

STRESO IR KITŲ PSICHOSOCIALINIŲ VEIKSNIŲ LIETUVOS MAŽOSE STATYBOS IR NEKILNOJAMOJO TURTO ĮMONĖSE TYRIMAS

Dovilė Bastakytė, Kazys Algirdas Kaminskas

Vilniaus Gedimino technikos universitetas

Raktažodžiai: „perdegimo“ sindromas, stresas, psichosocialiniai rizikos veiksniai, rizikos grupė, mažos statybos įmonės, nekilnojamojo turto agentūros.

Santrauka

Nagrinėjama psichosocialiniai rizikos veiksniai Lietuvos mažose statybos ir nekilnojamojo turto įmonėse. Šiems veiksniams įvertinti buvo taikomi keturi klausimynai. Šiame darbe pateikti tyrimo rezultatai taikant „perdegimo“, Kopenhagos (COP-SOQ II 2007) ir motyvacijos darbe klausimynus. Tyrimai buvo atlikti 11-oje mažų statybos įmonių ir 5-iose nekilnojamojo turto agentūrose, iš viso dalyvaujant 199 respondentams. Didžiausia problema statybos įmonėse: darbuotojai negali patys turėti įtakos jiems skiriamam darbo krūviui ir pergyvena, kad neturi laiko atlikti svarbių užduočių kokybiškai. Pastebėta, kad moterys labiau veikiamos streso negu vyrai, o darbuotojai, kuriems yra 45 metai ir daugiau, turi didesnę riziką patirti „perdegimo“ sindromą. Nekilnojamojo turto agentūrose, taikant Kopenhagos klausimyną, nustatyta, kad pagrindiniai psichosocialiniai rizikos veiksniai yra didelis darbo tempas, emociniai reikalavimai ir stresas. Nustatyta, kad moterys jautresnės psichosocialiniams rizikos veiksniams nei vyrai. Asmenys, užimantys vadovaujančias pareigas, jaučia didesnę įsipareigojimą savo darbovietai, nors jų darbas daro didesnę neigiamą poveikį asmeniniam gyvenimui, negu kiti darbuotojai. Tyrimu, taikant motyvacijos darbe klausimyną, nustatytas toks motyvuojančių veiksnų nekilnojamojo turto agentūrose reitingas: darbo turinys, finansiniai motyvai ir pasiekimai. Mažiausiai motyvuoją santykiai su vadovu.

Įvadas

Pastaruoju metu Europos Sąjungoje vis daugiau dėmesio skiriama darbo psichologinei aplinkai. Psichosocialiniai rizikos veiksnių tyrimai Lietuvos įmonėse yra pakan-

kamai nauja tyrimų sritis, nors moksliniai tyrimai Higienos instituto Darbo medicinos centre atliekami nuo 1994 metų. Profesinės rizikos dalimi psichosocialiniai rizikos veiksniai tapo tik 2005 metais patvirtinus Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodinius nurodymus, kurie sukūrė juridinę bazę šiems veiksniams vertinti. Šiai rizikos rūšiai, kaip ir kitoms darbo vietų rizikoms, taikomas reikalavimas atlikti rizikos įvertinimą ir imtis prevencinių priemonių [1,4].

Pasak Europos saugos ir sveikatos darbe agentūros, šių dienų darbo pasaulyje vyksta svarbūs pokyčiai, kurie veikia darbuotojų saugą ir sveikatą. Su darbo planavimu, organizavimu ir valdymu, taip pat su ekonominėmis ir socialinėmis darbo sąlygomis susiję rizikos veiksniai didina įtampą ir gali rimtai pakenkti psichinei ir fizinei sveikatai. Europos Sąjungos darbuotojų saugos ir sveikatos darbe tyrimas, atliktas 2007 m., rodo, kad vidutiniškai apie 14% asmenų, turinčių su darbu susijusių sveikatos problemų, patiria streso ar depresijos sukeltas sveikatos problemas [2,10].

Manoma, kad daugelis psichosocialinių darbo veiksnų, darbo sąlygos ar jų tarpusavio sąveika gali sukelti stresą – tam tikrą permainingą, prie kurios tenka prisitaikyti. Pagrindinė streso priežastis – tai konfliktas tarp žmogaus poreikių bei vilčių ir realybės. Toks konfliktas gali kilti dėl neteisingos informacijos apie tikrovę, nerealių lūkesčių ar nepakankamo dėmesio kito žmogaus viltims. Literatūroje stresas darbe apibrėžiamas kaip emocinė būseną (ar nuotaiką), kurios priežastis – prieštaravimas tarp keliamų reikalavimų ir asmens sugebėjimo juos atlikti. Kituose šaltiniuose rašoma, kad tai – subjektyvus reiškinys, asmens suvokimas, jog nesugebės atlikti darbinės situacijos keliamų reikalavimų [3, 9].

