

X – OJI MOKSLINĖ - PRAKTINĖ
ORGANIZACINĖS PSICHOLOGIJOS
KONFERENCIJA

**KAI VISI TRYS SVARBŪS:
DARBAS, DARBUOTOJAS IR
ORGANIZACIJA**

PRANEŠIMŲ SANTRAUKŲ LEIDINYS

2020 m. lapkričio 20 d.

KONFERENCIJOS ORGANIZACINIS KOMITETAS:

Pirmininkas:

Miroslav Filistovič (Lietuvos kariuomenė)

Nariai:

Marija Miselytė-Žilinskė (VU)

Aurelija Stelmokienė (VDU)

Rasa Pilkauskaitė Valickienė (MRU)

Kristina Kovalčikienė (VDU)

Tadas Vadvilavičius (VDU)

Liucija Maziliauskienė (UAB Selteka)

KONFERENCIJOS MOKSLINIS KOMITETAS:

Kristina Kovalčikienė (VDU)

Rasa Pilkauskaitė Valickienė (MRU)

Jurgita Lazauskaitė-Zabielskė (VU)

KONFERENCIJOS ORGANIZATORIAI:

LPS Organizacinės psichologijos komitetas

VDU Psichologijos katedra

VU Psichologijos institutas

MRU Psichologijos institutas

APIE KONFERENCIJĄ

Jau X-ąją kartą, visi organizacinės ir verslo psichologai, personalo specialistai ir vadovai bei šia sritimi besidomintys buvo kviečiami dalyvauti Organizacinės psichologijos konferencijoje „Psichologas organizacijoje“. Šiais metais dalyviai buvo kviečiami atkreipti dėmesį į tris kertinius organizacinės psichologijos akmenis: DARBA, DARBUOTOJĄ ir ORGANIZACIJĄ. Pabrėždami jų visų svarbą – buvo gilinamasi į darbuotojo, darbo grupės ir organizacijos lygmenų psichologinius reiškinius. Buvo kalbama apie darbo aplinkos ir darbo atlikimo sąsajas; nuostatas darbo ir organizacijos atžvilgiu, elgseną darbe lemiančius organizacinius, socialinius bei psichologinius veiksnius.

Lapkričio 9-19 d. vyko 3 nuotoliniai prieškonferenciniai VU Psichologijos instituto, VDU Psichologijos katedros ir MRU Psichologijos instituto atstovų seminarai. Galiausiai, lapkričio 20 d. vyko nuotolinė konferencija, kurios metu, savo patirtimi ir įžvalgomis dalinosi mokslininkai, įvairių įmonių atstovai, praktikoje dirbantys psichologai bei kitų sričių specialistai.

TURINYS

PRIEŠKONFERENCINIAI SEMINARAI | 6-8 psl.

DĖMESINGO ĮSISĄMONINIMO (MINDFULNESS) METODIKŲ TAIKYMAS ORGANIZACIJOJE: NUO TEORIJOS IKI PRAKTIKOS | *dokt. Rosita Kanapeckaitė, Vilniaus universitetas*

10 HR VEIDŲ | *dr. Natalija Norvilė, Mykolo Romerio universitetas*

DARBUOTOJO SUDERINAMUMAS SU ORGANIZACIJA ASMENS-APLINKOS SUDERINAMUMO TEORIJOS KONTEKSTE: KĄ APIE TAI ŽINOME?" | *prof. dr. Loreta Bukšnytė-Marmienė, Vytauto Didžiojo universitetas*

KONFERENCIJOS PROGRAMA | 9 psl.

ŽODINIAI PRANEŠIMAI | 10-20 psl.

EFEKTYVIOS PATYČIŲ DARBE PREVENCIJOS KOMPONENTĖS | *doc. dr. Milda Perminienė¹, Gary Bates², Matthew De Lange², 1-University Of East London, MS Resarch and Training Academy, 2- Steps Drama Learning Development* | 10 psl.

