

PSICHOLOGINIO KLIMATO MOKYKLOJE SĄSAJOS SU DIRBANČIŲJŲ SVEIKATA, VERTINAMA SALIUTOGENINIAIS SVEIKATOS INDIKATORIAIS

JURGITA ANDRUŠKIENĖ¹, IEVA BLIZNIKIENĖ¹, INGEMAR ANDERSSON²,
GÖRAN EJLERTSSON²

¹ Klaipėdos universiteto Sveikatos mokslų fakultetas, ² Kristianstad universitetas, Švedija

Raktažodžiai: *psichologinis klimatas, mokykla, sveikata, saliotogenezė.*

Santrauka

Darbo tikslas – nustatyti psichologinio klimato, vyraujančio organizacijoje, įtaką mokytojų sveikatai, vertinamai saliotogenezės požiūriu. Tiriamųjų kontingentą sudarė Radviliškio mieste 4 atsitiktinai atrinktos iš sąrašo mokyklose dirbantys pedagogai (n=242) ir kiti mokyklų darbuotojai (n=78): virtuvės darbuotojos, vairuotojai, valytojos, buhalterės ir kt. Klimatas organizacijoje vertintas remiantis „Organizacijos klimato tyrimo anketa“, kuri buvo sudaryta iš klausimų, leidžiančių įvertinti labiausiai klimatą organizacijoje lemiančius veiksnius: organizacijos tikslus, vadovavimo stilių, motyvaciją, formalų ir neformalų bendravimą, sprendimų priėmimą, kontrolę organizacijoje ir darbuotojų saugumo pojūtį. Sveikata holistiniu požiūriu buvo vertinta naudojant „Saliutogeninių sveikatos indikatorių skalę“, kuri buvo sukurta remiantis saliotogenine ir holistine sveikatos samprata. SHIS skalė yra sudaryta iš 12 teiginių. „Asmeninių duomenų klausimyną“ sudarė klausimai apie tiriamųjų amžių, lytį, pareigas, darbo stažą ir darbo pobūdį. Organizacijos klimato (OK) sričių vidurkių palyginimui naudotas Stjudent'o kriterijus ir F kriterijus. Siekiant palyginti OK ir SHIS, buvo paskaičiuoti standartiniai balai (0–100). Kadangi OK ir SHIS skalės yra priešingos, buvo lyginta OK su 100–SHIS. OK ir SHIS sąsajų įvertinimui buvo naudojamas Stjudent'o kriterijus priklausomoms (porinėms) imtims bei skaičiuota porinių imčių koreliacija.

Didžioji dauguma tyrimo dalyvių buvo vidutinio amžiaus moterys, turinčios didesnę nei 10 metų darbo stažą ir tyrimo metu dirbo vienoje darbovietėje – mokykloje, kurioje vyko tyrimas.

Palyginus mokytojų ir kitų mokyklos darbuotojų organizacijos klimato vertinimą, mokytojai mažiau palankiai vertino vadovavimo stiliaus, formalaus ir neformalaus bendravimo, sprendimų priėmimo ir darbuotojų saugumo darbe sritis. Vyresni dirbantieji (≥ 55 metai), lyginant su jaunesniais (40–54 ir ≤ 39 metai), geriau vertino vadovavimo sritį, motyvacijos sistemą bei formalų ir neformalų bendravimą. Didelį darbo stažą (> 10 metų) turintys dirbantieji geriau vertino kontrolės sritį, lyginant su mažiau patyrusiais dirbančiais. Nustatytas silpnas, bet statistiškai patikimas ryšys tarp organizacijos klimato ir saliotogeninių sveikatos indikatorių vidurkių. Palankiausiai mokyklų darbuotojai, nepriklausomai nuo darbo pobūdžio, amžiaus ir stažo, vertino formalaus ir neformalaus bendravimo bei vadovavimo stiliaus sritis. Stiprinant šias organizacijos klimatą lemiančias sritis, galima tikėtis sustiprinti dirbančiųjų vidinės darnos pojūtį ir galimybes įveikti stresą darbe. Didžiausiomis galimybėmis įveikti stresą darbe pasižymėjo jauno amžiaus (≤39 m.) ir vyriškos lyties respondentai, standartizuoti SHIS vidurkiai apskaičiuoti atitinkamai 51,6 ir 52,0. Su amžiumi mažėjantys SHIS vidurkiai rodo mažėjančius streso įveikimo resursus. Organizacijos klimatas gali turėti įtakos dirbančiųjų sveikatai ir savijautai, šią hipotezę patvirtino nustatytas silpnas, bet statistiškai reikšmingas ryšys tarp organizacijos klimato ir saliotogeninių sveikatos indikatorių skalės vidurkių.