McEwen [5] supažindino su naujomis sąvokomis – alostatė (angl. allostasis) ir alostatinis krūvis (angl. allostatic load). Į lietuvių kalbą išverstos jos pasirodė kol kas vieninteliame žurnale „Kardiologijos praktika“, kuriame Sigita Bagdževičiūtė [6] aiškina, kad alostatinio krūvio esmė yra laipsniškas žalingų poveikių kaupimasis ilgainiui, o alostatė yra organizmo savybė aktyvinti arba slopinti gyvybines funkcijas. Alostatinis krūvis apibūdinamas „panaudok

arba atsikratyk“ principu, kuris vyksta organizme siekiant išlaikyti pusiausvyrą. Gyvūnų modeliuose nustatyta, kad nedidelis stresas lemia ilgesnį išgyvenamumą. Galbūt, norint išvengti ligotumo, reikėtų patirti nedidelį stresą ar krūvį ir taip stiprinti adaptacinius procesus. Galima cituoti F. Nietzsche: „Kas manęs nenužudo, padaro mane stipresnį“.

Pasak Oakley Ray [7], istorinė ir visiems gerai žinoma streso sąvoka keičiama į šiuolaikinį ir tiksliau apibrėžiantį terminą „alostazinis krūvis“. Tačiau tai nepakeičia svarbiausio klausimo – kas jį sukelia? Yra dvi pagrindinės sudedamosios dalys. Pirmoji, tai individo aplinkos reikalavimai (tikri ar tik nujaučiami), kurių gali būti tik keletas arba daugybė, kaip ir – paprasti ir sudėtiniai. Antroji dedamoji dalis yra individo susidorojimo su spaudimu gebėjimai (ištekliai), kurie taip pat gali būti tik keli arba gausybė.

Stresas/alostazinis krūvis atsiranda, kai individo gebėjimai ir aplinkos reikalavimai yra nelygiaverčiai, o individas mano, kad jo gebėjimai turi atitikti tuos reikalavimus. Būtinai pabrėžti, kad svarbiausia ne individų turimi ar neturimi gebėjimai, o tie gebėjimai, kuriuos jie mano turį ar neturį. Nepaisant kai kurių akivaizdžių fizinės aplinkos situacijų, tokių kaip stichinės nelaimės, labai svarbus lemiantis gyvenimo reikalavimus veiksny yra situacijos supratimas. Dar Hans Selye atkreipė pasaulio dėmesį į stresą, sakydamas: „Svarbu ne tai, kas tau atsitinka, o tai, kaip tu tai priimi“ [3]. Sugebėjimas išlaikyti pusiausvyrą tarp individo susidorojimo gebėjimų ir aplinkos reikalavimų sukuria psichologinę harmoniją arba psichologinį nestabilumą. Be galo svarbus yra faktas, kad šie gebėjimai yra išmokstami, o ne įgimti. Tai procesai, kurie nėra atliekami refleksiškai, automatiškai, o reikalauja sąmoningų pastangų [3].

Tabanelli [8] ir kiti mokslininkai iš Italijos Bolonijos universiteto atliko sisteminę mokslinės literatūros/internetinių šaltinių analizę ir apibendrinimą, norėdami išsiaiškinti, kokiais būdais galima atlikti su darbu susijusių psichosocialinių veiksnių nustatymą, ir juos susisteminti. Iš viso jie pateikia 33 surastus būdus (26 klausimynus, 7 stebėjimo metodikas), kurių dauguma (11 klausimynų, 5 stebėjimo metodikos) buvo susiję su valstybinėmis institucijomis. Informacijos prieinamumas priklausomai nuo atskiro metodo labai skyrėsi. Tačiau tokių duomenų sisteminimas labai gali palengvinti tyrėjų, siekiančių įvertinti sudėtinis darbo stresorius individui, grupei ir/ar visos organizacijos lygiu, darbą.

Psichosocialiai darbo veiksnių įtaka ir jų intensyvumas protinį ir fizinį darbą dirbantiems žmonėms yra skirtinga. Vilniaus mieste atlikto tyrimo, kuriame dalyvavo 704 darbuotojai, dirbantys protinį darbą, ir 708 – fizinį darbą, metu nustatyta, kad protinį darbą dirbantys darbuotojai dažniau patiria nervinę įtampą, jiems dažniau tenka atlikti kelias už-

duotis tuo pat metu, fizinį darbą dirbantys dažniau patiria fizinę įtampą, dažniau kartojasi ta pati užduotis ar veiksmas [9].

Dauguma organizacijų šiuolaikinės konkurencinės rinkos sąlygomis jaučia spaudimą pasiūlyti daugiau ir geresnės kokybės paslaugų bei produktų turint tuos pačius ar net mažesnius žmonių išteklius. Tačiau dažnai didesnio efektyvumo gali būti pasiekiami tik gerinant organizacijos personalo darbinio gyvenimo kokybę. Pastaraisiais dešimtmečiais pastebima vis didesnė neigiama streso įtaka darbinio gyvenimo kokybei. Kita svarbi priežastis nagrinėti stresą yra ekonominė. Užsienio šalyse pradėti skaičiuoti streso darbe kaštai pasirodė pernelyg dideli, kad būtų galima nekreipti į juos dėmesio. Be fizinio ir psichologinio poveikio darbuotojų sveikatai, stresas darbe sukelia didelius kaštus organizacijai – tai darbuotojų kaita ir pravaikštos, sumažėjęs darbo efektyvumas, padidėjusi nelaimingų atsitikimų tikimybė, inovacijų trūkumas.