ORGANIZACIJOS IR DARBO REIKŠMĖ PROAKTYVIAM DARBUOTOJO ELGESIUI | *dr. Marija Miselytė-Žilinskė, Vilniaus Universitetas* | 11 psl.

KLIMATO TYRIMAI ORGANIZACIJOSE: POREIKIO ĮVERTINIMAS, TYRIMAS, INTERVENCIJOS | *Miroslav Filistovič, Lietuvos kariuomenė* | 12 psl.

GEŠTALINIS POŽIŪRIS DARBE SU ORGANIZACIJOMIS: NUO EKSPERIMENTO IKI DIALOGO | *dr. Viktoras Keturakis, VŠĮ „Kitokie projektai“* | 13 psl.

FIZINĖS DARBO APLINKOS IR DARBUOTOJŲ GEROVĖS SĄSAJOS | *dr. Rūta Kazlauskaitė, dr. Ieva Augutytė-Kvedaravičienė, ISM Vadybos ir ekonomikos universitetas* | 14 psl.

PARADOKSAI DARBE | *Vilma Šimaitienė, UAB „Veiklos valdymo sprendimai“* | 15 psl.

DARBUOTOJŲ ĮSITRAUKIMAS NEAPIBRĖŽTUMO LAIKOTARPIU | *Airida Zavadskė, UAB „PRO Assessments“* | 17 psl.

KAIP JAUČIASI IR SU KOKIAIS IŠŠŪKIAIS SUSIDURIA VŠĮ RESPUBLIKINĖS VILNIAUS PSICHIATRIJOS DARBUOTOJAI? | *Ieva Vaskelienė, VŠĮ Respublikinė Vilniaus psichiatrijos ligoninė* | 18 psl.

KUR SLYPI DARBOHOLIZMO PRIEŽASTYS? SISTEMINĖS APŽVALGOS REZULTATAI APIE ASMENYBĖS SAVYBIŲ REIKŠMĘ DARBOHOLIZMUI | *Modesta Morkevičiūtė, prof. dr. Auksė Endriulaitienė, Vytauto Didžiojo Universitetas* | 19 psl.

SUSIKALBANTI ORGANIZACIJA. 7 POKYČIAI ORGANIZACIJŲ KOMUNIKACIJOJE PO COVID-19 | *Vija Valentukonytė Urbanavičienė, “Partners in Comms”* | 20 psl.

STENDINIAI PRANEŠIMAI | 21-25 psl.

PSICHOLOGINIO ATSPARUMO, POREIKIŲ PATENKINIMO, ĮSITRAUKIMO Į DARBĄ IR SUBJEKTYVIAI VERTINAMOS SVEIKATOS SAŠAJOS | Justina Rybakovaitė, Mykolo Romerio universitetas | 21 psl.

PEDAGOGŲ PROFESINIO PERDEGIMO VEIKSNIAI: KIEK SVARBUS ETIŠKAS VADOVO ELGESYS? | Modesta Morkevičiūtė, prof.dr. Aukšė Endriulaitienė, Vytauto Didžiojo Universitetas | 23 psl.

SLAUGOS PERSONALO VEIKSMAI SUSIDŪRUS SU AGRESYVIU PACIENTO ELGESIU | Dana Brazis¹, Zyta Kuzborska², Zita Gierasimovič³, 1-Vilniaus kolegija, 2-Vilniaus Gedimino technikos universitetas, 3-Vilniaus universitetas | 24 psl.

DĖMESINGO ĮSISĄMONINIMO (MINDFULNESS) METODIKŲ TAIKYMAS ORGANIZACIJOJE: NUO TEORIJOS IKI PRAKTIKOS

Rosite Kanapeckaitė
Vilniaus universitetas

2020 m. lapkričio 9 d.

