

# PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ TYRIMO ATASKAITA 2021



## APRAŠYMAS

2021 metų rugpjūčio mėnesį atliktas Prienų socialinių paslaugų centro psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimas. Tyrime dalyvavo 49 respondentai. Tyrimas atliktas siekiant įvertinti šiuos klausimus: ar mobingas, kaip reiškinys, egzistuoja tiriamoje organizacijoje? kaip dažnai ir su kokiais psichoemocinio smurto veiksmais susiduria darbuotojai? kurių organizacijos klimato sričių, galinčių įtakoti mobingą, būklė yra prastesnė?

## TYRIMO METODIKA

Analizuoti kiekybinio tyrimo duomenis bei juos pristatyti pasirinkti šie aprašomosios statistikos metodai: absoliutūs bei procentiniai dažniai; vidurkiai. Kad tyrimo duomenys būtų kuo reprezentatyvesni buvo pasirinktas atsitiktinės imties metodas t.y. visi populiacijos elementai turėjo vienodas galimybes pateikti į imtį. Generalinė tiriamųjų visuma – visi organizacijos darbuotojai.

Siekiant nustatyti mobingo reiškinį, tyrime remiamasi šia mokslininkų išskirta mobingo formuluote „Mobingas - intensyvus, besikartojantis, ilgai trunkantis psichosocialinis aukos terorizavimas, kankinimas, bauginimas įtraukiant ir grupės narius, bei vykstantis socialinėje sistemoje – organizacijoje ar jos padalinyje“.

Mobingui nustatyti naudojami teiginiai apibūdinantys diskriminuojančius veiksmus: pagal puolimo galimybes; veikiant per socialinius santykius; puolant darbuotojo socialines pažiūras; puolant kasdieninėje profesinėje sferoje, asmens sveikatos srityje; pagal veiksmų pasikartojimų dažnumą.

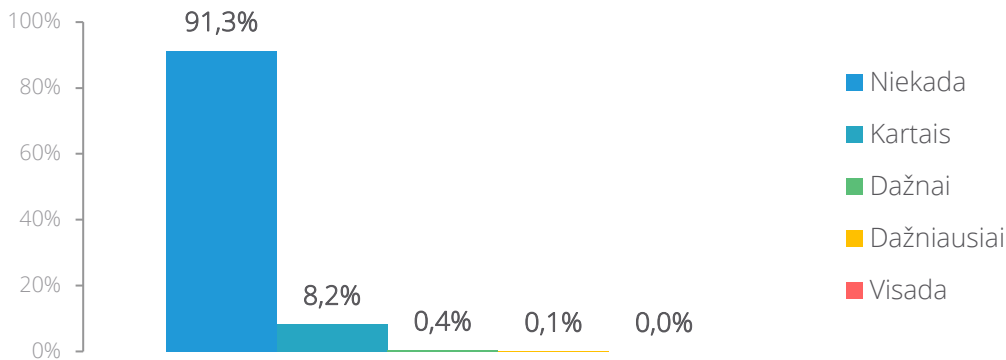
Reiškinio faktui nustatyti naudojamas procentinis darbuotojų nuomonių pasiskirstymas pagal aukščiau išvardintas sritis, taip pat individualių, anoniminių anketų analizė siekiant įsitikinti ir patvirtinti mobingo formuluotę arba identifikuoti tik epizodinius psichoemocinio smurto atvejus.

Mobingas ir organizacijos klimatas yra statistiškai susiję. Organizacijos klimato teiginiai sudaryti siekiant įvertinti, kur organizacijos klimato būklė yra prastesnė. Taip pat, teiginiai sudaryti taip, kad būtų interkoreliaciniai statistiniai ryšiai tarp mobingo bei organizacijos klimato kriterijų.

Savo pritarimą arba nepritaringumą teiginiams tiriamiesiems siūloma pažymėti kelių pakopų atsakymo formate. Atsakymų formatui naudojama Likerto skalė, turinti penkias pakopas (niekada; kartais; dažnai; dažniausiai; visada). Šiuo būdu siekiama nustatyti dalyvių pritarimą ar nepritaringumą kiekvienos srities teiginiams ir tuo pačiu išvardintoms sritims.

## PSICHOLOGINIS IR EMOCINIS SMURTAS

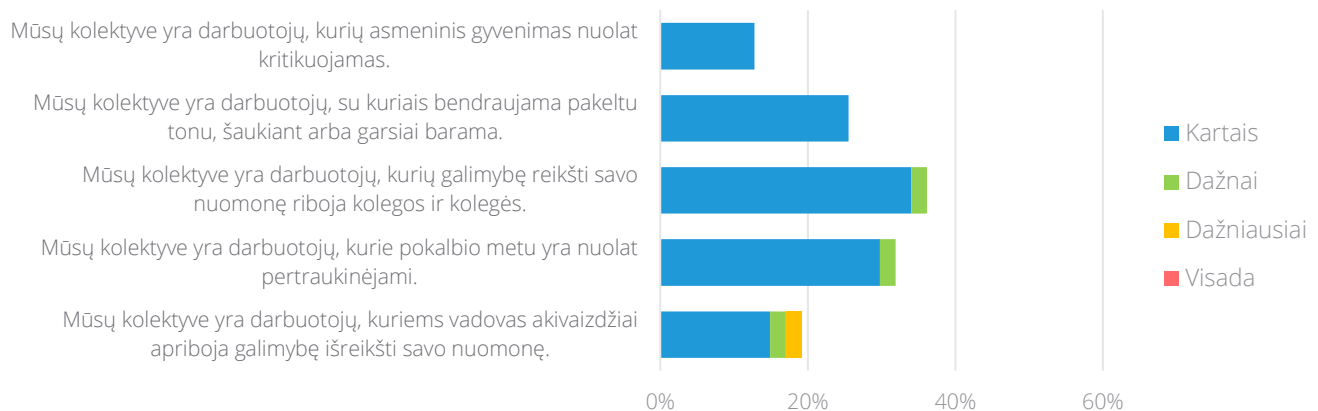
Šioje lentelėje atvaizduojama kaip bendrai pasiskirsto darbuotojų nuomonė vertinant psichoemocinio smurto veiksmus. Vertinant tiriamųjų atsakymus į psichoemocinio smurto teiginius gaunami apibendrinantys duomenys ar susiduriama su psichoemocinio smurto veiksmais, jei taip, tai kaip dažnai. Tokiu būdu siekiama atsakyti ar organizacijai būdingas mobingo reiškiny.