Problema, kad reikia išmokti atpažinti su darbu susijusį stresą, vertinti jį kaip profesinės rizikos veiksni, įveikti ir tuo apsaugoti dirbančiojo sveikatą, gal net gyvybę, o kartu padėti išvengti įmonėms dėl jo patiriamų nuostolių.

Darbo tikslas - ištirti Lietuvos mažose statybos įmonėse ir nekilnojamojo turto agentūrose vyraujančius psichosocialinius rizikos veiksnius ir pasiūlyti priemones stresinėms situacijoms mažinti.

Tyrimo metodai

Psichosocialiniams veiksniams tirti mažose statybos įmonėse buvo taikomas „Perdegimo“ sindromo klausimynas. Nekilnojamojo turto agentūrose buvo taikomi Kopenhagos (COPSOQ II 2007) apie psichosocialinę darbo aplinką ir Motyvacijos darbe klausimynai.

Pagal „Perdegimo“ sindromo klausimyną, kurį sudarė 15 klausimų, apklausos dalyviai turėjo kiekvieną teiginį įvertinti Likerto penkių balų skalėje, nuo 1 iki 5. Respondentų buvo paprašyta įvertinti save, kaip per pastaruosius kelis mėnesius pasikeitė elgesys ar emocijos aprašytuose teiginiuose. Pasikeitimus reikėjo įvertinti penkių balų skalėje, kur 1 reiškia, jog „visai ne“, o 5 reiškia, jog „beveik visada“.

Kopenhagos (COPSOQ II 2007) klausimyną sukūrė ir ištbulino Kopenhagos (Danija) Darbo aplinkos nacionalinis centras. Pirmasis klausimynas buvo paremtas 1997 m. atliktu tyrimu. Naujausias klausimynas labai skiriasi nuo pirmojo, mat šių dienų klausimynas apima žymiai daugiau sričių.

Motyvacijos darbe klausimynas. Šis klausimynas sudarytas remiantis F.I. Herzberg dviejų veiksnių motyvacijos teorija, kuri pirmą kartą buvo išspausdinta dar 1968 m. straipsnyje „Dar kartą: kaip jūs motyvuojate darbuotojus?“

(angl. „One More Time: How Do You Motivate Employees?“) ir iki šių dienų yra viena labiausiai pageidaujamų publikacijų. Buvo pateikiami suporuoti klausimai, siekiant išsiaiškinti, kas labiausiai motyvuoja darbuotojus jų darbe. Išskirti 8 motyvai: finansiniai, pripažinimas, atsakomybė, santykiai su vadovu, karjera, pasiekimai, darbo turinys, bendradarbiavimas.

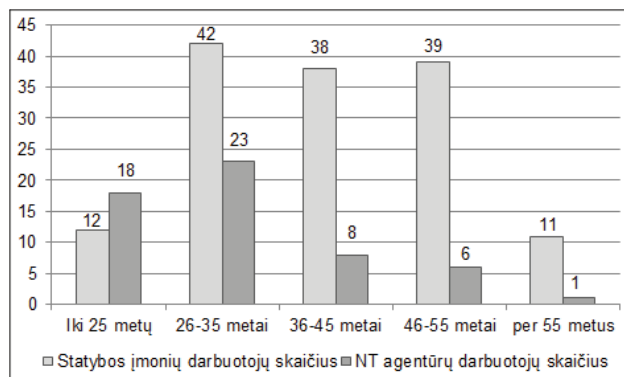
Mažose statybos įmonėse anketos buvo įteiktos visiems darbuotojams. Nekilnojamojo turto agentūrų darbuotojams anketos buvo paskelbtos internetiniame tinklalapyje www.apklausa.lt. Visi apklaustieji tyrime dalyvavo savanoriškai.

Tyrimo rezultatai

Tyrimo dalyvavo 143 respondentai iš 11 skirtingų statybos įmonių ir 56 respondentai iš nekilnojamojo turto 5 agentūrų. Anketas užpildė 124 vyrai (tai sudarė 87% apklaustųjų) ir 19 moterų (13%) statybos įmonėse ir 27 (48,2%) vyrai ir 29 (51,8) moterys nekilnojamojo turto agentūrose. Respondentų pasiskirstymas pagal amžiaus grupes pateiktas 1 pav. Statybos įmonėse mažiausiai darbuotojų priklauso pirmajai (iki 25 metų) ir paskutiniajai (per 55 metus) amžiaus grupei, likusiųjų darbuotojų pasiskirstymas pagal amžiaus grupes yra panašus. Nekilnojamojo turto agentūrose daugiausiai darbuotojų yra 26 – 35 m. ir iki 25 m. amžiaus.

Apklausoje dalyvavo įvairių statybos sričių darbuotojai: statybininkai, šaltkalviai, mechanikai, projektuotojai, architektai, elektros inžinieriai, vandentiekio inžinieriai, projektų vadovai ir panašiai. Pagal šeiminių padėtį daugiausia buvo apklausta nevedusių/neištėkėjusių nekilnojamojo turto agentūrų (NTA) darbuotojų (t.y. apie 50%). NTA daugiausia darbuotojų turėjo aukštąjį išsilavinimą (t.y. apie 80%) ir dirbo nekilnojamojo turto vadybininkais (t.y. apie 68%).