Šiandienos organizacijai ypač svarbu atliepti darbuotojų poreikius, gebėjimas greitai mokytis ir adaptuotis prie besikeičiančių sąlygų yra pagrindinės darbdavių pageidaujamos kompetencijos. Kariuomenė yra specifinė organizacija, kur tų kompetencijų reikia dar labiau. Įsisąmoninimu pagrįsto streso valdymo (Mindfulness-based stress reduction (MBSR)) tikslas – per struktūriškai atliekamas pratybas, į kasdieninį žmogaus gyvenimą natūraliai įdiegti didesnę adaptyvumą ir funkcionalumą suteikiančius ir lavinančius įgūdžius. MBSR metodikos labai sparčiai išplito JAV, Europoje ir pasaulyje ir jų efektyvumas buvo įrodytas daugelio sutrikimų atvejais ir įvairiuose kontekstuose (kariuomenėje, ligoninėse, kalėjimuose, mažą išsilavinimą turintiems ir mažas pajamas gaunantiems žmonėms, didelėse įmonėse ir korporacijose, mokyklose ir t. t.). Pranešimo metu aptarsime:

- Mokslinius tyrimus, susijusius su metodikos taikymu organizacijose;
- JAV patirtį, taikant šią metodiką karių imtyje;
- Problemas ir iššūkius, kylančius taikant šią metodiką Lietuvos kariuomenėje.

10 HR VEIDŲ

Natalija Norvilė
Mykolo Romerio universitetas

2020 m. lapkričio 12 d.

Rūpintis kiekvieno darbuotojo potencialo atsiskleidimu turi tiesioginis vadovas, o jam padėti gali HR profesionalai. Organizacijoje personalo profesionalai turi pasirūpinti, kad būtų sudarytos tokios sąlygos, jog darbuotojai norėtų kurti ir bendradarbiauti. Kad verslas augtų ir stiprėtų, personalo profesionalams reikalingos kompetencijos, kurios ne visada asocijuojasi su tradiciniu personalo specialistų darbu. Seminare kalbėsime apie tai, kokie yra personalo profesionalų vaidmenys, kokių kompetencijų tam reikia, ar organizacijoje yra vietos organizaciniams / verslo psychologams, ir kiek uždirba HR profesionalai.

DARBUOTOJO SUDERINAMUMAS SU ORGANIZACIJA ASMENS-APLINKOS SUDERINAMUMO TEORIJOJE KONTEKSTE: KĄ APIE TAI ŽINOME?"

Loreta Bukšnyė-Marmienė
Vytauto Didžiojo universitetas

2020 m. lapkričio 19 d.

Šiandienos organizacijai ypatingai svarbu suburti tokius darbuotojus, kurie būtų įsitraukę ir motyvuoti kurti organizacijos vertę. Kyla klausimas, kiek šiuo aspektu reikšmingas darbuotojo – organizacijos suderinamumas/atitikimas (anglų kalba fit). Susitikimo metu aptarsime:

- Asmens – aplinkos suderinamumo teoriją ir jos pagrindines idėjas;
- Skirtingus darbuotojo suderinamumo su aplinka tipus;
- Asmens – organizacijos suderinamumo rūšis: pridėtinę ir papildančią;
- Darbuotojo suderinamumo/hesuderinamumo su organizacija pasekmes;
- ir ką apie visa tai kalba tyrimų, atliktų Lietuvos organizacijose, rezultatai.

KAI VISI TRYS SVARBŪS: DARBAS, DARBUOTOJAS IR ORGANIZACIJA

PROGRAMA

2020 m. lapkričio 20 d.,
Online (Zoom platforma)