IVADAS

Ryšys tarp organizacijos klimato ir dirbančiųjų sveikatos tyrinėtas nemažai, tačiau beveik nėra duomenų, kaip organizacijos klimatas veikia dirbančiųjų sveikata, įvertintą saliotogenezės teorijos požiūriu. Holistiniams sveikatos vertinimui yra naudojami instrumentai, su-

kurti remiantis saliotogenine ir holistine sveikatos samprata, kuri yra pagrįsta pozityviu sveikatos vertinimu [1]. Sveikata yra teigiama patirtis, todėl gali būti vertinama nustatant fizinės, emocinės ir socialinės gerovės laipsnį. Remiantis Antonovskio vidinės darnos teorija (*angl. Sense of Coherence*), sveikatą gali pagerinti pozityvūs jausmai ir teigiama patirtis. Sveikata – tai žmogaus išteklių, kuriais remdamasis žmogus gali įveikti stresines situacijas kasdieniame gyvenime. Bloga savijauta riboja asmens galimybes įveikti iššūkius darbe [2]. Dirbančiųjų savijautą ir elgseną lemia psichologinis klimatas, vyraujantis organizacijoje [3]. Psichologinį klimatą ir jo įtaką dirbančiųjų sveikatai didžiąją dalimi lemia darbuotojų pasitenkinimas darbo sąlygomis ir galimybės suderinti darbinę veiklą su kitų socialinių vaidmenų atlikimu, kitaip tariant, gyvenimu šeimoje. Pavyzdžiui, Rytų Europos šalyse daugumoje organizacijų yra įprastas intensyvus neformalus bendravimas po darbo. Dauguma svarbių sprendimų yra priimama būtent neoficialių vakarienių metu, kurių metu dirbantieji, norėdami įtikti darbdaviams, vartoja alkoholį. Nors tai yra jau tapę tradicija, daugumoje šeimų kyla konfliktai todėl, kad moterys jaučiasi diskriminuojamos, nes joms vienoms tenka rūpintis namų ūkiu ir vaikais. Nuolatiniai nesutarimai šeimoje sąlygoja nepasitenkinimą ir stresą darbe, kuris yra siejamas su padidėjusia depresijos ir miego sutrikimų rizika [4]. Vakarų Europos šalių organizacijose nėra labai įprastas neformalus bendravimas ir kolektyvizmas, labiau vertinamos asmenybės ir individualumas, bet šiuo atveju streso šaltiniu dažniausiai tampa per dideli reikalavimai darbe: trumpas laikas užduotims atlikti, didėjantis darbo krūvis ir didėjanti atsakomybė. Per dideli reikalavimai darbe yra siejami su 1,3 karto didesne nemigos rizika, lyginant su mažesniais reikalavimais [4–6]. Dirbančiųjų nepasitenkinimą, nepalankų klimatą organizacijoje ir dažnesnius nusiskundimus miego sutrikimais gali lemti neadekvatus santykis tarp dirbančiųjų pastangų ir atlygio, gaunamo už darbą [7]. Stresas darbe sąlygoja suintensyvėjusią kortizolio sekreciją [8], piktnaudžiavimą alkoholiu, tabaku, nepakankamu fiziniu aktyvumu, neracionalia mityba [9]. Visi šie veiksniai yra laikomi lėtinių neinfekcinių ligų, kurios lemia didžiąją dalį mirčių priežasčių, rizikos veiksniais.

Klimatą organizacijoje 50–70 proc. lemia vadovavimo stilius, likusią dalį – dirbančiųjų geros arba blogos emocijos. Dauguma darbdavių, norėdami prisitaikyti prie kintančių ekonominių sąlygų, planuoja ir įgyvendina reorganizacinius pokyčius, dėl to keičiasi įprastos dirbančiųjų pareigos. Darbdaviams pokyčių vykdy-

mas organizacijoje atrodo kaip efektyviausias būdas patenkinti kintančius ekonominius poreikius, tačiau pokyčiai yra siejami su didėjančia bedarbystės ir nestabilumo organizacijoje rizika. Nestabilumą nulemia naujos užduotys, nauji vadovai, besikeičiantys kolegos ar įprastos darbo vietos pasikeitimas. Moksliniai tyrimai rodo, kad pokyčiai organizacijoje yra susiję su nesaugumu ir neigiamais psichosocialinės darbo aplinkos pokyčiais: sumažėjusia darbo kontrole, padidėjusiais reikalavimais darbe, sumažėjusiu socialiniu palaikymu, blogesniu savo sveikatos vertinimu, padidėjusiu sergamumu ir mirtingumu [10]. Net ir teigiami pokyčiai, pavyzdžiui, organizacijos išsiplėtimas, gali būti susiję su didesne širdies ir kraujagyslių ligų rizika [11].