Perdegimo klausimynas sudarytas iš 15 teiginių. Respondentų buvo paprašyta įvertinti save, kaip per pastaruosius kelis mėnesius pasikeitė elgesys ar emocijos aprašy-

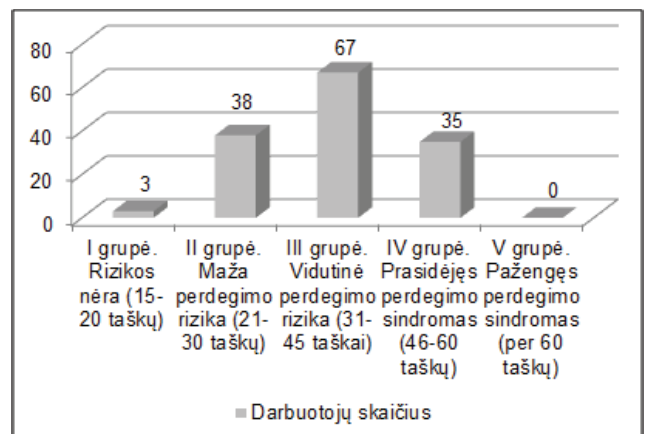


1 pav. Visų tiriamųjų pasiskirstymas pagal amžiaus grupes

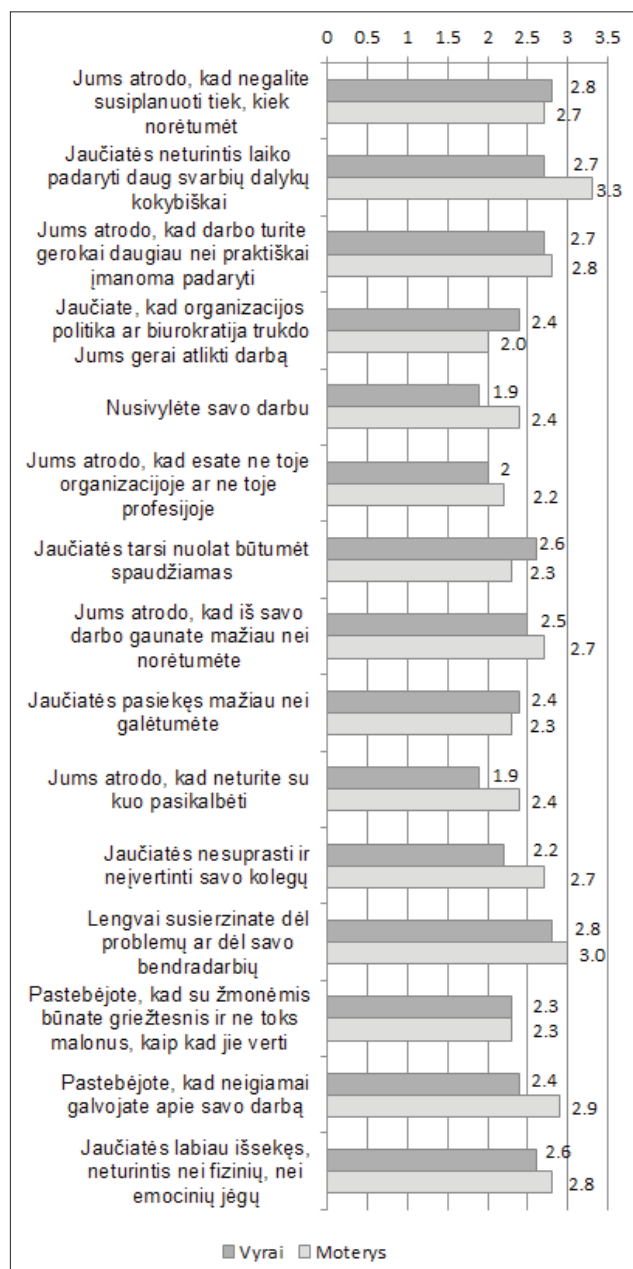
tuose teiginiuose. Pasikeitimus reikėjo įvertinti penkių balų skalėje, kur 1 reiškia, jog „visai ne“, o 5 reiškia, jog „beveik visada“. Atsakius į klausimus buvo skaičiuojamas bendras anketos balas. Buvo išskiriamos 5 grupės atsakymų, jei respondentas surenka nuo 15-20 balų, vadinasi, rizikos patirti perdegimo sindromą – nėra; 21 – 30 balų, tikimybė patirti perdegimo sindromą yra maža; 31-45 balų, yra vidutinė rizika patirti perdegimo sindromą; 46-60 balų, darbuotojas patiria stresą savo darbovietėje ir jam prasidėjęs perdegimo sindromo procesas, 61 balų ir daugiau, perdegimo sindromo procesas yra pažengęs ir darbuotojui reikalinga profesionali pagalba.