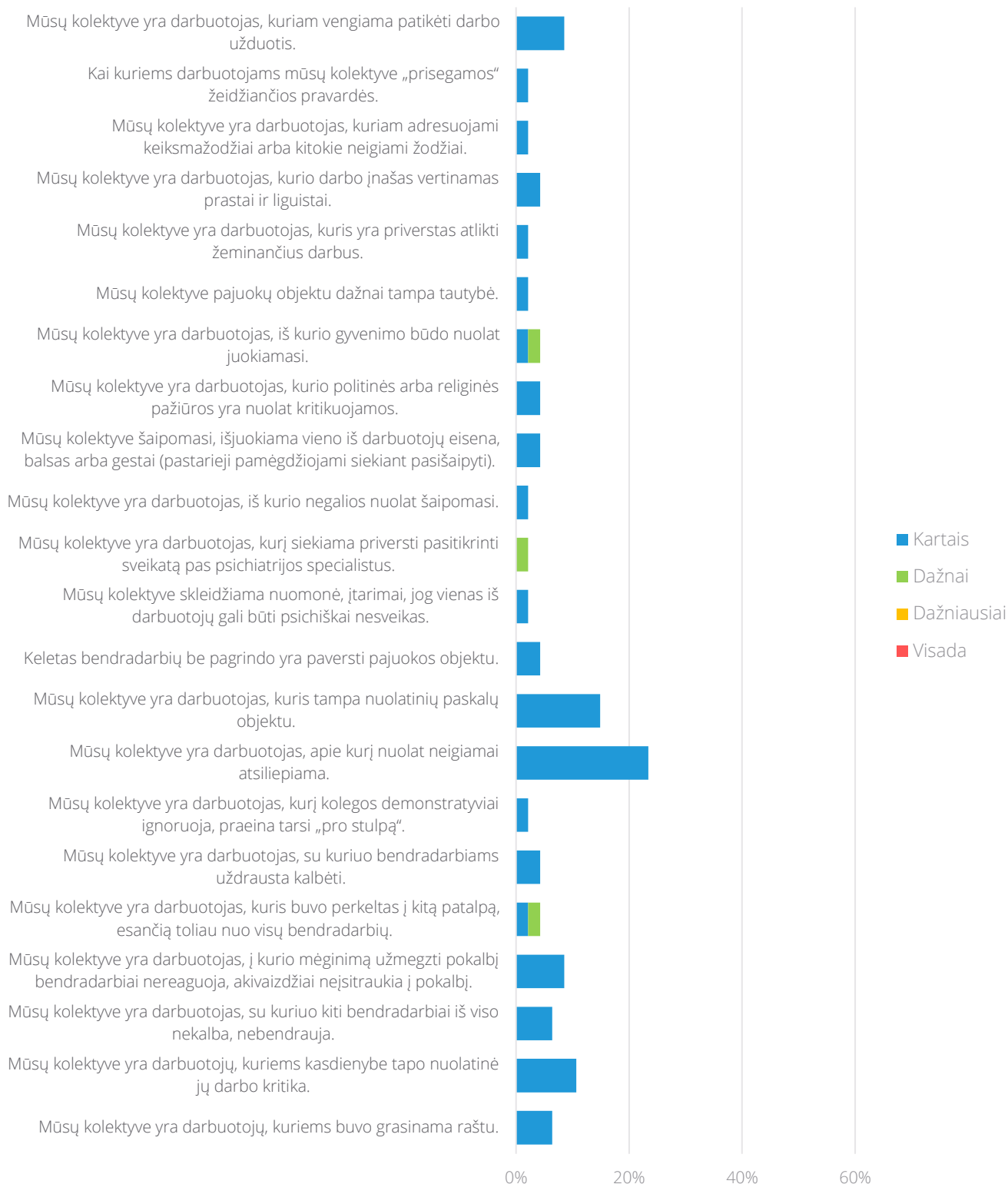


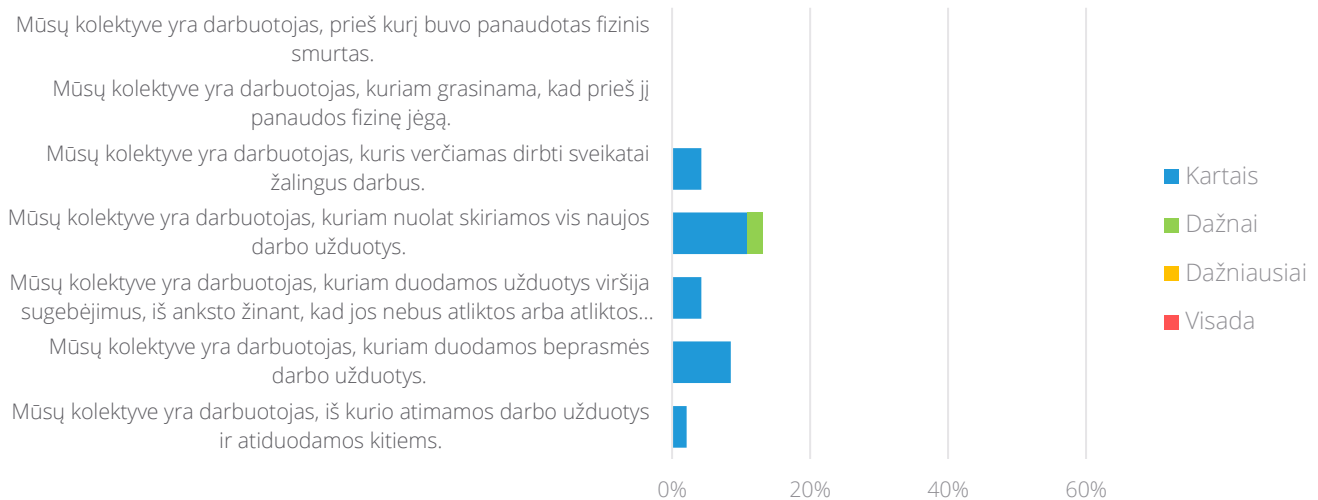
**Išvados.** Remiantis aukščiau pateiktais duomenimis daroma išvada, kad tik 0,1% atvejų susiduriama su psichoemocinio smurto veiksmais dažniau nei vidurkis. Siekiant nustatyti ar mobingas būdingas organizacijai buvo atlikta ir individualių anoniminių anketų analizė, kuri parodė, kad tiriamieji žymėjo atskirus psichoemocinio smurto veiksmus. Tačiau nebuvo nustatyta nei vieno atvejo, kuomet tiriamasis žymėtų daugumą psichoemocinio smurto veiksmų, kurie pasikartotų dažniau nei vidurkis. Tuo remiantis daroma išvada, kad mobingas organizacijai nebūdingas.

## ATSKIRI PSICHOLOGINIO IR EMOCINIO SMURTO VEIKSMAI

Šioje lentelėje atvaizduojama kaip bendrai pasiskirsto darbuotojų nuomonė vertinant atskirus psichoemocinio smurto veiksmus. Vertinime rodomi Likerto skalės duomenys, kurie pažymi teiginių egzistavimą (kartais, dažnai, dažniausiai, visada). Tokiu būdu siekiama atsakyti ar darbuotojai susiduria su epizodiniais psichoemocinio smurto veiksmais.







**Išvados.** Remiantis aukščiau pateiktais duomenimis daroma išvada, kad darbuotojai susiduria su itin retai pasitaikančiais psichoemocinio smurto veiksmais. Taip pat, vertinant žemiau esančius organizacijos klimato duomenis (ypač gerą klimato situaciją visose srityse) daroma išvada, kad psichoemocinio smurto veiksmai yra būdingi įprastiems tarpasmeniniams santykiams, o ne mobingo reiškiniui.