- 09:00 – 09:10 **KONFERENCIJOS ATIDARYMAS IR SVEČIŲ SVEIKINIMO ŽODIS**
09:10 – 09:40 **EFEKTYVIOS PATYČIŲ DARBE PREVENCIJOS KOMPONENTĖS |**
doc. dr. Milda Perminienė¹, Gary Bates², Matthew De Lange², 1-University Of East London, MS Reseach and Training Academy, 2- Steps Drama Learning Development
- 09:40 – 10:10 **ORGANIZACIJOS IR DARBO REIKŠMĖ PROAKTYVIAM DARBUOTOJO ELGESIUI |**
dr. Marija Miselytė-Žilinskė, Vilniaus Universitetas
- 10:10 – 10:40 **KLIMATO TYRIMAI ORGANIZACIJOSE: POREIKIO ĮVERTINIMAS, TYRIMAS, INTERVENCIJOS |**
Miroslav Filistovič, Lietuvos kariuomenė
- 10:40 – 11:10 **GEŠTALINIS POŽIŪRIS DARBE SU ORGANIZACIJOMIS: NUO EKSPERIMENTO IKI DIALOGO |**
dr. Viktoras Keturakis, VŠĮ „Kitokie projektai“
- 11:10 – 11:30 **PERTRAUKA**
11:30 – 12:00 **FIZINĖS DARBO APLINKOS IR DARBUOTOJŲ GEROVĖS SAŠAJOS |**
dr. Rūta Kazlauskaitė, dr. Ieva Augutytė-Kvedaravičienė, ISM Vadybos ir ekonomikos universitetas
- 12:00 – 12:30 **PARADOKSAI DARBE |**
Vilma Šimaitienė, UAB „Veiklos valdymo sprendimai“
- 12:30 – 13:15 **PIETŲ PERTRAUKA**
13:15 – 13:45 **DARBUOTOJŲ ĮSITRAUKIMAS NEAPIBRĖŽTUMO LAIKOTARPIU |**
Airida Zavadskė, UAB „PRO Assessments“
- 13:45 – 14:15 **KAIP JAUČIASI IR SU KOKIAIS IŠŠŪKIAIS SUSIDURIA VŠĮ RESPUBLIKINĖS VILNIAUS PSICHIATRIJOS DARBUOTOJAI? |**
Ieva Vaskelienė, VŠĮ Respublikinė Vilniaus psichiatrijos ligoninė
- 14:15 – 14:45 **KUR SLYPI DARBOHOLIZMO PRIEŽASTYS? SISTEMINĖS APŽVALGOS REZULTATAI APIE ASMENYBĖS SAVYBIŲ REIKŠMĘ DARBOHOLIZMUI |**
Modesta Morkevičiūtė, prof. dr. Auksė Endriulaitienė, Vytauto Didžiojo Universitetas
- 14:45 – 15:15 **SUSIKALBANTI ORGANIZACIJA. 7 POKYČIAI ORGANIZACIJŲ KOMUNIKACIJOJE PO COVID-19 |**
Vija Valentukonytė-Urbanavičienė, “Partners in Comms”
- 15:15 – 15:30 **KONFERENCIJOS UŽDARYMAS**

STENDINIAI PRANEŠIMAI

PSICHOLOGINIO ATSPARUMO, POREIKIŲ PATENKINIMO, ĮSITRAUKIMO Į DARBĄ IR SUBJEKTYVIAI VERTINAMOS SVEIKATOS SAŠAJOS |

Justina Rybakovaitė, Mykolo Romerio universitetas

PEDAGOGŲ PROFESINIO PERDEGIMO VEIKSNIAI: KIEK SVARBUS ETIŠKAS VADOVO ELGESYS? |

Modesta Morkevičiūtė, prof.dr. Auksė Endriulaitienė, Vytauto Didžiojo Universitetas

SLAUGOS PERSONALO VEIKSMAI SUSIDŪRUS SU AGRESYVIU PACIENTO ELGESIU |

Dana Brazis¹, Zyta Kuzborska², Zita Gierasimovič³, 1-Vilniaus kolegija, 2-Vilniaus Gedimino technikos universitetas, 3-Vilniaus universitetas

EFEKTYVIOS PATYČIŲ DARBE PREVENCIJOS KOMPONENTĖS

Milda Perminienė¹, Gary Bates,² Matthew De Lange²

1 - University of East London; MS Research and Training Academy, 2 - Steps Drama Learning Development)

Patyčios ir priekabiavimas darbe laikomi didžiausią organizacinį stresą keliančiais reiškiniais. Viena iš mažiausiai analizuotų sričių patyčių darbe tyrimuose – šio reiškinio prevencija. Pranešimo tikslas yra aptarti patyčių darbe prevencijos galimybes per konkretų mokymų modelį “ŽINGSNIAI į pokytį” (angl. “STEPS to change”).

