

PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ DARBE TYRIMAS

Psichosocialinė rizika ir su darbu susijęs stresas – viena didžiausių darbuotojų saugos ir sveikatos problemų, turinčių didelę įtaką ne tik žmonių sveikatai, bet ir organizacijų, nacionalinės ekonomikos klestėjimui. Beveik pusės Europos darbuotojų nuomone, stresas yra įprastas reiškinys jų darbo vietoje ir lemia maždaug pusę prarastų darbo dienų. Kaip ir daugelis kitų su psichikos sveikata susijusių dalykų, stresas dažnai suprantamas neteisingai arba jo gėdijamasi. Jeigu į kylantį stresą žiūrėtume kaip į organizacinę problemą, o ne kaip į asmeninę ydą, **psichosocialinę riziką ir stresą galėtume valdyti kaip ir bet kurią kitą darbuotojų sveikatai ir saugai kylančią riziką. Stresas yra valdomas.**

KAS YRA PSICHOSOCIALINĖ RIZIKA IR STRESAS?

Psichosocialinis veiksnys – veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichologinį stresą (*Profesinės rizikos vertinimo bendrieji nuostatai, 2012 m. spalio 25 d., Nr. A1-457/V-961*).

Psichosocialinė rizika darbo vietoje gali kilti dėl blogo darbo planavimo, organizavimo, valdymo, taip pat dėl prastų socialinių darbo sąlygų. Ilgalaikė darbuotojų veikianti psichosocialinė rizika gali turėti neigiamų psichologinių, fizinių ir socialinių padarinių, tokių kaip: su darbu susijęs stresas, pervargimas ar depresija. Pagrindinės priežastys, sukeliančios psichosocialinę riziką:

- per didelis darbo krūvis;
- prieštaringi reikalavimai ir nepakankamai aiškiai apibrėžtas vaidmuo;
- nepakankamas dalyvavimas priimant darbuotojui įtakos turinčius sprendimus ir nepakankamos galimybės pasirinkti darbo atlikimo būdą;
- prastas organizacinių pokyčių valdymas, menkos darbo garantijos;
- neveiksminga komunikacija, nepakankama vadovų arba kolegų parama;
- psichologinis ir seksualinis priekabiavimas, trečiųjų asmenų smurtas.

Kalbant apie darbo reikalavimus, svarbu nepainioti psichosocialinės rizikos (pvz.: per didelio darbo krūvio) su darbo sąlygomis, kai paskatinant, o kartais keliant nelengvus uždavinius, sukuriama palanki darbo aplinka, t. y. darbuotojai deramai