## ORGANIZACIJOS KLIMATAS

Šioje dalyje analizuojama kaip pasiskirsto darbuotojų nuomonė vertinant atskiras organizacijos klimato sritis ir jas apibūdinančius teiginius. Tokiu būdu siekiama atsakyti, kur organizacijos klimato būklė yra prastesnė. Taip pat, į kurias sritis derėtų atkreipti dėmesį siekiant teigiamų pokyčių.

**Išvados.** Remiantis žemiau pateiktais duomenimis daroma išvada, kad visos esminės organizacijos klimato sritys yra ypač geros būklės. Visose organizacijos klimato srityse neigiami teiginiai pasireiškia retais epizodiniais atvejais, kai tuo tarpu teigiami dažniau negu dažnai.

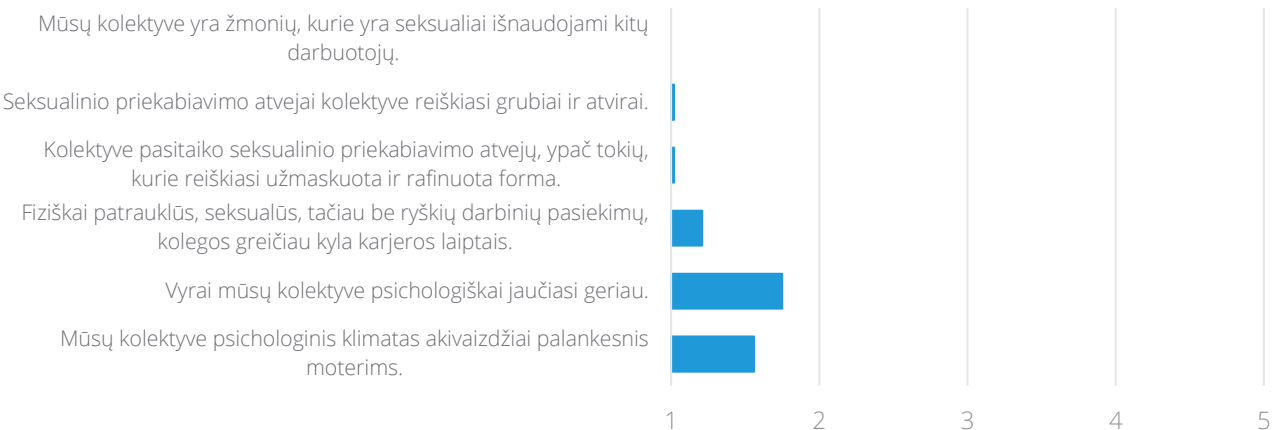
Eil. nr.	Klimato sritis	Neigiami teiginiai	Teigiami teiginiai
1	Diskriminacijos dėl amžiaus reiškiniai	Nėra susiduriama	-
2	Diskriminacijos dėl lyties reiškiniai	Epizodiniai atvejai	-
3	Konfliktų aplinkybės	Epizodiniai atvejai	-
4	Neformalios grupuotės	Epizodiniai atvejai	-
5	Komunikacijos kokybė ir informacijos sklaida	Epizodiniai atvejai	Dažni atvejai
6	Įsidarbinimo bei išėjimo iš darbo aplinkybės	Epizodiniai atvejai	Dažni atvejai
7	Bendravimas tarp kolegų	Epizodiniai atvejai	-
8	Vertybės bei tradicijos	Epizodiniai atvejai	Dažni atvejai
9	Vadovavimas bei kontrolė	Epizodiniai atvejai	Dažni atvejai
10	Saugumo ir apibrėžtumo pojūtis	Epizodiniai atvejai	Dažni atvejai
11	Kūrybingumą skatinanti aplinka	Epizodiniai atvejai	Dažni atvejai
12	Komandinio darbo bruožai	Epizodiniai atvejai	Dažni atvejai