Dažniausiai sąsajos tarp organizacijos klimato ir darbuotojų sveikatos analizuojamos remiantis sergamumu, mirtingumu ir kitais rodikliais, parodančiais, kaip netinkamos darbo sąlygos veikia sveikatą. Duomenų apie tai, kaip dirbančiųjų sveikatą veikia palankus klimatas organizacijoje, yra labai mažai, nors manoma, kad gera savijauta, nulemta pasitenkinimo darbu, galėtų ženkliai pagerinti darbo efektyvumą.

Darbo tikslas– nustatyti psichologinio klimato, vyraujančio organizacijoje, įtaką mokytojų sveikatai, vertinamai saliotogenezės požiūriu.

TYRIMO METODIKA

Tiriamųjų kontingentą sudarė Radviliškio mieste 4 atsitiktinai atrinktose iš sąrašo mokyklose dirbantys pedagogai (n=242) ir kiti mokyklų darbuotojai (n=78): virtuvės darbuotojos, vairuotojai, valytojos, buhalterės ir kt. Iš viso buvo išdalinta 252 anketų mokytojams ir 80 anketų kitiems mokyklos darbuotojams. Atsako dažnis – 96 proc. Mokyklų darbuotojai į tyrimą buvo įtraukti tik tuo atveju, jei buvo gautas žodinis jų sutikimas dalyvauti tyrime. Prieš atliekant apklausą, buvo gautas Klaipėdos universiteto Sveikatos mokslų fakulteto bioetikos komisijos leidimas atlikti tyrimą.

“Organizacijos klimato tyrimo anketa” buvo sudaryta iš klausimų, kurie, remiantis literatūros apžvalgos rezultatais, labiausiai lemia klimatą organizacijoje: organizacijos tikslai, vadovavimo stilius, motyvacija, formalus ir neformalus bendravimas, sprendimų priėmimas, kontrolė organizacijoje ir darbuotojų saugumo pojūtis. Kiekvienam klausimui pateikti 4 galimi atsakymų variantai, kurie leido surinkti nuo 4 iki 1 balo, atsakant į kiekvieną klausimą. Analizuojant rezultatus, skaičiuojamas suminis balas organizacijos tikslų, vadovavimo stiliaus, motyvacijos atžvilgiu, komunikavimo, sprendimų priėmimo kontrolės bei saugumo požiūriu.

Didesnis balų vidurkis rodė palankesnę klimatą organizacijoje.

“Salutogeninių sveikatos indikatorių skalė” (*angl. The Salutogenic Health Indicator Scale – SHIS*) buvo sukurta remiantis saluotogenine ir holistine sveikatos samprata, kuri yra pagrįsta pozityviu sveikatos vertinimu [1]. Skalė Lietuvoje naudota pirmą kartą, prieš atliekant tyrimą buvo atliktas skalės adaptavimo procesas. SHIS skalė yra sudaryta iš 12 teiginių. Tiriamasis, perskaitęs kiekvieną teiginį, turi įvertinti balais, kiek jis sutinka su kiekvienu teiginiu. Balai yra išdėstyti nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 6 (visiškai sutinku). Sveikata vertinama remiantis bendru skalės vidurkiu. Didesnis vidurkis rodė geresnę sveikatos vertinimą.

“Asmeninių duomenų klausimyną” sudarė klausimai apie tiriamųjų amžių, lytį, pareigas, darbo stažą (organizacijoje, kur vyksta tyrimas), darbo pobūdį.

Sociodemografinių charakteristikų pasiskirstymui analizuoti buvo naudotos dažnių lentelės. Organizacijos klimato (OK) skirtingų sričių vidurkių palyginimui naudotas Stjudent’o kriterijus (kai lygintos dvi grupės) ir F kriterijus (kai lyginamų grupių daugiau nei dvi). Siekiant palyginti OK ir SHIS, buvo paskaičiuoti standartiniai balai (0–100). Kadangi OK ir SHIS skalės yra priešingos, buvo lyginta OK su 100–SHIS. OK ir SHIS sąsajų įvertinimui buvo naudojamas Stjudent’o kriterijus priklausomoms (porinėms) imtims bei paskaičiuota porinių imčių koreliacija.