Suskaičiavus balus, paaiškėjo, kad daugiausia darbuotojų (t.y. 67) priklauso trečiajai grupei, kur rizika patirti perdegimo sindromą yra vidutinė. Antroje grupėje, kur rizika patirti perdegimo sindromą yra maža, priklauso 38 darbuotojai. Į ketvirtąją grupę pateko 35 darbuotojai ir į šią grupę patenka darbuotojai, kuriems jau yra prasidėjęs perdegimo sindromas. Jiems reiktų šiek tiek sulėtinti darbo tempą, darbo krūvį, dažniau daryti poilsio pertraukėles, pasiūlyti profesionalią pagalbą. Į pačią pavojingiausią penktąją rizikos grupę nepateko nė vienas darbuotojas, o pirmąją, kurioje rizikos nėra, pateko vos trys darbuotojai (2 pav.).

Siekiant palyginti „perdegimo“ klausimyno teiginius, buvo apskaičiuotas kiekvieno teiginio vidurkis. Kuo teiginio vidurkis didesnis, tuo yra blogiau, t.y. tuo labiau apibūdintoje situacijoje jaučiama įtampa, stresas, nusivylimas ir panašiai. Didžiausia problema yra įžvelgiama tose situacijose, kuriose respondentai turėjo įvertinti jiems paskirstytą darbo krūvį ir darbo laiką, pavyzdžiui, darbuotojas jaučia, kad negali susiplanuoti savo darbo (vidurkis yra 2,79); neturi laiko padaryti daug svarbių dalykų kokybiškai (2,8); atrodo, kad darbo turi gerokai daugiau, nei praktiškai įma-

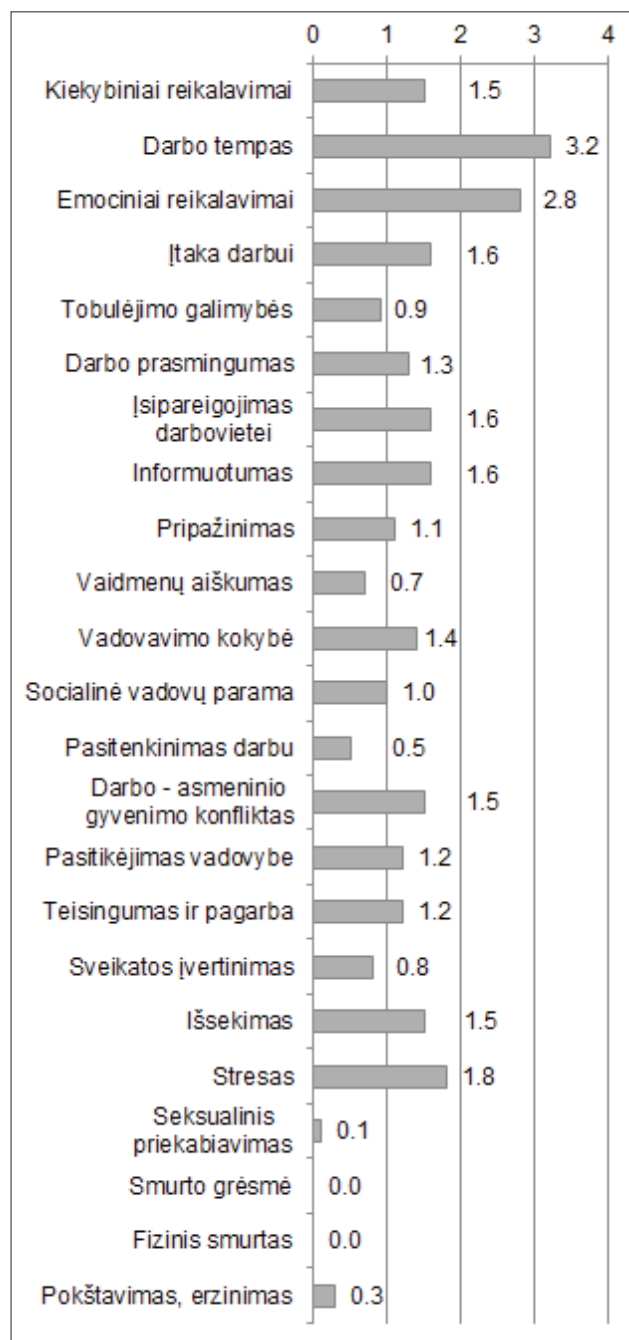


2 pav. Statybos įmonių respondentų pasiskirstymas į „perdegimo“ sindromo rizikos grupes



3 pav. Statybos įmonių respondentų statistiškai reikšmingi klausimai „perdegimo“ sindromui pagal respondentų lytį

noma padaryti (2,69). Taip pat darbe išylančios problemos, nesusipratimai tarp kolegų lengvai sukelia susierzinimą (2,8). Geriausiai darbuotojai įvertino teiginius, kurie prašė įvertinti savo darbą, darbo vietą, organizaciją, profesiją, kolegų elgesį, t.y. šių teiginių vidurkis buvo mažiausias. Pavyzdžiui, klausimo, ar respondentui atrodo, jog jis dirba ne toje organizacijoje ar ne toje profesijoje, vidurkis



4 pav. Kopenhagos klausimyno veiksnių balų vidurkiai nekilnojamojo turto agentūrose