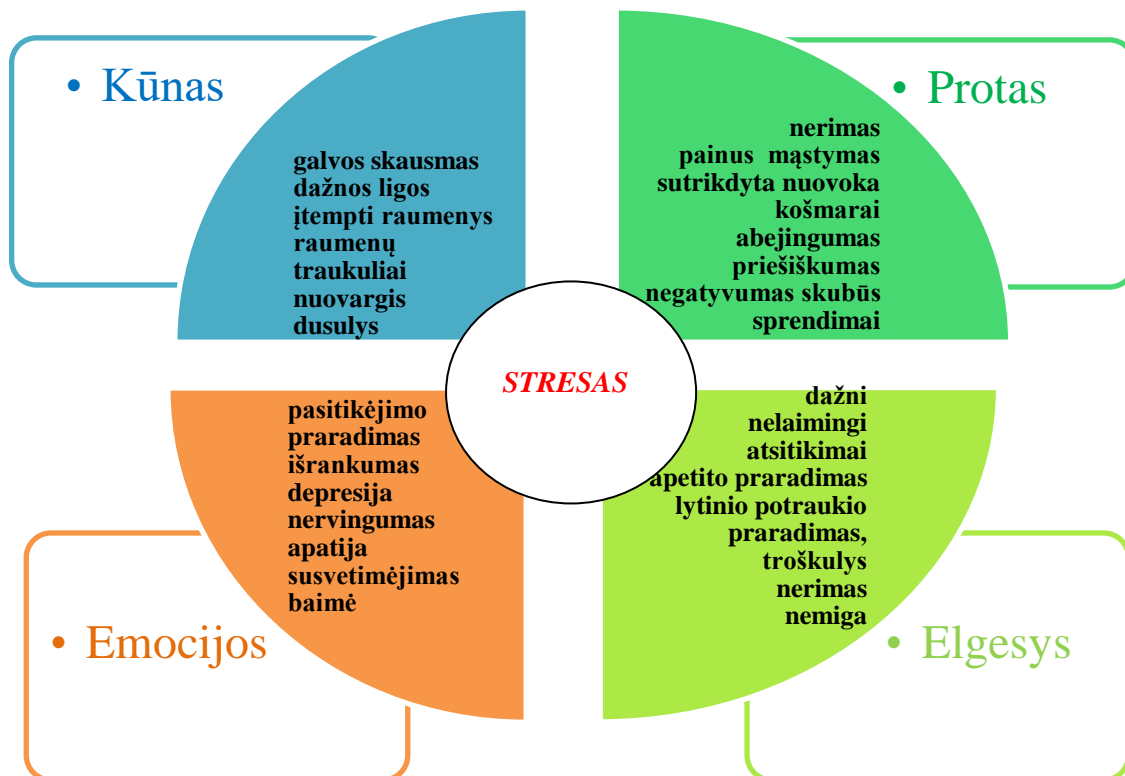
apmokomi ir motyvuojami atlikti darbą taip, kaip jie geriausiai sugeba. Maloni psichosocialinė aplinka darbe padeda geriau atlikti patikėtas užduotis, prisideda prie asmens tobulėjimo, didina darbuotojų psichinę ir fizinę gerovę.

Stresas darbe – darbuotojo reakcija į nepalankius darbo aplinkos sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio santykių ir/ar santykių su darbdaviu psichosocialinius veiksniai (*Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai, 2005 m. rugpjūčio 24 d., Nr. V-669/A1-241*).

Darbuotojai patiria stresą tada, kai jiems keliami darbo reikalavimai viršija jų gebėjimą bei galimybes tuos reikalavimus įvykdyti. Be psichikos sveikatos problemų, ilgalaikį stresą patiriantiems darbuotojams gali atsirasti rimtų fizinės sveikatos problemų, tokių kaip: širdies ir kraujagyslių ligos, raumenų ir kaulų sistemų pažeidimai ir pan.

Vertinant streso veikiamų darbuotojų poveikį organizacijai, jis gali turėti tokių neigiamų padarinių: prasti bendri veiklos rezultatai, didesnis pravaikštų skaičius, prezenteizmas (darbuotojai, nors ir sirgdami, atvyksta į darbą, bet negali efektyviai dirbti), taip pat dažnesni nelaimingi atsitikimai bei traumos.

Streso sąvoka apibrėžiama kaip psichinės ir fiziologinės įtampos būseną, organizmo apsauginių reakcijų, kurias sukelia žalingų aplinkos ir vidaus veiksnių visuma:



Aukšto lygio streso ištiktas žmogus tampa išsiblaškęs arba tiesiog „pasiduoda“ ir vengia krūvio, įtampos (bent jau mintyse). Verta žinoti, jog stresas – žmogaus (organizmo) reakcija ir ją galima bent iš dalies valdyti.

Žvelgiant iš kitos pusės, stresas gali būti naudingas, nes skatina aktyvumą. Nepakankamas emocinis krūvis ir kritinių situacijų stygius taip pat gali sukelti asmeninių sunkumų. Daugeliui žmonių reikalingas tam tikras krūvis, kad jie susidomėtų tuo, ką turi daryti. Darbuotojai dažnai pasiekia svarbių rezultatų susidūrę su sunkumais ir kliūtimis. Esama duomenų, rodančių, jog nepakankama įtampa blogina žmogaus vidinę būseną, menkina darbo efektyvumą, sukelia nepasitikėjimą savo jėgomis.

