). T.y. darbas kolektyve gali daryti didesnę ar mažesnę įtaką individualaus žmogaus suvokimui, organizacijos klimatas gali nulemti psichologinį darbo vietos klimatą. Bet kuriuo atveju, individas visas charakteristikas vertina pagal tai, kiek jis suvokia patiriantis gerovės.

Apibendrinant galima teigti, kad psichologinis darbo vietos klimatas yra samprata, kuri labai siejasi su organizacijos klimatu. Esminis skirtumas tas, kad kalbant apie organizacijos klimatą dažniausiai kalbama apie tai, kaip jis veikia darbuotoją, o apie psichologinį darbo vietos klimatą – kaip darbuotojas tą organizacijos poveikį suvokia ir vertina. Organizacijos klimatas yra skirtingas kiekvienai organizacijai, kadangi jis susijęs pirmiausia su žmonėmis, darbuotojais ir vadovais, o jie kiekvienoje organizacijoje yra skirtingi. Psichologinis darbo vietos klimatas yra skirtingas kiekvienam žmogui, kadangi tai yra individualus asmens vertinimas. Nuo to, kaip žmogus vertina savo darbo vietą, priklauso daugelis kitų darbingumui ir darbo kokybei įtaką turinčių konstruktyvų, pvz. darbuotojų gerovė. Šiame darbe, interpretuodami psichologinio darbo vietos klimato sampratą, vadovausimės Shuck ir Reio (2014) apibrėžimu „prizmė, per kurią darbuotojai suvokia ir interpretuoja savo darbinę aplinką pagal aplinkos užuominas į socialines ir fizines struktūras tam, kad išsaugotų savo gerovės jausmą“.

2.2. Darbuotojų gerovės samprata

Angliškas terminas „*employee well being*“ rodo, kiek teigiamai darbuotojai suvokia tai, kaip jie yra traktuojami organizacijoje (Barbera, 2014), kitaip tariant, kiek gerai darbuotojai toje organizacijoje jaučiasi.

Darbuotojų gerovė – darbuotojo bendrų patirčių darbe kokybė (Warr, 1987).

Mokslinėje literatūroje nėra vieningo sutarimo dėl darbuotojų gerovės dimensijų. Grant, Christianson, ir Price (2007) teigia, kad vadybos prasme darbuotojų gerovė dažnai suvokiama per siaurai, nes vertinamas tik įdarbintų asmenų pasitenkinimas savo darbu. Vis dėlto jų teigimu, darbuotojo gerovė, leidžianti jam siekti geresnių savo veiklos rezultatų ir teikti didesnę naudą organizacijai, yra gerokai platesnė sąvoka ir turi būti vertinama bent trijose dimensijose: **psichologinėje, fizinėje ir socialinėje**, kadangi jos visos vienaip ar kitaip veikia tiek viena kitą, tiek ir organizacijos darbuotojus ir daro įtaką jų psichologinei savijautai.

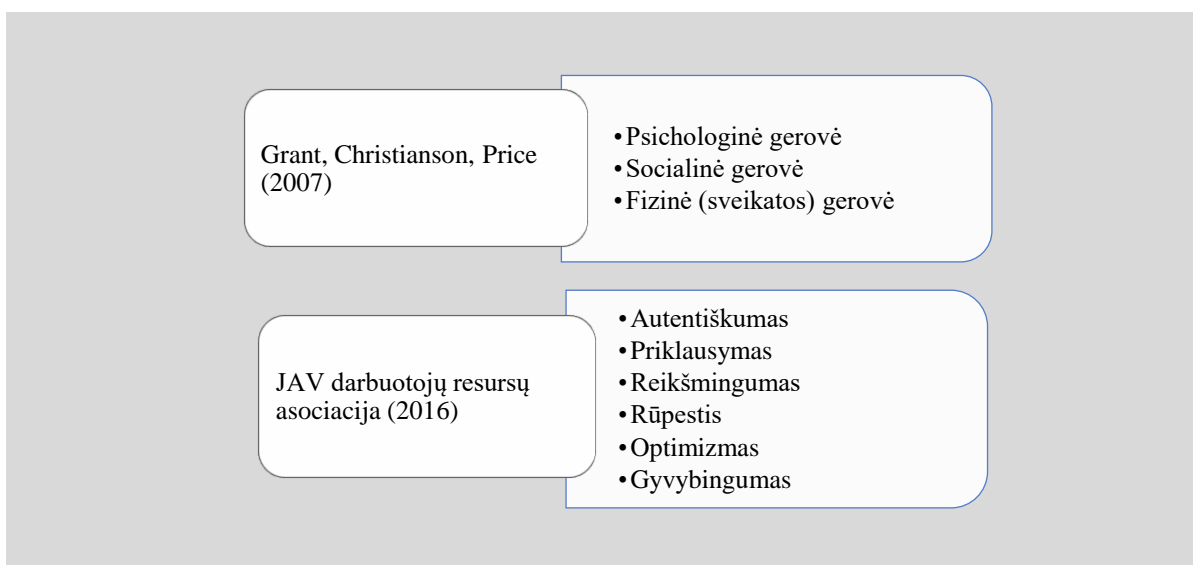
JAV darbuotojų resursų asociacija (2016) teigia, kad vadybos prasme egzistuoja šešių dimensijų darbuotojų gerovė.

1. **Autentiškumo dimensija.** Šiandien darbuotojams aktualu darbo vietoje išlaikyti ir išreikšti savo asmenybę, kadangi žmonės trokšta ne susiliesti su minia, bet būti savimi net ir priklausydami organizacijai (tai parodo komandos narių darbe auginami augalai, šeimos nuotraukos ir kiti asmeniniai atributai.).
2. **Priklausymo dimensija.** Įmonės gali skatinti priklausymo jausmą, suteikdamos erdvę profesionalų asmeniniams ryšiams. Tai gali padėti peržengti savo pareigybių ribas, kas, tikėtina, aktualu kai kuriais atvejais – pavyzdžiui, išlaikant personalą įmonėje, aktyvinant komandinį darbą.
3. **Reikšmingumo dimensija.** Žmonės nori jausti, kad yra dalis kažko didesnio, matyti savo vietą įmonės vizijoje ir bendrų tikslų siekime.
4. **Rūpestis.** Darbuotojai vertina situaciją, kai organizacija rūpinasi tuo, kad jie galėtų/turėtų sąlygas gerai atlikti savo darbą. Pvz. įtempto galvojiimo reikalaujančios darbo vietos turėtų

būti planuojamos taip, kad aplinka leistų susikoncentruoti (pvz. nebūtų greta kavinės ar pan.).

5. **Optimizmas.** Ši gerovės dimensija nusako kūrybos galimybes. Darbuotojai turėtų jaustis skatinami išbandyti naujoves, naudotis savo vaizduote.
6. **Gyvybingumas.** Dimensija nusako, kiek darbuotojas jaučia organizacijos pastangas išsaugoti jo fizinę ir dvasinę sveikatą (sporto klubo abonementai darbuotojams, treniruokliai įmonės patalpose, rengiami darbuotojams žygiai dviračiais ir pan. yra akivaizdi šios dimensijos palaikymo iš organizacijos pusės išraiška).

Kadangi šios dimensijos savo prasme pakankamai artimos – skiriasi tik jų detalumas, tai iš esmės galima teigti, kad šešių dimensijų darbuotojų gerovė yra tiesiog plačiau išreikšta trijų dimensijų gerovė. Todėl tikėtina, kad ir trys dimensijos atspindi darbuotojų gerovės dedamąsias, tačiau labiau apibendrinta forma.



3 pav. 6 dimensijų ir 3 dimensijų darbuotojų gerovės traktavimas. Sudaryta autorės pagal JAV darbuotojų resursų asociaciją (2016), Grant, Christianson ir Price (2007)

Kaip matyti iš skirtingų autorių darbuotojų gerovės dimensijų skirtumų, nors praktikoje patogiau taikyti 6 dimensijų modelį, tačiau mokslinio pobūdžio analizei gali būti tinkamas ir 3 dimensijų modelis, kadangi jis atspindi skirtingas darbuotojų gerovės sritis. Jei fizinė gerovė neabejotinai aiškiai yra išskiriama abiejuose modeliuose, tai psichologinės ir socialinės gerovės dimensijos 6 dimensijų modelyje gali dubliuotis. Pavyzdžiui, reikšmingumo dimensija (kai darbuotojas jaučiasi esantis organizacijos dalis) gali būti vertinama tiek kaip psichologinės gerovės dalis (akcentuojama gera/bloga darbuotojo savijauta), tiek kaip socialinės gerovės dalis (jei akcentuosime priklausymą, buvimą greta kitų). Be to, socialiniai santykiai žmogų paprastai veikia psichologiškai, taigi galimas ir požiūris, kad socialinė ir psichologinė gerovė yra ta pati psichologinė gerovė, veikiama įvairių faktorių, tame tarpe ir socialinių. Kadangi darbuotojų gerovė iš esmės yra subjektyvi samprata, tai skirtingų dimensijų gerovės sampratos bus analizuojamos atskirai.

2.3. Darbuotojų gerovės dimensijos

Kadangi vertinant darbuotojų gerovės dedamąsias darbovietėje pirmiausia akcentuojame psichologinę žmogaus būseną, tai ir analizuojant darbuotojų gerovę prioritetas bus teikiamas ne kolektyvinio, o individualaus asmens požiūrio aspektui. Darbuotojų gerovės dedamųjų – psichologinės, socialinės ir sveikatos gerovės dimensijas aptarsime plačiau.

2.3.1 Darbuotojų psichologinės gerovės dimensijos

Psichologinė gerovė yra gana sunkiai apibrėžiama, nes iš esmės ji apima visą gerovę, išskyrus fizinę. Ryff (1989) psichologinės gerovės definiciją pateikia pagal savo sukurtus jos faktorius, bet ne apibrėžimo pavidalu. Teigiama (López-Torres Hidalgo ir kt., 2010), kad psichologinė gerovė yra reliatyvus terminas, reiškiantis skirtingiems žmonėms skirtingus dalykus. Psichologinė gerovė – tai:

- „*vertinimai ir sprendimai, kuriuos žmonės daro apie savo gyvenimo kokybę*“ (Keyes, 2007).
- „*santykinė psichinė būklė, kurioje sveikas žmogus gali priimtinu būdu susidoroti su kasdienio gyvenimo įtampomis*“ (López-Torres Hidalgo ir kt., 2010).
- „*visiškos fizinės, psichinės ir socialinės gerovės būklė, o ne vien ligų ir negalavimų nebuvimas*“ Pasaulio sveikatos organizacija, 2018.

Anot tyrėjų, (Kairys, Bagdonas, Liniauskaitė ir Pakalniškienė, 2013), psichologinės gerovės sinonimas gali būti tiesiog *laimė*. Psichologinė gerovė tada galėtų būti apibrėžiama kaip *laimė, susijusi su profesija ar darbine veikla*.

Telešienės teigimu (interviu, Jutaitė, 2018), lyginat Lietuvos pedagogus su kitų Europos šalių pedagogais nustatyta, kad darbe Lietuvos pedagogai jaučiasi mažiau laimingi, nei kitų šalių mokytojai. Tiesa, ji nurodo, kad iš tyrimo nėra aišku, ar mažesnis laimingumas yra susijęs su mokytojo profesija, ar su pačiu gyvenimo Lietuvoje kontekstu (Lietuvos gyventojai taip pat jaučiasi mažiau laimingi, nei kitų Europos šalių gyventojai).

Mokslinėje literatūroje dažniausia analizuojamas pasitenkinimas darbu ir įsitraukimas į darbą. **Pasitenkinimas darbu** apibrėžiamas kaip „*teigiama emocinė būseną, atsirandanti dėl darbo ar darbo įvertinimo patirties*“ (Biswas, 2010, p.29). Kadangi tai yra teigiama emocinė būseną, kurios priežastis – konkretaus žmogaus darbas, ji apibūdina visas darbo vietos charakteristikas (Salas -Vallina, Lopez – Cabrales, Alegreir Fernandez, 2016), tai galima manyti, kad ji apibendrina organizacijos darbuotojų psichologinę gerovę ir ją bendrai nusako. Jei darbuotojas nejaučia pasitenkinimo darbu, nėra pakankamai motyvuotas, jis gali pasirinkti kitą, patrauklesnę organizaciją.

Kita dažnai minima psichologinės gerovės dimensija – **įsitraukimas į darbą**. Mokslinėje literatūroje anglų kalba dažnai naudojami du terminai – *job involvement* ir *job engagement*, kurie lietuvių kalba abiem atvejais verčiami kaip *įsitraukimas į darbą*. Vis dėl to šiek tiek skiriasi jų vartojimas – *job involvement* daugiau siejasi su žmogaus požiūriu į darbą, o *job engagement* labiau siejamas su darbuotojo darbo produktyvumu dėl jo požiūrio į darbą. Nors abiem atvejais tai reiškia žmogaus susidomėjimą, aktyvų dalyvavimą savo darbo veikloje, norą stengtis (Word ir Park, 2009; Vengrienė,

2012), tačiau šiame darbe lietuviškas apibrėžimas „įsitraukimas į darbą“ bus naudojamas *job engagement* prasme, vertinant įsitraukimą per produktyvumo prizmę. Tyrimai parodo, kad įsitraukimas į darbą teigiamai veikia darbuotojų darbo kokybę (Christensen ir Whiting, 2009), tačiau tokius rezultatus gauna ne visi tyrėjai.

D. Vengrienė, analizavusi statutinių pareigūnų įsitraukimą į darbą (2012), atrado tiesioginį ryšį tarp jų įsitraukimo į darbą ir subjektyvaus jų darbo kokybės vertinimo (ta prasme, kuo daugiau asmuo įsitraukęs į darbą, tuo daugiau jis jaučiasi dirbantis gerai, bet nėra įrodymų, kad ir faktiškai jis dirba geriau). Bet kuriuo atveju, įsitraukimas į darbą yra psichologinės gerovės veiksnys, susijęs ir su lojalumu organizacijai, ir su darbo kokybe, ir su darbuotojo motyvacija dirbti.

Apibendrinus galima teigti, kad pasitenkinimas darbu ir įsitraukimas į darbą, kurie vėliau bus analizuojami tyrime yra labai svarbūs faktoriai, leidžiantys užtikrinti aukštą švietimo įstaigų darbuotojų suteikiamų paslaugų kokybę, kas tiesiogiai siejasi su mokinių pasiekimais. Pasitenkinimas darbu taip pat gali nulemti ar darbuotojai bus atsidavę savo įstaigai, ar tiesiog vykdys užduotis, ar netgi išeis iš darbo (Alas, 2006).

2.3.2 Darbuotojų socialinės gerovės dimensijos

Socialinė gerovė (angl. *Social Well-Being*) – tai asmens santykių su kitais žmonėmis ir bendruomenėmis kokybė. Priešingai nei psichologinė ar sveikatos gerovė, kurios daugiausia yra individualaus darbuotojo bruožai, socialinė gerovė yra ir kolektyvo bruožas, kadangi pirmiausia yra grindžiama santykiais tarp žmonių (Grant, Christianson, Price, 2007). Dažnai socialinė gerovė analizuojama tiriant ją nusakančius elementus (kurių daugelis labai smarkiai susiję ir kartais iš dalies dubliuoja vienas kitą):

1. pasitikėjimas organizacija – tai pasitikėjimas jau esančia susiformavusia komanda – vadovais ar kitais organizacijos darbuotojais;
2. bendradarbių tarpasmeninis pasitikėjimas, kitaip tariant, bendradarbiavimas komandoje, asmens jaučiama socialinė parama ir geranoriškumas iš kitų komandos narių pusės, taip pat atsakomybės ir vaidmenų teisingas dalijimasis, tam tikras socialinis palaikymas iš kolegų ir/ar vadovų pusės, suteikiantis asmeniui teigiamas emocijas, didesnę saugumą;
3. komandos savitarpiškumas arba abipusė sąveika (angl. *Team Reciprocity*). Tai komandoje egzistuojantis jos narių kontaktas, kai pasikeičiama abiems šalims naudingomis privilegijomis (Grant, Christianson ir Price, 2007); sąvoka, susijusi su bendradarbių parama, tačiau pabrėžianti ne tai, ką žmogus jaučiasi gaunantis, o ryšio abipusiškumą;
4. vadovo – pavaldinio socialiniai mainai (angl. *Leader – Member exchange*). Tai sąvoka, kartais naudojama kaip savitarpiškumo sinonimas, tačiau labiau akcentuojant ne santykius tarp komandos narių o tarp vadovo ir pavaldinio. Tai vadovaujančio ir pavaldaus asmenų santykiai, kai abi pusės pasikeičia tam tikrais ištekliais, vertingais abiems šalims, pvz. lojalumu, bendradarbiavimu, emocijomis (Breukelen, Schyns ir Le Blanc, 2006), paprastai laikoma, kad aukštos kokybės vadovo – pavaldinio socialiniai mainai yra ir vienas iš produktyvaus darbuotojo darbo veiksmų;

5. koordinavimas. Individualaus asmens jaučiamas teisingas organizacijos ar tam tikros darbo grupės koordinavimas, pirmiausia siejamas su vadovo asmenybe, pasitikėjimu juo ir esamų vadovo – pavaldinio socialinių mainų kokybe;
6. integravimas – pritaipimas prie kolektyvo, jautimasis savu ir esančiu savo vietoje.

Praktikoje organizacijose socialinę darbuotojų gerovę dažnai stengiamasi gerinti, diegiant įvairias komandos formavimo (angl *Team – building*) praktikas, kurios įprastai pagerina socialinę darbuotojų gerovę, o kartu ir komandinį jų darbą. Tačiau teigiama (Grant, Christianson ir Price, 2007), kad socialinės darbuotojų gerovės kėlimas kai kuriais atvejais gali sumažinti jų psichologinės gerovės rodiklius; dažniausiai tai nutinka darbuotojams, kurie jaučia gerokai didesnę pasitenkinimą dirbdami vieni, lyginant su kolektyviniu darbu komandoje; tuo atveju, kai asmuo dėl savo individualių savybių yra linkęs dirbti komandoje ir bendradarbiauti su kitais žmonėmis, psichologinės gerovės mažėjimo didėjant socialinei gerovei nepastebėta. Tai įrodo, kad socialinė ir psichologinė gerovė yra glaudžiai viena su kita susiję ir viena kitą veikia.

Apibendrinus galima teigti, kad socialinė gerovė apima tokias dimensijas kaip pasitikėjimas organizacija, tarpasmeninis pasitikėjimas, komandos savitarpiškumas, vadovo – pavaldinio socialiniai mainai, koordinavimas, integravimas, tačiau tolimesniame darbe, švietimo įstaigų kontekste, bus tiriamas pasitikėjimas organizacija ir tarpasmeninis pasitikėjimas.

2.3.3. Darbuotojų sveikatos gerovės dimensijos

Organizacijos darbuotojų fizinė gerovė, arba, kitaip tariant, jų sveikata analizuojama ir gamtos, ir socialiniuose moksluose. Ji tiriama tiek atliekant objektyvius fiziologinius tyrimus (pvz. kraujo spaudimo, kraujo sudėties analizės ir kt.), tiek vertinant subjektyviai (t.y. klausiant asmens, kaip jis vertina savo fizinę gerovę ar jos pokyčius ilgiau išdirbus savo darbo vietoje.

Nors niekas neabejoja, kad psichologinė/socialinė gerovė taip pat lemia fizinę sveikatą (pvz. nuo streso kyla kraujo spaudimas), tačiau teikiama pirmenybė analizuoti, kaip darbo vieta ir darbuotojo sveikata gali būti susiję fiziškai. Teigiama, kad darbo vieta ir darbuotojo sveikata gali būti susijusi mažiausiai šiais aspektais:

1. darbas kaip streso šaltinis (Žutaitienė, Radišauskas ir Kirvaitienė, 2014);
2. darbas kaip profesinio perdegimo galimybė (Kavaliauskienė ir Balčiūnaitė, 2014);
3. darbas kaip potenciali galimybė susižeisti ar susirgti (Grant, Christianson ir Price, 2007);
4. darbas kaip galimybė tiesiogiai ar netiesiogiai gauti sveikatos paslaugų ar sveikų įpročių (Grant, Christianson ir Price, 2007).

Stresas. Nors akivaizdu, kad patiriamas stresas priklauso nuo darbuotojo asmenybės, tačiau aišku ir tai, kad vienos darbo vietos yra labiau susiję su įtampa ir stresu, negu kitos. Tikėtina, kad tai gali būti siejama ir su vadovavimu (pavyzdžiui, darbų paskirstymas, darbinių rolių aiškumas, vertinimas), ir su paties darbo specifiška, ir su darbuotojų pareigų pobūdžiu. Žutaitienė ir kt. (2014), analizavę psichosocialinių veiksnių įtaką medicinos darbuotojų sveikatai, teigia, kad medikų patiriamas stresas yra viena aktualiausių jų sveikatos problemų. Stresą šiuo konkrečiu atveju lemia įtampa darbe: ilgos darbo valandos, pacientų gausa, darbas naktį, diskriminacija, nuovargis, santykiai su kolegomis,

negatyvūs pokyčiai darbo vietoje. Anot jų, streso pasekmės fizinei sveikatai – miego sutrikimai, raumenų skausmai, įtampa, apatija, sunkus susikaupimas, sumažėjęs lytinis potraukis, padidėjęs arterinis kraujospūdis, širdies skausmai, dirglumas. Kitaip tariant, streso pasireiškimo fizinei sveikatai būdai yra labai įvairūs ir gali lemti labai įvairių sričių fizinius negalavimus. Atitinkamai saikingas stresas darbe leidžia tų negalavimų išvengti.

Profesinis perdegimas. Profesinis perdegimas – tai ilgai trunkanti asmens reakcija į nuolatinius darbinėje aplinkoje išskylančius stresorius, emocinius ir tarpasmeninius. Kitaip tariant, tai yra reakcija į darbe patiriamą ilgalaikį profesinės, tarpasmeninės srities stresą (Kavaliauskienė ir Balčiūnaitė, 2014). Vis dėlto tiesiogiai teigti, kad profesinis perdegimas yra tik streso darbe padarinys, negalima, nes perdegimą tam tikra dalimi lemia ir kiti veiksniai, kaip asmeninės savybės, asmens aplinka, nesusijusi su darbu.

Taip pat stresas ir profesinis perdegimas nėra ir tapačios sąvokos. „Profesinis perdegimas – tai chroniško streso fone susiformavęs sindromas, ilgainiui išsekiantis darbuotojo emocinius (energetinius) ir asmenybinius išteklius“ (Pacevičius, 2006, p. 126). Jis pasireiškia emociniu asmens išsekimu, depersonalizacija ir mažesniais asmeniniais laimėjimais, dažnai susijęs su somatiniais sutrikimais, depresijos epizodais (Kavaliauskienė ir Balčiūnaitė, 2014). Būtent dėl to galima teigti, kad perdegimo sindromo tikimybė darbe (arba jos nebuvimas) yra darbuotojų psichologinės sveikatos komponentas.

Darbas kaip potenciali galimybė susižeisti ir susirgti. Atsižvelgiant į organizacijos veiklos pobūdžio ir darbuotojo darbo vietą, darbe egzistuoja didesnė ar mažesnė galimybė susižeisti ar susirgti profesine liga. Nors teoriškai susižeisti ar susirgti galima bet kokiame darbe (pvz. dirbant bibliotekoje nukristi nuo laiptų), bet Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir Sveikatos įstatymas (o ir analogiški juridiniai aktai kitose šalyse) nurodo, kad skirtingose darbo vietose egzistuoja skirtinga profesinė rizika, kitaip tariant, „traumos ar kitokio darbuotojo sveikatos pakenkimo galimybė dėl kenksmingo ir (ar) pavojingo darbo aplinkos veiksnio (veiksmų) poveikio“ (2 str. 29 p.). Vis dėlto to paties įstatymo reikalavimai, privalomi visoms Lietuvos įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms, nustato, kad: „Kiekvienam darbuotojui privalo būti sudarytos saugios ir sveikos darbo sąlygos, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties rūšį, darbuotojų skaičių, įmonės rentabilumą, darbo vietą, darbo aplinką, darbo pobūdį, darbo dienos ar darbo pamainos trukmę, darbuotojo pilietybę, rasę, tautybę, lytį, seksualinę orientaciją, amžių, socialinę kilmę, politinius ar religinius įsitikinimus“ (3 str. 1 d.) ir „Darbuotojo teisę turėti saugias ir sveikas darbo sąlygas garantuoja Lietuvos Respublikos Konstitucija, šis Įstatymas ir kiti darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai. Saugias ir sveikas darbo sąlygas darbuotojams privalo sudaryti darbdaviai“ (3 str. 2 d.).

Darbas kaip galimybė tiesiogiai ar netiesiogiai gauti sveikatos paslaugų ar sveikų įpročių. Nors Lietuvoje tokia praktika dar nėra labai populiari, tačiau užsienyje (dažniau išsivysčiusiose užsienio šalyse) egzistuoja galimybė papildomai motyvuoti darbuotojus, sąmoningai teikiant naudą jų sveikatai. Tokie pavyzdžiai galėtų būti neprivalomi darbuotojų sveikatos draudimai, sporto abonementai įmonės darbuotojams, sveikos mitybos kolektyve propagavimas, ekologiško gyvenimo būdo (Grant, Christianson ir Price, 2007), kas užtikrintų geresnį organizacijos darbuotojų savo darbovietės vertinimą.

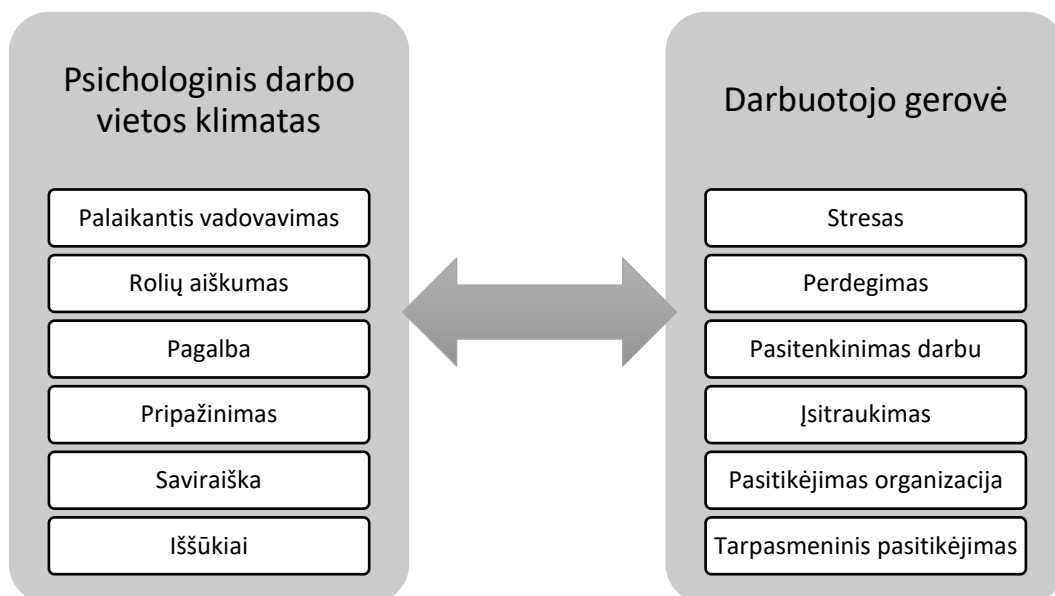
Kadangi sveikatos gerovė iš esmės yra ne tik faktiniai sveikatos parametrai, bet ir jų požiūris, t.y., pasitenkinimas arba nepasitenkinimas, tai sveikatos gerovės vertinimo srityje psichologinė ir fizinė gerovė susisieja (žmogaus požiūris į savo sveikatą, jo nuomonė, sveikas jis ar ne, lemia jo gerovę). Pasitenkinimas savo fizine sveikata parodo, kaip žmogus vertina savo sirgimo dažnumą, ar jis mano, kad jam dažnai kažką skauda, ar mano, kad jo fizinė sveikata nepriekaištinga (Bagdonas ir kt., 2012).