## DISKRIMINACIJOS DĖL AMŽIAUS REIŠKINIAI



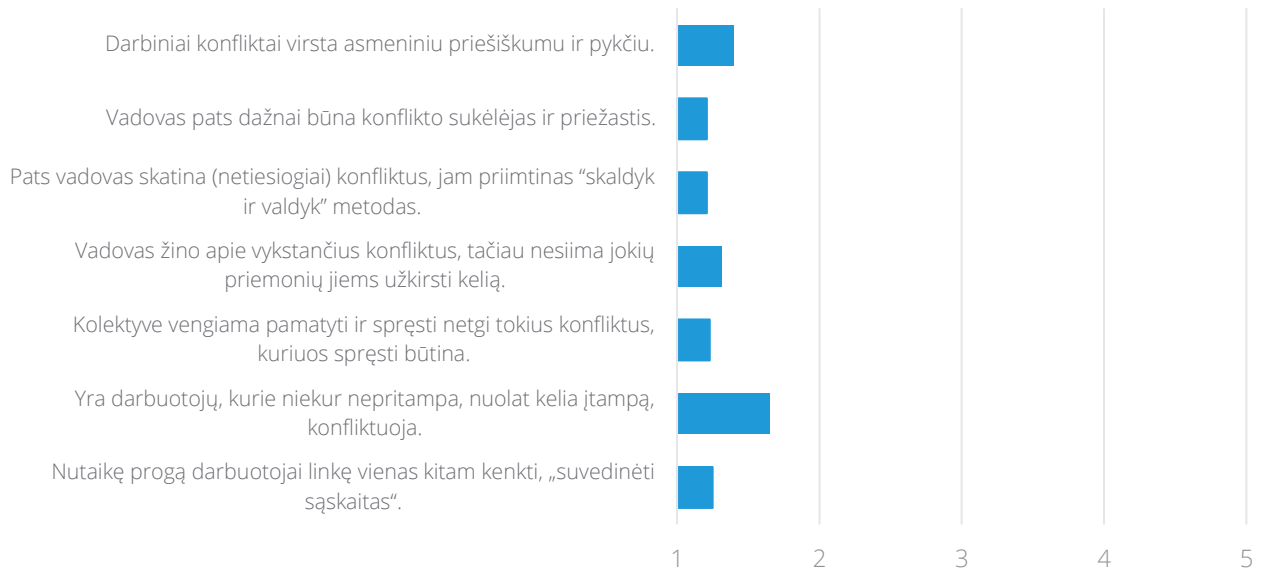
1 – Niekada; 2 – Kartais; 3 – Dažnai; 4 – Dažniausiai; 5 - Visada

## DISKRIMINACIJOS DĖL LYTIES REIŠKINIAI



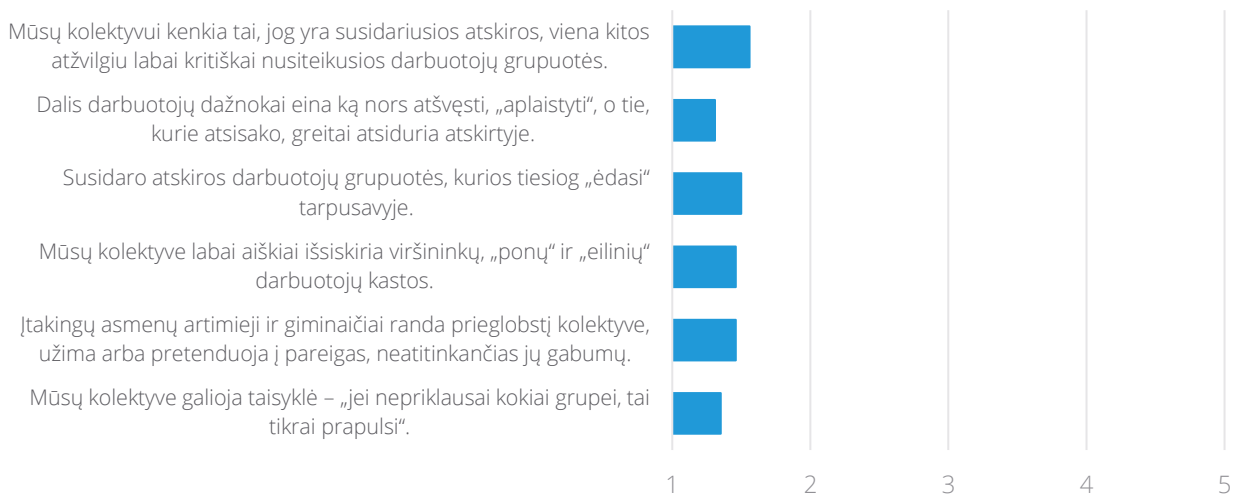
1 – Niekada; 2 – Kartais; 3 – Dažnai; 4 – Dažniausiai; 5 - Visada