“STEPS to change” yra praktinis mokymų modelis, įtraukiantis keturias komponentes: (1) Pamatyti (See it), (2) Įprasminti (Own it), (3) Pakeisti (Change it), (4) Įgyvendinti (Live it).

Pirmasis žingsnis - “Pamatyti” siekia parodyti mokymų dalyviams organizacijos realybę ir leisti patiems atpažinti patyčių darbe atvejus. Šio žingsnio efektyvumas priklauso nuo taikomų metodų. Mūsų teigimu, forumo teatras yra vienas efektyviausių įrankių šiame etape.

Antrasis žingsnis “Įprasminti”, siekia paskatinti dalyvių įsipareigojimą ir atsakomybės prisiėmimą už šio reiškinio valdymą organizacinėje aplinkoje ir tinkamą reakciją.

“Pakeisti” orientuojasi į naujų elgesio formų atradimą mokymų metu. Paskutinis etapas “Įgyvendinti” fokusuojasi į tai, kas vyksta po mokymų, t.y. naujo elgesio pritaikymą kasdieninėje darbinėje aplinkoje.

“ŽINGSNIŲ į pokytį” modelis yra efektyviausiai taikomas pirminėje ir antrinėje organizacijų prevencijoje, t.y. tol, kol patyčios ir priekabiavimas darbe nėra pasiekęs aukščiausio probleminio lygio.

Raktiniai žodžiai: patyčios darbe, prevencija, intervencija, organizacijų mokymai, “STEPS to change” modelis

ORGANIZACIJOS IR DARBO REIKŠMĖ PROAKTYVIAM DARBUOTOJO ELGESIUI

Marija Miselytė - Žilinskė
Vilniaus universitetas

Proaktyvūs darbuotojai – svarbi šiuolaikinėse organizacijose, kurios funkcionuoja konkurencingomis ir nuolat kintančiomis verslo sąlygomis, socialinio kapitalo dalis. Todėl aktualu nagrinėti darbo, organizacijos ir asmenines charakteristikas, kurios stiprina darbuotojų proaktyvų elgesį. Šiame tyrime remiamasi Parker ir Collins (2010) pasiūlyta teorine koncepcija, kuri proaktyvų elgesį skirsto į tris tipus – strateginį, užduočių atlikimo bei asmens ir aplinkos dermės. Tyrimo tikslas: ištirti organizacinius, socialinius, darbo ir asmeninius išteklius, kurie yra susiję ir numato darbuotojų strateginį, užduočių atlikimo bei asmens ir aplinkos dermės proaktyvaus elgesio tipus.

Anketinėje apklausoje internetu dalyvavo 386 darbuotojai. Tyrimas atskleidė, kad organizaciniai, socialiniai, darbo ir asmeniniai ištekliai yra svarbūs strateginiam, užduočių atlikimo bei asmens ir aplinkos dermės proaktyviam elgesiui, bet skiriasi jų reikšmingumas kiekvienam tipui. Strateginį proaktyvų elgesį geriausiai numato įtraukiantis vadovavimas ir autonomija darbe, o asmeniniai ištekliai – profesinis saviveiksmingumas ir suvokiamas vaidmens lankstumas – veikia kaip tarpiniai kintamieji (mediatoriai) šioms prielaidoms prognozuojant strateginį proaktyvų elgesį. Užduočių atlikimo proaktyvų elgesį geriausiai numato autonomija darbe ir kolegų proaktyvų elgesys, o tarpiniai kintamieji šiuose ryšiuose – suvokiamas vaidmens lankstumas, profesinis saviveiksmingumas bei žemiau išreikštas rutinos darbe siekimas. Asmens ir aplinkos dermės proaktyvų elgesys geriausiai yra numatomas organizacijos orientacijos į naujoves ir darbuotojams teikiamo grįžtamojo ryšio. Tad siekiančios paskatinti proaktyvų darbuotojų elgesį organizacijos turėtų pasirinkti tinkamiausias priemones pagal tai, kokį jo tipą nori skatinti.