REZULTATAI IR JŲ APTARIMAS

Sociodemografinės tiriamųjų charakteristikos. Mokytojų grupėje didžiąją daugumą sudarė moterys (85,1 proc.), taip pat ir kitų mokyklos darbuotojų grupėje (84,6 proc.) (1 lentelė). Daugiau nei pusės (52,9 proc.) apklaustųjų amžius buvo 40–54 metai. Jauno (≤ 39 m.) ir vyresnio (≥ 55 m.) amžiaus tiriamieji sudarė atitinkamai 26,0 proc. ir 21,1 proc. tiriamųjų imties. Kitų mokyklos darbuotojų grupėje daugiau nei pusė apklaustųjų buvo 40–54 metų (51,3 proc.). Ištyrus mokytojų pasiskirstymą pagal darbo stažą švietimo sistemoje, nustatyta, kad didžioji dalis (66,9 proc.) – patyrę, didesnę nei 10 metų darbo stažą turintys mokytojai. Daugiau nei pusė (63,6 proc.) mokytojų teigė, kad dirba tik dienos metu, tik naktimis dirba 7,4 proc. tiriamųjų, dienos ir vakarais – 21,1 proc., dienos ir savaitgaliais – 0,4 proc. Kitų mokyklos darbuotojų grupėje didžioji dauguma tiriamųjų atsakė, kad dažniausiai dirba tik dieną (62,8 proc.).

Didžiajai daugumai (88,9 proc.) mokytojų, kurie dalyvavo apklausoje, mokykla, kurioje jie apklausos

metu dirbo, buvo vienintelė darbovietė, o šiek tiek daugiau nei dešimtadalis (11,2 proc.) mokytojų teigė, kad tuo pačiu metu dirba dar keliose darbovietėse. Didžioji dauguma (91,0 proc.) kitų mokyklos darbuotojų, dalyvavusių apklausoje, dirbo tik mokykloje, ir tik nedidelė dalis (9,0 proc.) dirbo papildomai kitame darbe.

Apibendrinant galima teigti, kad apklausoje dalyvavo moterys, didžioji dalis iš jų – vidutinio amžiaus, turinčios didesnę nei 10 metų darbo stažą ir dirbančios tik vienoje darbovietėje – tai yra mokykloje, kurioje vyko tyrimas.

Psichologinio klimato, vyraujančio mokykloje, vertinimas. Organizacijos klimato (OK) sričių vertinimo skirtumai pareigų atžvilgiu (tarp mokytojų ir kitų mokyklos darbuotojų) yra pateikti 2 lentelėje. Palyginus standartizuotus mokytojų ir kitų mokyklos darbuotojų balus, statistiškai reikšmingi balų vidurkių skirtumai nustatyti sprendimų priėmimo ir darbuotojų saugumo

1 lentelė. Sociodemografinės tiriamųjų charakteristikos

Charakteristikos	Darbo pobūdis			
	Mokytojai		Kiti mokyklos darbuotojai	
	n	%	n	%
Lytis				
Vyrai	36	14,9	12	15,4
Moterys	206	85,1	66	84,6
Amžius (metais)				
≤ 39	63	26,0	18	23,1
40-54	128	52,9	40	51,3
≥ 55	51	21,1	20	25,6
Ar užima vadovaujamas pareigas				
Taip	28	11,6	9	11,5
Ne	214	88,4	69	88,5
Darbo stažas švietimo sistemoje (metais)				
< 4	37	15,3	23	29,5
4-10	43	17,8	11	14,1
> 10	162	66,9	44	56,4
Darbo grafikas				
Tik dienomis	154	63,6	49	62,8
Tik naktimis	18	7,4	1	1,3
Tik savaitgaliais	18	7,4	1	1,3
Dienomis ir vakarais	51	21,1	8	10,3
Dienomis ir savaitgaliais	1	0,4	4	5,1
Tik savaitės dienomis	0	0	15	19,2
Kitos darbovietės				
Nėra	215	88,8	71	91,0
Yra, dar viena	27	11,2	7	9,0

sirtyse. Kiti mokyklos darbuotojai palankiau vertino sprendimų priėmimo sritį, lyginant su mokytojais, atitinkamai 5,0 ir 4,4 proc., $p < 0,05$, ir darbuotojų saugumo pojūtį, atitinkamai 2,1 ir 1,8, $p = 0,001$. Didžiausiais standartizuotais balais buvo įvertintos formalus ir neformalus bendravimo, vadovavimo stiliaus ir kontrolės OK sritys, o mažiausiais balais buvo vertintos darbuotojų saugumo, motyvacijos, sprendimų priėmimo sritys.