Pasitenkinimas fizine sveikata (o ir objektyvi fizine sveikata) siejasi ir su organizacijos klimatu. Amerikiečių mokslininkės Gershon ir kt. (2007) tyrimas, kuriame buvo analizuojamas organizacinio klimato poveikis medicinos įstaigos slaugytojų gerovei ir profesinei sveikatai, parodė, kad egzistuoja ryšys tarp organizacijos klimato ir darbuotojų sveikatos sutrikimų (konkrečiai šiuo tyrimu buvo įrodytas ryšys kraujo/kūno skysčių, raumenų ir kaulų sistemos ir virškinimo sistemos/rėmens srityse).

Apibendrinant galima teigti, kad sveikatos gerovę sudaro stresas, pasitenkinimas darbu, saugios ir sveikos darbo sąlygos, papildoma naudą sveiktai. Švietimo įstaigų kontekste bus tiriamas – stresas ir perdegimas, nes tai aktualu švietimo įstaigose dirbantiems darbuotojams, kurie kasdien patiria nuolatinį bendravimą su įvairių kartų žmonių grupėmis, be to, nuolat susiduria su švietimo reformų, nuolatinio mokymosi, kintančių bendravimo normų lemiamais iššūkiais.

2.4. Psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų gerovės sąsajų modelis

Išanalizavus psichologinio darbo vietos klimato sampratą, organizacijos darbuotojų gerovės dimensijas-stresą, perdegimą, pasitenkinimą darbu, įsitraukimą, pasitikėjimą organizacija ir tarpasmeninį pasitikėjimą, galima sudaryti organizacijos psichologinio darbo vietos klimato ir jos darbuotojų gerovės sąsajų modelį.



4 pav. Psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų gerovės sąsajų modelis (sudarytas autorės pagal Grant, Christianson ir Price, 2007, Shuck ir Reio, 2014, Schulte, Ostroff ir Kinicki, 2006)

Sudarytas modelis pateiktas 4 paveiksle. Pagal jį, psichologinio darbo vietos klimato kontekste vyksta organizacijos vidaus organizaciniai ir psichologiniai procesai, kaip problemų sprendimas, sprendimų priėmimas, mokymasis, motyvacija, komunikacija ir pan. (Isaksen ir Lauer, 2013).

Psichologinis darbo vietos klimatas yra konstruktas, sudarytas iš skirtingų dimensijų, kurios, anot Shuck ir Reio (2014), veikia viena kitą ir tarpusavyje sąveikauja. Per minėtus organizacijos vidaus organizacinius ir psichologinius procesus psichologinis darbo vietos klimatas taip pat veikia visus komponentus, iš kurių susideda žmogaus (psichologinė, socialinė ir fizinė) gerovė. Žmogaus gerovės komponentai taip pat daugiau ar mažiau sąveikauja tarpusavyje (A. Bagdonas et al., 2012). Taip yra dėl to, kad tai yra vieno konstrukto dedamosios, lemiančios bendrą konstrukto kokybę. Tuo pačiu viena darbuotojų gerovės dedamoji gali veikti kitą – pvz. didesnis pasitenkinimas darbu gali lemti mažesnį stresą, perdegimą ar didesnę įsitraukimą.

Kadangi dirbant kolektyve vieno darbuotojo emocijos daro įtaką kito darbuotojo emocijoms (Barbera, 2014), tai ir darbuotojų gerovė per tuos pačius organizacinius ir psichologinius procesus veikia darbo vietos psichologinį klimatą. Tokio poveikio pavyzdys gali būti situacija, kai labiau patenkinti savo pragyvenimo lygiu ar savimi darbuotojai (psichologinės gerovės komponentas) gali geriau vertinti savo organizacijos teikiamą saviraišką (darbo vietos klimato komponentas), arba patiriantys didesnę stresą darbo vietoje (psichologinės gerovės komponentas) darbuotojai gali žemiau vertinti psichologinio darbo vietos klimato charakteristikas.

Jeigu organizacijos tipą, paskirtį, ribojančius įstatymus pakeisti sudėtinga, tai psichologinis darbo vietos klimatas nėra stabilus laiko prasme – jis gali nuolatos keistis priklausomai nuo situacijos. Todėl organizacijai, kuri stengiasi pagerinti savo darbuotojų gerovę ir dėka to siekti geresnių darbinės veiklos rezultatų, reikalinga savo psichologinį darbo vietos klimatą ir jo nulemtą darbuotojų gerovę stebėti nuolat.

Galima apibendrinti, kad išanalizavus mokslinę literatūrą matyti, kad psichologinis darbo vietos klimatas, tai yra, konstruktas, sudarytas iš įvairių jį nulemiančių dedamųjų, ir darbuotojo gerovė yra glaudžiai susiję, ir tikėtina, kad priklausomai nuo konkrečios situacijos, jų dedamosios ir patys konstruktai kaip visuma sąveikauja tarpusavyje, veikdami vienas kitą teigiamai arba neigiamai. Siekiant sužinoti, kurie psichologinio darbo vietos klimato bruožai yra nulemti paties organizacijos tipo, o kurie – lengviau keičiamų veiksnių, kaip vadovavimo stiliaus, reikia ištirti kelių skirtingų tipų įstaigų psichologinį darbo vietos klimatą, jos darbuotojų gerovę, ir palyginti gautus rezultatus.

Remiantis išanalizuota teorine medžiaga, suformuotos tyrimo hipotezės:

- H1. Gerėjant psichologiniam darbo vietos klimatui, mažėja darbuotojų stresas.**
- H2. Gerėjant psichologiniam darbo vietos klimatui, mažėja darbuotojų perdegimas.**
- H3. Gerėjant psichologiniam darbo vietos klimatui, didėja darbuotojų pasitenkinimas darbu.**
- H4. Gerėjant psichologiniam darbo vietos klimatui, didėja įsitraukimas.**
- H5. Gerėjant psichologiniam darbo vietos klimatui, didėja pasitikėjimas organizacija.**
- H6. Gerėjant psichologiniam darbo vietos klimatui, didėja tarpasmeninis pasitikėjimas.**

3. Psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų gerovės sąsajų švietimo įstaigose tyrimo metodika

3.1. Tyrimo instrumento konstravimas

Tyrimo tikslas: *ištirti psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų gerovės sąsajas švietimo įstaigose.*

Tyrimo srities pasirinkimas. Psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų gerovės sąsajoms analizuoti pasirinktos švietimo įstaigos dėl to, kad tai sritis, kurioje žmogiškasis faktorius yra ypatingai svarbus. Kadangi tai nėra komercija ar gamyba, kurios rezultatas – aiškiai apčiuopiamas ir suskaičiuojamas, o darbuotojo darbo kokybė gali būti aiškiai nustatyta ir įvertinta (pavyzdžiui, pagamintas gaminys standartus atitinka arba ne), tai švietimo srityje darbo rezultatas priklauso ir nuo to, ką pedagogas jaučia, ką jis galvoja apie savo situaciją.

Neabejotina, kad psichologinis darbo vietos klimatas ir tokios darbuotojo gerovės dimensijos, kaip stresas, perdegimas, išitraukimas į darbą, lemia bet kokios organizacijos ir bet kokios specialybės darbuotojo darbo kokybę. Vis dėlto tikėtina, kad tai gerokai labiau veikia pedagogus, dirbančius tiesiogiai su žmonėmis. Asmenys, su kuriais dirba pedagogai, dažniausiai yra nepilnamečiai arba mažamečiai, jų būsimos žinios, ateities gyvenimo vertybės, gebėjimas ir noras mokytis, požiūris į gyvenimą gali būti paveikti asmens, su kuriuo susiduriama, t.y. ir pedagogų (Marčinskas ir Šikšnelytė, 2002). Kitaip tariant, administruojant švietimo įstaigą, ypatingai aktualu žinoti darbuotojų savijautą, jų požiūrį į savo gerovę, sveikatą, stresą, kad būtų galima išvengti problemų ir optimizuoti įstaigos darbo kokybę.

Apklauso instrumentarijus. Siekiant pagrįsti teorinėje dalyje sudarytą teorinį psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų gerovės modelį bei išsikeltas hipotezes, buvo taikomas apklauso metodas. Apklauso anketa (1 priedas) buvo sudaryta iš trijų dalių: įvado, 91 teiginio ir demografinių rodiklių. Įvade buvo nurodyta atliekamo tyrimo tema, tyrėjas, mokslinio darbo vadovas, pabrėžiama, kad duomenys bus pateikiami apibendrinta forma ir garantuojamas informacijos konfidencialumas, pateikta pildymo instrukcija.

Klausimai, matuojantys tiriamas psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų gerovės dimensijas, pateikti tyrimo modelyje (5 pav.), vertinami 5 balų Likerto skalėje, kur 5 reiškia „visiškai sutinku“, o 1 – „visiškai nesutinku“.

Tyrimo metu buvo tiriamas psichologinio darbo vietos klimatas ir darbuotojų gerovė ir juos sudarančios dimensijos:

- **psichologinis darbo vietos klimatas** ir visos jo dimensijos matuojamos Brown ir Leigh (1996) sudarytu klausimynu (Brown and Leigh's Measure of Psychological Climate). Jame 21 klausimu vertinamos šios dimensijos: palaikomasis valdymas, rolės aiškumas, indėlis, pripažinimas, saviraiška ir iššūkis. Vertinama 5 balų Likerto skalėje, kur 5 reiškia „visiškai sutinku“, o 1 – „visiškai nesutinku“. Kai kurie klausimai (74 ir 88 anketoje) vertinami atvirkščiai (aukščiausiam atsakymui skiriamas mažiausias balas).

Darbuotojo gerovė matuojama atskirais klausimynais pagal jos dimensijas:

- **stresas** matuojamas naudojant Parker ir Decotiis (1983) sukurtą testą (Job stress scale). Skalė sudaryta iš 13-os teiginių, vertinama 5 balų skalėje, kur 5 reiškia „visiškai sutinku“, o 1 – „visiškai nesutinku“;
- **perdegimas** matuojamas naudojant Perdegimo Sindromo klausimyną (Schaufelli, Martinez, ir Bakker, 2002). Jis sudarytas iš 22 klausimų ir matuoja tris perdegimo dimensijas: emocinį asmens išsekimą, jo depersonalizaciją ir sumažėjusius asmeninius pasiekimus. Matuojama naudojant 5 balų Likerto skalę, kur 5 balai reiškia „visiškai sutinku“, o 1 – „visiškai nesutinku“;
- **pasitenkinimas darbu** matuojamas naudojant Pasitenkinimo Darbu Skalę (Schaufelli ir Bakker, 2006). Skalė sudaryta iš 3 teiginių, kuriuos vertina pagal 5 balų skalę, kur 5 reiškia „visiškai sutinku“, o 1 – „visiškai nesutinku“. Skalėje yra 1 atvirkštinis teiginys;
- **įsitraukimas** matuojamas matuojant Įsitraukimo Į Darbą Skalę (*Job involvement Scale*) (Schaufeli, Bakker ir Salanova, 2006). Skalė sudaryta iš 18 klausimų, vertinama 5 balų Likerto skalėje, kur 5 reiškia „visiškai sutinku“, o 1 – „visiškai nesutinku“;
- **pasitikėjimas organizacija** matuojama dešimties klausimų skale (Verburg et al., 2017), prašant įvertinti savo jaučiamą pasitikėjimą savo darbovieta (vertinama 5 balų skalėje, kur 5 reiškia „visiškai sutinku“, o 1 – „visiškai nesutinku“);
- **tarpasmeninis pasitikėjimas** matuojamas vienuolikos klausimų skale (Liden ir Maslyn, 1998), prašant įvertinti savo pasitikėjimą, pagalvojus apie švietimo organizaciją, kurioje dirbama (vertinama 5 balų skalėje, kur 5 reiškia „visiškai sutinku“, o 1 – „visiškai nesutinku“).

Apklauso klausimyno pagrindimas pateiktas 2 lentelėje.

2 lentelė. Apklauso instrumento pagrindimas

Dimensija	Charakteristika	Klausimai anketoje	Klausimų sk.	Klausimų pagrindimas
Psichologinis darbo vietos klimatas	Palaikomasis valdymas	71-75	5	Brown ir Leigh (1996) Brown and Leigh's Measure of Psychological Climate
	Rolės aiškumas	76-78	3	
	Indėlis	79-82	4	
	Pripažinimas	83-85	3	
	Saviraiška	86-89	4	
	Iššūkis	90-91	2	
Darbuotojų gerovė	Stresas	1-13	13	Parker ir Decotiis (1983)
	Perdegimas	14-28	15	Schaufelli, Martinez, Pinto, Salanova ir Bakker, 2002
	Pasitenkinimas darbu	29-31	3	Schaufelli ir Bakker, 2006
	Įsitraukimas	32-49	18	Schaufeli, Bakker ir Salanova, 2006
	Pasitikėjimas organizacija	50-59	10	Verburg ir kt., 2017
	Tarpasmeninis pasitikėjimas	60-70	11	Liden ir Maslyn, 1998

Taip pat respondentų klausta, tokių demografinių duomenų, kaip lyties, amžiaus, darbo stažo švietimo įstaigoje ir bendrai, išsilavinimo, darbo pobūdžio (pedagoginis švietimo įstaigos darbuotojas ar ne, pareigos vadovaujamos ar ne), šeimyninė padėtis.

Klausimynui sudaryti naudotos dvi skalės: nominali (ją naudojant, buvo vertinami demografiniai duomenys) ir Likerto skalė (vertinami psichologiniai duomenys). Klausimyne visų skalių klausimai vertinami naudojant 5 balų Likerto skalę, kur 1 reiškia „visiškai nesutinku“, o 5- „visiškai sutinku“. Anketos, kuria naudojantis buvo atliktas tyrimas, pavyzdys yra pateiktas 1 priede.

3.2. Tyrimo imtis ir respondentų parinkimas

Analizuojant psichologinį darbo vietos klimatą tikėtina, kad jis priklauso nuo konkrečios organizacijos. Nors tai yra pirmiausia psichologinio pobūdžio konstruktas, parodantis, kaip žmogus jaučiasi, tačiau kaip jau minėta, jis yra nulemtas organizacijos specifikos, o anot Glowinkowski international (2015), susietas su lyderių elgesiu, organizacijos struktūra, organizacijoje veikiančiais procesais (planavimas, komunikacija, sprendimų priėmimas, plėtra ir kt.). Šie elementai yra iš dalies nulemti pačios organizacijos pobūdžio, jos statuso ir juridinių apribojimų.

Tiriamos įstaigos. Remiantis Lietuvos Respublikos švietimo įstatymu, *švietimo įstaiga* yra laikoma mokykla arba švietimo pagalbos įstaiga (2 str. 26 p.). Švietimo įstaigos yra švietimo teikėjai (kaip ir laisvieji mokytojai, 2 str. 32 p.). Švietimo teikėjų tinklas yra sudarytas iš valstybinių, savivaldybių ir nevalstybinių (privačių) bendrojo ugdymo mokyklų, profesinio mokymo įstaigų, aukštųjų mokyklų, neformaliojo švietimo mokyklų, laisvųjų mokytojų ir kitų švietimo teikėjų (28 str. 2 p.). Tuo remiantis, buvo tiriami respondentai, dirbantys vaikų lopšeliuose-darželiuose, pradinėse mokyklose, progimnazijose ir gimnazijose. Šiame tyrime buvo apsiribota įstaigomis, dirbančiomis su jautriausia visuomenės dalimis – nepilnamečiais vaikais, kadangi tokiose įstaigose dirbančių pedagogų darbo kokybė visuomenei yra aktualiausia.

Respondentai – ikimokyklinio, pradinio ir vidurinio švietimo įstaigų darbuotojai, pedagogai ir administracija (nes psichologinį klimatą nulemia visi organizacijos darbuotojai bendrai). Atsisakyta tirti aukštesniojo ir aukštojo mokslo įstaigų darbuotojus, kadangi šios įstaigos turi savo specifiką. Dėl didesnio studentų savarankiškumo tikėtina, kad aukštojo švietimo organizacijos mikroklimatą lemia ir studentai (universitetine bendruomene nuo seno laikoma dėstytojų ir studentų visuma), taigi vien darbuotojų apklausa tokiose organizacijose nebūtų pakankamai išsami.

Tyrimo duomenų rinkimui buvo taikyta kiekybinė apklausa. Toks būdas pasirinktas dėl to, kad tai įprastas būdas, siekiant ištirti didesnę kiekį asmenų. Respondentai buvo prašomi užpildyti anketą popieriuje, išdalinant anketas jų darbo vietose ir prašant užpildytas atnešti į savo įstaigos administraciją – taip buvo išsaugotas jų anonimiškumas, bet buvo lengviau kontroliuoti respondentus, lyginant su anketos pildymu internete, kur ją gali užpildyti atsitiktiniai asmenys.

Tyrimo imtis – 220 respondentų. Tiriama visuma – Lietuvos Respublikos švietimo įstaigų darbuotojai. Tiriamosios imties dydis skaičiuotas pagal Paniotto formulę:

$$n=1/(\Delta^2+1/N)$$

Δ - galimos paklaidos dydis (dėl riboto tyrimo laiko pasirinkta 7 proc. paklaida).

N – tiriamos visumos narių skaičius (Statistikos departamento tinklapyje nurodoma, kad Lietuvoje šiuo metu (2017 metais) yra apie 43754 pedagogų).

n – reikalingas respondentų skaičius (apskaičiavus pagal formulę, minimaliai reikalinga apklausti 195 asmenis).

Minimali reikalinga imtis (195) viršyta dėl to, kad vykdant tyrimą buvo išdalinta daugiau anketų tikintis, kad dalis respondentų atsisakys dalyvauti apklausoje. Faktiškai atsisakiusių dalyvauti buvo mažiau, negul tikėtasi.

Respondentai buvo atrinkti remiantis netikimybinės atrankos metodu ir patogumo atranka (apklausti lengvai pasiekiami respondentai, t.y. dirbantys artimose švietimo įstaigose, kuriose patogų išdalinti anketas ir kurių administracija tam neprieštaruoja).

3.3. Duomenų rinkimas ir analizės metodai

Duomenys buvo renkami 2019 metų kovo – balandžio mėnesiais. Tyrimo trukmė – trys savaitės. Apklausą vykdė Kauno miesto ir rajono lopšeliuose-darželiuose, pradinėse mokyklose ir gimnazijose.

Iš viso išdalinta 230 popierinės formos anketų. Jas pildyti atsisakė 8 respondentai, dvi anketos buvo užpildytos netinkamai (didelė dalis atsakymų nepažymėta).

Anketos buvo padalinamos po susirinkimo, pildomos vietoje ir iškart grąžinamos. Prieš išdalinant anketas, trumpai buvo pristatomas tyrimo tikslas, duomenų naudojimo būdas, patikinama, kad duomenys bus konfidencialūs, anonimiški ir naudojami tik tyrimo tikslams. Vidutinė anketos pildymo trukmė – 15 minučių. Kai kurie respondentai pageidavo jas pildyti kitu sau patogiu metu ir vėliau grąžinti į administraciją, motyvuodami laiko neturėjimu, negalėjimu susikaupti, akinių skaitymui neturėjimu. Tokia galimybė jiems buvo suteikta. Šių respondentų anketos pildymo laikas nėra nustatytas.

Gauti duomenys rankiniu būdu perkelti iš popierinių anketų į skaitmeninį formatą. Analizuota statistiškai naudojant programą SPSS. Kai kurios iliustracijos aiškumo dėlei atliktos naudojant Microsoft Excell.

3.4 Anketos validumas

Sudarius anketą, buvo tikrinama, ar ji yra validi. Validi anketa reiškia, kad jos duomenys yra tinkami naudoti tyrimui, jie atspindi tikrąjį respondentų požiūrį, analizuojami konstruktai yra susiję. Anketos validumas patikrintas dvejopai: atliekant pilotinį tyrimą ir patikrinant anketų vidinį patikimumą.

Pilotinis tyrimas. Pirmas žingsnis validžiai anketai - parengus klausimyną, buvo atliktas pilotinis tyrimas. 10 žmonių apklausti, pagal jų pastabas pakeistas anketos išdėstymas, pastambintas šriftas, peržiūrėtas kai kurių klausimų vertimas. Pilotinio tyrimo duomenys į bendrą tyrimą neįtraukti dėl anketoje pastebėtų klaidų, kurios ištaisytos.

Skalės vienmatishkumas. Visos anketos struktura, faktorius, optimalu jos modeli ivertinti buvo naudota faktorine analize. Jos rezultatus atspindinti lentele del didelės apimties pateikta 2 priede.

Skaliu griztamojo rysio charakteristikos paaiskina nuo 42,226 proc. (psichologinio darbo vietos klimato skale) iki 76, 987 proc. (pasitenkinimo darbu skale) visu kintamuju sklaidos.

KMO (Kaizerio – Mejerio – Olkino matas) visu skaliu taip pat yra didelis (jo dydis pateiktas 2 priede ir 4 lent.). Didelė (ne mažesnė, negu 0,7) šio mato reikšmė rodo, kad kintamuju poru koreliacija galima paaiskinti kitais kintamaisiais. Taigi skales, o kartu ir visa klausimyna, galima laikyti validziu.

Vidinis skaliu nuoseklumas. Naudotas rodiklis Kronbacho alfa (*Cronbach alpha*), kuris parodo, kaip tarpusavyje koreliuoja atskiru skaliu elementai (skalės, matuojančios viena savybe, duomenys privalo tarpusavyje koreliuoti). Patikimumas laikomas tuo geresniu, kuo arčiau vieneto yra šis rodiklis. Tikrinama pagal naudotas atskiru tyruju sudarytas skales.

3 lentelė. Apklausos instrumentarijaus validumas

Skalė	Klausimu sk.	Kronbacho alfa	KMO
Psichologinis darbo vietos klimatas	21	,914	,918
Stresas	13	,930	,925
Perdegimas	15	,924	,907
Pasitenkinimas darbu	3	,838	,712
Isitraukimas	18	,931	,933
Pasitikėjimas organizacija	10	,953	,939
Tarpasmeninis pasitikėjimas	11	,939	,920

Kaip matyti iš 4 lentelėje pateiktų duomenų, visu naudotų skaliu vidinis patikimumas yra labai aukštas. Tikrinant visas skales (91 klausima) kartu kaip viena konstrukta, Kronbacho alpha gauta ,919, taigi klausimyno vidinis patikimumas labai aukštas.

3.5 Tyrimo etika

Atliekant tyrima, reikalinga laikytis etikos principu, kad butu išvengta su etika susijusių problemu. Šio tyrimo metu buvo laikoma Kardelio (2002) suformuluotų etikos principu.

- Privatumas.** Nurodoma, kad kiekvienas žmogus turi teise pats spręsti, kada, kaip ir kiek plačiai reikšti savo asmenines pažiūras. Del to ši principa pažeistų informacijos, gautos tyrimo metu, skleidimas, platinimas, naudojimas, negavus tiriamuju sutikimo.
- Anonimiškumas.** Šio principo esmė – tyrujas privalo saugoti respondentu ir duomenu anonimiškuma. Tai įgyvendinama interviu metu pažadant informantui išlaikyti konfidencialuma, koduojant duomenis, nenaudojant vardu, pareigybiu ir kitu duomenu, iš kuriu tyrimuose dalyvavę žmogus taptų lengvai atpažįstamas, niekam neleisti prie surinktų duomenu bazės.
- Konfidencialumas.** Principas reiškia, kad tyrujas privalo laikyti paslapyje visa, kas susiję su informacija tyrimui teikusiais asmenimis. Kai kuriais atvejais tiriamieji gali atsakyti dalyvauti

tyrime, jei nėra tikri, kad bus išlaikytas konfidencialumas, ypatingai jei kalbama apie jautrias tiriamas temas.

Šio tyrimo atveju dalyvavimas apklausoje nebuvo privalomas – tiriamieji buvo paprašyti užpildyti anketas, tačiau tai darė tik tie, kurie norėjo tai daryti; pristatant tyrimą buvo akcentuojama, kad dalyvavimas apklausoje yra neprivalomas ir savanoriškas. Taip išlaikytas privatumo principas.

Anonimiškumo principas buvo išlaikytas nenaudojant jokių asmens duomenų, iš kurių būtų galima jį nustatyti – neprašomas vardas, pavardė, gimimo data, tautybė, pareigos (apie pareigas klausiama tik pedagoginis ar ne darbuotojas ir pozicija vadovaujanti ar ne). Respondentai tai galėjo žinoti iš karto, matydami, kokių duomenų prašoma anketoje.

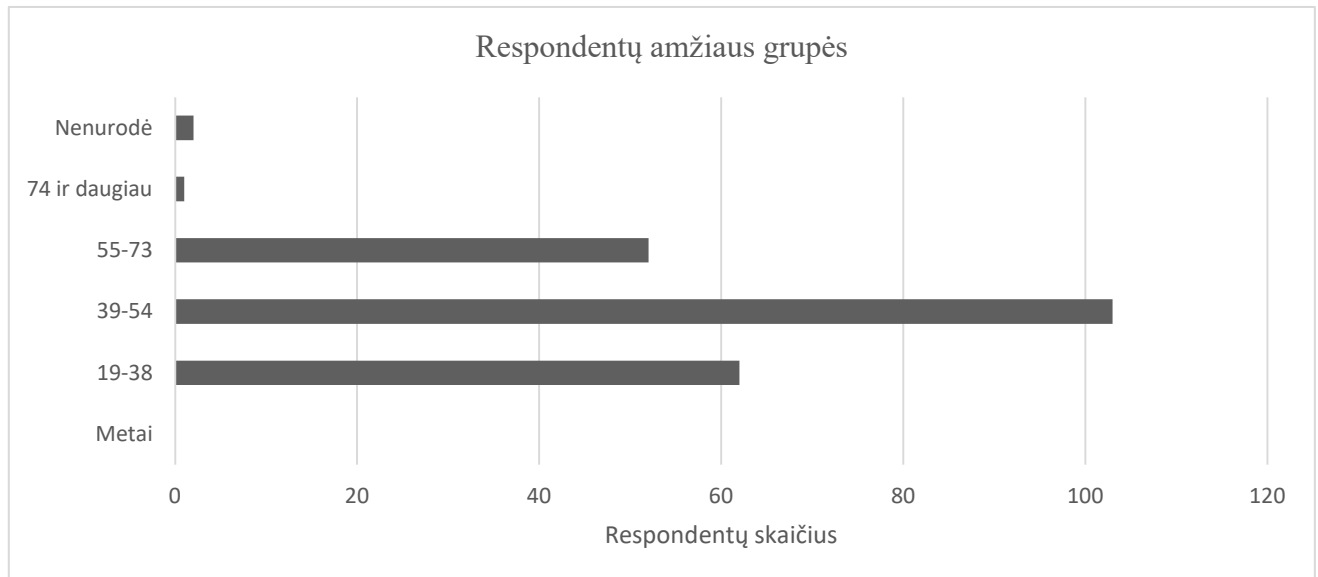
Konfidencialumo principo šio tyrimo atveju buvo laikomasi iškart surenkant anketas (suteikiant galimybę užpildžius anketas iškart atiduoti jas tyrėjai, o ne savo švietimo įstaigos administracijai; palikti anketas administracijai galėjo asmenys, kurie to pageidavo). Apie konfidencialumo laikymąsi buvo informuojama žodžiu iš karto pristatant anketą, taip pat informacija apie etikos principų laikymąsi buvo pateikiama anketos pradžioje raštu.

4. Psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų gerovės sąsajų švietimo įstaigose rezultatų analizė

4.1. Respondentų demografinių charakteristikų apibūdinimas

Tyrime buvo apklausti 220 pedagogų, dirbančių Kauno miesto ir rajono švietimo įstaigose. Tarp jų 202 moterys (91,8 proc.) ir 18 vyrų (8,2 proc.). Toks pasiskirstymas neleidžia atlikti analizės, kuri nustatytų lyčių skirtumų, kadangi viena iš grupių yra per maža. Deja, toks pasiskirstymas būdingas analizuojamo pobūdžio profesijose – darbuotojų vyrų reta vaikų darželiuose ir pradinėse mokyklose, o ir gimnazijose daugelį pareigų užima moterys.

Apklausti įvairaus amžiaus respondentai. Didžioji jų dalis yra nuo 19 iki 73 metų amžiaus. Kaip matyti 5 paveiksle iš grafiškai pateiktų duomenų, 47 proc. (102 respondentai) yra 39-54 metų amžiaus, 28 proc. (62 respondentai) – 19-38 metų ir 24 proc. (52 respondentai) – 55-74 metų amžiaus.

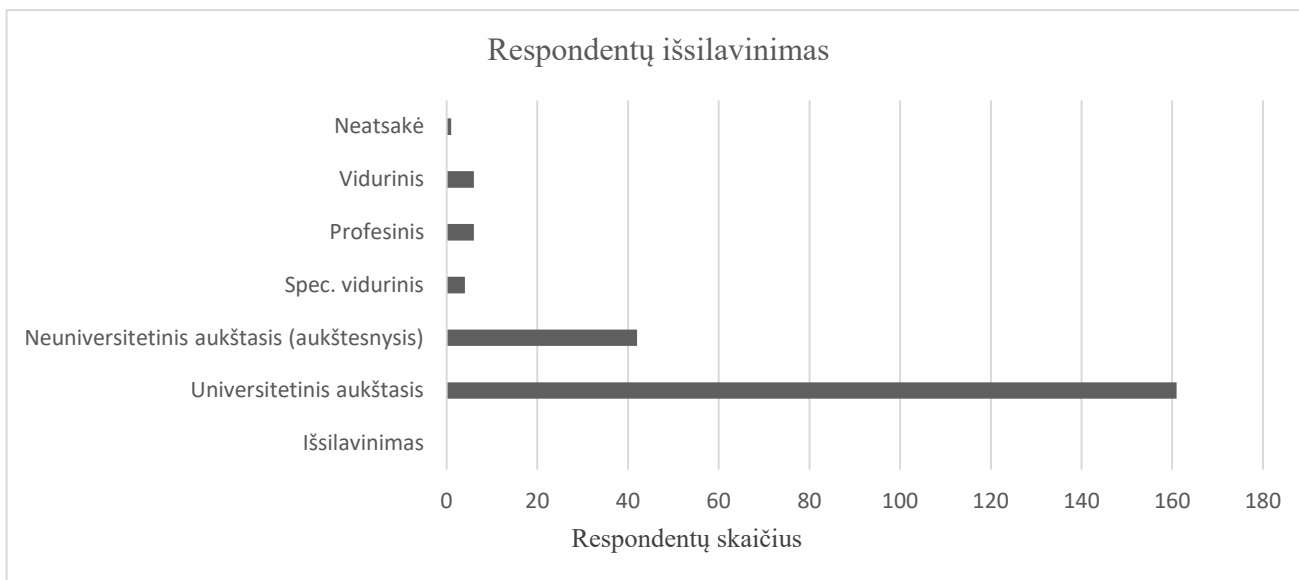


5 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal amžių

Bendras respondentų darbo stažas skyrėsi. Didžioji dalis respondentų (40,9 proc., 90 respondentų) nurodė turintis daugiau kaip 20 metų stažą. 26 proc. (59 respondentai) nurodė, kad jų darbo stažas didesnis, negu 10 metų, bet mažesnis, negu 20 metų, 20,5 proc. (45 respondentai) turi 6-10 metų darbo stažą, likusiųjų darbo stažas – iki 5 metų.

Stażas švietimo įstaigose didžiąjai daliai respondentų sutapo su bendru darbo stažu (182 respondentai, 82,7 proc.), likusiųjų 38 respondento (17,3 proc.) bendras darbo stažas buvo didesnis, negu darbo stažas švietimo įstaigoje. Tai beveik sutampa su apklaustųjų pedagoginių ir nepedagoginių darbuotojų skaičiais: apklausoje dalyvavo 178 (80,9 proc.) pedagoginių darbuotojų ir 42 (19,1 proc.) nepedagoginiai (administracijos, pagalbinio personalo atstovai). Nepedagoginiai darbuotojai apklausti dėl to, kad jie lygiai taip pat, kaip ir pedagoginiai, susiję su psichologiniu darbo vietos klimatu, jį formuoja ir jaučia (ypatingai tai aktualu vaikų darželiuose, kur kiekvienoje vaikų grupėje yra auklėtojai padedantis asmuo). Akivaizdu, kad pedagoginiai darbuotojai retai linkę dirbti kitokį darbą (100 proc.

pedagogų bendro darbo stažo ir darbo stažo švietimo įstaigose tarpiniai sutapo). Tikėtina, kad taip yra dėl pedagogų trūkumo ir jų darbo specifikos. Tuo tarpu nepedagoginis darbuotojas gali lengviau įsidarbinti kitoje įstaigoje, kurios veikla nėra pedagoginė ir dirbti panašų kvalifikaciją atitinkantį darbą (kompiuterių specialistas, administratorė, buhalterė, valytoja, virėja ir pan.).

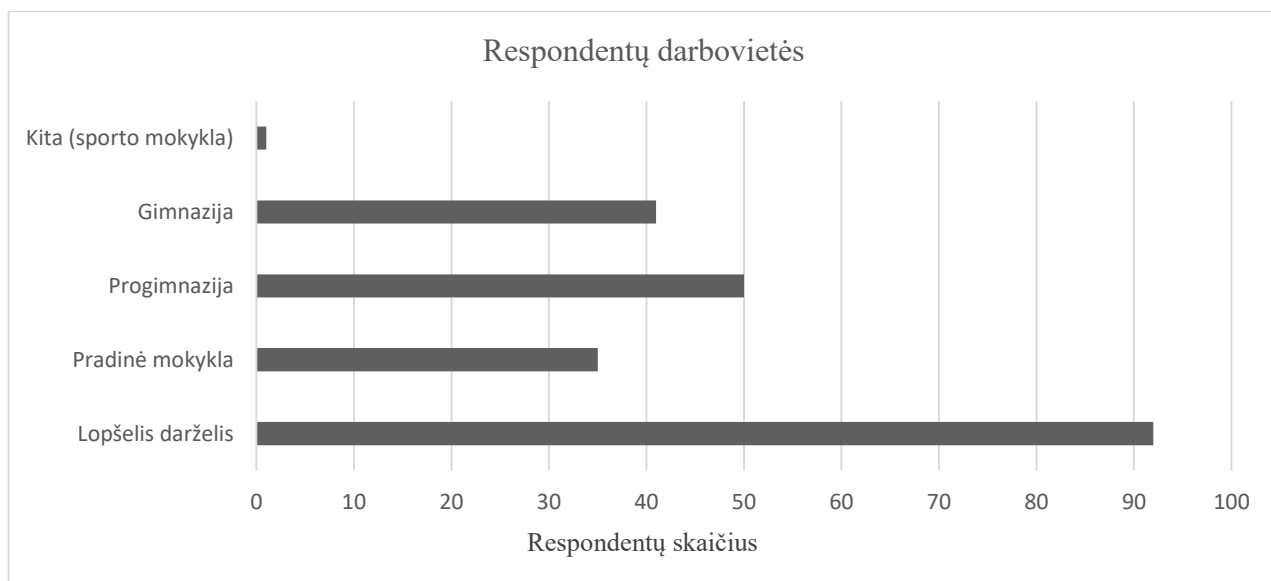


6 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą

Paveiksle pateikta grafinė medžiaga, iliustruojanti respondentų išsilavinimą. Kaip matyti, didžioji dauguma respondentų, turi universitetinį arba neuniversitetinį aukštąjį išsilavinimą: 161 respondentas (73,2 proc.) nurodė universitetinį ir 26 respondantai (11,8 proc.) neuniversitetinį aukštąjį išsilavinimą. Likusius išsilavinimo lygmenis nurodė labai nedidelis kiekis respondentų – specialų vidurinį – 4 (1,8 proc.) ir po 6 asmenis profesinį ir vidurinį (po 2,7 proc.). Visi žemesnio, nei aukštojo išsilavinimo darbuotojai nurodė nesantys pedagoginiai darbuotojai. Tai paaiškinti galima tuo, kad švietimo įstaigose didžioji dalis darbuotojų yra pedagogai ir administracija.

21 respondentas nurodė užimantis vadovaujamas pareigas (9,5 proc.), 194 respondantai į klausimą „Ar užimate vadovaujamas pareigas?“ pasirinko atsakymą „ne“ (88,2 proc.), 5 respondantai į šį klausimą neatsakė. Tikėtina, kad klausimas galėjo kiek gluminti, kadangi iš esmės galima laikyti, kad kiekvienas pedagoginis darbas yra vadovaujamas, nes bet kuris pedagogas vadovauja mokiniams ir tai yra jo darbo esmė.

Taip pat respondantai buvo prašyti nurodyti savo darbovietes – švietimo įstaigos tipą. 41 (18,6 proc.) respondentas nurodė dirbantis gimnazijoje, 50 (22,7 proc.) – progimnazijoje, 35 (15,9 proc.) – pradinėje mokykloje, 92 (41,8 proc.) – lopšelyje – darželyje, vienas respondantas (0,5 proc.) pasirinko atsakymo variantą „kita“ ir nurodė dirbantis sporto mokykloje. Taigi respondantai atstovauja įvairių lygmenų švietimo įstaigas (7 pav.).



7 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal darbovietes

Taip pat respondantai buvo apklausti apie savo šeimyninę padėtį. 86 respondantai (39,1 proc.) nurodė gyvenantys su sutuoktiniu ar partneriu ir vaiku ar vaikais, 63 (28,6 proc.) – tik su sutuoktiniu / partneriu. 40 respondentų (18,2 proc.) nurodė gyvenantys vieni, 24 respondantai (10,9 proc.) – vieni su vaiku ar vaikais, 5 (2,3 proc.) pasirinko atsakymo variantą „Su tėvais, draugais ar kitais giminaičiais“, 2 respondantai (0,9 proc.) nenurodė savo šeimyninės padėties.

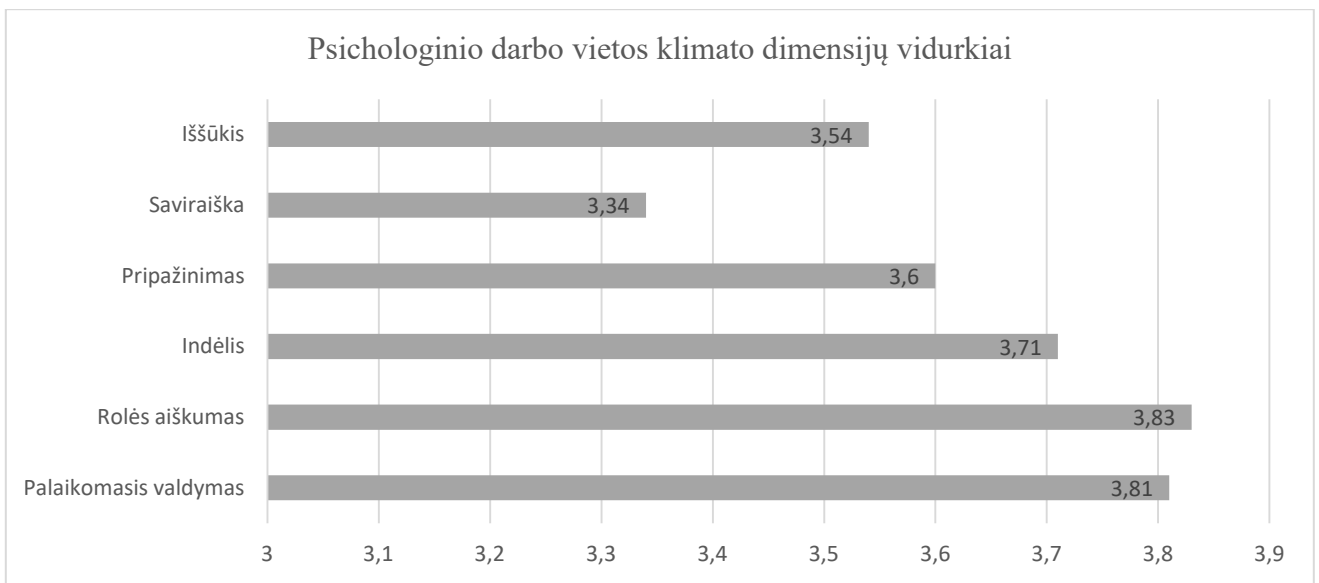
Demografinių tyrimo respondentų charakteristikų išsamesnė skaitinė išraiška pateikta 3 priede.

Apibendrinus demografinius duomenis galima teigti, kad tyrime daugiausiai dalyvavo moterų. Daugiau kaip 70% respondentų nurodė turintys aukštąjį universitetinį išsilavinimą. 47 % respondentų amžius 39-54 metai. Daugiau kaip 20 metų darbo stažą nurodė 35 % respondentų. 40% respondentų nurodė, kad jų bendras darbo stažas daugiau kaip 20 metų. 80 % respondentų nurodė, kad yra pedagoginiai darbuotojai. 10% respondentų užima vadovaujančias pareigas, 90% respondentų užima nevadovaujančias pareigas. Daugiausiai tyrime dalyvavo respondentai, kurie nurodė gyvenantys su sutuoktiniu ar partneriu ir vaikais.

4.2. Psichologinio darbo vietos klimato rezultatų analizė

Tyrimo rezultatai leidžia teigti, kad respondantai psichologinį vietos klimatą vertina 3,63 balo, taigi aukščiau vidurkio.

Kaip jau minėta, psichologinio darbo vietos klimato skalė yra sudaryta iš 6 dimensijų: palaikomo vadovavimo, iššūkių, saviraiškos, pripažinimo, indėlio ir rolės aiškumo. Šių dimensijų respondentų vertinimo vidurkiai pateikti 8 paveiksle.



8pav. Respondentų psichologinio darbo vietos klimato dimensijų vertinimas

Kaip matyti iš 8 paveiksle pateiktų duomenų, respondentai aukščiausiais balais įvertino psichologinio darbo vietos klimato dimensijas – savo rolės aiškumą ir palaikomąjį valdymą (3,83 ir 3,81 vidurkis), o žemiausiai vertino savo saviraiškos galimybes (3,34 vidurkis). Vis dėlto visų dimensijų vidutiniai vertinimai yra aukščiau teorinio vidurkio (3 balų).

4 lentelė. Palaikomojo valdymo skalės teiginių vertinimo vidurkiai

Palaikomojo valdymo skalės teiginiai	Vidurkis
Mano viršininkas yra lankstus man siekiant savo darbo tikslų.	3,87
Mano vadovas palaiko mano idėjas ir būdus, kaip atlikti darbą.	3,95
Mano viršininkas suteikia man įgaliojimus atlikti mano darbą, kaip manau esant reikalinga.	3,94
Aš atsargiai prisiimu atsakomybę, nes mano viršininkas dažnai kritikuoja naujas idėjas (atvirkštinis balas)	3,52
Galiu pasitikėti savo bosu, kad jis parems mano sprendimą, padarytą savo srityje.	3,77

4 lentelėje matyti palaikomojo valdymo dimensijos teiginių vertinimo vidurkiai. Aukščiausiai buvo įvertinti teiginiai „Mano vadovas palaiko mano idėjas ir būdus, kaip atlikti darbą“ (3,95 vidurkis) ir „Mano viršininkas suteikia man įgaliojimus atlikti mano darbą, kaip manau esant reikalinga“ (3,94 vidurkis). Kiek žemiau respondentai vertina viršininko lankstumą siekiant išsikeltų tikslų (vidurkis 3,87) ir pasitikėjimą bosu, paremiant darbuotojo priimtą sprendimą savo srityje (3,77 vidurkis). Žemiausiai (3,52 vidurkis) respondentų įvertintas teiginys apie tai, jog viršininkas linkęs kritikuoti naujas idėjas ir galimybė pasitikėti viršininku priėmus sprendimą. Bendras palaikomojo valdymo dimensijos vertinimų vidurkis yra 3,81 balo.

5 lentelė. Rolės aiškumo skalės teiginių vertinimo vidurkiai

Rolės aiškumo skalės teiginiai	Vidurkis
Vadovybė puikiai išaiškina, kaip turėtų būti atliktas mano darbas.	3,80
Yra aiškiai apibrėžta, kokios atsakomybės ir pastangų už mano darbą iš manęs tikimasi.	3,88
Mano skyriaus veiklos normos gerai suprantamos ir man praneštos.	3,81

Psichologinio darbo vietos klimato dimensijos - rolės aiškumo teiginiai (5 lentelė) respondentų įvertinti pakankamai panašiai su 0,08 balo skirtumu. Aukščiausiai įvertintas (3,88 vidurkis) teiginys „Yra aiškiai apibrėžta, kokios atsakomybės ir pastangų už mano darbą iš manęs tikimasi“. Kiek žemiau įvertintas (3,80 vidurkis) teiginys „Vadovybė puikiai išaiškina, kaip turėtų būti atliktas mano darbas“. Žemiausiai respondentai vertina vadovo išaiškinimą, kaip turėtų būti atliktas pavaldinio darbas (3,80 vidurkis). Bendras rolės aiškumo dimensijos vertinimo vidurkis yra 3,83 balo.

6 lentelė. Indėlio skalės teiginių vertinimo vidurkiai

Indėlio skalės teiginiai	Vidurkis
Aš jaučiuosi labai naudingas savo darbe.	3,75
Mano darbas iš tiesų daug lemia.	3,70
Aš jaučiuosi svarbus organizacijos narys.	3,67
Mano darbas yra labai vertingas organizacijai.	3,71

6 lentelėje pateikti darbuotojo indėlio skalės teiginių vertinimo vidurkiai. Respondentai visus teiginius įvertino panašiai – aukščiau vidurkio, su 0,08 balo skirtumu tarp aukščiausiai ir žemiausiai įvertintų teiginių. Aukščiausiai respondentai įvertino teiginį „Aš jaučiuosi labai naudingas savo darbe“ (3,75 vidurkis), o kiek žemiau įvertino teiginį „Aš jaučiuosi svarbus organizacijos narys“ (3,67 vidurkis). Bendras darbuotojo indėlio dimensijos vertinimo vidurkis yra 3,71 balo.

7 lentelė. Pripažinimo skalės teiginių vertinimo vidurkiai

Pripažinimo skalės teiginiai	Vidurkis
Aš retai manau, kad mano darbas yra savaime suprantamas.	3,40
Mano viršininkai paprastai įvertina tai, kaip aš dirbu.	3,72
Organizacija pripažįsta mano atliktų įnašų svarbą.	3,71

7 lentelėje pateikta pripažinimo skalės teiginių vertinimo vidurkiai, kurie yra aukštesni už vidurkį. Dimensijos bendras vidurkis yra 3,61 balo, tai yra, žemiau už visą psichologinio darbo vietos klimato skalės vertinimą (kuris yra, kaip jau minėta, 3,62 balo). Aukščiausiai (3,71 vidurkis) respondentai vertina teiginį „Mano viršininkai paprastai įvertina tai, kaip aš dirbu“. Šios dimensijos žemiausiais balais vertintas teiginys – „Aš retai manau, kad mano darbas yra savaime suprantamas“ (3,40 vidurkis).

8 lentelė. Saviraiškos skalės teiginių vertinimo vidurkiai

Saviraiškos skalės teiginiai	Vidurkis
Jausmai, kuriuos aš išreiškiu darbe, yra mano tikrieji jausmai.	3,47
Aš darbe jaučiuosi visiškai laisvas būti savimi.	3,48
Yra mano asmenybės dalys, kurių aš negaliu išreikšti darbe (atvirkštinis balas).	3,00
Yra puiku išreikšti savo tikrus jausmus šiame darbe.	3,42

8 lentelėje pateikiami saviraiškos skalės teiginių vertinimo vidurkiai. Žemiausiai įvertinta psichologinio darbo vietos klimato dimensija – saviraiška (jos vidurkis yra 3,34 balo). Sprendžiant iš sąlyginai žemo šios psichologinio darbo vietos klimato dimensijos vertinimo, saviraiška pedagogų darbe yra nepakankamai atskleista. Aukščiausiai (3,48 vidurkis) respondentai įvertino teiginį „Aš darbe jaučiuosi visiškai laisvas būti savimi“. Žemiausiai respondentai įvertino teiginį – „Yra asmenybės dalys, kurių aš negaliu išreikšti darbe“ (3,00 vidurkis).

9 lentelė. Iššūkio skalės teiginių vertinimo vidurkiai

Iššūkio skalės teiginiai	Vidurkis
Mano darbas yra labai sudėtingas.	3,49
Norint pasiekti savo darbo tikslus, turiu panaudoti visas savo jėgas.	3,58

Paskutinioji psichologinio darbo vietos klimato dimensija, sudaryta tik iš dviejų teiginių - iššūkis. Teiginių vertinimo vidurkiai pateikti 9 lentelėje. Ši dimensija, kartu su saviraiška, yra dvi žemiausiais balais respondentų įvertintos dimensijos visoje skalėje. Nors saviraiškos ir iššūkio dimensijos teiginių vidurkiai įvertinti žemiau, nei kitų dimensijų vidurkiai, tačiau yra aukštesni už galimą vidurkį.

Psichologinio darbo vietos klimato teiginių vidurkių palyginamoji diagrama pateikta 4 priede (4.1 pav.).

Apibendrinus galima teigti, kad respondentai psichologinio darbo vietos klimatą yra labiau linkę vertinti teigiamai, negu neigiamai tiek visą bendrai, tiek ir atskiras jo dimensijas. Aukščiausiai respondentai įvertino rolės aiškumo ir palaikančio vadovavimo dimensijas, o žemiausiai – saviraišką.

4.3. Psichologinio darbo vietos klimato ir respondentų demografinių charakteristikų analizė

Vertinant psichologinio darbo vietos klimatą pagal demografines respondentų charakteristikas reikia paminėti, kad dėl per mažo kai kurių grupių respondentų skaičiaus negalima lyginti kai kurių demografinių charakteristikų: vyrų ir moterų, vadovaujančias ir ne pareigas užimančių, skirtingo išsilavinimo darbuotojų, kadangi šiose charakteristikose kai kurios grupės yra per mažos (mažiau nei 30) ir dėl to netinkamos statistiniams tyrimams. Esant nedideliam grupės skaičiui, vieno asmens nuomonė gali per stipriai paveikti bendrą grupės rezultatą, ir bendri duomenys bus netikslūs. Dėl to analizuotos tik grupės, kurios yra tinkamos tirti statistiškai.

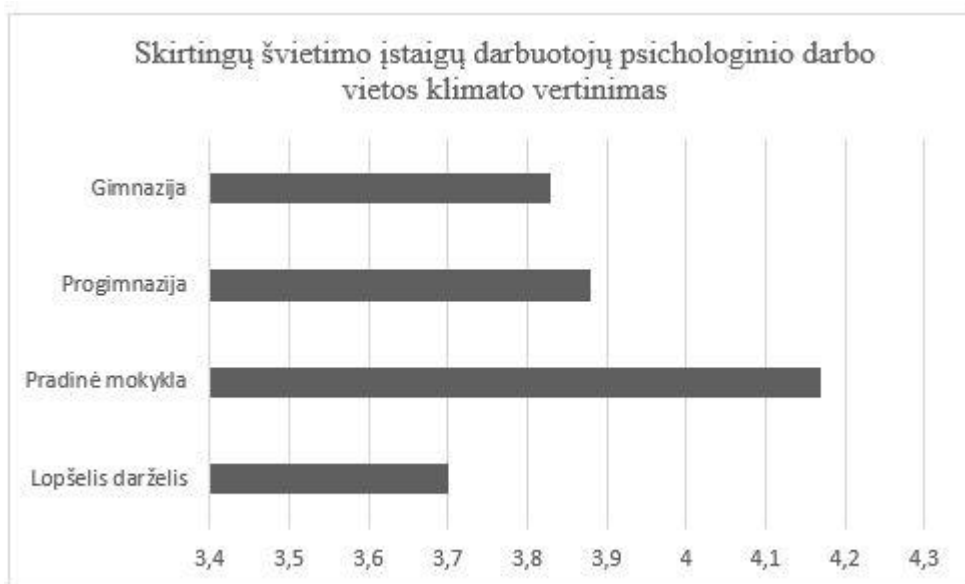
Nepastebėta jokių ypatingų skirtumų vertinant psichologinį darbo vietos klimatą priklausomai nuo šeimyninės padėties ar išsilavinimo – tai rodo, kad šeima neturi žymesnės įtakos vertinant darbo vietą.



9pav. Respondentų psichologinio darbo vietos klimato vertinimas (pagal respondentų amžiaus grupes)

Pastebėti nedideli skirtumai vertinant psichologinį darbo vietos klimatą skirtingose amžiaus grupėse (9 pav.). 55-73 metų amžiaus grupės asmenys linkę aukščiau (vidurkis 3,94) vertinti savo organizacijos psichologinį darbo vietos klimatą. Žemiausiai (3,72 vidurkis) psichologinį darbo vietos klimatą vertina 19-38 metų amžiaus respondentai. Vidurinės amžiaus grupės (39-54 metai) respondentai psichologinį darbo vietos klimatą vertina 3,86 balo.

10 paveiksle matome psichologinio darbo vietos klimato vertinimą pagal švietimo įstaigos tipą, kurioje dirba respondentai.



10 pav. Respondentų psichologinio darbo vietos klimato vertinimas (pagal švietimo įstaigų specifiką)

Iš vidurkių analizės matyti, kad psichologinį darbo vietos klimatą bendrai geriausiai linkę vertinti pradinių mokyklų darbuotojai (vidurkis 4,17). Progimnazijoje ir gimnazijoje dirbantys respondentai

vertina psichologinį darbo vietos klimatą vertina kiek žemiau (vidurkiai atitinkamai 3,88 ir 3,83 balo), o žemiausiai jį įvertino lopšelyje-darželyje dirbantys respondentai (vidurkis 3,70).

Tikėtina, kad žemesnis lopšelio-darželio darbuotojų psichologinio darbo vietos klimato vertinimai galėtų būti susiję tiek su jaunesnio amžiaus vaikais (mažiau savarankiški), tiek su ilgesne darbo diena (didesnis fizinis nuovargis), tiek su dažnesniais kontaktais su vaikų tėvais, kas apribota kituose švietimo įstaigų tipuose.