Ideali situacija darbe – pakankamas emocinis bei darbo krūvis, kuris skatina darbuotojų aktyvumą, tačiau nesukelia pernelyg didelių reikalavimų bei įtampos.

TYRIMO METODIKA

Tyrimo tikslas – išanalizuoti psichosocialinių veiksnių (stresorių) įtaką įmonės darbuotojams.

Tyrimo objektas - darbuotojų patiriamas darbe stresas.

Tyrimo metodika – anketavimas. Tai duomenų rinkimo metodas, kai respondentas pats savarankiškai pildo pateiktą klausimyną. Vykdamas apklausą tokiu būdu sudaromos sąlygos respondentui pildyti klausimyną patogiu laiku, išsaugoti informacijos privatumą (anonimiškumą), išvengti tyrėjo įtakos.

Tyrimui naudojamą klausimyną, skirtą psichosocialinių rizikos veiksnių darbe vertinimui, sukūrė Danijos darbo aplinkos nacionalinis centras (National Research Centre for the Working Environment, Copenhagen, Denmark, *daugiau informacijos: www.arbejdsmiljoforskning.dk*). Pirmasis klausimyno variantas buvo sukurtas 2000 metais ir įgavo tarptautinį pripažinimą kaip efektyvus įrankis, vertinant psichosocialinius rizikos veiksnius įvairiose įmonėse. Netrukus jis buvo įtrauktas į rekomenduojamų metodikų sąrašą Lietuvoje (*Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai, 2005 m. rugpjūčio 24 d., Nr. V-669/A1-241, priedo p. 6*).

Šiomis dienomis klausimynas žinomas tarptautiniu pavadinimu „Kopenhagos klausimynas dėl psichosocialinių veiksnių“ (The Copenhagen Psychosocial Questionnaire) arba kaip tarptautinis trumpinys COPSQ. Klausimynas išverstas į daugiau nei 20 kalbų ir plačiai naudojamas Europos Sąjungos šalyse. Šio tyrimo atlikimui

buvo naudojamas 2007 metais pristatytas antrasis Kopenhagos psichosocialinio klausimyno sutrumpintas variantas COPSQ II, kurio lietuvišką versiją 2009 metais parengė VDU teorinės psichologijos katedros docentė dr. Loreta Gustainienė.

Klausimyną sudaro 40 klausimų, suskirstytų į 23 skales. Kiekviena iš skalių apibūdina tam tikrą veiksnį (stresorių), veikiantį darbuotoją darbo metu:

1. kiekybiniai reikalavimai (2 klausimai);
2. darbo tempas (2 klausimai);
3. emociniai reikalavimai (2 klausimai);
4. įtakos darbe turėjimas (2 klausimai);
5. vystymosi/tobulėjimo galimybės (2 klausimai);
6. darbo prasmingumas (2 klausimai);
7. įsipareigojimas darbovietei (2 klausimai);
8. informuotumas (2 klausimai);
9. pripažinimas (2 klausimai);
10. vaidmenų aiškumas (2 klausimai);
11. vadovavimo kokybė (2 klausimai);
12. socialinis palaikymas iš vadovų (2 klausimai);
13. pasitenkinimas darbu (1 klausimas);
14. darbo ir šeimos konfliktas (2 klausimai);
15. pasitikėjimas vadovybe ir bendradarbiais (2 klausimai);
16. teisingumas ir pagarba (2 klausimai);
17. subjektyvi sveikata (1 klausimas);
18. išsekimas (2 klausimai);
19. stresas (2 klausimai);
20. seksualinis priekabiavimas (1 klausimas);
21. smurto grėsmė (1 klausimas);
22. fizinis smurtas (1 klausimas);
23. erzinimas (1 klausimas).

Kiekvieno veiksnio vertinimo skalę sudaro vienas arba du klausimai, dviejų klausimų skalėse atsakymų skaitmeninės reikšmės sumuojamos.

Kiekvienoje skalėje nustatyta skaitmeninė ribinė išraiška, nurodanti neigiamų pasekmių galimybę.