OK sričių vertinimas amžiaus atžvilgiu skyrėsi vadovavimo stiliaus, motyvacijos, formalus, neformalus bendravimo ir kontrolės srityse (3 lentelė). Vyresnio amžiaus (≥ 55 m.) dirbantieji palankiau vertino vadovavimo stilių, lyginant su jaunesniais darbuotojais (≤ 39 ir 40–54 m.), atitinkamai 7,5, 7,2 ir 6,2, $p = 0,001$. Su amžiumi vis geriau buvo vertinamas formalus ir neformalus bendravimas: vertinimo vidurkis didėjo nuo

2 lentelė. Organizacijos klimato sričių vertinimas, priklausomai nuo darbo pobūdžio

Organizacijos klimato sritys	Darbo pobūdis		p
	Mokytojai	Kiti mokyklos darbuotojai	
	m (95% CI)	m (95% CI)	
Organizacijos tikslai	5,6 (5,4-5,8)	5,6 (5,2-5,9)	0,976
Vadovavimo stilius	6,9 (6,6-7,2)	7,5 (6,9-8,0)	0,049
Motyvacija	3,0 (2,8-3,1)	3,0 (2,8-3,3)	0,716
Formalus ir neformalus bendravimas	7,7 (7,4-8,0)	8,2 (7,8-8,7)	0,055
Sprendimų priėmimas	4,4 (4,3-4,6)	5,0 (4,6-5,4)	<0,05
Kontrolė	6,7 (6,5-6,9)	6,4 (6,0-6,8)	0,111
Darbuotojų saugumo jausmas	1,8 (1,7-1,9)	2,1 (1,9-2,3)	0,001

3 lentelė. Organizacijos klimato sričių vertinimas, priklausomai nuo dirbančiųjų amžiaus

Organizacijos klimato sritys	Amžius (metais)			p
	≤ 39	40-54	≥ 55	
	m (95% CI)	m (95% CI)	m (95% CI)	
Organizacijos tikslai	5,5 (5,1-5,8)	5,5 (5,3-5,8)	5,7 (5,4-6,1)	0,537
Vadovavimo stilius	6,2 (5,9-6,6)	7,2 (6,8-7,5)	7,5 (6,9-8,2)	0,001
Motyvacija	2,7 (2,4-2,9)	3,0 (2,8-3,2)	3,4 (3,1-3,6)	0,001
Formalus ir neformalus bendravimas	7,4 (6,9-7,9)	7,8 (7,5-8,1)	8,4 (7,8-8,9)	<0,05
Sprendimų priėmimas	4,4 (4,0-4,7)	4,6 (4,4-4,8)	4,7 (4,4-5,1)	0,309
Kontrolė	6,3 (5,9-6,6)	6,8 (6,6-7,0)	6,7 (6,3-7,1)	<0,05
Darbuotojų saugumo jausmas	2,0 (1,8-2,2)	1,9 (1,8-2,1)	1,8 (1,6-2,0)	0,249

7,4 (≤ 39 m.) iki 8,4 (≥ 55 m.), $p < 0,05$, motyvacija atitinkamai ir 2,7 ir 3,4 ($p = 0,001$) bei kontrolė, atitinkamai 6,3 ir 6,7 ($p < 0,05$).

Palyginus skirtingą darbo stažą turinčių dirbančiųjų OK sričių vertinimą, statistiškai reikšmingas skirtumas nustatytas tik kontrolės srities atžvilgiu. Didelį darbo stažą (> 10 m.) turintys dirbantieji palankiau vertino kontrolės sritį, lyginant su dirbančiais, kurių darbo stažas buvo 4–10 ar < 4 metai, atitinkamai 6,9, 6,2 ir 6,3, $p < 0,05$ (4 lentelė).