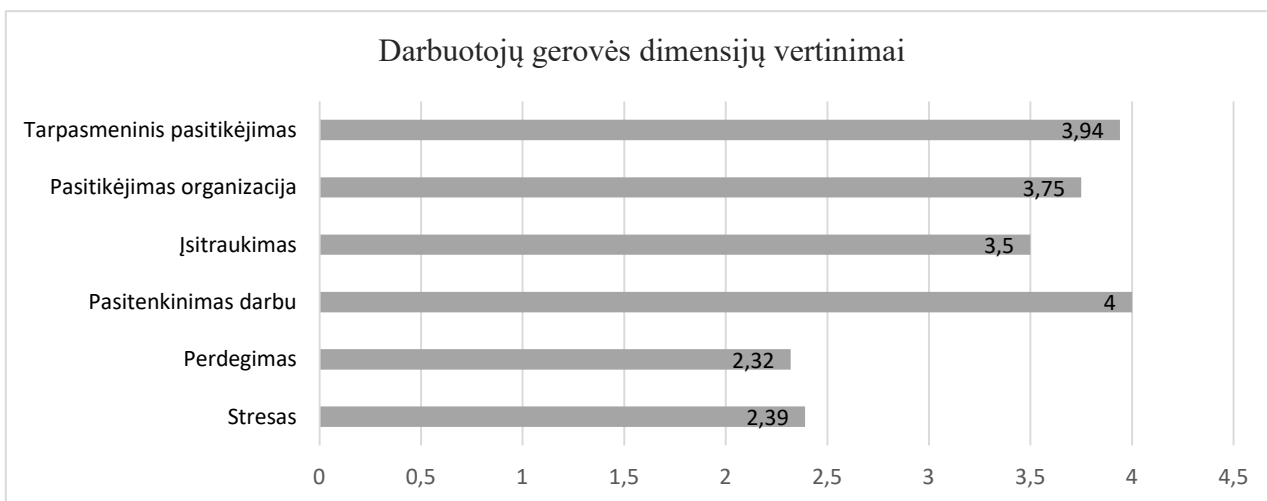
Gimnazijoje psichologinis darbo vietos klimatas gali būti vertinamas aukščiau dėl pakankamai savarankiškų ir jau sąmoningų moksleivių, tačiau įtampą gali kelti aiški šioje mokymo grandyje išskylanti atsakomybė už mokymo rezultatus (egzaminai).

Pradinėje mokykloje bendras psichologinis darbo vietos klimatas aukščiausiai gali būti vertinamas dėl to, kad darbo sąlygų prasme tai yra tarpinė institucija tarp lopšelio-darželio, progimnazijos ir gimnazijos: vaikai jau pakankamai savarankiški, tačiau dar nėra paaugliai, darbas dažniausiai su viena vaikų klase, tačiau jis trumpesnis, mažiau kasdienių kontaktų su tėvais.

Apibendrinus galima teigti, kad 55-73 metų respondentai palankiausiai vertina psichologinį darbo vietos klimatą. Žemiausiai jį vertina respondentai, kurių amžius nuo 19 iki 38 metų. Aukščiausiai psichologinį darbo vietos klimatą vertina pradinių mokyklų darbuotojai, žemiausiai – lopšelio-darželio darbuotojai.

4.4. Darbuotojų gerovės rezultatų analizė

Atliekant tyrimą buvo vertinamos darbuotojų gerovės dimensijos – stresas, perdegimas, pasitenkinimas darbu, įsitraukimas į darbą, pasitikėjimas organizacija ir tarpasmeninis pasitikėjimas. Darbuotojų gerovės dimensijos – stresas ir perdegimas mažina darbuotojų gerovę, o pasitenkinimas darbu, įsitraukimas į darbą, pasitikėjimas organizacija ir tarpasmeninis pasitikėjimas ją didina.



11 pav. Respondentų darbuotojų gerovės dimensijų vertinimas

Kaip matyti iš 11 paveiksle pateiktų duomenų, dimensijos, kurios gerina darbuotojų gerovę – tarpasmeninis pasitikėjimas, pasitikėjimas organizacija, įsitraukimas, pasitenkinimas darbu respondentų buvo vertinami aukščiau už vidurkį (kadangi minimalus vertinimas yra 1, o maksimalus 5, tai vidutinis

neutralus vertinimas būtų 3 balai). Respondentai aukščiausiai įvertino pasitenkinimą darbu (4 vidurkis) ir tarpasmeninį pasitikėjimą (3,94 vidurkis). Kiek žemiau respondentų buvo įvertintas darbuotojų įsitraukimas į darbą (vidurkis 3,5). Dimensijos, kurios darbuotojų gerovę mažina – perdegimas ir stresas – buvo vertinami žemiau vidurkio (atitinkamai 2,32 ir 2,39 vidurkis), kas reikštų aukštesnę darbuotojų gerovę, kadangi kuo respondentas nurodo mažesnę stresą arba perdegimą, tuo psichologiškai jis jaučiasi geriau.

12 lentelė. Streso skalės teiginių vertinimo vidurkiai

Streso skalės teiginiai	Vidurkis
Dirbant čia, man sunku praleisti pakankamai laiko su šeima.	2,42
Aš praleidžiu darbe tiek daug laiko, kad nebesuvokiu esmės.	2,02
Dirbant čia, lieka mažai laiko kitiems užsiėmimams.	2,46
Dažnai jaučiuosi „susituokęs“ su įmone	2,27
Turiu per daug darbo ir per mažai laiko jį atlikti.	2,65
Aš kartai bijau namuose išgirsti skambant telefoną, nes skambutis gali būti susijęs su darbu.	1,97
Jaučiuosi taip, lyg niekada neturėčiau laisvadienių.	2,07
Daugelis žmonių, kurie eina tas pačias pareigas organizacijoje, jaučiasi perdege dėl darbo reikalavimų.	2,60
Dėl savo darbo jaučiuosi neramus ir nervingas.	2,46
Darbas man daug svarbesnis, nei turėtų būti.	2,74
Daugybę kartų mano darbas mane yra įvaręs į kampą.	2,28
Kartais, kai pagalvoju apie savo darbą, jaučiu įtampą.	2,80
Aš jaučiuosi kaltas, kai piktnaudžiauju darbo laiku.	2,45

Vienos iš darbuotojų gerovės dimensijų – streso skalės teiginių vertinimo vidurkiai pateikti 12 lentelėje. Kaip matyti iš lentelėje pateiktų streso skalės vertinimo vidurkių, nei vienas teiginys, skaičiuojant bendrą respondentų vertinimą, nebuvo įvertintas net viduriniu balu, taigi galima teigti, kad savo patiriamą stresą švietimo įstaigų darbuotojai vertina žemiau, negu vidurkis. Aukščiausiai respondentų buvo įvertintas teiginys „Kartais, kai pagalvoju apie savo darbą, jaučiu įtampą“ (2,80 vidurkis) ir „Darbas man daug svarbesnis, nei turėtų būti“ (vidurkis 2,74). Žemiausiai respondentai vertino teiginį „Aš kartais bijau namuose išgirsti skambant telefoną, nes skambutis gali būti susijęs su darbu“ (1,97 vidurkis) ir „Aš praleidžiu darbe tiek daug laiko, kad nebesuvokiu esmės“ (2,02 vidurkis). Bendras streso skalės teiginių vidurkis yra 2,39 balo.

13 lentelė. Perdegimo skalės teiginių vertinimo vidurkiai

Perdegimo skalės teiginiai	Vidurkis
Jaučiu, kad darbas mane sekina emociškai.	2,73
Po darbe praleistos dienos jaučiuosi išsekęs.	3,05
Keldamasis rytą, kai manęs laukia dar viena diena darbe, jaučiuosi pavargęs.	2,53
Ėjimas į darbą ir pats darbas man kelia įtampą.	2,28
Nuo darbo jaučiuosi perdeges.	2,35
Palyginti su tuo laiku, kai tik pradėjau dirbti, dabar darbas mane domina mažiau.	2,36

Darbas man pradėjo patikti mažiau.	2,29
Galimą savo darbo naudingumą pradėjau vertinti ciniškiau.	2,33
Abejoju savo darbo svarba.	2,03
Galiu veiksmingai išspręsti problemas, kylančias mano darbe.	2,37
Manau, kad aš veiksmingai prisidedu prie komandos, kurioje dalyvauju.	2,18
Mano nuomone, esu geras darbuotojas	2,09
Pasiekęs darbo tikslus, jaučiuosi pakylėtai.	1,99
Savo darbe aš išmokau daug įdomių dalykų.	2,07
Jaučiuosi įsitikinęs, kad darbe veiksmingai tvarkausi su užduotimis.	2,23

13 lentelėje matyti, kaip respondentai vertino antrąją darbuotojų gerovės dimensiją – perdegimą. Perdegimas, kaip ir stresas, mažina darbuotojo gerovę, taigi šiuo atveju, kaip ir vertinant stresą, mažesni nei vidurkis vertinimai reiškia mažesnę perdegimą, o tai lemia didesnę bendrą darbuotojų gerovę.

Paskutiniai 6 skalės perdegimo skalės teiginiai yra atvirkštiniai, jų didesnis nesutikimas yra vertinamas aukštesniu balu, o didesnis sutikimas – žemesniu. Pateiktoje lentelėje jie yra perkoduoti.

Perdegimas, vertinant visos grupės respondentų atsakymų vidurkį, yra įvertintas žemiau vidurkio. Skalėje nuo 1 (perdegimo nėra) iki 5 (ryškus perdegimas), jo vidurkis įvertintas 2,35. Perdegimo skalės vidurkiai pateikti prieduose. Vis dėlto visų teiginių vertinimas yra mažesnis už 3 (galimų atsakymų vidurį), išskyrus vieną: „Po darbe praleistos dienos jaučiuosi išsekęs“, kuris vertinamas 3,05 balo (yra arčiausiai perdegimo iš visų įvertintų teiginių). Bendras perdegimo skalės teiginių vidurkis yra 2,32 balo.

14 lentelė. Pasitenkinimo darbu skalės teiginių vertinimo vidurkiai

Pasitenkinimo darbu skalės teiginiai	Vidurkis
Apskritai esu patenkintas savo darbu.	3,97
Apskritai darbas man nepatinka.	4,03
Apskritai man patinka čia dirbti.	4,01

14-toje lentelėje pateikti pasitenkinimo darbu teiginių vertinimo vidurkiai. Pirmasis ir trečiasis skalės teiginiai („Apskritai esu patenkintas savo darbu“ ir „Apskritai man patinka čia dirbti“) vertinami nuo 1 (maksimalus nepasitenkinimas) iki 5 (maksimalus pasitenkinimas). Tuo tarpu antrasis teiginys „Apskritai darbas man nepatinka“ vertinamas atvirkščiai – nuo 1 (maksimalus nesutikimas=maksimalus pasitenkinimas) iki 5 (maksimalus sutikimas=maksimalus nepasitenkinimas). Apdorojant duomenis skalės persuktos. Šios dimensijos vertinimai yra patys aukščiausi iš visų darbuotojų gerovės dedamųjų vertinimų. Pasitenkinimo darbu visų 220 respondentų bendras vidurkis būtų 4 balai penkių balų sistemoje. Tai leidžia teigti, kad švietimo įstaigų darbuotojų pasitenkinimas darbu yra aukštas. Kitaip tariant, respondentai linkę teigti, kad iš esmės jie yra savo darbu labiau patenkinti, negu nepatenkinti.

15 lentelė. Įsitraukimo skalės teiginių vertinimo vidurkiai

Įsitraukimo skalės teiginiai	Vidurkis
Darbe jaučiuosi kupinas energijos.	3,48
Darbe matau prasmę ir tikslą	3,77
Darbe laikas praeina labai greitai.	3,82
Darbe jaučiuosi stiprus ir energingas.	3,53
Labai mėgstu savo darbą.	3,87
Kai dirbu, pamirštu viską aplinkui.	3,46
Mano darbas mane įkvepia.	3,65
Kai atsikeliu ryte, norisi eiti į darbą.	3,48
Aš jaučiuosi laimingas, kai dirbu intensyviai.	3,53
Aš didžiuojuosi savo darbu	3,83
Esu pasinėręs į savo darbą.	3,63
Galiu dirbti labai ilgą laiką be pertraukų	3,01
Darbas reikalauja visų mano jėgų.	3,24
Dirbdamas užsimirštu.	3,35
Darbe lengvai atlaikau protinę įtampą.	3,38
Man sunku atsitraukti nuo darbo.	3,03
Darbe visada esu atkaklus, net ir tada, kai nesiseka.	3,60
Darbe jaučiuosi aktyvus.	3,43

Įsitraukimas į darbą (15 lentelė), vertinant visos apklaustos grupės skirtingose švietimo įstaigose dirbančių respondentų atsakymų vidurkį, yra įvertintas aukščiau vidutinio vertinimo (aukščiau 3 balų, kas atitiktų atsakymą „nei sutinku, nei nesutinku su teiginiu“). Skalėje nuo 1 (minimalus įsitraukimas) iki 5 (maksimalus įsitraukimas), jo vidurkis įvertintas 3,55. Aukščiausiai respondentai įvertino teiginį „Aš labai mėgstu savo darbą“ (3,87 vidurkis) bei šiek tiek mažesniu balu – 3,83 respondentai įvertino teiginius „Aš didžiuojuosi savo darbu“ ir „Darbe laikas praeina labai greitai“, o žemiausiai (3,01 vidurkis) – „Galiu dirbti visą dieną be pertraukų“. Bendras įsitraukimo į darbo teiginių vertinimo vidurkis 3,5 balo.

16 lentelė. Pasitikėjimo organizacija teiginių vertinimo vidurkiai

Pasitikėjimo organizacija skalės teiginiai	Vidurkis
Ši organizacija sugeba vykdyti įsipareigojimus	3,76
Žinoma, kad šiai organizacijai sekasi tai, ko ji imasi.	3,81
Ši organizacija vykdo veiklą kompetentingai.	3,90
Ši organizacija rūpinasi savo darbuotojų gerove.	3,73
Darbuotojų poreikiai ir norai yra svarbūs šiai organizacijai.	3,69
Ši organizacija iš visų jėgų stengiasi padėti darbuotojams.	3,64
Ši organizacija niekada sąmoningai neišnaudoja darbuotojų.	3,78

Ši organizacija vadovaujasi tvirtais moralės principais ir elgesio kodeksais.	3,79
Šioje organizacijoje nepiktinaudžiauama valdžia.	3,75
Ši organizacija neišnaudoja išorės suinteresuotųjų šalių.	3,67

Pasitikėjimo organizacija skalės vertinimų vidurkiai pateikti 16 lentelėje. Visi teiginiai yra įvertinti aukščiau vidurkio. Aukščiausiai respondentai įvertino teiginius „Ši organizacija vykdo veiklą kompetentingai“ (vidurkis 3,90) ir „Žinoma, kad šiai organizacijai sekasi tai, ko ji imasi“ (vidurkis 3,81). Žemiausiai respondentų įvertintas teiginys „Ši organizacija iš visų jėgų stengiasi padėti darbuotojams (3,64 vidurkis).

17 lentelė. Tarpasmeninio pasitikėjimo skalės teiginių vertinimo vidurkiai

Tarpasmeninio pasitikėjimo skalės teiginiai	Vidurkis
Mano vadovas man labai patinka kaip asmenybė.	3,92
Mano vadovas yra toks žmogus, kokį norėtum turėti draugą.	3,60
Man smagu dirbti su savo vadovu.	3,93
Mano vadovas pateisina mano darbe atliktus veiksmus prieš aukštesnį vadovą, nors ir nežino esmės iki galo.	3,65
Mano vadovas ateitų man į pagalbą, jei kiti „užsipultų“.	3,80
Mano vadovas užstotų mane prieš kitus darbuotojus, jei padaryčiau tokią klaidą, kuri gali pasitaikyti bet kam.	3,82
Dėl savo vadovo padarau darbų, kurie neįtraukti į mano pareigybės aprašymą.	3,81
Savo komandos naudai esu pasirengęs dėti papildomas pastangas, ne tik tas, kurios įprastai reikalingos.	4,01
Vadovo darbo išmanymas palieka man įspūdį	3,85
Gerbiu savo vadovo žinias ir kompetenciją darbe.	4,03
Žaviuosi savo vadovo profesiniais įgūdžiais.	3,90

Paskutinė darbuotojų gerovės dedamoji – tarpasmeninis pasitikėjimas, kur akcentuojami asmens santykiai su jo vadovu. Šios skalės teiginiai įvertinti aukščiausiai, lyginant tu kitų darbuotojų gerovės dimensijų skalių teiginiais. Kai kurie teiginiai viršijo 4 balus. Tai yra aukščiau ne tik teoriškai galimo vidurkio (3 balai, atitinkantys neutralų atsakymą „Nei sutinku, nei nesutinku“), bet ir aukščiau visų kitų skalių teiginių vidurkių. Aukščiausiai respondentų buvo įvertintas teiginys „Gerbiu savo vadovo žinias ir kompetenciją darbe“ (4,03 vidurkis), žemiausiai – „Mano vadovas yra toks žmogus, kokį norėtum turėti draugą“ (3,60 vidurkis).

Apibendrinant galima teigti, kad respondentai patiriamą gerovę yra labiau linkę vertinti teigiamai, negu neigiamai tiek visą bendrai, tiek ir atskiras jo dimensijas. Aukščiausiai respondentai vertinta rolės aiškumo dimensiją, o žemiausiai – saviraišką darbe.

4.5. Darbuotojų gerovės ir respondentų demografinių charakteristikų analizė

Analizuojant darbuotojų gerovės dedamąsias pagal demografines charakteristikas reikia paminėti, kad ne visos demografinės charakteristikos tiko analizei. Kaip jau minėta anksčiau, absoliučią daugumą tiriamųjų sudarė moterys, pedagoginiai darbuotojai, užimantys nevadovaujančias pareigas, darbuotojai su universitetiniu arba neuniversitetiniu aukštuoju išsilavinimu. Kai kurie demografiniai duomenys buvo glaudžiai susiję su kitais – pvz., daugumos darbuotojų bendras darbo stažas ir darbo stažas

švietimo įstaigoje nesiskyrė (tai įrodo, kad pedagoginiai darbuotojai dažniausiai pradeda dirbti iš karto pagal specialybę ir nelinę savo specialybės keisti). Likusios respondentų grupės, kaip jau minėta, dažnai buvo mažesnės, negu 30 asmenų, taigi netinkamos statistiškai organizuoti dėl galimai netikslių duomenų. Dėl to analizėje pateiktos tik kai kurios demografinės charakteristikos.

Stresas ir demografinės charakteristikos. Streso teiginių vertinimo vidurkiai pagal švietimo organizacijos tipą pateikti 18 lentelėje

18 lentelė. Streso vertinimas pagal švietimo įstaigos tipą

Streso skalės teiginiai	Lopšelis-darželis	Pradinė mokykla	Progimnazija	Gimnazija
Dirbant čia, man sunku praleisti pakankamai laiko su šeima.	2,68	2,00	2,38	2,17
Aš praleidžiu darbe tiek daug laiko, kad nebesuvokiu esmės.	2,17	1,89	1,86	1,95
Dirbant čia, lieka mažai laiko kitiems užsiėmimams.	2,75	1,97	2,32	2,37
Dažnai jaučiuosi „susituokęs“ su įmone	2,47	1,77	2,28	2,17
Turiu per daug darbo ir per mažai laiko jį atlikti.	2,85	2,14	2,64	2,61
Aš kartai bijau namuose išgirsti skambant telefoną, nes skambutis gali būti susijęs su darbu.	2,25	1,51	1,88	1,83
Jaučiuosi taip, lyg niekada neturėčiau laisvadienių.	2,17	1,71	2,12	2,02
Daugelis žmonių, kurie eina tas pačias pareigas organizacijoje, jaučiasi perdegę dėl darbo reikalavimų.	2,85	1,89	2,80	2,34
Dėl savo darbo jaučiuosi neramus ir nervingas.	2,68	2,11	2,52	2,17
Darbas man daug svarbesnis, nei turėtų būti.	2,75	2,63	2,76	2,73
Daugybę kartų mano darbas mane yra įvaręs į kampą.	2,52	1,83	2,32	2,00
Kartais, kai pagalvoju apie savo darbą, jaučiu įtampą.	2,96	2,46	2,80	2,73
Aš jaučiuosi kaltas, kai piktnaudžiauju darbo laiku.	2,43	2,51	2,40	2,44
Visų teiginių vidurkiai	2,58	2,03	2,39	2,29

Iš 18 lentelėje pateiktų duomenų matyti, kad nors streso skalės teiginiai vertinami skirtingai, tačiau daugiausia streso nurodo patiriantys lopšelio – darželio darbuotojai, o mažiausiai – respondentai, dirbantys pradinėje mokykloje. Gimnazijose ir progimnazijose dirbantys respondentai, vertindami streso skalės teiginius, patiriamą stresą vertina aukščiau, nei pradinių mokyklų dirbantieji, tačiau žemiau, negu respondentai iš lopšelių – darželių.

Nedidelė išimtis yra teiginys „Darbas man daug svarbesnis, negu turėtų būti“, kurį progimnazijas kaip savo darbovietę nurodę respondentai įvertino 2,76 balo – tai yra, nežymiai aukščiau, negu respondentai, kurie nurodė savo darbovietę lopšelių-darželių (2,75 balo).

19 lentelėje pateiktas darbuotojų gerovės dimensijos – streso – vertinimas pagal kitą demografinę respondentų charakteristiką – amžiaus grupes. Pagal gautus duomenis, vyresnio amžiaus darbuotojai stresą patiria labiau (2,46 vidurkis), nei jaunesnio amžiaus darbuotojai (2,32 vidurkis). Kaip matyti iš lentelėje pateiktų duomenų, vieningos tendencijos, kad kurios nors amžiaus grupės respondentai aukščiau ar žemiau vertintų visus teiginius, nėra. 19 – 38 metų amžiaus grupės respondentai aukščiau, nei kitos amžiaus grupės linkę vertinti teiginį „Darbas man daug svarbesnis, negu turėtų būti“, „Kartais, kai pagalvoju apie savo darbą, jaučiu įtampą“ ir „Turiu per daug darbo ir per mažai laiko jį atlikti“.

54 metų amžiaus respondentai aukštesnius, nei kitos amžiaus grupės, vertinimus skyrė teiginiams „Dirbant čia, man sunku praleisti pakankamai laiko su šeima“, „Aš praleidžiu darbe tiek daug laiko, kad nebesuvokiu esmės“, „Dirbant čia, lieka mažai laiko kitiems užsiėmimams“ ir „Aš kartais bijau namuose išgirsti skambant telefoną, nes skambutis gali būti susijęs su darbu“. Vyriausia respondentų grupė, 55-73 metai, aukščiau, nei kitos amžiaus grupės, vertino vienintelį teiginį „Daugelis žmonių, kurie eina tas pačias pareigas organizacijoje, jaučiasi perdege dėl darbo reikalavimų“.

19 lentelė. Streso vertinimas pagal amžiaus grupes

Teiginiai	19-38 metai	39-54 metai	55-73 metai
Dirbant čia, man sunku praleisti pakankamai laiko su šeima.	2,27	2,50	2,44
Aš praleidžiu darbe tiek daug laiko, kad nebesuvokiu esmės.	2,03	2,12	1,85
Dirbant čia, lieka mažai laiko kitiems užsiėmimams.	2,45	2,50	2,40
Dažnai jaučiuosi „susituokęs“ su įmone	2,16	2,33	2,31
Turiu per daug darbo ir per mažai laiko jį atlikti.	2,50	2,67	2,83
Aš kartais bijau namuose išgirsti skambant telefoną, nes skambutis gali būti susijęs su darbu.	1,92	2,06	1,90
Jaučiuosi taip, lyg niekada neturėčiau laisvadienių.	2,03	2,10	2,08
Daugelis žmonių, kurie eina tas pačias pareigas organizacijoje, jaučiasi perdege dėl darbo reikalavimų.	2,71	2,54	2,56
Dėl savo darbo jaučiuosi neramus ir nervingas.	2,40	2,44	2,65
Darbas man daug svarbesnis, nei turėtų būti.	2,52	2,75	3,02
Daugybę kartų mano darbas mane yra įvaręs į kampa.	2,21	2,29	2,35
Kartais, kai pagalvoju apie savo darbą, jaučiu įtampą.	2,58	2,85	3,00
Aš jaučiuosi kaltas, kai piktnaudžiauju darbo laiku.	2,40	2,39	2,62
Visų teiginių vidurkiai	2,32	2,42	2,46

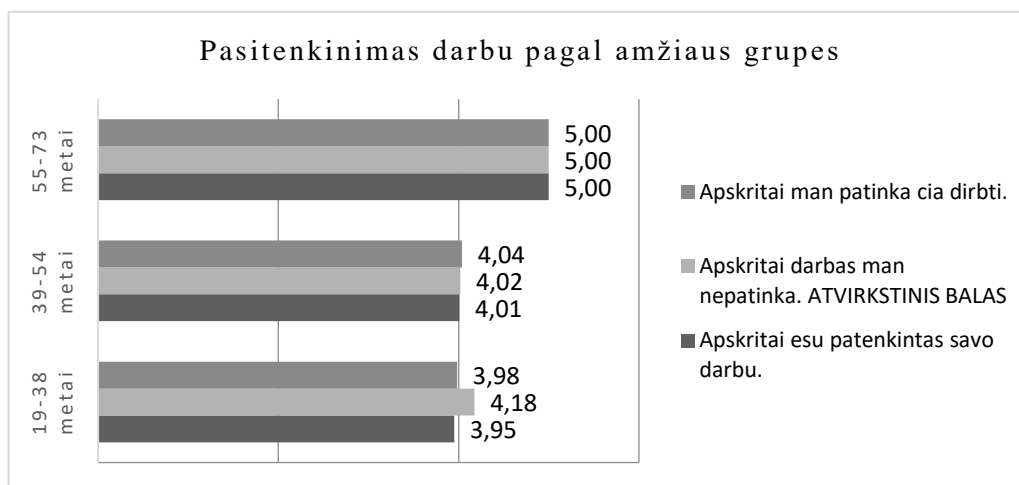
Kita vertus, didžioji dalis visų respondentų grupių atsakymų yra žemiau 3 balų, taigi streso vertinimas šio tyrimo atveju yra žemesnis, negu galimas vidurkis.

Perdegimas ir demografinės charakteristikos. Vertinant perdegimo skalės vidurkius pagal respondentų amžiaus grupes, matyti, kad bendra jų tendencija panaši, tačiau dauguma atvejų neįžymiai aukštesnius perdegimo rodiklius turi 39-54 metų amžiaus respondentai (2,38 vidurkis). Mažiausią perdegimą (2,23 vidurkis) patiria 19-38 metų amžiaus respondentai. Teiginį „Pasiekęs darbo tikslus, jaučiuosi pakylėtas“ visi respondentai vertina žemiausiai (1,99 vidurkis), lyginant su kitais teiginiais. Taip pat žemai visų respondentų yra vertinamas teiginys „Jaučiu, kad darbas mane sekina emociškai“ (2,71 vidurkis). Aukščiausiai visi respondentai įvertino teiginį „Po darbe praleistos dienos jaučiuosi išsekęs“ (3,04 vidurkis). Žemiau nei kitų amžiaus grupių respondentai 39-54 amžiaus darbuotojai įvertino teiginį „Nuo darbo jaučiuosi perdeges“ (2,47 vidurkis). Tai pat šio amžiaus respondentai labiausiai abejoja savo darbo svarba.