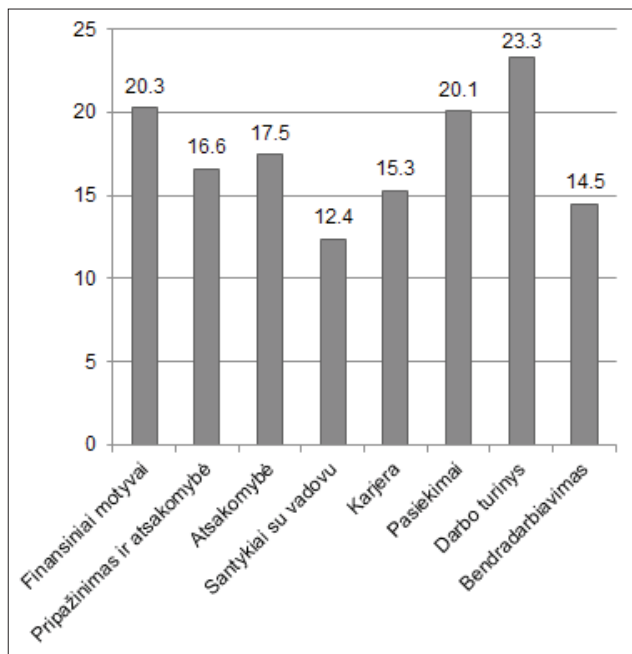
– 2,06; jaučiasi nesuprasti ir neįvertinti kolegų (2,24); neturi su kuo pasikalbėti ir išsipasakoti (1,96); nusivylė savo darbu (1,99).

Atlikus koreliacijos skaičiavimus, rastas ryšys, kad kuo dažniau atsiduriama emocionaliai trikdančiose situacijose,

tuo dažniau galvojama apie savo darbą iš neigiamos pusės ($r = 0,61$). Apie darbą darbuotojai ima galvoti neigiamai, kai šis iš jų atima tiek daug laiko, kad pradeda neigiamai veikti jų asmeninį gyvenimą ($r = 0,58$). Taip pat pastebėta, kai darbuotojas jaučiasi išsekęs, jam ima atrodyti, kad jis dirba ne toje organizacijoje ar net abejoja pasirinkęs tinkamą profesiją ($r = 0,57$). Palyginti mažas ryšys tarp teiginių, kad darbuotojas jaučiasi spaudžiamas, kada negali turėti įtakos dėl jam skiriamo darbo krūvio, kadangi koreliacijos koeficientas buvo gautas neigiamas ($r = -0,16$) bei darbuotojai nesijaučia išsekę, neturintys nei fizinių, nei emocinių jėgų; kada darbas atima tiek energijos, kad tai neigiamai pradeda atsiliesti jų asmeniniam gyvenimui ($r = -0,34$).

Buvo tirta, ar „perdegimo“ sindromo statistikai turi įtakos lytis (3 pav.) Moterys linkusios labiau jaudintis negu vyrai ir jausti stresą. Vyrų vidurkis buvo didesnis, tik keturiuose punktuose iš penkiolikos, kur reikėjo įvertinti darbo ir laiko planavimą, organizacijos politiką bei biurokratiją, taip pat patiria didesnį spaudimą negu moterys ir jaučiasi mažiau pasiekę nei galėtų. Tiek vyrai ir moterys vienodai pastebėjo (vidurkis 2,3), kad su žmonėmis būna griežtesni ir ne tokie malonūs, nei jie yra verti iš tiesų.

Nekilnojamojo turto agentūrų darbuotojų psichosocialinei aplinkai tirti buvo taikomas Kopenhagos klausimynas, kuris išskiria tokius pagrindinius psichosocialinius veiksnius darbe kaip kiekybiniai ir emociniai reikalavimai, dar-



5 pav. Nekilnojamojo turto agentūrų darbuotojus motyvuojantys veiksniai ir jų intensyvumas

bo tempas, įtaka darbui, tobulėjimo galimybės, darbo prasmingumas, įsipareigojimas darbovietai, informuotumas, pripažinimas, vaidmenų aiškumas, vadovavimo kokybė, socialinė vadovų parama, pasitenkinimas darbu, darbo asmeninio gyvenimo konfliktas, pasitikėjimas vadovybe, teisingumas ir pagarba, sveikatos įvertinimas, išsekimas, stresas, seksualinis priekabiavimas, smurto grėsmė, fizinis smurtas, erzimas. Taigi šiuo klausimynu siekiama nustatyti, kurie iš šių veiksnių veikia nekilnojamojo turto agentūrų darbuotojų darbą labiausiai, o kurie – mažiausiai. Visi veiksniai ir jų vidurkiai penkių balų skalėje yra pateikti 4 paveiksle.

Kaip matome, daugiausia įtakos nekilnojamojo turto agentūrų darbuotojų darbui turi darbo tempas (3,2 balo) ir emociniai reikalavimai (2,8 balo), taip pat didelė dalis asmenų patiria stresą (1,8 balo) ir yra mažai informuoti (1,6 balo). Apklaustiems darbuotojams niekad neteko patirti fizinio smurto ir smurto grėsmės, seksualinis priekabiavimas ir erzimas gana reti (0,1 ir 0,3 balo).