## KONFLIKTŲ APLINKYBĖS



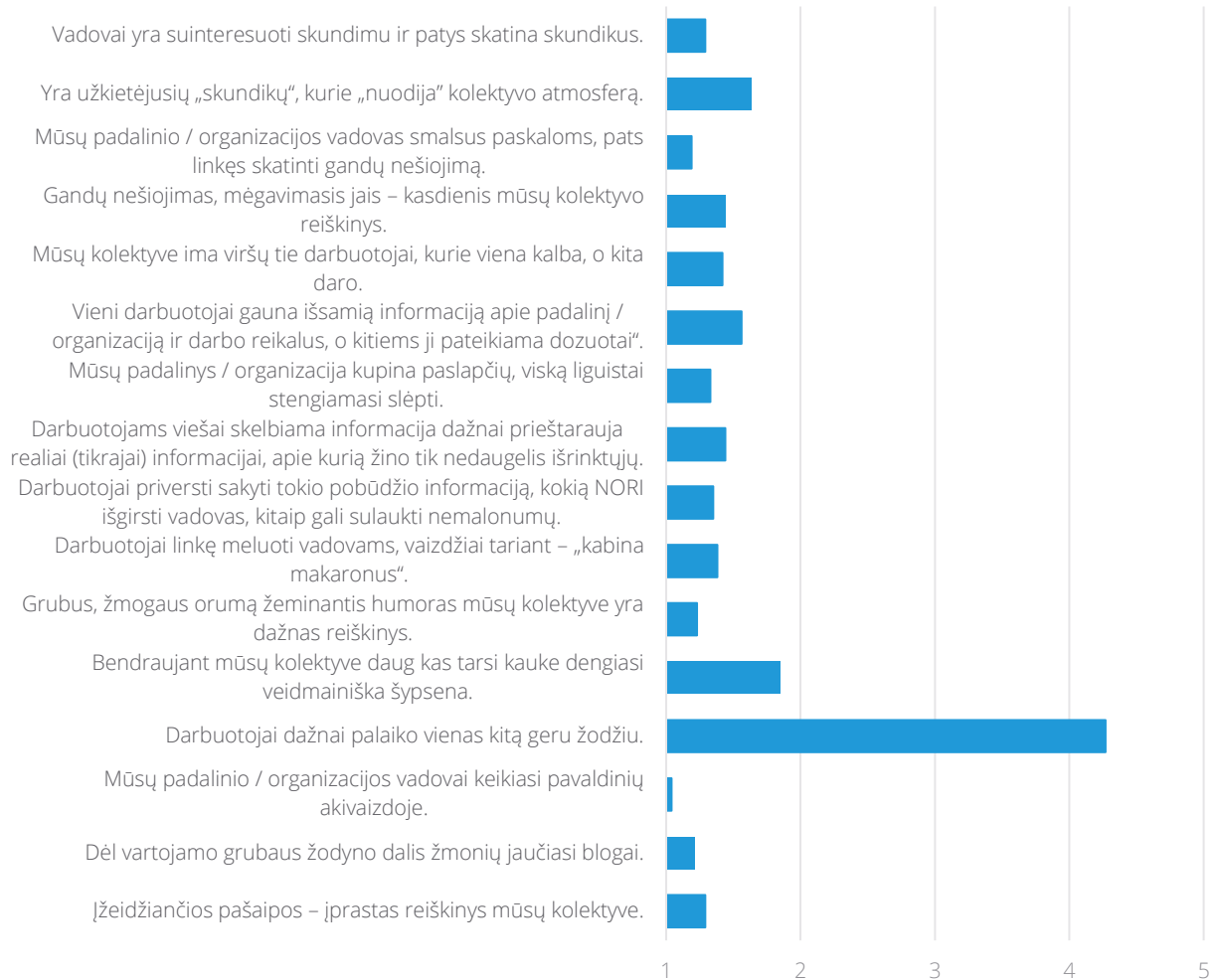
1 – Niekada; 2 – Kartais; 3 – Dažnai; 4 – Dažniausiai; 5 – Visada

## NEFORMALIOS GRUPUOTĖS



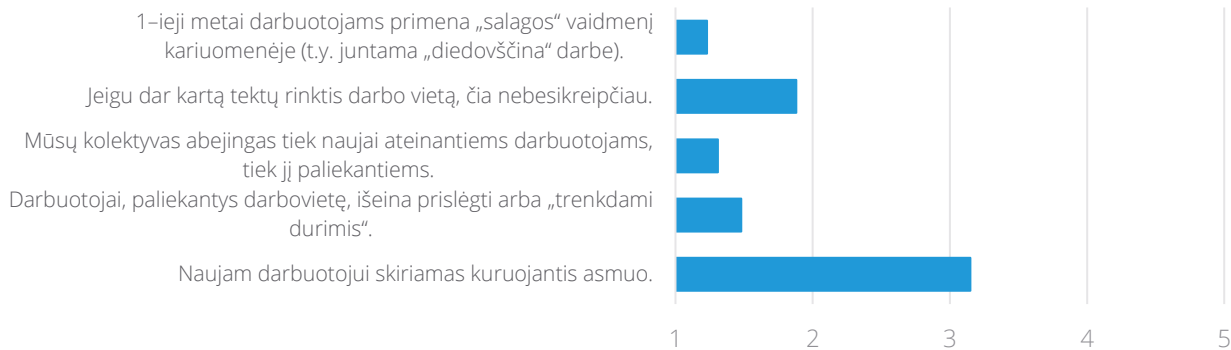
1 – Niekada; 2 – Kartais; 3 – Dažnai; 4 – Dažniausiai; 5 – Visada