20 lentelė. Perdegimo vertinimas pagal amžiaus grupes

Perdegimo skalės teiginiai	19-38 metai	39-54 metai	55-73 metai
Jaučiu, kad darbas mane sekina emociškai.	2,60	2,83	2,71
Po darbe praleistos dienos jaučiuosi išsekęs.	2,89	3,15	3,10
Keldamasis rytą, kai manęs laukia dar viena diena darbe, jaučiuosi pavargęs.	2,42	2,62	2,52
Ėjimas į darbą ir pats darbas man kelia įtampą.	2,00	2,41	2,37
Nuo darbo jaučiuosi perdegęs.	2,13	2,47	2,38
Palyginti su tuo laiku, kai tik pradėjau dirbti, dabar darbas mane domina mažiau.	2,26	2,41	2,46
Darbas man pradėjo patikti mažiau.	2,15	2,30	2,48
Galimą savo darbo naudingumą pradėjau vertinti ciniškiau.	2,23	2,36	2,48
Abejoju savo darbo svarba.	2,03	1,99	2,17
Galiu veiksmingai išspręsti problemas, kylančias mano darbe (atvirkšt. b).	2,37	2,44	2,33
Manau, kad veiksmingai prisidedu prie komandos, kurioje dalyvauju (atv. b).	2,15	2,29	2,08
Mano nuomone, esu geras darbuotojas.	2,05	2,12	2,15
Pasiekęs darbo tikslus, jaučiuosi pakylėtai.	1,95	2,07	1,96
Savo darbe aš išmokau daug įdomių dalykų (atvirkšt. b).	2,02	2,13	2,10
Jaučiuosi įsitikinęs, kad darbe veiksmingai tvarkausi su užduotimis (atv. b).	2,26	2,23	2,27
Visų teiginių vertinimo vidurkiai	2,23	2,38	2,37

Pasitenkinimas darbu ir demografinės charakteristikos. 12 paveiksle pavaizduotas pasitenkinimo darbu pasiskirstymas pagal amžiaus grupes. Kaip matyti iš paveiksle pateiktos informacijos, tarp skirtingo amžiaus respondentų yra gana žymus skirtumas pasitenkinime darbu. Labiausiai darbu patenkinti – vyriausios amžiaus grupės 55-73 metų respondentai. Kuo jaunesnei grupei respondentas priklauso, tuo mažiau jis būna patenkintas savo darbu. Reikia pažymėti, kad pasitenkinimas darbu buvo įvertintas aukščiausiai, lyginant su kitomis darbuotojų gerovės dimensijomis (4,00 vidurkis).



12 pav. Respondentų vertinimai: pasitenkinimo darbu vertinimas (pagal respondentų amžiaus grupes)

Apžvelgus pasitenkinimą darbu pagal kitus demografinius rodiklius, ypatingų skirtumų nepastebėta nei pagal šeiminių apklaustų respondentų padėtį, nei pagal jų turimą išsilavinimą, nei pagal pedagoginį ar nepedagoginį darbo stažą, nei pagal vadovaujančią ar nevadovaujančią užimamų pareigų poziciją.

Įsitraukimas ir demografinės charakteristikos. Pagal švietimo įstaigos tipą įsitraukimo vertinimai matomi 21 lentelėje, o grafiškai pateikti 5 priede.

21 lentelė. Įsitraukimo vertinimas pagal švietimo įstaigos tipą

Teiginiai	Lopšelis-darželis	Pradinė mokykla	Progimnazija	Gimnazija
Darbe jaučiuosi kupinas energijos.	3,33	3,80	3,56	3,54
Darbe matau prasmę ir tikslą	3,60	4,31	3,84	3,73
Darbe laikas praeina labai greitai.	3,63	4,06	3,96	3,95
Darbe jaučiuosi stiprus ir energingas.	3,38	3,77	3,66	3,56
Labai mėgstu savo darbą.	3,67	4,31	3,88	4,00
Kai dirbu, pamirštu viską aplinkui.	3,25	3,74	3,62	3,59
Mano darbas mane įkvepia.	3,45	4,26	3,56	3,76
Kai atsikeliu ryte, norisi eiti į darbą.	3,30	4,11	3,38	3,56
Aš jaučiuosi laimingas, kai dirbu intensyviai.	3,40	3,86	3,46	3,71
Aš didžiuojuosi savo darbu	3,57	4,54	3,68	4,05
Esu pasinėręs į savo darbą.	3,46	3,91	3,66	3,80
Galiu dirbti labai ilgą laiką be pertraukų	2,93	3,26	2,90	3,15
Darbas reikalauja visų mano jėgų.	3,32	3,00	3,14	3,41
Dirbdamas užsimirštu.	3,20	3,71	3,36	3,41
Darbe lengvai atlaikau protinę įtampą.	3,25	3,66	3,24	3,71
Man sunku atsitraukti nuo darbo.	3,02	3,23	2,88	3,15
Darbe visada esu atkaklus, net ir tada, kai nesiseka.	3,45	3,86	3,56	3,83
Darbe jaučiuosi aktyvus.	3,29	3,74	3,48	3,46
Visų teiginių vertinimo vidurkiai	3,36	3,84	3,49	3,63

Labiausiai į darbą yra įsitraukę pradinių mokyklų ir gimnazijų darbuotojai (3,84 ir 3,63 vidurkiai). Mažiausiai į darbą yra įsitraukę lopšelių-darželių darbuotojai (3,36 vidurkis)

Nors respondentai skirtingai vertino skirtingus įsitraukimo skalės teiginius, tačiau akivaizdi tendencija, kad beveik visus teiginius aukščiausiai vertina pradinių mokyklų respondentai (išskyrus vienintelį teiginį „Darbas reikalauja visų mano jėgų“). Daugumą teiginių žemiau, negu kitų organizacijų tipų dirbantieji, linkę vertinti lopšelių-darželių darbuotojai, kurie, lyginant su kitais organizacijų tipais, neskyrė aukščiausių vertinimų nei vienam teiginiui. Žemiausių balų, lyginant su kitais švietimo organizacijų tipais, lopšelių-darželių dirbantieji neskyrė tik teiginiuose „Galiu dirbti ilgą laiką be pertraukų“, „Darbas reikalauja visų mano jėgų“ ir „Man sunku atsitraukti nuo darbo“. Gimnazijose ir progimnazijose dirbantys dirbantieji skyrė vidutinius vertinimus visiems teiginiams, išskyrus teiginį

„Darbe lengvai atlaikau protinę įtampą“, kuri aukščiausiais balais įvertino gimnazijoje dirbantys respondentai.

Įsitraukimas pagal amžiaus grupes parodytas 22 lentelėje (vertinimas pagal darbo stažą parodo lygiai tas pačias tendencijas, dėl to atskirai pristatomas nebus).

22 lentelė. Įsitraukimo vertinimas pagal amžiaus grupes

Teiginiai	19-38 metai	39-54 metai	55-73 metai
Darbe jaučiuosi kupinas energijos.	3,55	3,46	3,44
Darbe matau prasmę ir tikslą	3,79	3,79	3,75
Darbe laikas praeina labai greitai.	3,71	3,84	3,94
Darbe jaučiuosi stiprus ir energingas.	3,48	3,53	3,60
Labai mėgstu savo darbą.	3,85	3,91	3,87
Kai dirbu, pamirštu viską aplinkui.	3,55	3,41	3,54
Mano darbas mane įkvepia.	3,66	3,68	3,63
Kai atsikeliu ryte, norisi eiti į darbą.	3,50	3,50	3,46
Aš jaučiuosi laimingas, kai dirbu intensyviai.	3,56	3,50	3,58
Aš didžiuojuosi savo darbu	3,89	3,84	3,77
Esu pasinėręs į savo darbą.	3,69	3,58	3,71
Galiu dirbti labai ilgą laiką be pertraukų	3,03	2,96	3,12
Darbas reikalauja visų mano jėgų.	3,05	3,28	3,42
Dirbdamas užsimirštu.	3,27	3,38	3,40
Darbe lengvai atlaikau protinę įtampą.	3,39	3,41	3,35
Man sunku atsitraukti nuo darbo.	3,00	3,02	3,15
Darbe visada esu atkaklus, net ir tada, kai nesiseka.	3,65	3,50	3,77
Darbe jaučiuosi aktyvus.	3,53	3,37	3,44
Visų teiginių vertinimo vidurkiai	3,50	3,49	3,55

Kaip matome iš 22 lentelėje pateiktų duomenų visos amžiaus grupės įsitraukimą įvertino labai panašiai (3,52 vidurkis).

Analizuojant įsitraukimą į darbą pagal amžiaus grupes, galima pastebėti, kad nors teiginiai vertinami skirtingai, tačiau esminių skirtumų amžiaus grupių vertinimuose nepastebėta. Atsakymai skiriasi daugiausia 0,2 balo, taigi bendros tendencijos, vertinant įsitraukimą skirtingo amžiaus respondentams, yra tokios pat. Aukščiausiais respondentai įvertino teiginius „Aš didžiuojuosi savo darbu“ (3,83 vidurkis), „Labai mėgstu savo darbą“ (vidurkis 3,81) ir „Darbe matau prasmę ir tikslą“ (3,75 vidurkis). Visų amžiaus grupių respondentai teiginius „Galiu dirbti labai ilgą laiką be pertraukų“, „Man sunku atsitraukti nuo darbo“ įvertino žemiau už kitus. Vyriausi pagal amžių respondentai aukščiau nei kiti įvertino teiginį „Darbe laikas praeina labai greitai“ (3,94 vidurkis)

Pasitikėjimas organizacija ir demografinės charakteristikos. Pasitikėjimas savo organizacija vidutiniškai respondentų buvo įvertintas 3,82 balo, tai yra, gerokai aukščiau už vidurkį (kaip ir kitų vertinimų atvejais, maksimalus pasitikėjimas savo organizacija vertinamas 5, o minimalus – 1 balu).

Pasitikėjimo organizacija vertinimo skirtumų pagal respondentų šeimyninę padėtį nepastebėta.

Pedagoginiai darbuotojai pasitikėjimą organizacija buvo linkę vertinti 3,83 balo, o nepedagoginiai mažiau – 3,73 balo.

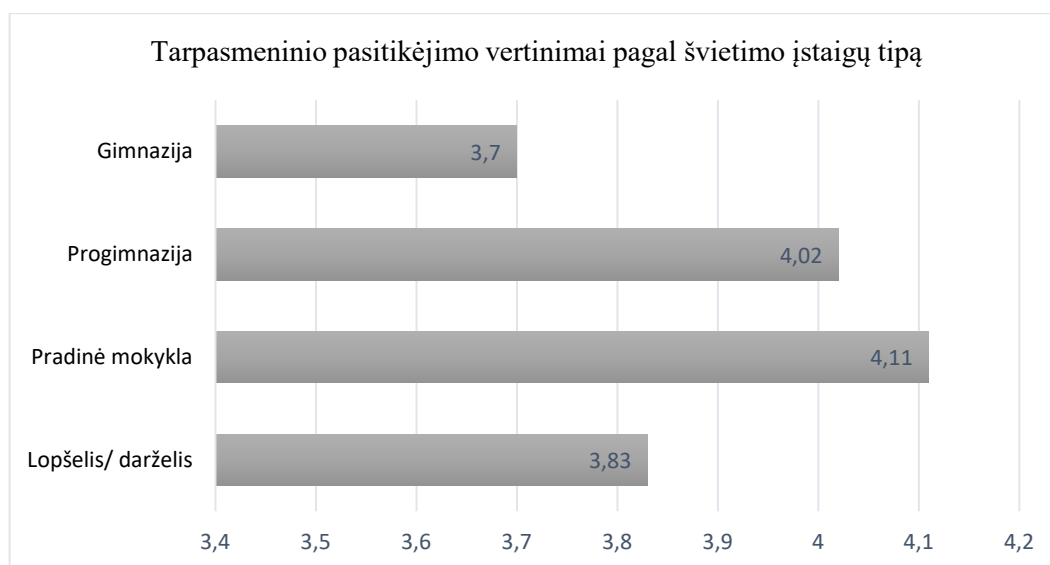


13 pav. Respondentų vertinimai: pasitikėjimas organizacija (pagal švietimo įstaigų tipus)

Kaip matyti iš 13 paveiksle pateiktos informacijos, labiausiai savo organizacija linkę pasitikėti pradinės mokyklos darbuotojai, o mažiausiai – lopšeliai-darželiai ir gimnazijos. Tikėtina, kad taip yra dėl mokytojų trūkumo: trūkstant pradinių klasių mokytojų, mokyklos valdžia suinteresuoti darbuotojų išlaikymu. Tas pats aktualu ir kitoms švietimo įstaigoms, tačiau tikėtina, kad ten yra kitų niuansų, mažinančių pasitikėjimą organizacija.

Lopšelyje-darželyje, priešingai, yra didesnis kiekis žemesnio išsilavinimo personalo, kuris, kaip jau minėta, linkęs žemiau vertinti savo įstaigos patikimumą, o tai bendroje sumoje sumažina lopšelio-darželio pasitikėjimo organizacija bendrą balą.

Tarpasmeninis pasitikėjimas ir demografinės charakteristikos. Bendras tarpasmeninio pasitikėjimo skalės vertinimo vidurkis yra šiek tiek aukštesnis (3,90 balo) lyginant jį su pasitikėjimo organizacija vidurkiu (3,82). Tarpasmeninio pasitikėjimo vertinimo vidurkiai pagal švietimo įstaigų tipą pateikti 14 paveiksle. Panašiai, kaip ir vertinant pasitikėjimą organizacija, aukščiausiai tarpasmeninį pasitikėjimą vertina respondentai, dirbantys pradinėje mokykloje (4,11 vidurkis), o mažiausiai – gimnazijose (3,7 vidurkis) ir dirbantys lopšelyje-darželyje (3,83 vidurkis). Kadangi tarpasmeninio pasitikėjimo testas pirmiausia orientuotas ne į santykius su kolegomis, o į santykius su savo vadovu, tai tikėtina, kad tokius vertinimus lemia pradinių mokyklų, o taip pat lopšelių-darželių ir gimnazijų darbo ir veiklos jose specifiška.



14 pav. Respondentų vertinimai: tarpasmeninis pasitikėjimas (pagal švietimo įstaigų tipus)

Apibendrinat tyrimo rezultatus pagal demografinius rodiklius galima teigti, kad daugiausiai stresą patiria lopšelio-darželio darbuotojai, o mažiausiai pradinių klasių mokytojai. Respondentai, kurių amžius yra 54-73 metai nurodė patiriantys daugiau streso, nei jaunesnio amžiaus respondentai, taip pat jų vertinimai yra aukštesni ir vertinant perdegimą. Tačiau vyresni pagal amžių respondentai jaučia didesnę pasitenkinimą darbu, negu jaunesni. Labiausiai į darbą yra išitraukę pradinių mokyklų ir gimnazijų darbuotojai, bei vyresni savo amžiumi respondentai. Mažiausiai į darbą yra išitraukę lopšelių-darželių darbuotojai. Labiausiai savo organizacija, kaip ir tarpasmeniniu pasitikėjimu, linkę pasitikėti pradinės mokyklos darbuotojai, o mažiausiai – lopšelių-darželių ir gimnazijos darbuotojai.

4.6. Psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų gerovės sąsajų rezultatų analizė

Tiriant psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų gerovės sąsajas, buvo skaičiuojami koreliacijos koeficientai. Sąsajas parodantys Spearman koreliacijos koeficientai pateikti 23 lentelėje.

Dvi žvaigždutės prie skaičiaus rodo, kad dimensijos tarpusavyje koreliuoja (t.y., tarp jų egzistuoja sąsaja, jos viena kitą veikia: keičiantis vienai, atitinkamai keičiasi ir kita) statistiškai reikšmingai 0,1 lygmenyje. Viena žvaigždutė (ir atitinkamai mažesnė skaitinė išraiška, reikšmės 23 lentelėje) reiškia vis dar statistiškai reikšmingą, tačiau silpnesnę koreliaciją 0,05 lygmenyje.

23 lentelė. Koreliacijos koeficientų reikšmės (Spearman koreliacija)

Koreliacijos koeficientas	Koreliacijos dydis	Ryšys
0,90 – 1, 0	Labai aukšta koreliacija	Labai stiprus ryšys
0,70 – 0,90	Aukšta koreliacija	Stiprus ryšys
0,40 – 0,70	Vidutinė koreliacija	Vidutinio stiprumo ryšys
0,20 – 0,40	Žema koreliacija	Silpnas ryšys
Mažiau nei 0,20	Nežymi koreliacija	Labai silpnas, nežymus ryšys

Šaltinis: Burns (2000)

Priešais Spearman koeficientą esantis ženklas rodo statistinio ryšio valentingumą: koreliacija teigiama ar neigiama.

Neigiama koreliacija reiškia, kad vienai matuojamai savybei mažėjant, kita didėja (pavyzdžiui, analizuojamuju atveju neigiamai koreliuoja pasitenkinimas darbu ir stresas tai reiškia, kad stresui didėjant, pasitenkinimas darbu mažėja, ir atvirkščiai; statistinės priemonės nerodo, kuri iš tiriamų savybių inicijuoja pokyčius, o tik parodo tokio ryšio buvimą). Teigiamas ryšio valentingumas rodo, kad vienai matuojamai dedamajai mažėjant, mažėja ir kita, ir priešingai.

Apžvelgus koreliacijos koeficientus 24 lentelėje, galima teigti, kad įvairaus lygio skirtingo stiprumo koreliacijos sieja visas analizuojamas dimensijas. Vyrauja vidutinio stiprumo ryšys (nuo $r < 0,4$ iki $r < 0,7$). Psichologinis darbo vietos klimatas statistiškai stipriausia koreliuoja su tarpasmeniniu pasitikėjimu ir pasitikėjimu organizacija (koreliacijos koeficientas 0,745), o silpniausiai – su įsitraukimu į darbą (koreliacijos koeficientas 0,475). Todėl darbuotojų gerovės augimas labiausia didės, augant tarpasmeniniam pasitikėjimui ir pasitikėjimu organizacija. Streso ir perdegimo skalės su visomis kitomis skalėmis koreliuoja neigiamai – tai reiškia, kad jų didėjimas mažina pasitenkinimą darbu, įsitraukimą, pasitikėjimą organizacija ir tarpasmeninį pasitikėjimą. Streso ir perdegimo skalės tarpusavyje koreliuoja teigiamai, o koeficientas 0,418 rodo vidutinio stiprumo, bet statistiškai reikšmingą sąsają tarp streso ir perdegimo skalių. Didėjant stresui, didėja darbuotojų perdegimas.

24 lentelė. Psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų gerovės dimensijų koreliacijos

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. Psichologinis darbo vietos klimatas	x						
2. Stresas	-,376**	x					
3. Perdegimas	-,681**	,418**	x				
4. Pasitenkinimas darbu	,537**	-,686**	-,656**	x			
5. Įsitraukimas	,475**	-,433**	-,642**	,610**	x		
6. Pasitikėjimas organizacija	,706**	-,496**	-,619**	,580**	,499**	x	
7. Tarpasmeninis pasitikėjimas	,745**	-,382**	-,534**	,401**	,291**	,711**	x

Toliau bus tikrinama, kaip koreliuoja darbuotojų gerovės dimensijos su psichologinio darbo vietos klimato dimensijomis.

Pirmoji tikrinama hipotezė **H1: Gerėjant psichologiniam darbo vietos klimatui, mažėja stresas.** Kitaip tariant, analizuojama, ar asmens psichologinio darbo vietos klimato vertinimas atvirkščiai susijęs su jo patiriamo streso vertinimu.

Vertinant psichologinio darbo vietos klimato dimensijų ir streso koreliacijos koeficientus (25 lent.) matyti, kad tarp jų egzistuoja statistiškai reikšminga neigiama koreliacija. Kitaip tariant, vienos dimensijos vertinimams didėjant, kita mažėja. Šiuo atveju tai reikštų, kad kuo aukštesnį darbinį stresą

respondentas nurodo jaučiantis, tuo žemiau jis linkęs vertinti savo organizacijos psichologinio darbo vietos klimato parametrus.

25 lentelė. Streso ir psichologinio darbo vietos klimato dimensijų koreliacijos

		Psichologinio darbo vietos klimato dimensijos					
		1.	2.	3.	4.	5.	6.
Psichologinio darbo vietos klimato dimensijos	1. Palaikomasis vadovavimas	x					
	2. Rolės aiškumas	,578**	x				
	3. Indėlis	,594**	,560**	x			
	4. Pripažinimas	,440**	,472**	,645**	x		
	5. Saviraiška	,563**	,571**	,526**	,497**	x	
	6. Iššūkis	-,004	,118	,146*	,046	,055	x
Stresas		-,411**	-,341**	-,338**	-,302**	-,241**	,120

Vertinant streso ir psichologinio darbo vietos klimato dimensijų koreliacijas matyti, kad statistiškai reikšminga koreliacija yra ne tarp visų dimensijų. Stipriausias neigiamas ryšys yra tarp streso ir palaikomojo valdymo (koreliacijos koeficientas 0,411). Kuo palaikomasis valdymas yra vertinamas žemiau, tuo didesnę stresą patiria darbuotojas. Statistiškai reikšminga sąsaja nerasta tik su viena psichologinio darbo vietos klimato dimensija – iššūkiu. Kitaip tariant, šio tyrimo duomenimis, stresas nedaro nei teigiamos, nei neigiamos įtakos asmens darbo vietoje jaučiamam iššūkiui. Tyrimas patvirtina hipotezę H1.

Antroji tikrinama hipotezė **H2: Gerėjant psichologiniam darbo vietos klimatui, mažėja perdegimas.** Kitaip tariant, asmens psichologinio darbo vietos klimato vertinimas yra atvirkščiai susijęs su darbinio perdegimu - kuo žemiau vertinamas psichologinis darbo vietos klimatas, tuo ryškiau turėtų pasireikšti perdegimo požymiai.

26 lentelė. Perdegimo ir psichologinio darbo vietos klimato dimensijų koreliacijos

		Psichologinio darbo vietos klimato dimensijos					
		1.	2.	3.	4.	5.	6.
Psichologinio darbo vietos klimato dimensijos	1. Palaikomasis vadovavimas	x					
	2. Rolės aiškumas	,578**	x				
	3. Indėlis	,594**	,560**	x			
	4. Pripažinimas	,440**	,472**	,645**	x		
	5. Saviraiška	,563**	,571**	,526**	,497**	x	
	6. Iššūkis	-,004	,118	,146*	,046	,055	x
Perdegimas		-,508**	-,460**	-,645**	-,578**	-,497**	-,135*

26 lentelėje pateikta darbuotojų gerovės dimensijos perdegimo ir psichologinio darbo vietos klimato dimensijų koreliacijos. Patikrinus, kaip koreliuoja perdegimas su psichologinio darbo vietos klimato

dimensijomis ištirta, kad visos dimensijos neigiamai koreliuoja su perdegimu. Tačiau stipriausias ryšys (koreliacijos koeficientas 0,645) nustatytas tarp indėlio ir perdegimo. Silpniausia koreliacija (koreliacijos koeficientas 0,135) – tarp iššūkių ir perdegimo

Kadangi visi perdegimo skalės teiginiai statistiškai reikšmingai 0,01 lygmeniu neigiamai koreliuoja su psichologinio darbo vietos klimato dimensijomis, tai gauti vertinimai patvirtina H2 hipotezę.

Trečioji tyrime tikrinama hipotezė **H3: Gerėjant psichologiniam darbo vietos klimatui, didėja pasitenkinimas darbu.** Kitaip tariant, kuo palankesnis yra, asmens vertinimu psichologinis darbo vietos klimatas, tuo aukštesnį jis jaučia ir pasitenkinimą savo darbu.

Kaip matyti iš 27 lentelėje matomų koreliacijų, psichologinio darbo vietos klimato dimensijos ir pasitenkinimas darbu susijusios statistiškai reikšmingais (0,01 lygiu) ryšiais, išskyrus vienintelę iššūkio dimensiją, kuri su pasitenkinimo darbu nekoreliuoja. Stipriausias koreliacinis ryšys yra tarp pasitenkinimu darbu ir darbuotojo indėliu (koreliacijos koeficientas 0,586) .

Tyrimai patvirtina H3 hipotezę.

27 lentelė. Pasitenkinimo darbu ir psichologinio darbo vietos klimato dimensijų koreliacijos

		Psichologinio darbo vietos klimato dimensijos					
		1.	2.	3.	4.	5.	6.
Psichologinio darbo vietos klimato dimensijos	1. Palaikomasis vadovavimas	x					
	2. Rolės aiškumas	,578**	x				
	3. Indėlis	,594**	,560**	x			
	4. Pripažinimas	,440**	,472**	,645**	x		
	5. Saviraiška	,563**	,571**	,526**	,497**	x	
	6. Iššūkis	-,004	,118	,146*	,046	,055	x
Pasitenkinimas darbu		,503**	,369**	,586**	,456**	,335**	,115

Ketvirtoji hipotezė **H4: Gerėjant psichologinio darbo vietos klimatui, didėja įsitraukimas,** kitaip tariant, psichologinio darbo vietos klimato ir įsitraukimo į darbą vertinimai yra tiesiogiai statistiškai reikšmingai susiję.

28 lentelė. Įsitraukimo ir psichologinio darbo vietos klimato dimensijų koreliacijos

		Psichologinio darbo vietos klimato dimensijos					
		1.	2.	3.	4.	5.	6.
Psichologinio darbo vietos klimato dimensijos	1. Palaikomasis vadovavimas	x					
	2. Rolės aiškumas	,578**	x				
	3. Indėlis	,594**	,560**	x			
	4. Pripažinimas	,440**	,472**	,645**	x		
	5. Saviraiška	,563**	,571**	,526**	,497**	x	
	6. Iššūkis	-,004	,118	,146*	,046	,055	x
Įsitraukimas		,400**	,268**	,466**	,458**	,357**	,209**

Iš 28 lentelėje pateiktų duomenų matome, kad stipriausias koreliacinis ryšys nustatytas tarp darbuotojo įsitraukimo į darbą ir indėlio (koreliacijos koeficientas 0,466), o žemiausias tarp įsitraukimo į darbą ir iššūkių (koreliacijos koeficientas 0,209). Pagal gautus koreliacijos tarp įsitraukimo ir psichologinio darbo vietos klimato rezultatus, hipotezę H4 galima laikyti patvirtinta, kadangi visi įsitraukimo į darbą skalės teiginiai statistiškai reikšmingai koreliuoja su psichologiniu darbo vietos klimatu.

Dar viena išsikelta hipotezė **H5: Gerėjant psichologinio darbo vietos klimatui, didėja pasitikėjimas organizacija.**

Šia hipoteze tikrinama, ar psichologinio darbo vietos klimato ir pasitikėjimo organizacija vertinimai yra tiesiogiai susiję. Kaip matyti iš 29 lentelės, pasitikėjimas organizacija tiesiogiai ir statistiškai reikšmingai koreliuoja su psichologiniu darbo vietos klimato dimensijomis, išskyrus iššūkio dimensiją, kuriai nedaro jokios įtakos. Tai teigiama koreliacija, kitaip tariant, didėjant vienam rodikliui (pasitikėjimui organizacija), didėja ir kitas (psichologinis darbo vietos klimatas). Nors koreliacijos koeficientas neparodo kuris kintamasis kurį veikia tačiau leidžia teigti, kad psichologinis darbo vietos klimatas lemia pasitikėjimą organizacija ar atvirkščiai. Tyrimas patvirtina hipotezę H 5

29 lentelė. Pasitikėjimo organizacija ir psichologinio darbo vietos klimato dimensijų koreliacijos

		Psichologinio darbo vietos klimato dimensijos					
		1.	2.	3.	4.	5.	6.
Psichologinio darbo vietos klimato dimensijos	1. Palaikomasis vadovavimas	x					
	2. Rolės aiškumas	,578**	x				
	3. Indėlis	,594**	,560**	x			
	4. Pripažinimas	,440**	,472**	,645**	x		
	5. Saviraiška	,563**	,571**	,526**	,497**	x	
	6. Iššūkis	-,004	,118	,146*	,046	,055	x
Pasitikėjimas organizacija		,662**	,609**	,606**	,478**	,520**	,014

Paskutinioji analizuojama hipotezė - **H6: Gerėjant psichologinio darbo vietos klimatui, didėja tarpasmeninis pasitikėjimas.** Psichologinio darbo vietos klimato ir tarpasmeninio pasitikėjimo darbo kolektyve vertinimai yra tiesiogiai susiję.