Raktiniai žodžiai: proaktyvus elgesys, darbo ištekliai, darbuotojai, organizaciniai ištekliai.

Naudota literatūra:

1. Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviours. *Journal of Management*, 36 (3), 633–662.

KLIMATO TYRIMAI ORGANIZACIJOSE: POREIKIO ĮVERTINIMAS, TYRIMAS, INTERVENCIJOS

Miroslavas Filistovič
Lietuvos kariuomenė

Organizacinis klimatas – tai darbuotojų suvokiama jų darbinės aplinkos (įvairių organizacijos praktikų ir procedūrų, įvykių organizacijoje) „atmosfera“, psichologinė organizacijos kokybė, atspindinti bendrą darbuotojų savijautą bei jų emocines būsenas organizacijoje (Patterson et al., 2005).

Kaip žinoma, klimato tyrimai yra atliekami siekiant įvertinti potencialiai nepageidaujamus reiškinius organizacijoje, esant poreikiui planuoti poveikio priemonės keisti darbuotojų elgesį, tobulinti organizacijos veiklą bei gerinti jos rezultatus. Žvelgiant iš praktinės, organizacijų vystymo, pusės – klimato tyrimai dažnai neapsiriboja vien tik anketavimu, duomenų analizės atlikimu ir ataskaitos parengimu. Kadangi paliečiami įvairūs asmens ir grupės lygio aspektai, daromas poveikis visai organizacijai, tyrimą atliekančiam asmeniui privalu išmanyti skirtingas organizacijos veiklos sritis, žmogaus reakcijas į priimamus sprendimus bei darbuotojų tarpusavio sąveikos dėsninumus.

Pranešimo tikslas – pristatyti organizacinio klimato tyrėjams (praktikams) privalomas pirmines (profesines) bei antrines (įgalinčias) kompetencijas pvz., **tyrimo užsakymo** (pokalbio su užsakovu), **dalyvių informavimo, duomenų rinkimo** (individualių ir grupinių interviu – kai siekiama patikslinti anketavimo būdu gautus rezultatus, surinkti kokybinę informaciją apie organizacijos veiklos ypatumus, jos stipriąsias ir tobulintinas sritis.), **rezultatų pristatymo, intervencijų plano sudarymo** bei kitas veiklas. Svarbu pažymėti, kad būtent nuo šių veiklų gali priklausyti viso organizacinio klimato tyrimo sėkmė, o jų nepaisymas arba netinkamas atlikimas, pakenkti visai organizacijai.

Išvada – klimato tyrimus atliekantys asmenys turi pasižymėti daugeliu kompetencijų. Reikalingos ne tik tyrimo metodologijos, tačiau ir kitos pvz., komunikacijos ir konfliktų valdymo, problemų sprendimo, organizacijų ir personalo vadybos, organizacijų vystymo žinios ir gebėjimai.

Raktiniai žodžiai: klimato tyrimai, organizacijų vystymas, psichologo kompetencijos

GEŠTALTINIS POŽIŪRIS DARBE SU ORGANIZACIJOMIS: NUO EKSPERIMENTO IKI DIALOGO.

Viktoras Keturakis
„Kitokie projektai“

Šio pranešimo tikslas atskleisti šiuolaikinės geštaltingės psichoterapijos galimybes darbe su organizacijomis, žvelgiant į organizacijas kaip save organizuojančias grupes, kurias remiasi savimotyvacijos, sąmoningumo ir apsisprendimo būdu veikdami drastiškų pokyčių, neapibrėžtumo, daugiaprasmiškumo, kompleksiško sąlygomis (VUCA - volatile, uncertain, complex, ambiguity sąlygomis).