## KOMUNIKACIJOS KOKYBĖ IR INFORMACIJOS SKLAIDA



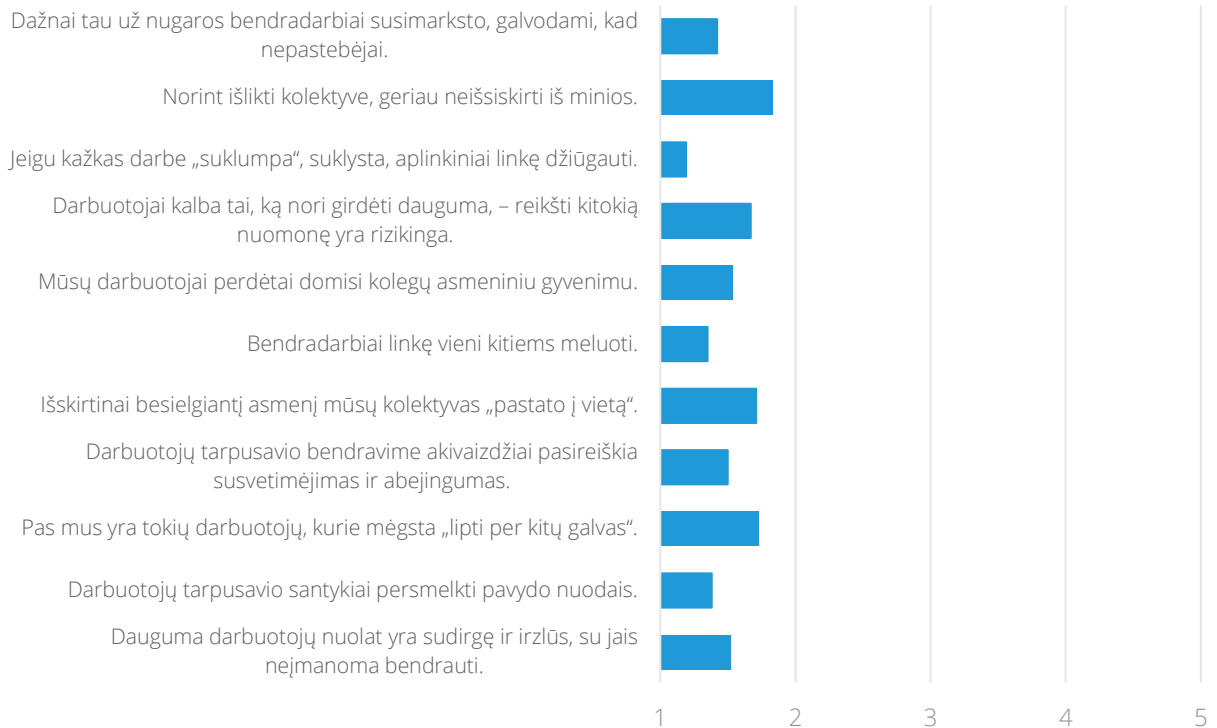
1 – Niekada; 2 – Kartais; 3 – Dažnai; 4 – Dažniausiai; 5 – Visada

## ĮSIDARBINIMO BEI IŠĖJIMO IŠ DARBO APLINKYBĖS



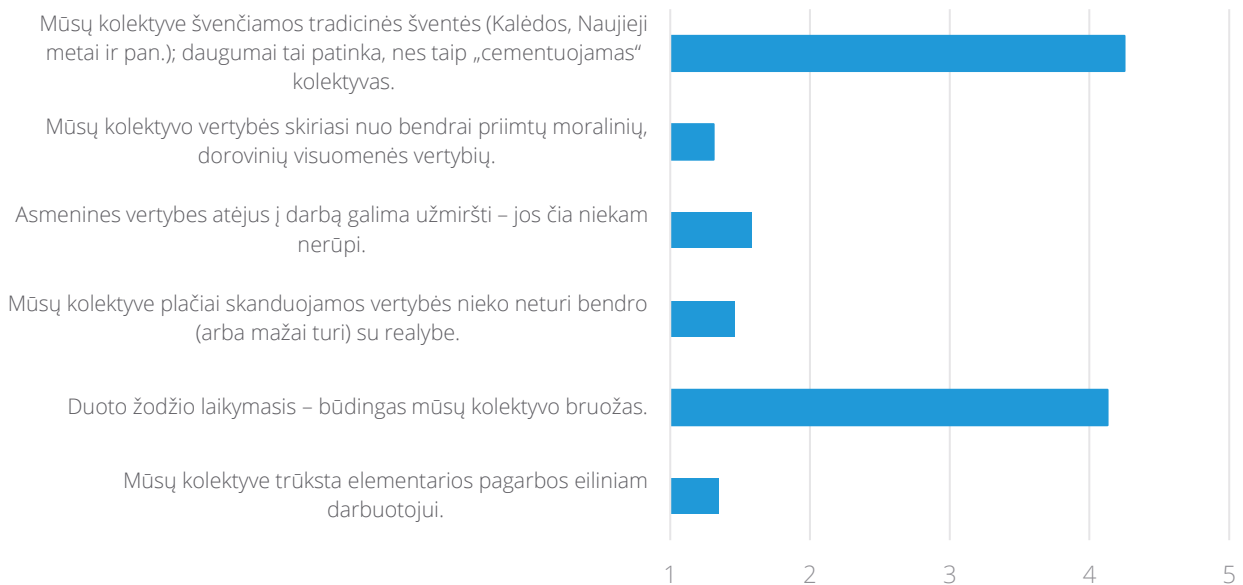
1 – Niekada; 2 – Kartais; 3 – Dažnai; 4 – Dažniausiai; 5 – Visada