Psichosocialiniai veiksniai skirtingai veikia darbuotojus ir jų darbą priklausomai nuo jų lyties, amžiaus, išsilavinimo ir užimamų pareigų. Tirtant, kurie psichosocialiniai veiksniai yra statistiškai reikšmingi pagal lytį, buvo nustatyta, kad moterys, kitaip negu vyrai, dažniau jaučiasi išsekusios ir jų kiekybiniai reikalavimai yra didesni (t.y. jos dažniau vėluoja atlikti darbus negu vyrai ir savo užduotims atlikti neturi pakankamai laiko). Daugiau įtakos savo darbui turi moterys, nors jos yra mažiau informuotos. Vyrai seksualinio priekabiavimo nėra patyrę, bet erzimą ir nemalonų pokštavimą jie jaučia dažniau nei moterys.

Nustatyta, jog pagrindiniai veiksniai, skirtingai veikiantys darbuotojus ir jų darbą pagal amžių, yra darbo prasmingumas (18 – 24 metų amžiaus darbuotojai jaučiasi atliekantys daug mažiau prasmingą darbą nei darbuotojai, kurie yra 40 metų amžiaus ir daugiau), įsipareigojimas darbovietai (labiausiai įsipareigoję savo darbovietai yra per 40 metų amžiaus darbuotojai, o mažiausiai – 18 – 24 metų amžiaus asmenys), socialinė vadovų parama (vadovų paramą labiausiai jaučia 18 – 24 metų amžiaus asmenys, mažiausiai – 25 – 39 metų amžiaus asmenys), vaidmenų aiškumas (savo darbo tikslus labiausiai žino per 40 metų amžiaus darbuotojai, mažiausiai 25 – 39 metų amžiaus darbuotojai), teisingumas ir pagarba (lygybę tarp darbuotojų daugiausia mato per 40 ir 18 – 24 metų amžiaus darbuotojai, mažiausiai – 25 – 39 metų amžiaus asmenys), sveikatos įvertinimas (apskritai vertinant savo sveikatą, geriausiai ją įvertino jauniausieji darbuotojai, o blogiausiai – vyriausieji).

Skirtingo išsilavinimo darbuotojai į įvairius psichosocialinius veiksnius reaguoja skirtingai. Atlikus apklausą, paaiškėjo, kad didelis darbo tempas būdingas vidurinį iš-

silavinimą turintiems darbuotojams. Taip pat jie teigė, kad vadovavimo kokybė, teisingumas ir pagarba darbuotojų atžvilgiu ir pripažinimas yra labai mažo lygio jų agentūrose. Darbuotojai su aukštuoju išsilavinimu neturi didelės įtakos savo darbui, jo kiekiui, tobulėjimo galimybės, informuotumas ir socialinė vadovų parama yra labai nedidelė. Savo sveikatą blogiausiai įvertina aukštesnįjį išsilavinimą turintys darbuotojai, tačiau jie pasitiki vadovybe labiau nei vidurinį ar aukštąjį išsilavinimą turintys darbuotojai

Motyvacijos darbe klausimynu buvo siekiama nustatyti, kokie veiksniai labiausiai motyvuoja darbuotojus nekilnojamojo turto agentūrose (5 pav.). Darbuotojai lygino teiginių poras, kurios atspindėjo tam tikrus motyvus. Atlikus tyrimą, paaiškėjo, kad labiausiai nekilnojamojo turto agentūrų darbuotojus skatina dirbti darbo turinys (23,3), finansiniai motyvai (20,3) ir pasiekimai (20,1). Šiek tiek mažiau juos motyvuoja atsakingas darbas (17,5), pripažinimas ir atsakomybė (16,6), karjera (15,3) ir bendradarbiavimas – santykiai su bendradarbiais (14,5). Mažiausiai motyvuoja santykiai su vadovu (12,4).

Išvados

1. Tyrimai mažose stovybos įmonėse taikant „perdegimo“ sindromo metodiką parodė, kad daugiausia (46,8%) darbuotojų priklauso trečiajai rizikos grupei ir jiems patirti „perdegimo“ sindromo riziką yra vidutinė. Į ketvirtą – padidėjusios rizikos grupę pateko 24,5% ir į antrą – mažos rizikos grupę 26,6% darbuotojų. Į penktąją pačią pavojingiausią rizikos grupę nepateko nė vienas darbuotojas.

2. Tyrimai taip pat parodė, kad „perdegimo“ sindromui turi įtakos lytis, ir moterys linkusios labiau jausti stresą. Vyrų balų vidurkis buvo didesnis tik keturiuose punktuose iš penkiolikos, ten, kur reikėjo įvertinti darbo ir laiko planavimą, organizacijos politiką bei biurokratiją, taip pat vyrai patiria didesnę spaudimą negu moterys ir jaučiasi mažiau pasiekę nei galėtų. Taip pat buvo nustatyta, kad darbuotojai, kuriems yra per 45 metus, turi didesnę tikimybę patirti perdegimo sindromą, negu jaunesni.