30 lentelė. Tarpasmeninio pasitikėjimo ir psichologinio darbo vietos klimato dimensijų koreliacijos

		Psichologinio darbo vietos klimato dimensijos					
		1.	2.	3.	4.	5.	6.
Psichologinio darbo vietos klimato dimensijos	1. Palaikomasis vadovavimas	x					
	2. Rolės aiškumas	,578**	x				
	3. Indėlis	,594**	,560**	x			
	4. Pripažinimas	,440**	,472**	,645**	x		
	5. Saviraiška	,563**	,571**	,526**	,497**	x	
	6. Iššūkis	-,004	,118	,146*	,046	,055	x
Tarpasmeninis pasitikėjimas		,735**	,671**	,565**	,468**	,574**	,057

Iš 30 lentelėje pateiktų duomenų tarp psichologinio darbo vietos klimato ir tarpasmeninio pasitikėjimo koreliacijos matyti, kad visi tarpasmeninio pasitikėjimo skalės teiginiai daugiausia teigiamai vidutiniškai stipriai (statistiškai reikšmingai 0,01 lygmenyje) koreliuoja su psichologiniu darbo vietos klimatu. Stipriausias ryšys (koreliacijos koeficientas 0,735) nustatytas tarp tarpasmeninio pasitikėjimo ir palaikomojo vadovavimo. Silpniausias (koreliacijos koeficientas 0,46), tačiau statistiškai reikšmingas ryšys nustatytas tarp tarpasmeninio pasitikėjimo ir pripažinimo. Tyrimai patvirtina H6 hipotezę.

Apibendrinant galima teigti, kad visos teorinėje dalyje iškeltos hipotezės pasitvirtino. Tyrimo metu įvertinus psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų gerovės dimensijas, nustatytas vidutinio stiprumo ryšys. Stipriausi teigiami koreliaciniai ryšiai nustatyti tarp psichologinio darbo vietos klimato ir tarpasmeninio pasitikėjimo (koreliacijos koeficientas 0,745); psichologinio darbo vietos klimato ir pasitikėjimo organizacija (koreliacijos koeficientas 0,706); psichologinio darbo vietos klimato ir pasitenkinimu darbu (koreliacijos koeficientas 0,537). Statistiškai reikšmingas neigiamas koreliacinis ryšys nustatytas tarp psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų perdegimo (koreliacijos koeficientas -,681). Silpniausias neigiamas koreliacinis ryšys (koreliacijos koeficientas-,376) nustatytas tarp psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojo patiriamo streso. Empiriškai įvertinus psichologinio darbo vietos klimato dimensijų ir darbuotojų gerovės dimensijų sąsajas nustatyti statistiškai reikšmingi ryšiai tarp visų dimensijų. Stipriausias koreliacinis ryšys yra su palaikomoju vadovavimu ir tarpasmeniniu pasitikėjimu (koreliacijos koeficientas 0,735), su darbuotojo indėliu ir perdegimu (koreliacijos koeficientas 0,645), su rolių aiškumu ir pasitikėjimu organizacija (koreliacijos koeficientas 0,609), su pasitenkinimu darbu ir indėliu (koreliacijos koeficientas 0,586), su įsitraukimu į darbą ir pripažinimu (koreliacijos koeficientas 0,458). Silpnas arba labai silpnas ryšys nustatytas tarp psichologinio darbo vietos klimato dimensijos- iššūkių su visomis darbuotojų gerovės dimensijomis.

4.7. Diskusija

Apžvelgiant atlikto tyrimo rezultatus matyti, kad hipotezė H1 (Gerėjant psichologinio darbo vietos klimatui, mažėja stresas) patvirtinta: nustatyta statistiškai reikšminga neigiama koreliacija tarp streso ir psichologinio darbo vietos klimato vertinimo. Tokie rezultatai atitinka ir kitų tyrėjų rezultatus. Nors atrodytų, kad tokioje srityje kaip švietimas didelį stresą kelia ne tik organizacijos vidiniai, bet daugiau išoriniai veiksniai, kaip Švietimo ministerijos reikalavimai, juridinių aktų kaita, moksleiviai ir jų tėvai, tačiau Žutautienė ir kiti (2014), analizavę kitą analogiškai įtemptą laikomą profesiją – medikus, teigia, kad didelę dalį streso darbe sudaro darbo vietos klimatui priskiriami veiksniai – santykiai su kolegomis, pokyčiai darbo vietose, darbo grafikas. Tikėtina, kad tas pats gali būti aktualu ir kalbant apie švietimo darbuotojus. Tikėtina, kad dėl šių priežasčių šiame darbe aprašyto tyrimo atveju atrasta, kad stresas daugiau ar mažiau koreliuoja ne tik su psichologiniu darbo vietos klimatu, bet su beveik visomis darbuotojų gerovės dedamosiomis (išskyrus tarpasmeninio pasitikėjimo skalę).

Hipotezė H2 teigia, kad gerėjant psichologiniam darbo vietos klimatui, mažėja perdegimas. Iš esmės didesnės suvokiamos saviraiškos galimybės, kurių aukštesnis vertinimas didina psichologinio darbo vietos klimato įvertinimą, yra nukreiptos streso mažinimui. Gauti tyrimo rezultatai dera su mokslinėje literatūroje pateikiamomis išvalgomis. Kaip pavyzdį galima paminėti, jog Bronkhorst ir kt. (2015) tyrimo duomenimis buvo nustatyta, kad kuo geresnis yra darbuotojų organizacijos klimato (konstrukto, artimo psichologiniam darbo vietos klimatui) vertinimas, tuo žemiau jie vertino perdegimo simptomus.

Tiesa, šio tyrimo metu buvo analizuoti ne švietimo įstaigų darbuotojai, o medikai, tačiau rezultatai yra pakankamai artimi.

Išsikelta hipotezė H3: Gerėjant psichologinio darbo vietos klimatui, didėja pasitenkinimas darbu. Ji įrodyta nustatius, kad egzistuoja vidutiniškai stiprus teigiamas statistiškai reikšmingas ryšys tarp psichologinio darbo vietos klimato ir pasitenkinimo darbu teiginių vertinimo. Panašius rezultatus gavo Wilson ir kt. (2004), tyrę ne švietimo, o komercinės įmonės darbuotojus. Jų teigimu, darbuotojų suvokimas apie psichologinį darbo vietos klimatą daro įtaką pasitenkinimui darbu, bendrai gerovei ir sveikatai. Tyrimo autoriai teigia, kad psichologinio darbo vietos klimato suvokimą lemia organizacijos administravimo veiksniai. Ar tai veiktų Lietuvos švietimo organizacijoje, galima būtų patvirtinti papildomais tyrimais. Biswas ir kt. (2004) tyrimo, atlikto Indijoje, duomenimis, psichologinis darbo vietos klimatas, ypatingai draugiški santykiai kolektyve, teigiamai veikia pasitenkinimą darbu, taigi rezultatai atitinka Lietuvos švietimo srityje gauto tyrimo rezultatus..

Atlikto tyrimo duomenimis, įrodyta ir H4 hipotezė -gerėjant psichologinio darbo vietos klimatui, didėja darbuotojų įsitraukimas. Tai atitinka Urbanavičiūtės (2015) išvalga, jog organizacija turi galimybę keisti darbuotojų įsitraukimo lygį, reguliuodama darbo krūvį, vadovavimą, gerindama komandinį darbą. Word ir Park (2009) nustatė, kad įsitraukimas į darbą priklauso ne tik nuo žmogaus darbo pobūdžio, bet ir nuo psichologinių priežasčių (jų tyrimo atveju, nepelno įmonių darbuotojai buvo labiau įsitraukę į darbą, nei pelno įmonių). Kadangi švietimo įstaigos taip pat dažniausiai yra nepelno įmonės, jų darbuotojų veikla niekaip nesusijusi su pelno gavimu, tai šio tyrimo rezultatas artimas minėtam tyrimui. Kokios konkrečiai psichologinės priežastys galėtų lemti švietimo organizacijų darbuotojų įsitraukimo lygį, galėtų nustatyti papildomi tyrimai.

Buvo nustatytos H5 ir H6 hipotezės: gerėjant psichologinio darbo vietos klimatui, didėja pasitikėjimas organizacija ir gerėjant psichologinio darbo vietos klimatui, didėja tarpasmeninis pasitikėjimas.

Nustatyta, kad visi pasitikėjimo organizacija skalės teiginiai vidutiniškai stipriai teigiamai statistiškai reikšmingai koreliuoja su psichologinio darbo vietos klimato vidurkiu. Tarpasmeninio pasitikėjimo skalė koreliuoja su psichologinio darbo vietos klimato vidurkiu vidutiniškai arba silpnai. Remiantis Jaruševičiūtės (2012) tyrimu, pasitikėjimas organizacija yra susiję su asmens ketinimais keisti darbovietę. Anot jos, kuo labiau asmuo pasitiki vadovais ir bendradarbiais, tuo mažiau jis bus linkęs keisti darbovietę. Kadangi logiška, kad ketinimas išeiti iš darbo atvirkščiai siejasi su psichologinio darbo vietos klimato (kuo prastesnis klimato vertinimas, tuo labiau asmuo nori pakeisti darbovietę), tai tikėtina, kad psichologinio darbo vietos klimato vertinimas ir pasitikėjimas organizacija koreliuoja tiesiogiai. Todėl tikėtina, kad veiksmi, kurių imasi organizacijos valdžia, siekdama išlaikyti darbuotojus, didina darbuotojų pasitikėjimą organizacija.

Singapūre atliktais mokslininkų tyrimais (Verburg ir kt., 2017) nustatyta, kad darbuotojų pasitikėjimas organizacija tiesiogiai priklauso nuo įstaigoje jaučiamų darbo normatyvų ir proceso kontrolės. Diskutuodami apie tyrimo rezultatus tyrėjai akcentuoja specifinę Azijos kultūrą, tačiau tikėtina, kad iš dalies tai veikia ir kitose šalyse. Analizuojant demografinius duomenis, šiame tyrime taip pat nustatyta, kad gimnazijose ir progimnazijose darbuotojai jaučia didesnį stresą. Tikėtina, kad tai galėtų būti dėl organizacijos veiksmų, susijusių su moksleivių testavimais, egzaminais (kontrolės, padidėjusios

dokumentacijos, kaltinimų dėl netinkamų rezultatų). Tai lemia didesnę darbuotojų jaučiamą kontrolę ir tikėtina, kad veikia jų pasitikėjimo organizacijoje vertinimus.

Pagal demografinius rodiklius nustatyta, kad daugiausia streso nurodo patiriantys lopšelio – darželio darbuotojai, o mažiausiai – respondentai, dirbantys pradinėje mokykloje. Pacevičius (2006) teigia, kad didesnę tikimybę patirti perdegimo sindromą turi atstovai specialybių, kurių darbo esmę sudaro intensyvūs kontaktai su žmonėmis – kaip švietimo įmonių atstovai – tačiau mūsų tyrimas to nepatvirtino, kadangi visų lygių švietimo įstaigų darbuotojai savo perdegimą vertino žemiau, negu vidurkis. Tiesa, šiame darbe rezultatai nebuvo lyginami su kitų specialybių darbuotojais, nes analizuotos tik švietimo įstaigos.

Išvados

1. Psichologinis darbo vietos klimatas gana plačiai nagrinėjamas mokslinėje literatūroje. Išanalizavus mokslinėje literatūroje pateiktas psichologinio darbo vietos klimato sampratas pasirinktas Shuck ir Reio (2014) apibrėžimas, kuriama teigiama kad psichologinis darbo vietos klimatas apibūdinamas kaip kitas psichologinės organizacijos kokybės aspektas, kai tas pats darbuotojo suvokimas, kiek jo darbinė aplinka jam naudinga, analizuojamas individualaus žmogaus, o ne organizacijos kontekste. Galima išskirti 6 psichologinio darbo vietos klimato dimensijas – palaikomasis vadovavimas, darbinių rolių aiškumas, saviraiška, suvokiamas indėlis į organizacijos tikslus, gaunamas darbe pripažinimas ir darbiniai iššūkiai.
2. Nors nėra vieningos darbuotojų gerovės sampratos, tačiau dauguma mokslininkų darbuotojų gerovę supranta kaip žmogaus laimingumą jo darbo vietoje. Tyrėjai išskiria šio konstrukto dedamąsias – psichologinę gerovę, socialinę gerovę ir fizinę gerovę. Švietimo įstaigų kontekste, psichologinės gerovės esminėmis dimensijomis pripažįstamos pasitenkinamas darbu ir įsitraukimas į darbą, socialinės gerovės – pasitikėjimas organizacija ir tarpasmeninis pasitikėjimas, sveikatos gerovės – stresas ir perdegimas.
3. Remiantis teorinėmis įžvalgomis sudarytas tyrimo modelis, susidedantis iš psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų gerovės. Psichologinio darbo vietos klimato dimensijos - palaikomasis vadovavimas, darbinių rolių aiškumas, saviraiška, suvokiamas indėlis į organizacijos tikslus, gaunamas darbe pripažinimas ir darbiniai iššūkiai. Darbuotojų gerovės dimensijos – stresas, perdegimas, pasitenkinimas darbu, įsitraukimas į darbą, pasitikėjimas organizacija ir tarpasmeninis pasitikėjimas.
4. Siekiant ištirti psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų gerovės sąsajas švietimo įstaigose sudarytas instrumentas, kurį sudaro ankstesniuose moksliniuose tyrimuose validuotos skalės. Anketinė apklausa sudaryta iš 91 teiginio, bei 9 demografinių klausimų Kiekybinis empirinis tyrimas atliktas švietimo įstaigose – lopšeliuose-darželiuose, pradinėse mokyklose, progimnazijose ir gimnazijose. Iš viso tyrime dalyvavo 220 respondentų.
5. Tyrimo rezultatai leidžia teigti, kad:
 - 5.1. Švietimo įstaigų darbuotojai psichologinį darbo vietos klimatą vertina teigiamai. Visų teiginių vertinimo vidurkis 3,63 balo iš 5 galimų. Aukščiausiai respondentai vertina rolės aiškumo dimensiją, o žemiausiai – saviraišką darbe.

Geriausiai psichologinį darbo vietos klimatą vertina švietimo įstaigų darbuotojai, kurių amžius virš 25 metų bei pradinių mokyklų darbuotojai, o žemiausiai – darbuotojai, kurių amžius nuo 19 iki 38 metų, bei lopšelio-darželio darbuotojai.
 - 5.2. Darbuotojų gerovę švietimo įstaigų respondentai vertina teigiamai. Visos darbuotojų gerovės dimensijos įvertintos aukščiau vidurkio. Aukščiausiai įvertinta darbuotojų gerovės dimensija – tarpasmeninis pasitikėjimas (vidurkis 4), o žemiausiai – perdegimas (2,32 vidurkis). Daugiausiai stresą patiria lopšelio-darželio darbuotojai (2,32 vidurkis), o mažiausiai – pradinių mokyklų darbuotojai (2,46 vidurkis). Respondentai, kurių amžius yra 54-73 metai nurodė patiriantys daugiau streso, nei jaunesnio amžiaus respondentai, taip pat jų vertinimai yra aukštesni ir vertinant perdegimą. Tačiau vyresni pagal amžių respondentai jaučia didesnę pasitenkinimą darbu (4,3 vidurkis), negu jaunesni (3,8 vidurkis). Labiausiai į darbą yra įsitraukę pradinių mokyklų ir gimnazijų darbuotojai (3,63 vidurkis), bei vyresni savo amžiumi

respondentai. Mažiausiai į darbą yra įsitraukę lopšelių-darželių darbuotojai (3,36 vidurkis). Labiausiai savo organizacija, kaip ir tarpasmeniniu pasitikėjimu, linkę pasitikėti pradinės mokyklos darbuotoja (4,11 vidurkis), o mažiausiai – lopšelių-darželių ir gimnazijos darbuotojai (3,73 vidurkis).

5.3 Empiriškai įvertinus psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų gerovės dimensijas, nustatytas vidutinio stiprumo ryšys. Stipriausi teigiami koreliaciniai ryšiai nustatyti tarp psichologinio darbo vietos klimato ir tarpasmeninio pasitikėjimo ($,745^{**}$); psichologinio darbo vietos klimato ir pasitikėjimo organizacija ($,706^{**}$); psichologinio darbo vietos klimato ir pasitenkinimu darbu ($,537^{**}$). Statistiškai reikšmingas neigiamas koreliacinis ryšys nustatytas tarp psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų perdegimo ($-,681^{**}$). Silpniausias neigiamas koreliacinis ryšys ($-,376^{**}$) nustatytas tarp psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojo patiriamo streso. Empiriškai įvertinus psichologinio darbo vietos klimato dimensijų ir darbuotojų gerovės dimensijų sąsajas nustatyti statistiškai reikšmingi ryšiai tarp visų dimensijų. Stipriausias koreliacinis ryšys yra su palaikomuoju vadovavimu ir tarpasmeniniu pasitikėjimu ($,735^{**}$), su darbuotojo indėliu ir perdegimu ($-,645^{**}$), su rolių aiškumu ir pasitikėjimu organizacija ($,609^{**}$), su pasitenkinimu darbu ir indėliu ($,586^{**}$), su įsitraukimu į darbą ir pripažinimu ($,458^{**}$). Silpnas arba labai silpnas ryšys nustatytas tarp psichologinio darbo vietos klimato dimensijos- iššūkių su visomis darbuotojų gerovės dimensijomis.

Tolimesnės tyrimo kryptys

Tolesniems tyrimams:

- Atlikti išsamesnius tyrimus, lyginant skirtingų švietimo įstaigų pedagoginių ir nepedagoginių specialybių darbuotojus bei jų darbo sąlygų skirtumus, psichologinio darbo vietos klimato kontekste.
- Siekiant kurti pozityvų psichologinį darbo vietos klimatą, tirti veiksnius, kurie daro įtaką psichologiniam darbo vietos klimatui.

Literatūra

1. Alas, R., Vadi, M. (2006). Employees' attitudes and their connections with organizational culture in the process of change in Estonian organizations. *Baltic Journal of Management*, 1(1).
2. Albrecht, S.L. (2012). The influence of job, team and organizational level resources on employee well-being, engagement, commitment and extra-role performance. Test of a model. *International Journal of Manpower*, 33(7), 840 – 853.
3. Bagdonas, A. Liniauskaitė, A., Urbanavičiūtė, I., Girdzijauskienė, S., Kairys, A. (2012). Lietuviškoji psichologinės gerovės skalė: struktūros paieškos studentų imtyje. *Psichologija*, 45, 22 – 41.
4. Balnionytė, R. (2008). *Verslo organizacijų darbuotojų patiriamo streso ir pasitenkinimo darbu ryšys. Magistro darbas*, Mykolo Romerio Universitetas.
5. Bakalis, N. (2001), *Introduction to Research Methods* by Robert B. Burns, Sage, London, 2000, 623 pages, Journal of Advanced Nursing, 36: 608-608. doi:10.1046/j.1365-2648.2001.2045a.x
6. Barbera, K. (2014). *The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture*. Oxford: University press
7. Biswas, S. (2010). Job Satisfaction And Job Involvement As Mediators Of The Relationship Between Psychological Climate And Turnover Intention. *South Asian Journal Of Management*, 16(1), 27 – 44.
8. Breukelen, W., Schyns, B., Blanc, P. (2006). Leader-Member Exchange Theory and Research: Accomplishments and Future Challenges. *Leadership*, 2 (3), 295 – 316.
9. Bronkhorst, B., Tummers, L., Steijn, B., Vijverberg, D. (2015). Organizational Climate and Employee Mental Health Outcomes: a Systematic Review of studies in Health Care Organizations. *Health Management Review*, 40(3), 254-271.
10. Brown, S. P, Leigh, T. W. (1996). A New Look at Psychological Climate and its Relationship to job Involvement, Effort and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358 – 368.
11. Conning, K. M. (2009) *Psychological Climate and Work Addiction Risk: do the perceptions of our organizations matter? A Thesis Presented to The Faculty of the Department of Psychology*, East Carolina University
12. Employers Resource association (2016). 6 dimensions of well-being in the workplace. [žiūrėta 2018-11-21]. Prieiga per internetą: https://hrxperts.org/pdf/emailUpdates/6_dimensions_of_well_being_.pdf
13. Cho, J., Martin, P., Margrett, J., MacDonald, M., Poon, L. W. (2011). The Relationship between Physical Health and Psychological Well-Being among Oldest-Old Adults. *Journal of Aging research*, 8.
14. Christensen, R.K., Whiting, S. W. (2009, June 7-9). *The Role of Task Performance and Organizational Citizenship Behavior in Performance Appraisals Across Sectors: Exploring the Role of Public Service Motivation*. International Public Service Motivation Research Conference, Bloomington, IN.
15. Eurobarometro tyrimai (2017). [žiūrėta 2019-04-11]. Prieiga per internetą: <http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/lt/20171016PVL00116/Eurobarometras>
16. Grant, A. M., Christianson, M.K., Price R. H. (2007) Happiness, Health or Relationships? Managerial Practices and Employee Well-Being Tradeoffs. *Academy of Management Perspectives*, 21(3), 51 – 63.
17. Gray, R. J. (1999). Organisational climate and Project success. [žiūrėta 2019-01-09]. Prieiga per internetą: <http://www.rodericgray.com/RGraythesistext.pdf>.
18. Gershon, R.R.M., Stone, P.W., Faucett, J., MacDavitt, K., Chou, S.S. (2007). Organizational Climate and Nurse Health Outcomes in the United States: A Systematic Review. *Industrial Health*, 45 (5), 622–636.

19. Geving, A. M. Identifying the typer of student and teacher behaviours associated with teacher stress. *Teaching and Teacher Education*, 23(5), 624 – 640.
20. Glisson, Ch. (2015). The Role of Organizational Culture and Climate in Innovation and Effectiveness. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance* 39 (4), 245 – 250.
21. Glowinkowski Integrated Framework (2015) [žiūrėta 2018-11-02]. Prieiga per internetą: <http://www.glowinkowski.com/CBC-IF.html>
22. Grossberg, B. (2018). Differences Between Public and Private schools. [žiūrėta 2018-10-22]. Prieiga per internetą: <https://www.thoughtco.com/major-differences-between-public-and-private-2773898>
23. Haan, D.E., Bertie, C., Day, A., Sills, C. (2010). Clients Critical Moments of Coaching: Toward a „Client Model“ of Executive Coaching. *Journal of Academy of Management Learning and Education*, 9(4), 607 – 621.
24. Hakanen, J.J., Bakker, A.B., Schaufeli, W. B.(2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
25. Heerdink, M. W., van Kleef, G. A., Homan, A. C., Fischer, A. H. (2015). Emotional reactions to deviance in groups: the relation between number of angry reactions, felt rejection, and conformity. *Frontiers in Psychology*, 6, <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2015.00830/full>
26. Isaksen, S.G., Lauer, K.J. Convergent Validity of the Situational Outlook Questionnaire: Discriminating Levels of Perceived Support for Creativity. [žiūrėta 2018-11-02]. Prieiga per internetą: <http://www.cpsb.com/research/articles/climate-for-innovation/Convergent-Validity-SOQ.html>
27. Jaruševičiūtė, R. (2012). Darbuotojų pasitikėjimo vadovais, bendradarbiais ir ketinimo išeiti iš darbo sąsajos. [žiūrėta 2019-01-30]. Prieiga per internetą: <https://vb.vdu.lt/object/elaba:1917337/>
28. Jucevičienė, P. (1996). *Organizacijos elgsena*. Kaunas: Technologija.
29. Jutaitė R. (2018). Ar Lietuvos mokytojai laimingi? Tarptautinių apklausų duomenys liudija tik vidutinišką subjektyvią mokytojų gerovę Lietuvoje. Interviu su A. Telešiene. [žiūrėta 2018-11-02]. Prieiga per internetą: <https://shmmf.ktu.edu/news/ar-lietuvos-mokytojai-laimingitarptautiniu-apklausu-duomenys-liudija-tik-vidutiniska-subjektyvia-mokytoju-gerove-lietuvoje/>
30. Kairys, A., Bagdonas, A., Liniauskaitė, A., Pakalniškienė, V. (2013). Lietuvos gyventojų reprezentatyvios imties psichologinės gerovės struktūra. *Psichologija*, 48, 7 – 19.
31. Kaliatkaitė, J. Bulotaitė, L. (2014). Gerovės samprata sveikatos moksluose ir psichologijoje: tyrimai, problemos ir galimybės. *Visuomenės sveikata*, 1(64), 9 – 24.
32. Kardelis, K. (2002). Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. Kaunas, Judex.
33. Kavaliauskienė V., Balčiūnaitė R. Profesinis perdegimas ir jo raiška socialinio darbo profesionalizacijos kontekste. *Tiltai*, 4(17), 17 – 26.
34. Keyes, C.L.M. (2007) *Encyclopedia of gerontology* (2nd ed.), ed. Birren J.E, Toronto: Elsevier Inc.
35. Kuenzi, M., Schminke, M. (2009). Assembling Fragments Into a Lens: A Review, Critique, and Proposed Research Agenda for the Organizational Work Climate Literature. *Journal of Management*, 35(3), 634 – 717.
36. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. IX-1672, 2003, Nr. 70-3170.
37. Lietuvos Statistikos departamentas. [žiūrėta 2018-11-02]. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=b331cbcd-c8ae-4560-b695-f7380924efcc#/>
38. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas, XI-1281, Valstybės žinios, 2011-03-31, Nr. 38-1804

39. Liden, R.C., Maslyn, J.M. (1998). Multidimensionality of Leader – Member Exchange: An Empirical Assessment through Scale Development. *Journal of Management*, 24(1), 43 – 73.
40. Liniauskaitė A., Kairys A., Urbanavičiūtė I., Bagdonas A., Pakalniškienė V. (2012). Suaugusiųjų psichologinės gerovės sąsajos su socialiniais ir demografiniais kintamaisiais. *Tiltai*, 3, 35 – 53.
41. López-Torres Hidalgo, J., Bravo, B. N., Martínez, I. P., Pretel, F. A., Postigo, J. M. L., Rabadán, F. E. (2010). Psychological Well-Being, Assessment Tools and Related Factors. Psychological Well-Being (edited by Ingrid E. Wells). *Hauppauge: Nova Science Publishers*, 77–113.
42. Maslach, C., Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99 – 113.
43. Mečinskas A., Šikšnelytė, A. (2002). Darbuotojų pasitenkinimo darbu didinimo strategijos. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 137-146.
44. Merkys, G., Kalinauskaitė, R., Beniušienė, I., Vveinhardt, J., Dromantas, M. (2005). Organizational Climate Test for Lithuanian Work Organisations: Validation and Correlation with Team Work Test. *Socialiniai mokslai, Nr. 3 (49)*, 39–51.
45. O’Neill, B. S., Arendt, L. A. (2008). Psychological Climate and Work Attitudes. The Importance of Telling the Right Story. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 14(4), 353 – 370.
46. Ostroff, C., Kinicki, A. J., & Tamkins, M. M. (2003). Organizational culture and climate. In W.C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski, (Eds.) *Handbook of Psychology, Volume 12: I/O Psychology*. (565-594). London: Wiley & Sons
47. Pacevičius, J. (2006). Profesinis perdegimas kaip organizacinės elgsenos problema. *Ekonomika ir vadyba, aktualijos ir perspektyvos* 2(7), 125–129.
48. Parker, D.F., Decotiis, T.A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 160 – 177.
49. Pasaulio sveikatos organizacija. [žiūrėta 2018-11-01]. Prieiga per internetą: <http://www.who.int/>
50. Patterson, M.G, West, M.A., Shackleton, V.J., Dawson J.F., Lawthom, R., Maitlis, S., Callase, R, Wallace A. (2005). Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 379 – 408.
51. Plecia, M., Groblewski, M. (2004). A community-oriented primary care demonstration project: refining interventions for cardiovascular disease and diabetes. *Annals of Family Medicine*, 2(2),103 – 109.
52. Reichenergerytė, N. (2012) Ugdančiojo vadovavimo taikymas organizacijos personalo tobulinimui. Magistro baigiamasis darbas. Vytauto Didžiojo universitetas.
53. Rekašiūtė – Balsienė, R., Lazauskaitė – Zabielskė, J., Urbanavičiūtė, I. (2015). Įsitraukimas į darbą: klausimai ir atsakymai. [žiūrėta 2018-11-02]. Prieiga per internetą: https://www.fsf.vu.lt/dokumentai/Projektai/LMT/Praktines_rekomendacijos_specialistams_isitraukimas.pdf
54. Rybakovienė, D. (2016). *Profesinio perdegimo organizaciniai veiksniai. Magistro darbas. Kauno technologijos universitetas.*
55. Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57 (6), 1069–1081.
56. Salas -Vallina, A., Lopz – Cabrales, A., Alegre, J., Fernandez, R. (2016). On the road to happiness at work (HAW) Transformational leadership and organizational learning capability as drivers of HAW in a healthcare context. *Personnel Review*, 46(2), 314 – 338.
57. Shier ML, Graham JR. (2013). Organizations and social worker well-being: the intra-organizational context of practice and its impact on a practitioner’s subjective well-being. *Journal of Health & Human Services Administration*, 36(1), 61 –105.