VERTINIMO METODIKA

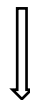
Psichosocialinių rizikos veiksnių rizika nustatoma atsižvelgiant į galimas pasekmes sveikatai, vadovaujantis Profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų 1 priedo vertinimo kriterijais (*Profesinės rizikos vertinimo bendrieji nuostatai, 2012 m. spalio 25 d. Nr. AI-457/V-961*):

1. Psichosocialinių rizikos veiksnių žalos sveikatai sunkumas pagal pasekmes darbuotojo sveikatai → *maža žalos sunkumo kategorija.*



2. Žalos sveikatai pasireiškimo tikimybė:

Tipinis dažnumas	Žalos tikimybė
<i>Darbuotojas paprastai gali patirti žalą sveikatai ne rečiau kaip kas šešis mėnesius</i>	→ Labai tikėtina
<i>Darbuotojas paprastai gali patirti žalą sveikatai kartą per penkerius metus</i>	→ Tikėtina
<i>Darbuotojas paprastai gali patirti žalą sveikatai kartą per visą darbinio gyvenimo laikotarpį</i>	→ Mažai tikėtina
<i>Darbuotojas neturėtų patirti žalos sveikatai per visą darbinio gyvenimo laikotarpį</i>	→ Labai mažai tikėtina



3. Rizikos dydžio vertinimo schema esant mažajai žalos sunkumo kategorijai:

Žalos tikimybė	Rizikos dydis
Labai mažai tikėtina	→ <i>Labai maža rizika</i>
Mažai tikėtina	→ <i>Labai maža rizika</i>
Tikėtina	→ <i>Maža rizika</i>
Labai tikėtina	→ <i>Vidutinė rizika</i>



4. Rizikos priimtimumo nustatymo schema:

Rizikos dydis	Rizikos priimtimumas
Labai maža rizika	→ <i>Priimtina</i>
Maža rizika	→ <i>Toleruotina</i>
Vidutinė rizika	→ <i>Toleruotina</i>

Tyrimo duomenys su atskirų veiksnių skalių paaiškinimais pateikti „**Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo skaitmeninėje suvestinėje ir vertinime**“ (priedas Nr. 1), tyrimo duomenų vizualizacija pateikta „**Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo grafinėje suvestinėje**“ (priedas Nr. 2).

Suvestinėse pateikti tiriamų veiksnių skalių vidurkiai **V** ir standartiniai nuokrypiai nuo vidurkio **S**:

V - aritmetinis vidurkis, skaičiuojamas sudedant visas kiekybinio kintamojo (atsitiktinio dydžio) reikšmes ir padalijant šią sumą iš reikšmių skaičiaus. Rodiklis **V** rodo bendrą apklaustųjų reakcijos lygį į juos veikiančią psichosocialinę veiksnį (stresorių);

S - standartiniai nuokrypiai rodo atsitiktinio dydžio įgyjamų reikšmių sklaidą apie vidurkį. Sklaida lygi kvadratinei šakniai iš atsitiktinio dydžio dispersijos, kuri yra reikšmių nuokrypių nuo vidurkio kvadratų vidurkis.

Mažesnė sklaidos reikšmė **S** rodo, kad tam tikras psichosocialinis veiksnys vienodai veikia apklaustuosius darbuotojus.

Didesnė sklaidos reikšmė **S** rodo, kad vienus darbuotojus veiksnys (stresorius) įtakoja mažiau, o kitus įtakoja daugiau. Esant didesnei sklaidai, galima teigti, kad darbuotojų tarpe yra tam tikra rizikos grupė, kurią šie veiksniai (stresoriai) veikia gerokai daugiau, nei kitus darbuotojus.

Psichosocialinių veiksnių tyrimo protokole pateikiamos santykinės ribinės reikšmės, žemiau kurių stresas mažiau išreikštas arba jo nėra, o didesnės už ribines reikšmes rodo, kad stresas labiau išreikštas ir galimas jo neigiamas poveikis darbuotojų psichosocialinei sveikatai. Grafinėje suvestinėje santykines ribines reikšmes vaizduoja horizontalios raudonos linijos.