3. Nekilnojamojo turto agentūrų darbuotojų tyrimais, taikant Kopenhagos klausimyną, nustatyta, kad pagrindiniai psichosocialiniai rizikos veiksniai yra didelis darbo tempas, emociniai reikalavimai (dažnos emociškai trikdančios situacijos ar susidūrimas su kitų žmonių asmeninėmis problemomis) ir stresas.

4. Nustatyta, kad moterys yra jautresnės psichosocialiniams rizikos veiksniams nei vyrai. Darbuotojai, užimantys vadovaujančias pareigas, jaučia didesnę įsipareigojimą savo darbovietai, nors jų darbas daro didesnę neigiamą poveikį asmeniniam gyvenimui negu darbuotojams, užimantiems nevadovaujančias pareigas.

5. Tyrimu, taikant motyvacijos darbe klausimyną, nustatyta toks motyvuojančių veiksnių nekilnojamojo turto agentūrose reitingas: darbo turinys, finansiniai motyvai ir pasiekimai. Mažiausiai darbuotojus darbe motyvuoja santykiai su vadovu.

6. Vis didėjančioje konkurencinėje kovoje įmonių vadovybė, vėluodama atkreipti dėmesį į įmonės psichosocialinę aplinką, praranda ne vien ekonominiu aspektu. Dalykiškas (pasitelkiant specialistus) psichosocialinių veiksnių vertinimas, kaip to reikalauja teisės aktai, ir prevencinių priemonių konkrečiai įmonei įgyvendinimas atsipirktų jau artimiausioje perspektyvoje.

Literatūra

1. Urnikytė L, Kaminskas KA. Psychosocial work environment research on the situation in Lithuanian companies. In The 8th International Conference „Environmental Engineering“: Selected papers, 2. Ed. P. Vainiūnas, E. K. Zavadskas. Vilnius: Technika, 2011; 387–392.
2. European Agency for Safety and Health at Work. Management of psychosocial risks at work: an analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER). Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2012; 59.
3. Urnikytė L, Kaminskas KA. Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimų Lietuvos įmonėse analizė. *Mokslas - Lietuvos ateitis/ Science – Future of Lithuania*. 2010; 2(6): 61-67.
4. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. rugpjūčio 24 d. įsakymas Nr. V-669/A1-241 „Dėl psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodinių nurodymų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2005-08-30; 105-3897.
5. McEwen BS. *The end of stress as we know it*. Washington, DC: Joseph Henry Press. 2002.
6. Bagdzevičiūtė S. Vyresnio amžiaus žmonių ligotumas: modeliai, sąvokos ir kriterijai. *Kardiologijos praktika*, 2007/5. ARX Baltica. 24 p. Žiūrėta 2013 m. sausio 10 d. Prieiga per internetą: <<http://www.apa.org/journals/releases/amp59129.pdf>>.
7. Ray O. 2004. How the Mind Hurts and Heals the Body. *American Psychologist*, Vol. 59, No. 1, 29–40 p. Žiūrėta 2013 m. sausio 11 d. Prieiga per internetą: <<http://www.apa.org/journals/releases/amp59129.pdf>>.
8. Tabanelli MC, Depolo M, Cooke RMT, Sarchielli G, Bonfiglioli R, Mattioli S, Violante FS. Available instruments for measurement of psychosocial factors in the work environment. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. 2008; 82:1–12.
9. Pajarskienė B., Stanislavovienė J., Jankauskas R. Protinį ir fizinį darbą dirbančių Vilniaus gyventojų intensyvūs psichosocialiniai darbo veiksniai, Visuomenės sveikata. 2006; 35(4): 23–28.
10. Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra. Ekspertų prognozė dėl naujai kylančių psichosocialinės rizikos veiksnių darbuotojų saugai ir sveikatai (DSS). 2007.

SURVEY OF STRESS AND OTHER PSYCHOSOCIAL FACTORS IN LITHUANIAN SMALL CONSTRUCTION AND REAL ESTATE COMPANIES

D. Bastakytė, K. A. Kaminskas

Key words: “burnout” syndrome, stress, psychosocial risk factors, risk group, a small construction companies, real estate agencies.

Summary

Where examined psychosocial risk factors in Lithuanian small construction and real estate companies. For evaluation of these factors were used the four questionnaires. In this paper studies presented by the using the “burnout”, Copenhagen (COPSOQ II, 2007) and work motivation questionnaires. Investigations were carried out in 11 small construction companies and in five real estate agencies of the total of 199 respondents. The biggest problem for construction companies is that most employees can not influence their allocated workload and going through that does not have time to do important tasks in high quality. Has been observed

that women are more affected by stress than men, and employees who are 45 years old or more, have a greater risk of experiencing the "burnout" syndrome. In real estate agencies, using the Copenhagen questionnaire, where found that the main psychosocial risk factors is high-paced, emotional and stress conditions. It was found that women are more sensitive to psychosocial risk factors than men. Persons occupying leading positions, feel a greater commitment to their workplace, although their work has a greater negative impact on their personal lives than other employees. The study, using a questionnaire motivation at work, so established motivating factors of real estate agencies rating: job content, financial motives and achievements. At least are motivated the relationship with manager.

Correspondence to: algirdas.kaminskas@vgtu.lt

Gauta 2013-02-15