58. Schaufelli, W.B., Bakker, A.B. (2006). The Measurement of Work Engagement With a short Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701 – 716.
59. Schaufelli, W.B., Martinez I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., Bakker, A.B. (2002) Burnout and Engagement in University Students. *Journal of Cross- Cultural Psychology*, 33(5), 464 – 481.
60. Schneider, B., Ehrhart, M.G., Macey, W.H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361 – 388.
61. Schneider, B., Gonzalez – Roma, V. Ostroff, Ch., West, M. (2017). Organizational climate and culture: reflections on the history of the constructs. *Journal of Applied Psychology*, 3 (102), 468 – 482.
62. Shuck, B, Reio, T. G. (2014) Employee Engagement and Well- being: a Moderaton Model and Implications for Practice. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 21(1), 45 – 58.
63. Shuck, A., Shuck, B, Reio, T. G. (2013). Emotional Labor and Performance in the Field of Child Life: Initial Model.Exploration and Implications for Practice. *Childrens health Care*, 42, 168 – 190.
64. Schriesheim, C.A., Neider, L.L., Scandura, T.A., & Tepper, B.J. (1992). Development and Preliminary Validation of a New Scale to Measure Leader-Member Exchange in Organizations. *Educational and Psychological Measurement*, 52, 135 – 147.
65. Schulte, M., Ostroff, Ch., Kinicki, J. (2006). Organizational climate systems and psychological climate perceptions: A cross-level study of climate-satisfaction relationships. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 645–671.
66. Šalkauskienė L., Gedvilienė M. (2008). Kolegijos socialinio – psichologinio mikroklimato vertinimas. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. 4 (13), 353–360.
67. Vaitkevičius, R.& Saudargienė, A. (2006). *Statistika su SPSS psichologiniuose tyrimuose*. Kaunas: VDU leidykla.
68. Vengrienė, D. (2012). *Statutinių pareigūnų įsitraukimo į darbą, organizacinio pilietiškumo bei subjektyviai vertinamos darbo atlikimo kokybės ryšys*. Magistro darbas. Vytauto Didžiojo Universitetas.
69. Verburg, R. M., Nienaber, A.-M, Searle, R. H., Weibel, A., Den Hartog, D. N., Rupp, D.E.(2017). The Role of Organizational Control Systems in Employees’ Organizational Trust and Performance Outcomes. *Group & Organization Management*, 43(2), p. 179 – 206.
70. Vveinhardt, J., Skindaraitė, I. (2012). Organizacijos klimato būklės diagnostiniai matavimai: sociodemografinių savybių parametras. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 62, 129 – 146.
71. Žutautienė, R., Radišauskas, R., Ustinavičienė, R., Krivaitienė, J. (2014). Gydytojų psichosocialinių darbo aplinkos veiksnių ir subjektyvios sveikatos įvertinimas. *Sveikatos mokslai*, 14(3), 23 – 26.
72. Xiaobo, Y., Pengyuan, W., Zhai, X., Dai, H., Yang, Q. (2015). The Effect of Work Stress on Job burnout Among Teachers: The Mediating Role of Self – efficacy. *Socal Indicators Research*, 122(3), p. 701 – 708.
73. Wilson, M.G., DeJoy, D.M., Vandenberg, R.J., Richardson, H.A. & McGrath, A. (2004). Work characteristics and employee health and well-being: Test of a model of healthy work organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 565 – 588.
74. Word, J., Park, S.M. (2009). Sectors Working Across the Divide. Job Involvement in the Public and Nonprofit Sectors. *Review of Public Personnel Administration*, 29 (2), 103 – 133.

Priedai

1 priedas. Apklausos anketa.

ANKETA

Gerbiami darbuotojai,

Kauno technologijos universiteto Ekonomikos ir verslo fakulteto studentė Renata Drulienė rengia magistro baigiamąjį darbą tema „Psichologinio darbo vietos klimato ir darbuotojų profesinės gerovės sąsajos švietimo įstaigose“. Mokslinė vadovė – dr. Živilė Stankevičiūtė. Šiuo klausimynu siekiama sužinoti, kaip susiję psichologinis darbo vietos klimatas ir švietimo įstaigų darbuotojų gerovė. Tyrimas yra mokslinio pobūdžio. Visi duomenys bus pateikiami apibendrinta forma, kurioje nebus įmanoma identifikuoti konkrečios tyrime dalyvavusios organizacijos ir darbuotojo. Garantuojame Jūsų pateiktos informacijos konfidencialumą.

Jeigu Jums kiltų kokių nors klausimų, galite kreiptis el. paštu renata.druliene@ktu.edu.

PILDYMO INSTRUKCIJA

Jums pateikiami teiginiai, su kuriais Jūs galite sutikti arba jiems nepritari. Pagalvokite apie švietimo organizaciją, kurioje dirbate, ir pažymėkite, kiek sutinkate su pateiktais teiginiais. Prie kiekvieno iš teiginių skalėje nuo „Visiškai nesutinku“ iki „Visiškai sutinku“ pažymėkite Jums labiausiai tinkantį atsakymą.

Prašome įvertinti kiekvieną anketoje pateiktą teiginį. Prie kiekvieno teiginio žymėkite tik vieną atsakymo variantą.

Nr.	Teiginiai	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
1	Dirbant čia, man sunku praleisti pakankamai laiko su šeima.	1	2	3	4	5
2	Aš praleidžiu darbe tiek daug laiko, kad nebesuvokiu esmės.	1	2	3	4	5
3	Dirbant čia, lieka mažai laiko kitiems užsiėmimams.	1	2	3	4	5
4	Dažnai jaučiuosi „susituokęs“ su įmone	1	2	3	4	5
5	Turiu per daug darbo ir per mažai laiko jį atlikti.	1	2	3	4	5
6	Aš kartai bijau namuose išgirsti skambant telefoną, nes skambutis gali būti susijęs su darbu.	1	2	3	4	5
7	Jaučiuosi taip, lyg niekada neturėčiau laisvadienių.	1	2	3	4	5
8	Daugelis žmonių, kurie eina tas pačias pareigas organizacijoje, jaučiasi perdegę dėl darbo reikalavimų.	1	2	3	4	5
9	Dėl savo darbo jaučiuosi neramus ir nervingas.	1	2	3	4	5
10	Darbas man daug svarbesnis, nei turėtų būti.	1	2	3	4	5
11	Daugybę kartų mano darbas mane yra įvaręs į kampa.	1	2	3	4	5
12	Kartais, kai pagalvoju apie savo darbą, jaučiu įtampą.	1	2	3	4	5
13	Aš jaučiuosi kaltas, kai piktnaudžiauju darbo laiku.	1	2	3	4	5

Pagalvokite apie švietimo organizaciją, kurioje dirbate, ir įvertinkite žemiau pateiktus teiginius

Nr.	Teiginiai	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
14	Jaučiu, kad darbas mane sekina emociškai.	1	2	3	4	5
15	Po darbe praleistos dienos jaučiuosi išsekęs.	1	2	3	4	5
16	Keldamasis rytą, kai manęs laukia dar viena diena darbe, jaučiuosi pavargęs.	1	2	3	4	5
17	Ėjimas į darbą ir pats darbas man kelia įtampą.	1	2	3	4	5
18	Nuo darbo jaučiuosi perdegęs.	1	2	3	4	5
19	Palyginti su tuo laiku, kai tik pradėjau dirbti, dabar darbas mane domina mažiau.	1	2	3	4	5
20	Darbas man pradėjo patikti mažiau.	1	2	3	4	5
21	Galimą savo darbo naudingumą pradėjau vertinti ciniškiau.	1	2	3	4	5
22	Abejoju savo darbo svarba.	1	2	3	4	5
23	Galiu veiksmingai išspręsti problemas, kylančias mano darbe.	1	2	3	4	5
24	Manau, kad aš veiksmingai prisidedu prie komandos, kurioje dalyvauju.	1	2	3	4	5
25	Mano nuomone, esu geras darbuotojas	1	2	3	4	5
26	Pasiekęs darbo tikslus, jaučiuosi pakylėtai.	1	2	3	4	5
27	Savo darbe aš išmokau daug įdomių dalykų.	1	2	3	4	5
28	Jaučiuosi įsitikinęs, kad darbe veiksmingai tvarkausi su užduotimis.	1	2	3	4	5

Pagalvokite apie švietimo organizaciją, kurioje dirbate, ir įvertinkite žemiau pateiktus teiginius

Nr.	Teiginiai	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
29	Apskritai esu patenkintas savo darbu.	1	2	3	4	5
30	Apskritai darbas man nepatinka.	1	2	3	4	5
31	Apskritai man patinka čia dirbti.	1	2	3	4	5

Pagalvokite apie švietimo organizaciją, kurioje dirbate, ir įvertinkite žemiau pateiktus teiginius

Nr.	Teiginiai	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
32	Darbe jaučiuosi kupinas energijos.	1	2	3	4	5
33	Darbe matau prasmę ir tikslą	1	2	3	4	5
34	Darbe laikas praėina labai greitai.	1	2	3	4	5
35	Darbe jaučiuosi stiprus ir energingas.	1	2	3	4	5
36	Labai mėgstu savo darbą.	1	2	3	4	5
37	Kai dirbu, pamirštu viską aplinkui.	1	2	3	4	5
38	Mano darbas mane įkvepia.	1	2	3	4	5
39	Kai atsikeliu ryte, norisi eiti į darbą.	1	2	3	4	5
40	Aš jaučiuosi laimingas, kai dirbu intensyviai.	1	2	3	4	5
41	Aš didžiuojuosi savo darbu	1	2	3	4	5
42	Esu pasinėręs į savo darbą.	1	2	3	4	5
43	Galiu dirbti labai ilgą laiką be pertraukų	1	2	3	4	5
44	Darbas reikalauja visų mano jėgų.	1	2	3	4	5
45	Dirbdamas užsimirštu.	1	2	3	4	5
46	Darbe lengvai atlaikau protinę įtampą.	1	2	3	4	5
47	Man sunku atsitraukti nuo darbo.	1	2	3	4	5
48	Darbe visada esu atkaklus, net ir tada, kai nesiseka.	1	2	3	4	5
49	Darbe jaučiuosi kupinas energijos	1	2	3	4	5

Pagalvokite apie švietimo organizaciją, kurioje dirbate, ir įvertinkite žemiau pateiktus teiginius

Nr.	Teiginiai	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
50	Ši organizacija sugeba vykdyti įsipareigojimus	1	2	3	4	5
51	Žinoma, kad šiai organizacijai sekasi tai, ko ji imasi.	1	2	3	4	5
52	Ši organizacija vykdo veiklą kompetentingai.	1	2	3	4	5
53	Ši organizacija rūpinasi savo darbuotojų gerove.	1	2	3	4	5
54	Darbuotojų poreikiai ir norai yra svarbūs šiai organizacijai.	1	2	3	4	5
55	Ši organizacija iš visų jėgų stengiasi padėti darbuotojams.	1	2	3	4	5
56	Ši organizacija niekada sąmoningai neišnaudoja darbuotojų.	1	2	3	4	5
57	Ši organizacija vadovaujasi tvirtais moralės principais ir elgesio kodeksais.	1	2	3	4	5
58	Šioje organizacijoje nepiktinaudžiaujama valdžia.	1	2	3	4	5
59	Ši organizacija neišnaudoja išorės suinteresuotųjų šalių.	1	2	3	4	5

Pagalvokite apie švietimo organizaciją, kurioje dirbate, ir įvertinkite žemiau pateiktus teiginius

Nr.	Teiginiai	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
60	Mano vadovas man labai patinka kaip asmenybė.	1	2	3	4	5
61	Mano vadovas yra toks žmogus, kokį norėtum turėti draugą.	1	2	3	4	5
62	Man smagu dirbti su savo vadovu.	1	2	3	4	5
63	Mano vadovas pateisina mano darbe atliktus veiksmus prieš aukštesnį vadovą, nors ir nežino esmės iki galo.	1	2	3	4	5
64	Mano vadovas ateitų man į pagalbą, jei kiti „užsipultų“.	1	2	3	4	5
65	Mano vadovas užstotų mane prieš kitus įmonės darbuotojus, jei padaryčiau tokią klaidą, kuri gali pasitaikyti bet kam.	1	2	3	4	5
66	Dėl savo vadovo padarau darbų, kurie neįtraukti į mano pareigybės aprašymą.	1	2	3	4	5
67	Savo komandos naudai esu pasirengęs dėti papildomas pastangas, ne tik tas, kurios įprastai reikalingos.	1	2	3	4	5
68	Vadovo darbo išmanymas palieka man išpūdį	1	2	3	4	5
69	Gerbiu savo vadovo žinias ir kompetenciją darbe.	1	2	3	4	5
70	Žaviuosi savo vadovo profesiniais įgūdžiais.	1	2	3	4	5

Pagalvokite apie švietimo organizaciją, kurioje dirbate, ir įvertinkite žemiau pateiktus teiginius

Nr.	Teiginiai	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
71	Mano viršininkas yra lankstus man siekiant savo darbo tikslų.	1	2	3	4	5
72	Mano vadovas palaiko mano idėjas ir būdus, kaip atlikti darbą.	1	2	3	4	5
73	Mano viršininkas suteikia man įgaliojimus atlikti mano darbą, kaip manau esant	1	2	3	4	5

	reikalinga.					
74	Aš atsargiai prisiimu atsakomybę, nes mano viršininkas dažnai kritikuoja naujas idėjas	1	2	3	4	5
75	Galiu pasitikėti savo bosu, kad jis parems mano sprendimą, padarytą savo srityje.	1	2	3	4	5
76	Vadovybė puikiai išaiškina, kaip turėtų būti atliktas mano darbas.	1	2	3	4	5
77	Yra aiškiai apibrėžta, kokios atsakomybės ir pastangų už mano darbą iš manęs tikimasi.	1	2	3	4	5
78	Mano skyriaus veiklos normos gerai suprantamos ir man praneštos.	1	2	3	4	5
79	Aš jaučiuosi labai naudingas savo darbe.	1	2	3	4	5
80	Mano darbas iš tiesų daug lemia.	1	2	3	4	5
81	Aš jaučiuosi svarbus organizacijos narys.	1	2	3	4	5
82	Mano darbas yra labai vertingas organizacijai.	1	2	3	4	5
83	Aš retai manau, kad mano darbas yra savaimė suprantamas.	1	2	3	4	5
84	Mano viršininkai paprastai įvertina tai, kaip aš dirbu.	1	2	3	4	5
85	Organizacija pripažįsta mano atliktų įnašų svarbą.	1	2	3	4	5
86	Jausmai, kuriuos aš išreiškiu darbe, yra mano tikrieji jausmai.	1	2	3	4	5
87	Aš darbe jaučiuosi visiškai laisvas būti savimi.	1	2	3	4	5
88	Yra mano asmenybės dalys, kurių aš negaliu išreikšti darbe.	1	2	3	4	5
89	Yra puiku išreikšti savo tikrus jausmus šiame darbe.	1	2	3	4	5
90	Mano darbas yra labai sudėtingas.	1	2	3	4	5
91	Norint pasiekti savo darbo tikslus, turiu panaudoti visas savo jėgas.	1	2	3	4	5

Demografiniai duomenys

92. Jūsų lytis:

- Vyras
- Moteris

93. Jūsų amžius:

- iki 18 metų
- 19-38 metai
- 39-54 metai
- 55-73 metai
- 74 metai ir daugiau

94. Bendras darbo stažas (metais)

- 0-5
- 6-10
- 10-20
- Daugiau kaip 20

95. Darbo stažas švietimo įstaigose (metais):

- iki 1 metų
- 1-3 metai
- 4-5 metai
- 6-10
- 10-20
- Daugiau kaip 20

96. Jūsų išsilavinimas?

- Aukštasis universitetinis
- Aukštasis neuniversitetinis (kolegija)
- Aukštesnysis
- Specialus vidurinis
- Profesinis
- Vidurinis
- Pagrindinis
- Pradinis

97. Jūs esate:

- pedagoginis darbuotojas
- nepedagoginis darbuotojas

98. Ar užimate vadovaujamas pareigas?

- Taip
- Ne

99. Jūs gyvenate:

- Vienas (-a)
- Su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e)
- Su sutuoktiniu (-e) / partneriu (-e) ir vaiku/ais
- Vienas su vaiku/vaikais
- Su tėvais, draugais ar kitais giminaičiais

100. Kokioje švietimo įstaigoje Jūs dirbate?

- Lopšelyje-darželyje
- Pradinėje mokykloje
- Progimnazijoje
- Gimnazijoje
- Kita (įrašykite)_____

Dėkojame už dalyvavimą apklausoje!

2 priedas. Faktoriaus analizės duomenys ir rodiklių paaiškinimo lentelė

Dimensija	Charakteristika	Klausimai	L	i/tt	α	r_{mean}	r_{min}	r_{max}	%	KMO
Psichologinis darbo vietos klimatas	Palaikomasis valdymas	Mano viršininkas yra lankstus man siekiant savo darbo tikslų.	0,702	0,619	0,914	0,474	0,254	0,771	42,226	0,918
		Mano vadovas palaiko mano idėjas ir būdus, kaip atlikti darbą.	0,711	0,622						
		Mano viršininkas suteikia man įgaliojimus atlikti mano darbą, kaip manau esant reikalinga.	0,668	0,546						
		Aš atsargiai prisiimu atsakomybę, nes mano viršininkas dažnai kritikuoja naujas idėjas (atvirkštinis balas).	0,299	0,573						
		Galiu pasitikėti savo bosu, kad jis parems mano sprendimą, padarytą savo srityje.	0,807	0,707						
	Rolės aiškumas	Vadovybė puikiai išaiškina, kaip turėtų būti atliktas mano darbas.	0,702	0,589						
		Yra aiškiai apibrėžta, kokios atsakomybės ir pastangų už mano darbą iš manęs tikimasi.	0,736	0,685						
		Mano skyriaus veiklos normos gerai suprantamos ir man praneštos.	0,713	0,518						
	Indėlis	Aš jaučiuosi labai naudingas savo darbe.	0,750	0,675						
		Mano darbas iš tiesų daug lemia.	0,751	0,708						
		Aš jaučiuosi svarbus organizacijos narys.	0,808	0,793						
		Mano darbas yra labai vertingas organizacijai.	0,778	0,773						
	Pripažinimas	Aš retai manau, kad mano darbas yra savaimė suprantamas.	0,494	0,534						
		Mano viršininkai paprastai vertino tai, kaip aš dirbu.	0,518	0,463						
		Organizacija pripažįsta mano atliktų įnašų svarbą.	0,802	0,651						
	Saviraiška	Jausmai, kuriuos aš išreiškiu darbe, yra mano tikrieji jausmai.	0,713	0,546						
		Aš darbe jaučiuosi visiškai laisvas būti savimi.	0,722	0,622						
		Yra mano asmenybės dalys, kurių aš negaliu išreikšti darbe. (atvirkštinis rezultatas)	0,229	0,387						
		Yra puiku išreikšti savo tikrus jausmus šiame darbe.	0,666	0,527						

	Iššūkis	Mano darbas yra labai sudėtingas.	0,198	0,788													
		Norint pasiekti savo darbo tikslus, turiu panaudoti visas savo jėgas.	0,187	0,795													
Darbuotojų gerovė	Stresas	Dirbant čia, man sunku praleisti pakankamai laiko su šeima.	0,769	0,821	0,930	0,481	0,425	0,520	55,018	0,925							
		Aš praleidžiu darbe tiek daug laiko, kad nebesuvokiu esmės.	0,764	0,687													
		Dirbant čia, lieka mažai laiko kitiems užsiėmimams.	0,780	0,768													
		Dažnai jaučiuosi „sytuokęs“ su įmone.	0,842	0,780													
		Turiu per daug darbo ir per mažai laiko jį atlikti.	0,795	0,632													
		Aš kartai bijau namuose išgirsti skambant telefoną, nes skambutis gali būti susijęs su darbu.	0,742	0,561													
		Jaučiuosi taip, lyg niekada neturėčiau laisvadienių.	0,776	0,604													
		Daugelis žmonių, kurie eina tas pačias pareigas organizacijoje, jaučiasi perdegti dėl darbo reikalavimų.	0,721	0,531													
		Dėl savo darbo jaučiuosi neramus ir nervingas.	0,739	0,655													
		Darbas man daug svarbesnis, nei turėtų būti.	0,603	0,396													
		Daugybę kartų mano darbas mane yra įvaręs į kampa.	0,770	0,665													
		Kartais, kai pagalvoju apie savo darbą, jaučiu įtampą.	0,770	0,651													
		Aš jaučiuosi kaltas, kai piktnaudžiauju darbo laiku.	0,510	0,479													
		Perdegimas	Jaučiu, kad darbas mane sekina emociškai	0,756							0,803	0,924	0,374	0,154	0,671	48,717	0,907
			Po darbe praleistos dienos jaučiuosi išsekęs.	0,632							0,730						
Keldamasis rytą, kai manęs laukia dar viena diena darbe, jaučiuosi pavargęs.	0,742		0,762														
Ėjimas į darbą ir pats darbas man kelia įtampą.	0,754		0,725														
Nuo darbo jaučiuosi perdegęs.	0,781		0,760														
Palyginti su tuo laiku, kai tik pradėjau dirbti, dabar darbas mane domina mažiau.	0,792		0,836														
Darbas man pradėjo patikti mažiau.	0,798		0,848														
Galimą savo darbo naudingumą pradėjau vertinti ciniškiau.	0,755		0,813														

		Abejoju savo darbo svarba.	0,724	0,690						
		Galiu veiksmingai išspręsti problemas, kylančias mano darbe (atvirkštinis rezultatas).	0,557	0,591						
		Manau, kad aš veiksmingai prisidedu prie komandos, kurioje dalyvauju (atvirkštinis rezultatas).	0,609	0,803						
		Mano nuomone, esu geras darbuotojas (atvirkštinis rezultatas).	0,622	0,829						
		Pasiekęs darbo tikslus, jaučiuosi pakylėtai (atvirkštinis rezultatas).	0,665	0,771						
		Savo darbe aš išmokau daug įdomių dalykų (atvirkštinis rezultatas).	0,576	0,738						
		Jaučiuosi įsitikinęs, kad darbe veiksmingai tvarkausi su užduotimis (atvirkštinis rezultatas).	0,639	0,785						
Pasitenkinimas darbu		Apskritai esu patenkintas savo darbu.	0,896	0,802	0,838	0,341	0,242	0,451	76,987	0,712
		Apskritai darbas man nepatinka (atvirkštinis rezultatas).	0,836	0,699						
		Apskritai man patinka čia dirbti.	0,899	0,808						
Įsitraukimas		Darbe jaučiuosi kupinas energijos.	0,768	0,696	0,931	0,396	0,396	0,396	48,579	0,933
		Darbe matau prasmę ir tikslą.	0,759	0,702						
		Darbe laikas praeina labai greitai.	0,624	0,577						
		Darbe jaučiuosi stiprus ir energingas.	0,789	0,698						
		Labai mėgstu savo darbą.	0,789	0,669						
		Kai dirbu, pamirštu viską aplinkui.	0,643	0,679						
		Mano darbas mane įkvepia.	0,838	0,732						
		Kai atsikeliu ryte, norisi eiti į darbą.	0,811	0,734						
		Aš jaučiuosi laimingas, kai dirbu intensyviai.	0,767	0,597						
		Aš didžiuojuosi savo darbu.	0,757	0,658						
		Esu pasinėręs į savo darbą.	0,668	0,556						
		Galiu dirbti labai ilgą laiką be pertraukų.	0,527	0,567						
		Darbas reikalauja visų mano jėgų.	0,227	0,507						
		Dirbdamas užsimirštu.	0,639	0,580						
		Darbe lengvai atlaikau protinę įtampą.	0,658	0,505						
		Man sunku atsitraukti nuo darbo.	0,574	0,602						
		Darbe visada esu atkaklus, net ir tada, kai nesiseka.	0,645	0,514						
		Darbe jaučiuosi aktyvus.	0,805	0,718						
Pasitikėjimas organizacija		Ši organizacija sugeba vykdyti įsipareigojimus	0,800	0,640	0,953	0,491	0,435	0,530	70,410	0,939
		Žinoma, kad šiai organizacijai sekasi tai, ko ji imasi.	0,796	0,634						
		Ši organizacija vykdo veiklą kompetentingai.	0,816	0,667						
		Ši organizacija rūpinasi savo darbuotojų gerove.	0,909	0,827						
		Darbuotojų poreikiai ir norai yra svarbūs šiai organizacijai.	0,883	0,779						

		Ši organizacija iš visų jėgų stengiasi padėti darbuotojams.	0,869	0,755						
		Ši organizacija niekada sąmoningai neišnaudoja darbuotojų.	0,836	0,700						
		Ši organizacija vadovaujasi tvirtais moralės principais ir elgesio kodeksais.	0,852	0,726						
		Šioje organizacijoje nepiktinaudžiaujama valdžia.	0,871	0,758						
		Ši organizacija neišnaudoja išorės suinteresuotųjų šalių.	0,745	0,556						
	Tarpasmeninis pasitikėjimas	Mano vadovas man labai patinka kaip asmenybė.	0,833	0,844	0,939	0,558	0,486	0,650	63,226	0,920
		Mano vadovas yra toks žmogus, kokį norėtum turėti draugą.	0,775	0,775						
		Man smagu dirbti su savo vadovu.	0,832	0,800						
		Mano vadovas pateisina mano darbe atliktus veiksmus prieš aukštesnį vadovą, nors ir nežino esmės iki galo.	0,782	0,677						
		Mano vadovas ateitų man į pagalbą, jei kiti „užsipultų“.	0,769	0,630						
		Mano vadovas užstotų mane prieš kitus įmonės darbuotojus, jei padaryčiau tokią klaidą, kuri gali pasitaikyti bet kam.	0,824	0,734						
		Dėl savo vadovo padarau darbų, kurie neįtraukti į mano pareigybės aprašymą.	0,583	0,707						
		Savo komandos naudai esu pasirengęs dėti papildomas pastangas, ne tik tas, kurios įprastai reikalingos.	0,685	0,623						
		Vadovo darbo išmanymas palieka man išpūdį	0,870	0,769						
		Gerbiu savo vadovo žinias ir kompetenciją darbe.	0,856	0,734						
		Žaviuosi savo vadovo profesiniais įgūdžiais.	0,886	0,806						

Rodiklių paaiškinimo lentelė

Rodiklio žymėjimas	Rodiklis
L	Testo žingsnio faktorinis svoris
Mean	Respondentų nuomonės vidurkis
i/tt	Testo žingsnio skiriamoji geba subskalėje
α	Testo vidinės koreliacijos koeficientas (Cronbach α)
r_{mean}	Vidutinė koreliacija tarp įverčių
r_{min}	Minimali koreliacija tarp įverčių
r_{max}	Maksimali koreliacija tarp įverčių
%	Paaiškinta sklaida (faktorius aprašomoji galia)
KMO	Kaizerio – Mejerio – Olkinso imties adekvatumo kriterijus

3 priedas. Respondentų demografiniai duomenys.