Apibendrinant galima teigti, kad mokytojai, lyginant su kitais mokyklos darbuotojais, mažiau palankiai 4 lentelė. Organizacijos klimato sričių vertinimas, priklausomai nuo darbo stažo

Organizacijos klimato sritys	Darbo stažas (metais)			p
	< 4	4-10	> 10	
	m (95% CI)	m (95% CI)	m (95% CI)	
Organizacijos tikslai	5,4 (5,1-5,8)	5,3 (4,9-5,8)	5,7 (5,4-5,9)	0,281
Vadovavimo stilius	6,8 (6,4-7,2)	6,9 (6,2-7,6)	7,1 (6,8-7,4)	0,645
Motyvacija	2,9 (2,6-3,2)	2,9 (2,5-3,2)	3,0 (2,9-3,2)	0,465
Formalus ir neformalus bendravimas	7,5 (7,1-7,9)	7,9 (7,3-8,5)	7,9 (7,6-8,2)	0,405
Sprendimų priėmimas	4,6 (4,2-5,0)	4,3 (3,9-4,7)	4,6 (4,4-4,8)	0,419
Kontrolė	6,3 (5,8-6,7)	6,2 (5,8-6,6)	6,9 (6,7-7,1)	<0,05
Darbuotojų saugumo jausmas	2,0 (1,8-2,2)	2,0 (1,8-2,3)	1,8 (1,8-2,0)	0,125

5 lentelė. SHIS vidurkių palyginimas, priklausomai nuo darbo pobūdžio, dirbančiųjų amžiaus, lyties ir darbo stažo

Kintamieji	SHIS		p
	m	(95% CI)	
Darbo pobūdis			
Mokytojai	47,9	(46,4-49,3)	0,119
Kiti mokyklos darbuotojai	45,5	(42,8-48,2)	
Amžius (metais)			
≤ 39	51,6	(49,1-54,0)	<0,001
40-54	46,6	(44,7-48,5)	
≥ 54	44,1	(41,7-46,4)	
Lytis			
Vyrai	52,0	(49,0-55,1)	<0,05
Moterys	46,5	(45,1-47,9)	
Darbo stažas (metais)			
< 4	47,4	(44,5-50,4)	0,936
4-10	47,8	(44,1-51,5)	
> 10	47,1	(45,6-48,7)	

6 lentelė. Ryšys tarp organizacijos klimato (OK) ir SHIS standartizuotų balų

	OK			100-SHIS ¹			p ²	Porinių imčių koreliacija
	m	Min	Max	m	Min	Max		
Visi respondentai	45,8	11,1	95,6	41,2	0,0	100,0	0,000	0,303***
Mokytojai	44,9	11,1	95,6	40,2	0,0	95,0	0,001	0,304***
Kiti mokyklos darbuotojai	48,7	22,2	82,2	44,2	0,0	100,0	0,058	0,274**

¹ Kadangi SHIS skalė yra priešinga OK scalei, lyginama (100-SHIS)

² Naudotas T-testas priklausomoms imtims

*** $p < 0,05$ ** $p < 0,001$

vertino vadovavimo stiliaus, formalaus ir neformalaus bendravimo, sprendimų priėmimo ir darbuotojų saugumo darbe sritis. Vyresni dirbantieji (≥ 55 metai), lyginant su jaunesniais (40–54 ir ≤ 39 metai), geriau vertino vadovavimo sritį, motyvacijos sistemą bei formalų ir neformalų bendravimą. Didelį darbo stažą (> 10 metų) turintys dirbantieji geriau vertino kontrolės sritį, lyginant su mažiau patyrusiais dirbančiaisiais.

Ryšys tarp organizacijos klimato ir dirbančiųjų mokykloje sveikatos. Su amžiumi sveikata, vertinama saliuotogenozės požiūriu, blogėjo: jaunesnių nei 39 metų dirbančiųjų SHIS vidurkis buvo 51,6, vyresnių (40–54 ir ≥ 55 m.) atitinkamai 46,6 ir 44,1, $p < 0,001$ (5 lentelė). Vyrai savo sveikatą vertino geriau nei moterys, atitinkamai 52,0 ir 46,5, $p < 0,05$.

Nustatytas ryšys tarp OK ir SHIS standartizuotų balų vidurkių. Statistiškai reikšmingas balų skirtumas nustatytas visiems apklaustiesiems ir mokytojams. Tarp OK ir SHIS standartizuotų balų nustatytas silpnas, bet statistiškai patikimas ryšys (6 lentelė).

Apibendrinant galima teigti, kad vyresnio amžiaus tiriamieji, ypač moterys, blogiau vertino savo sveikatą holistiniu požiūriu. Organizacijoje vyraujantis klimatas gali turėti įtakos dirbančiųjų sveikatai, nes nustatytas silpnas, bet statistiškai patikimas ryšys tarp organizacijos klimato ir saliuotogeninių sveikatos indikatorių skalės vidurkių.