## BENDRAVIMAS TARP KOLEGŲ



1 – Niekada; 2 – Kartais; 3 – Dažnai; 4 – Dažniausiai; 5 – Visada

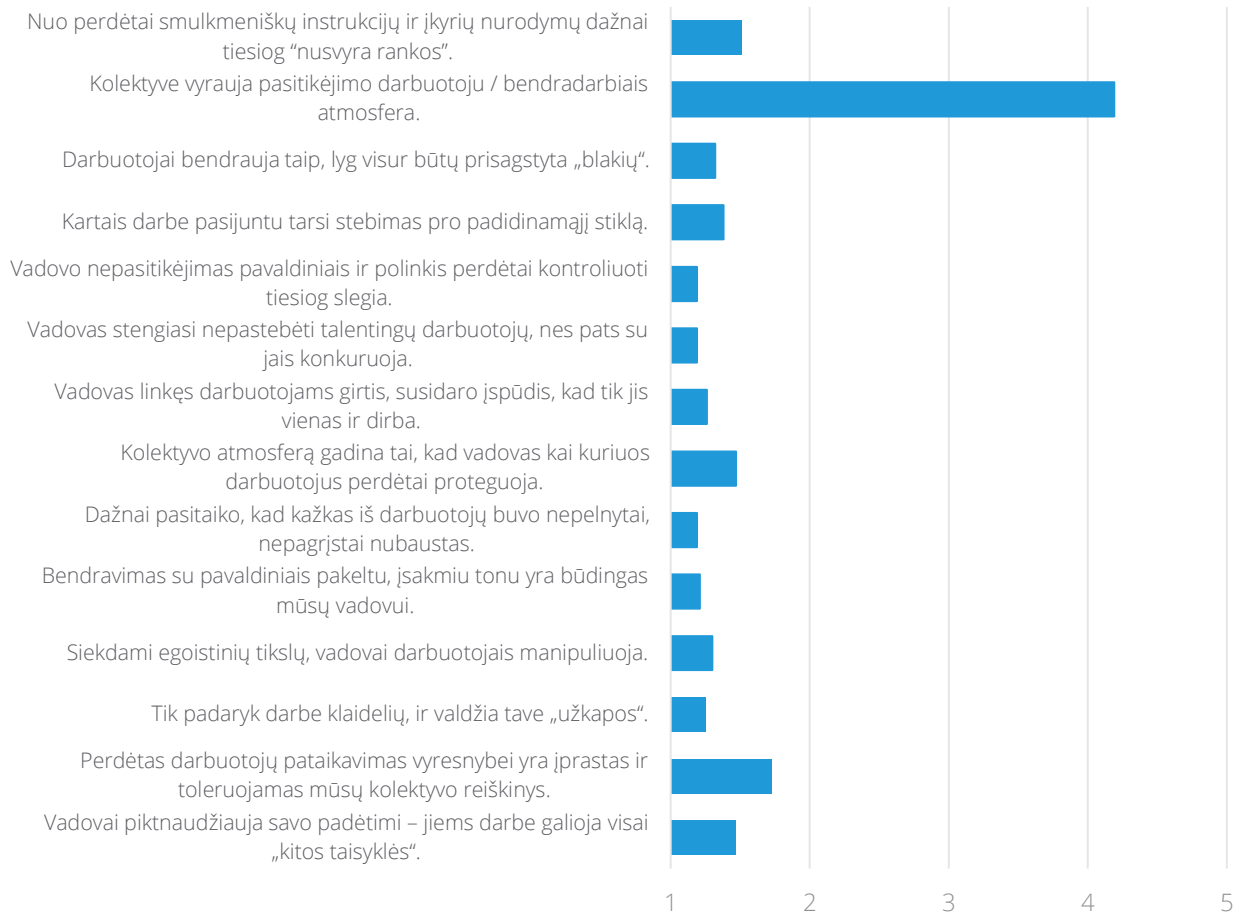
## VERTYBĖS BEI TRADICIJOS



1 – Niekada; 2 – Kartais; 3 – Dažnai; 4 – Dažniausiai; 5 – Visada

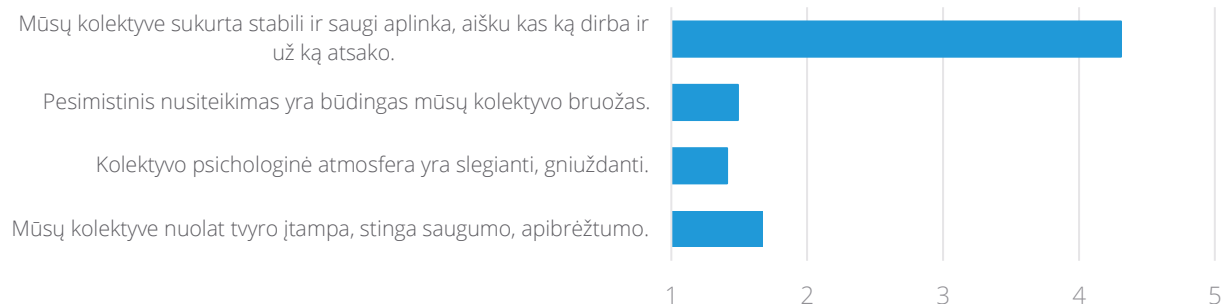


## VADOVAVIMAS BEI KONTROLĖ



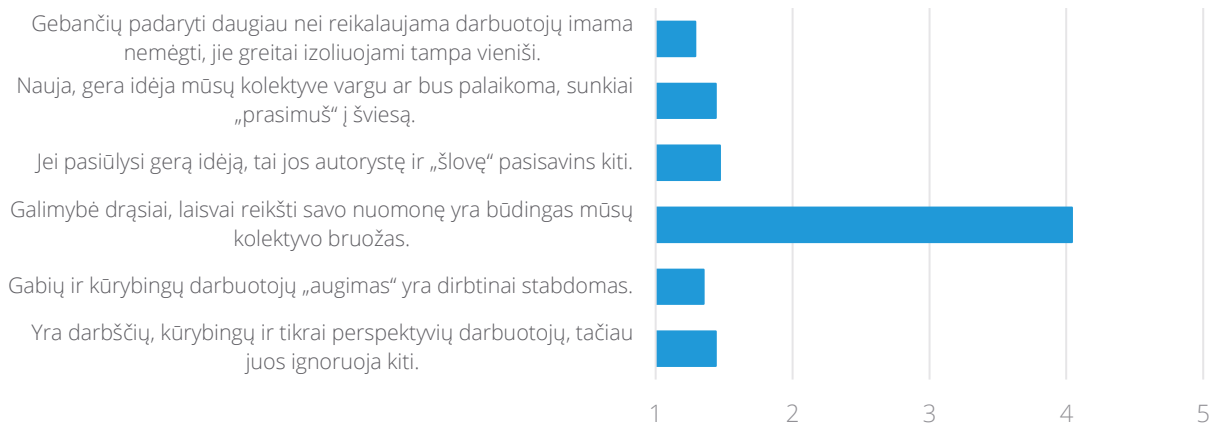
1 – Niekada; 2 – Kartais; 3 – Dažnai; 4 – Dažniausiai; 5 – Visada