3.1. Lentelė. Lytis:

		Skaičius	Procentas	Validus procentas	Kaupiamasis procentas
Validūs	0	1	,5	,5	,5
	Vyras	18	8,2	8,2	8,6
	Moteris	201	91,4	91,4	100,0
	Total	220	100,0	100,0	

3.2. Lentelė. Amžius

		Skaičius	Procentas	Validus procentas	Kaupiamasis procentas
Validūs	0	2	,9	,9	,9
	19-38 metai	62	28,2	28,2	29,1
	39-54 metai	103	46,8	46,8	75,9
	55-73 metai	52	23,6	23,6	99,5
	74 metai ir daugiau	1	,5	,5	100,0
	Total	220	100,0	100,0	

3.3. Lentelė. Bendras stažas

		Skaičius	Procentas	Validus procentas	Kaupiamasis procentas
Validūs	0	2	,9	,9	,9
	0-5 metų	24	10,9	10,9	11,8
	6-10 metų	45	20,5	20,5	32,3
	10-20 metų	59	26,8	26,8	59,1
	Daugiau kaip 20 metų	90	40,9	40,9	100,0
	Total	220	100,0	100,0	

3.4. Lentelė. Stažas švietimo įstaigose

		Skaičius	Procentas	Validus procentas	Kaupiamasis procentas
Validūs	0	3	1,4	1,4	1,4
	iki 1 metų	8	3,6	3,6	5,0
	1-3 metai	18	8,2	8,2	13,2
	4-5 metai	26	11,8	11,8	25,0
	6-10	34	15,5	15,5	40,5
	10-20	54	24,5	24,5	65,0
	Daugiau kaip 20	77	35,0	35,0	100,0
	Viso	220	100,0	100,0	

3.5. Lentelē. Išsilavinimas

		Skaičius	Procentas	Validus procentas	Kaupiamasis procentas
Validūs	0	1	,5	,5	,5
	universitetinis	161	73,2	73,2	73,6
	neuniversitetinis	26	11,8	11,8	85,5
	aukštesnysis	16	7,3	7,3	92,7
	spec. vidurinis	4	1,8	1,8	94,5
	profesinis	6	2,7	2,7	97,3
	vidurinis	6	2,7	2,7	100,0
	Viso	220	100,0	100,0	

3.6. Lentelē. Darbo pobūdis

		Skaičius	Procentas	Validus procentas	Kaupiamasis procentas
Validūs	0	1	,5	,5	,5
	ped darbuotojas	178	80,9	80,9	81,4
	neped darbuotojas	41	18,6	18,6	100,0
	Total	220	100,0	100,0	

3.7. Lentelē. Pareigų pobūdis

		Skaičius	Procentas	Validus procentas	Kaupiamasis procentas
Validūs	0	5	2,3	2,3	2,3
	Taip	21	9,5	9,5	11,8
	Ne	194	88,2	88,2	100,0
	Total	220	100,0	100,0	

3.8. Lentelē. Šeimyninė padėtis

		Skaičius	Procentas	Validus procentas	Kaupiamasis procentas
Validūs	Vienas (-a)	40	18,2	18,2	19,1
	Su partneriu (-e)/sutuoktiniu	63	28,6	28,6	47,7
	Su partneriu / sutuoktiniu ir vaiku/vaikais	86	39,1	39,1	86,8
	Vienas su vaiku/vaikais	24	10,9	10,9	97,7
	Su draugais ar kitais giminaičiais	5	2,3	2,3	100,0
	Viso	220	100,0	100,0	

3.9. Lentelė. Švietimo įstaigos lygmuo

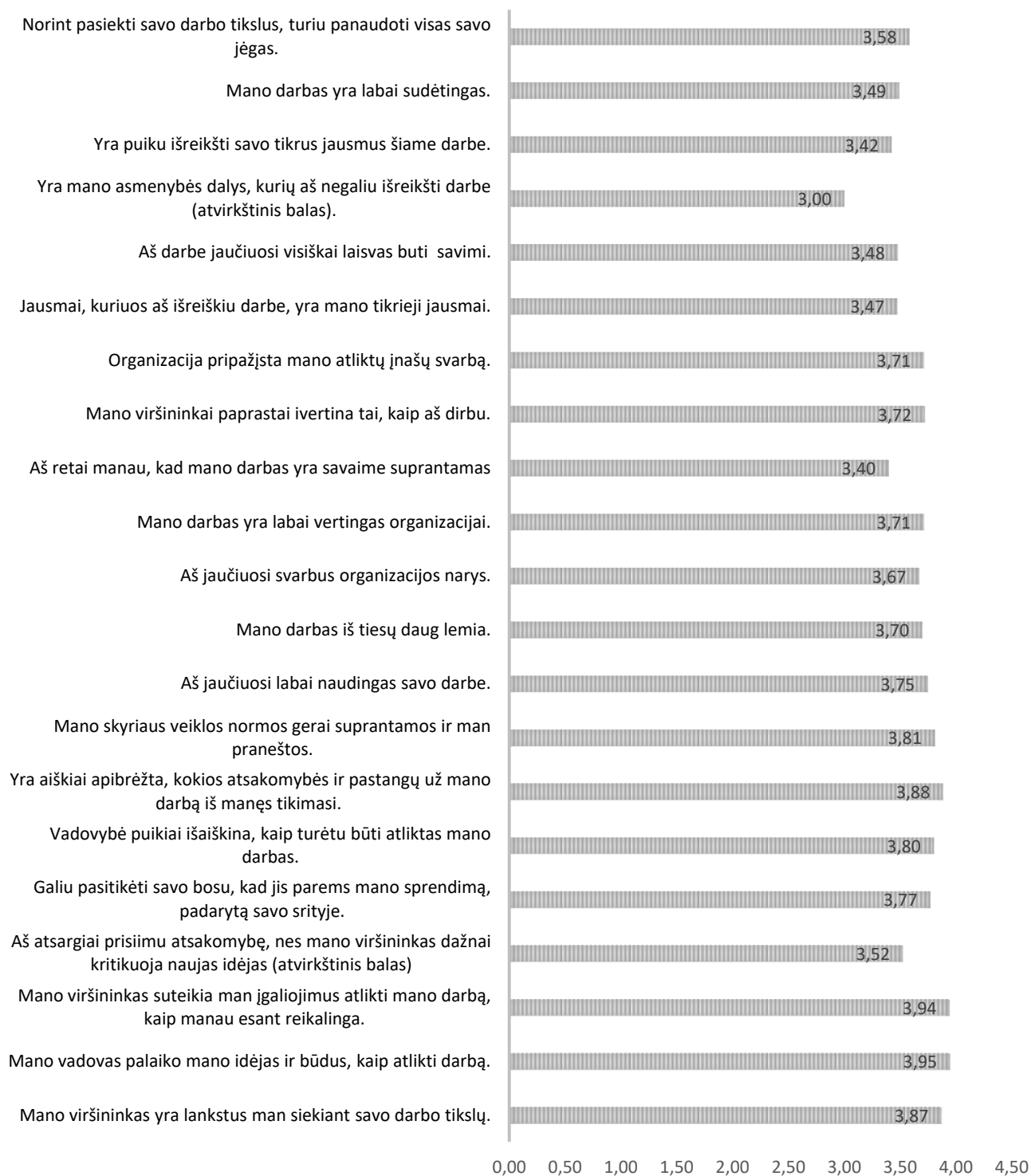
		Skaičius	Procentas	Validus procentas	Kaupiamasis procentas
Validus	0	1	,5	,5	,5
	Lopšelyje-darželyje	92	41,8	41,8	42,3
	Pradinėje mokykloje	35	15,9	15,9	58,2
	Progimnazijoje	50	22,7	22,7	80,9
	Gimnazijoje	41	18,6	18,6	99,5
	Kita	1	,5	,5	100,0
	Viso	220	100,0	100,0	

4 priedas. Psichologinio darbo vietos klimato vertinimo apžvalga

4.1. Lentelė. Psichologinio darbo vietos vertinimo klausimyno balai (bendrai).

	N	Minimum	Maximum	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
71 Mano viršininkas yra lankstus man siekiant savo darbo tikslų.	220	1	5	3,87	,791
72 Mano vadovas palaiko mano idėjas ir būdus, kaip atlikti darbą.	220	1	5	3,95	,750
73 Mano viršininkas suteikia man įgaliojimus atlikti mano darbą, kaip manau esant reikalinga.	220	1	5	3,94	,800
74 Aš atsargiai prisiimu atsakomybę, nes mano viršininkas dažnai kritikuoja naujas idėjas (atvirkštinis balas)	220	1	5	3,52	1,018
75 Galiu pasitikėti savo bosu, kad jis parems mano sprendimą, padarytą savo srityje.	220	1	5	3,77	,831
76 Vadovybė puikiai išaiškina, kaip turėtų būti atliktas mano darbas.	220	1	5	3,80	,874
77 Yra aiškiai apibrėžta, kokios atsakomybės ir pastangų už mano darbą iš manęs tikimasi.	220	1	5	3,88	,819
78 Mano skyriaus veiklos normos gerai suprantamos ir man praneštos.	220	1	5	3,81	,758
79 Aš jaučiuosi labai naudingas savo darbe.	220	1	5	3,75	,821
80 Mano darbas iš tiesų daug lemia.	220	1	5	3,70	,867
81 Aš jaučiuosi svarbus organizacijos narys.	220	1	5	3,67	,851
82 Mano darbas yra labai vertingas organizacijai.	220	1	5	3,71	,842
83 Aš retai manau, kad mano darbas yra savaime suprantamas	220	1	5	3,40	,856
84 Mano viršininkai paprastai įvertina tai, kaip aš dirbu.	220	1	5	3,72	,918
85 Organizacija pripažįsta mano atliktų įnašų svarbą.	220	1	5	3,71	,792
86 Jausmai, kuriuos aš išreiškiu darbe, yra mano tikrieji jausmai.	220	1	5	3,47	,919
87 Aš darbe jaučiuosi visiškai laisvas būti savimi.	220	1	5	3,48	,919
88 Yra mano asmenybės dalys, kurių aš negaliu išreikšti darbe (atvirkštinis balas).	220	1	5	3,00	,965
89 Yra puiku išreikšti savo tikrus jausmus šiame darbe.	220	1	5	3,42	,950
90 Mano darbas yra labai sudėtingas.	220	1	5	3,49	1,023
91 Norint pasiekti savo darbo tikslus, turiu panaudoti visas savo jėgas.	220	1	5	3,58	,959

Psichologinio darbo vietos klimato skalės vidurkiai



4.1pav. Psichologinio darbo vietos klimato skalės teiginių vertinimo balų vidurkiai.

4.2. Lentelė. Respondentų darbovietės

Kokioje švietimo įstaigoje Jus dirbate?		Min	Max	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	Min
Lopšelyje-darž	Psichologinio klimato vidurkis	92	2	5	3,70	,529
	Valid N (listwise)	92				
Pradinėje mokykl	Psichologinio klimato vidurkis	35	4	5	4,17	,382
	Valid N (listwise)	35				
Progimnazijoje	Psichologinio klimato vidurkis	50	3	5	3,88	,558
	Valid N (listwise)	50				
Gimnazijoje	Psichologinio klimato vidurkis	41	3	5	3,83	,629
	Valid N (listwise)	41				

4.2. Lentelė. Psichologinio darbo vietos klimato vertinimo vidurkiai (bendrai)

Jūs gyvenate:		N	Min	Max	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
Vienas (-a)	Psichologinio klimato vidurkis	40	2	5	3,75	,630
	Valid N (listwise)	40				
Su partneriu (-e)	Psichologinio klimato vidurkis	63	3	5	3,83	,555
	Valid N (listwise)	63				
Partneris vaikas	Psichologinio klimato vidurkis	86	3	5	3,86	,535
	Valid N (listwise)	86				
Vienas su vaiku	Psichologinio klimato vidurkis	24	3	5	3,88	,537
	Valid N (listwise)	24				
Su kt	Psichologinio klimato vidurkis	5	3	5	4,00	,707
	Valid N (listwise)	5				

4.2. Lentelė. Psichologinio darbo vietos klimato vertinimo vidurkiai pagal amžiaus grupes

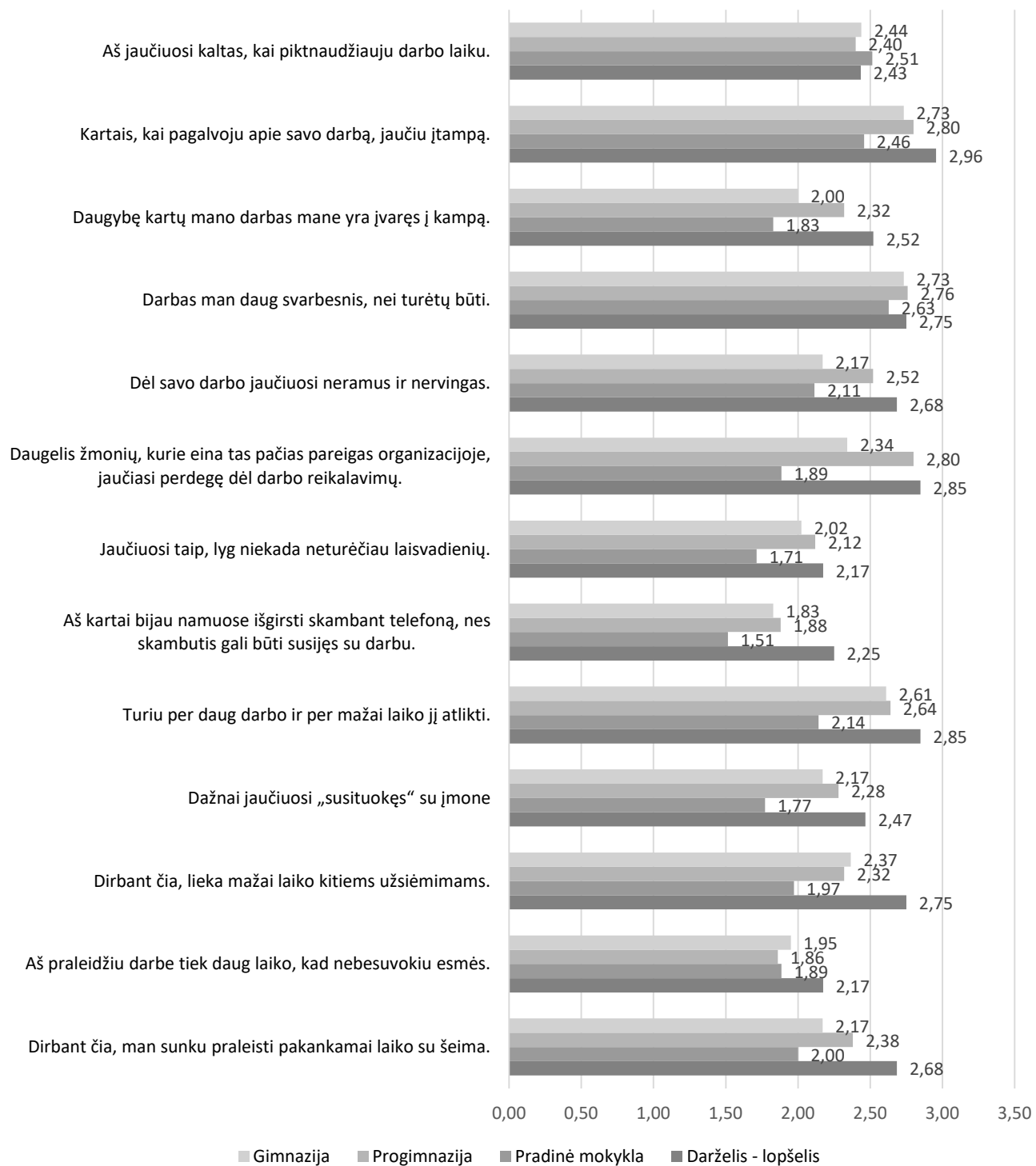
Amžius:		N	Min	Max	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
19-38 metai	Psichologinio klimato vidurkis	62	2	5	3,71	,584
	Valid N (listwise)	62				
39-54 metai	Psichologinio klimato vidurkis	103	3	5	3,85	,567
	Valid N (listwise)	103				
55-73 metai	Psichologinio klimato vidurkis	52	3	5	3,94	,502
	Valid N (listwise)	52				

5 priedas. Darbuotojų psichologinės gerovės vertinimo apžvalga

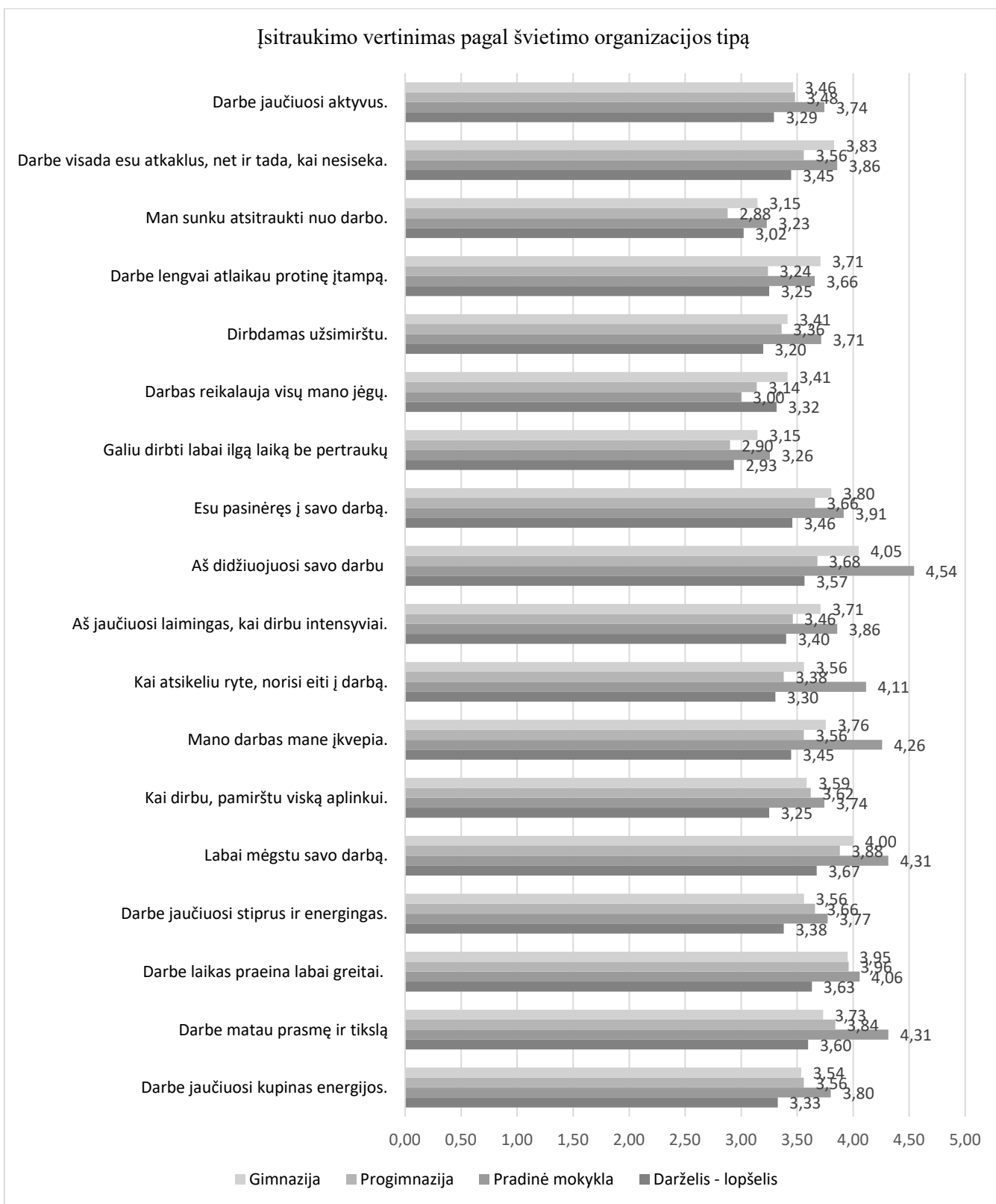
Darbuotojų psichologinės gerovės teiginiai	N	Min	Max	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
Dirbant čia, man sunku praleisti pakankamai laiko su šeima.	220	1	5	2,42	1,118
Aš praleidžiu darbe tiek daug laiko, kad nebesuvokiu esmės.	220	1	5	2,02	,889
Dirbant čia, lieka mažai laiko kitiems užsiėmimams.	220	1	5	2,46	1,061
Dažnai jaučiuosi „susituokęs“ su įmone	220	1	5	2,27	1,096
Turiu per daug darbo ir per mažai laiko jį atlikti.	220	1	5	2,65	,998
Aš kartai bijau namuose išgirsti skambant telefoną, nes skambutis gali būti susijęs su darbu.	220	1	5	1,97	1,038
Jaučiuosi taip, lyg niekada neturėčiau laisvadienių.	220	1	5	2,07	,941
Daugelis žmonių, kurie eina tas pačias pareigas organizacijoje, jaučiasi perdegę dėl darbo reikalavimų.	220	1	5	2,60	1,031
Dėl savo darbo jaučiuosi neramus ir nervingas.	220	1	5	2,46	,986
Darbas man daug svarbesnis, nei turėtų būti.	220	1	5	2,74	,995
Daugybę kartų mano darbas mane yra įvaręs į kampą.	220	1	5	2,28	,965
Kartais, kai pagalvoju apie savo darbą, jaučiu įtampą.	220	1	5	2,80	1,046
Aš jaučiuosi kaltas, kai piktnaudžiauju darbo laiku.	220	1	5	2,45	,980
Jaučiu, kad darbas mane sekina emociškai.	220	1	5	2,73	1,076
Po darbe praleistos dienos jaučiuosi išsekęs.	220	1	5	3,05	1,001
Keldamasis rytą, kai manęs laukia dar viena diena darbe, jaučiuosi pavargęs.	220	1	5	2,53	1,004
Ėjimas į darbą ir pats darbas man kelia įtampą.	220	1	5	2,28	,917
Nuo darbo jaučiuosi perdegęs.	220	1	5	2,35	,979
Palyginti su tuo laiku, kai tik pradėjau dirbti, dabar darbas mane domina mažiau.	220	1	5	2,36	1,116
Darbas man pradėjo patikti mažiau.	220	1	5	2,29	1,092
Galimą savo darbo naudingumą pradėjau vertinti ciniškiau.	220	1	5	2,33	1,100
Abejoju savo darbo svarba.	220	1	5	2,03	1,004
Galiu veiksmingai išspręsti problemas, kylančias mano darbe.	220	1	5	2,37	,905
Manau, kad aš veiksmingai prisidedu prie komandos, kurioje dalyvauju.	220	1	5	2,18	,932
Mano nuomone, esu geras darbuotojas	220	1	5	2,09	,853
Pasiekęs darbo tikslus, jaučiuosi pakylėtai.	220	1	5	1,99	1,016
Savo darbe aš išmokau daug įdomių dalykų.	220	1	5	2,07	,979
Jaučiuosi įsitikinęs, kad darbe veiksmingai tvarkausi su užduotimis.	220	1	5	2,23	,903
Apskritai esu patenkintas savo darbu.	220	1	5	3,97	,830
Apskritai darbas man nepatinka.	220	1	5	4,03	1,046
Apskritai man patinka čia dirbti.	220	1	5	4,01	,802
Darbe jaučiuosi kupinas energijos.	220	1	5	3,48	,808
Darbe matau prasmę ir tikslą	220	1	5	3,77	,856
Darbe laikas praeina labai greitai.	220	1	5	3,82	,802
Darbe jaučiuosi stiprus ir energingas.	220	1	5	3,53	,755
Labai mėgstu savo darbą.	220	1	5	3,87	,760

Kai dirbu, pamirštu viską aplinkui.	220	1	5	3,46	,888
Mano darbas mane įkvepia.	220	1	5	3,65	,817
Kai atsikeliu ryte, norisi eiti į darbą.	220	1	5	3,48	,894
Aš jaučiuosi laimingas, kai dirbu intensyviai.	220	1	5	3,53	,846
Aš didžiuojuosi savo darbu	220	1	5	3,83	,905
Esu pasinėręs į savo darbą.	220	1	5	3,63	,825
Galiu dirbti labai ilgą laiką be pertraukų	220	1	5	3,01	,891
Darbas reikalauja visų mano jėgų.	220	1	5	3,24	,950
Dirbdamas užsimirštu.	220	1	5	3,35	,921
Darbe lengvai atlaikau protinę įtampą.	220	1	5	3,38	,901
Man sunku atsitraukti nuo darbo.	220	1	5	3,03	,873
Darbe visada esu atkaklus, net ir tada, kai nesiseka.	220	1	5	3,60	,785
Darbe jaučiuosi aktyvus.	220	1	5	3,43	,776
Ši organizacija sugeba vykdyti įsipareigojimus	220	1	5	3,76	,850
Žinoma, kad šiai organizacijai sekasi tai, ko ji imasi.	220	1	5	3,81	,740
Ši organizacija vykdo veiklą kompetentingai.	220	1	5	3,90	,779
Ši organizacija rūpinasi savo darbuotojų gerove.	220	1	5	3,73	,859
Darbuotojų poreikiai ir norai yra svarbūs šiai organizacijai.	220	1	5	3,69	,920
Ši organizacija iš visų jėgų stengiasi padėti darbuotojams.	220	1	5	3,64	,867
Ši organizacija niekada sąmoningai neišnaudoja darbuotojų.	220	1	5	3,78	,828
Ši organizacija vadovaujasi tvirtais moralės principais ir elgesio kodeksais.	220	1	5	3,79	,801
Šioje organizacijoje nepiktinaudžiaujama valdžia.	220	1	5	3,75	,842
Ši organizacija neišnaudoja išorės suinteresuotųjų šalių.	220	1	5	3,67	,766
Mano vadovas man labai patinka kaip asmenybė.	220	1	5	3,92	,898
Mano vadovas yra toks žmogus, kokį norėtum turėti draugą.	220	1	5	3,60	1,083
Man smagu dirbti su savo vadovu.	220	1	5	3,93	,909
Mano vadovas pateisina mano darbe atliktus veiksmus prieš aukštesnį vadovą, nors ir nežino esmės iki galo.	220	1	5	3,65	,901
Mano vadovas ateitų man į pagalbą, jei kiti „užsipultų“.	220	1	5	3,80	,921
Mano vadovas užstotų mane prieš kitus įmonės darbuotojus, jei padaryčiau tokią klaidą, kuri gali pasitaikyti bet kam.	220	1	5	3,82	,866
Dėl savo vadovo padarau darbų, kurie neįtraukti į mano pareigybės aprašymą.	220	1	5	3,81	,900
Savo komandos naudai esu pasirengęs dėti papildomas pastangas, ne tik tas, kurios įprastai reikalingos.	220	1	5	4,01	,758
Vadovo darbo išmanymas palieka man įspūdį	220	1	5	3,85	,864
Gerbiu savo vadovo žinias ir kompetenciją darbe.	220	1	5	4,03	,810
Žaviuosi savo vadovo profesiniais įgūdžiais.	220	1	5	3,90	,886

Streso vertinimas pagal švietimo organizacijos tipą



5.1 pav. Streso vertinimas pagal švietimo įstaigos tipą (balų vidurkiai).



5.2 pav. Įsitraukimo vertinimas pagal švietimo įstaigos tipą