Tyrimo, kuris buvo atliktas Radviliškio miesto mokyklose, rezultatai atskleidė organizacijos klimato vertinimo skirtumus, priklausomai nuo darbo pobūdžio, dirbančiųjų amžiaus ir darbo stažo. Darbuotojai, kurių darbas nesijęs su pedagogika, pozityviau vertino sprendimų priėmimo sritį ir darbe jautėsi saugiau nei mokytojai. Su amžiumi gerėjo vadovavimo stiliaus, motyvacijos, formalaus ir neformalaus bendravimo ir kontrolės sričių vertinimas. Didėjant darbo stažui, palankiau buvo vertinama kontrolės sritis.

Didžiausiais balais, nepriklausomai nuo darbo pobūdžio, darbuotojų amžiaus ir darbo stažo, buvo ver-

tintos formalaus, neformalaus bendravimo ir vadovavimo stiliaus sritys. Šie veiksniai didžiausia dalimi lėmė mokytojų ir kitų mokyklos darbuotojų pasitenkinimą darbu ir klimatą organizacijoje, todėl stiprinant šias sritis, galima tikėtis padidinti vidinius sveikatos išteklius arba sustiprinti vidinės darnos pojūtį. Remiantis saliuotogenozės teorija, vidinė darna yra kintanti [12]. Teigiamos emocijos ir pasitenkinimas darbu gali sustiprinti vidinės darnos jausmą ir padidinti dirbančio asmens galimybes sėkmingai įveikti stresines situacijas darbe.

Tyrimo rezultatai parodė, kad stipriausiais vidiniais resursais ir didžiausiomis galimybėmis įveikti stresą darbe pasižymėjo jauno amžiaus (≤ 39 m.) ir vyriškos lyties respondentai, standartizuoti SHIS vidurkiai buvo atitinkamai 51,6 ir 52,0. Su amžiumi mažėjantys SHIS vidurkiai rodo mažėjančius sveikatos išteklius. Švedijos ligininėje atliktas tyrimas, priešingai nei mūsų tyrimo rezultatai, parodė SHIS rodiklių didėjimą su amžiumi [13]. Šiuos skirtumus galima būtų paaiškinti kultūriniais arba kontingento (Lietuvoje tyrimas atliktas mokykloje, o Švedijoje – ligininėje) skirtumais. Lietuvoje SHIS instrumentas buvo naudotas pirmą kartą, o Švedijoje SHIS skalė buvo naudota atliekant tyrimus ligininėje ir jos psichometrinės ypatybės buvo įvertintos labai gerai [1]. SHIS skalę numatoma naudoti planuojamuose tyrimuose Lietuvos ligininėse, kitų rajonų ir miestų mokyklose, tuomet bus galima spręsti apie skalės pagįstumą ir tinkamumą Lietuvos kultūrinėje aplinkoje.

Labai svarbu, kad mokytojai darbo vietoje jaustųsi saugiau, juos tenkintų darbo sąlygos. Ypač svarbu daugiau dėmesio skirti vyresnio amžiaus dirbantiesiems, nes jų vidiniai sveikatos ištekliai nesuteikia galimybės įveikti stresą ir sunkumus. Mokytojų sveikata ir gerovė didžiaja dalimi nulemia moksleivių elgseną, susijusią su sveikata, ir jų psichinę sveikatą [14].

IŠVADOS

1. Palankiausiai mokyklų darbuotojai, nepriklausomai nuo darbo pobūdžio, amžiaus ir stažo, vertino formalaus ir neformalaus bendravimo bei vadovavimo stiliaus sritis. Stiprinant šias organizacijos klimatą lemiančias sritis, galima tikėtis sustiprinti dirbančiųjų vidinės darnos pojūtį ir padidinti galimybes įveikti stresą darbe.

2. Didžiausiomis galimybėmis įveikti stresą darbe pasižymėjo jauno amžiaus (≤ 39 m.) ir vyriškos lyties respondentai, standartizuoti SHIS vidurkiai apskaičiuoti atitinkamai 51,6 ir 52,0. Su amžiumi mažėjantys SHIS vidurkiai rodo mažėjančius streso įveikimo resursus.

3. Organizacijos klimatas gali turėti įtakos dir-

bančiųjų sveikatai ir savijautai, šią hipotezę patvirtino nustatytas siplnas, bet statistiškai reikšmingas ryšys tarp organizacijos klimato ir saluotogeninių sveikatos indikatorių skalės vidurkių.