## SAUGUMO IR APIBRĖŽTUMO POJŪTIS



1 – Niekada; 2 – Kartais; 3 – Dažnai; 4 – Dažniausiai; 5 – Visada

## KŪRYBINGUMĄ SKATINANTI APLINKA

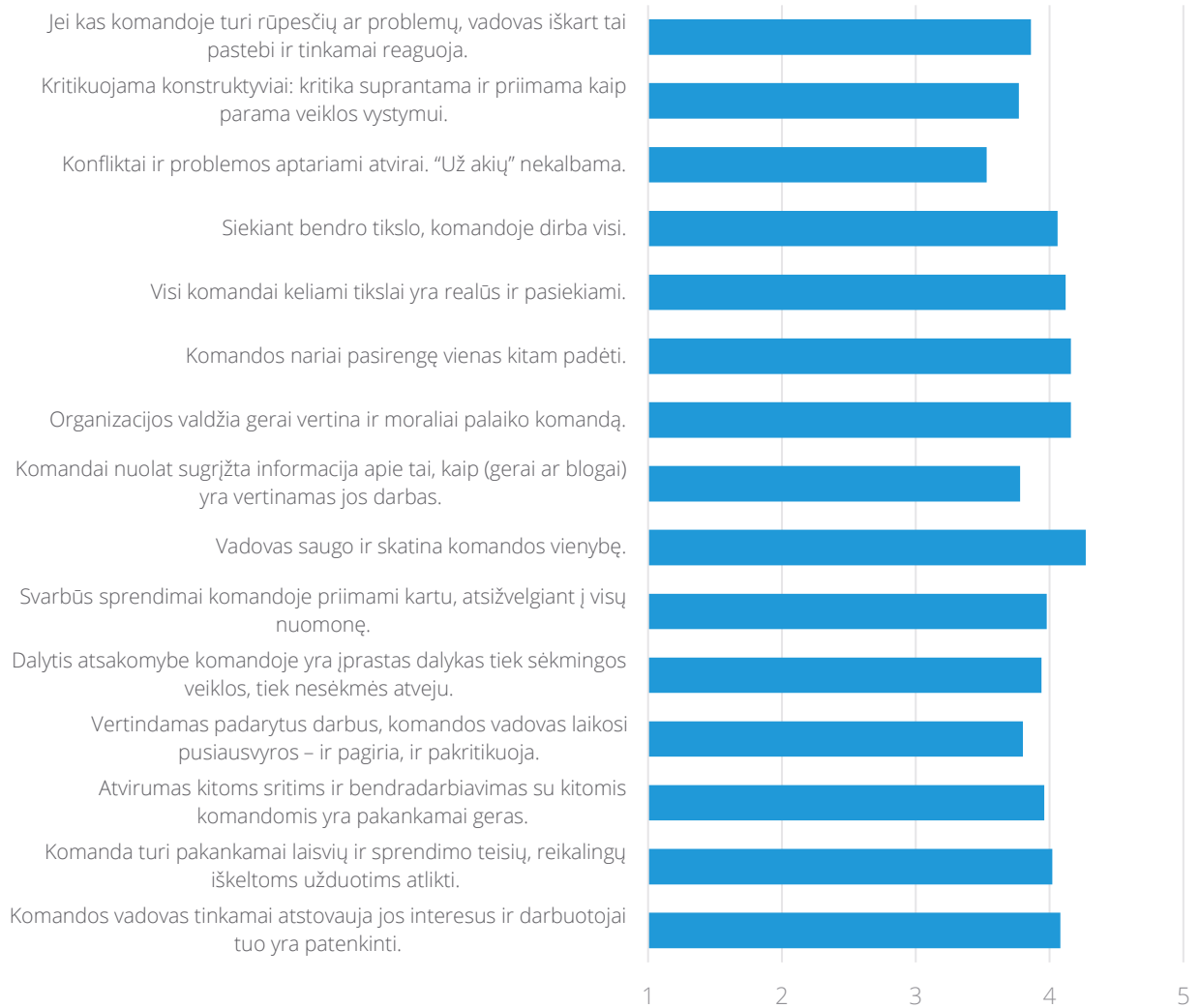


1 – Niekada; 2 – Kartais; 3 – Dažnai; 4 – Dažniausiai; 5 - Visada

## KOMANDINIO DARBO BRUOŽAI



1 – Niekada; 2 – Kartais; 3 – Dažnai; 4 – Dažniausiai; 5 – Visada



1 – Niekada; 2 – Kartais; 3 – Dažnai; 4 – Dažniausiai; 5 – Visada