Literatūra

1. Bringsén Å, Andersson HI, Ejlertsson G. Development and quality analysis of the Salutogenic Health Indicator Scale (SHIS). *Scandinavian Journal of Public Health* 2009; 37:13–9.
2. Antonovsky A. The salutogenic model as a theory to guide health promotion. *Health promotion international* 1996; 11:11–18.
3. Garcia–Garcia I, Ramos VB, Serrano JL, Ramos Cobos MC, Souza A. Nursing personnel’s perceptions of the organizational climate in public and private hospitals in Spain. *International Nursing Review* 2011; 58(2): 234–241.
4. Kim H, Beyong–Kwan K, Kyoung–Bok M. et al. Association between job stress and insomnia in Korean workers. *Journal of Occupational Health* 2011; 14:19–24.
5. Akerstedt T, Fredland P, Gilbberg M, Jansson B. Work load and work hours in relation to disturbed sleep and fatigue in a large representative sample. *Journal of Psychosomatic Research* 2002; 53(1):585–588.
6. Takaki J, Tsutsumi A, Irimajiri H. Possible health protecting effects of feeling useful to others on symptoms of depression and sleep disturbance in the workplace. *Journal of Occupational Health* 2010; 52(5): 287–293.
7. Utsugi M, Saijo Y, Yoshioka E. et al. Relationships of occupational stress to insomnia and short sleep in Japanese workers. *Sleep* 2005; 28(6): 728–735.
8. Vgontzas AN, Bixler EO, Lin HM et.al. Chronic insomnia is associated with nyctohemeral activation of the hypothalamic–pituitary–adrenal axis: clinical implications. *Journal of Clinical Endocrinology and Metabolism* 2001; 86(8): 3787–3794.
9. Janson C, Lindberg E, Gislason T, Elmasry A, Boman G. Insomnia in men a 10–year prospective population based study. *Sleep* 2001; 24:425–430.
10. Head J, Kivimäki M, Martikainen P, Vahtera J, Ferrie J, Marmot M. Influence of change in psychosocial work characteristics on sickness absence: the Whitehall II study. *Journal of Epidemiology and Community Health* 2006; 60: 55–61.
11. Westerlund H, Theorell T, Alfredsson L. Organizational instability and cardiovascular risk factors in white–collar employees. *European Journal of Public Health* 2004; 14: 37–42.
12. Bowling A. *Measuring health. A review of quality of life measurement scales.* Philadelphia: Open University Press, 2005.
13. Ejlertsson G, Andersson HI. A new perspective in measuring health. The salutogenic approach. *European Journal of Public Health* 2010; 20 (suppl 1): 184.

14. Denny SJ, Robinson EM, Utter J, Fleming TM, Grant S, Milfont TL. et al. Do schools influence student risk taking behaviors and emotional health symptoms? *Journal of Adolescence Health* 2011; 48(3): 259–267.

RELATIONS BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE AND SCHOOL WORKERS’ HEALTH, EVALUATED BY SALUTOGENIC HEALTH INDICATORS

Jurgita Andruskienė, Ieva Bliznikienė, Ingemar Andersson,

Göran Ejlertsson

Summary

Key words: organizational climate, school, health, salutogenesis.

The aim of the study was to evaluate influence of organizational climate on school workers’ health, evaluated by salutogenic health indicators. The teachers (n=242) and other school workers (n=78) from randomly selected 4 Radviliskis city schools were questioned using Organizational Climate Questionnaire, which reflected areas: organizational purposes, management style, motivation, formal and unformal communication, decision making, control and workers’ safety feeling. Health was evaluated according to Salutogenic Health Indicator Scale (SHIS). SHIS was created according the holistic health concept, which is based on the positive health evaluation. The questionnaire of Personal data contained the questions about respondents’ age, gender, position, number of years while working in education system, working schedule and workload. The differences between means were tested with independent samples t–test and F criteria. The major part of respondents was middle aged females, which experience in the education system was greater than 10 years.

The areas of formal and unformal communication and management style were evaluated by the highest scores. Improvement of these organizational climate areas would give an opportunity to improve workers’ sense of coherence and strengthen the possibilities to cope with stress at work. The highest standardized SHIS scores, respectively 51.6 and 52.0 were calculated for young (≤ 39 years) and male persons. Decreasing SHIS mean scores with age have demonstrated the decreasing possibilities to cope with stress at work. Organizational climate could influence the workers’ health and well–being. Weak but statistically significant relation was estimated between organizational climate and school workers’ health, evaluated by salutogenic health indicators.

Correspondence to: jurgita.andruskiene@gmail.com

Gauta 2011–07–04