Istorinė geštaltingės psichoterapijos apžvalga bei sugretinimas su geštaltinge psichologija, atskleidžiant geštaltingo psichoterapeuto aktyvią laikyseną, kuri skyrėsi nuo atsitraukusios psichoanalitinio psichoterapeuto pozicijos. Tuo geštaltingis psichoterapeutas panašus į organizacijos vadovą, kuris yra aktyvus ir sprendžia iššūkius veikdamas. Dilemos ir iššūkiai su kuriais susiduria šiuolaikinės organizacijos: lygiavertiškumo lūkestis, patyrimo paieškos, konkurencija dėl kūrybinių darbuotojų, drastiškai kintanti rinka ir aplinka, sudėtingi sprendimai, neapibrėžtumas. Anksčiau dominavo personalo valdymas, kaip rizikų valdymo laikysena, kad darbuotojai nevogtų, neišeitų iš darbo, nedarytų broko ir pan. Šiuo metu pagrindinis iššūkis pritraukti ir išlaikyti žmones, ieškant sprendimų, kai neveikia esamos praktikos. Geštaltingė psichoterapija su aktyviu kūrybišku konsultantu turi pasiūlymą šiuolaikinėms organizacijoms. Tai - fenomenologinis pažinimas, lauko/konteksto atpažinimas ir dialogas - tarpasmeninė sąveika. Pristatydamas vadovų komandos konsultavimo atvejo analizę sugretinsiu kaip gali būti naudojamas ir eksperimentas, kurį lydi refleksija link sąmoningumo ir dialogas tarp vadovų komandoje. Eksperimentas - tai neįprastos užduotys, kurias jie atlieka visi kartu. Dialogas - tai atviras kalbėjimas apie tai, kas nervina ir džiugina.

Išvada: Šiuolaikinės organizacijos vadovams svarbus geštaltingo požiūrio naudojamas eksperimentas, kuris suteikia patyrimą, refleksija, kuri sudaro sąlygas sąmoningumui ir dialogas, kuris padeda užmegsti gyvesnius ryšius tarp žmonių.

Raktiniai žodžiai: geštaltingis požiūris, eksperimentas, dialogas, vadovų komanda

FIZINĖS DARBO APLINKOS IR DARBUOTOJŲ GEROVĖS SĄSAJOS

Rūta Kazlauskaitė, Aeva Augutytė-Kvedaravičienė
ISM Vadybos ir ekonomikos universitetas

Fizinė darbo aplinka didele dalimi lemia mūsų savijautą bei elgseną darbe. Visgi, nepaisant to, jog darbe praleidžiame beveik pusę aktyviojo paros laiko, organizacijos tyrėjų žinios apie fizinės aplinkos poveikį darbuotojų profesinei gerovei bei jų veiklos rezultatams vis dar fragmentiškos. Šio tyrimo tikslas – atlikti išsamią mokslinės literatūros biurų fizinės aplinkos poveikio darbuotojams tematikoje apžvalgą, įvertinti biurų darbuotojų pasitenkinimą fizine aplinka darbe Lietuvoje ir ištirti jos sąsajas su darbuotojų gerove.

Atlikta mokslinės literatūros apžvalga parodė, kad daugiausia yra tirtas fizinės aplinkos poveikis emocinei bei fizinei gerovei. Profesinės, kognityvinės bei socialinės gerovės veiksniai tirti mažiau. Darbuotojų gerovė priklauso tiek nuo vidinės, tiek ir išorinės fizinės aplinkos, o jų poveikis yra kompleksinis. Tačiau pažymėtina, kad iki šiol atlikti tyrimai stokoja teorinio pagrindimo, fokusuojasi į sąsajas tarp atskirų veiksnių, o jų rezultatai yra neretai nenuoseklūs bei prieštaringi.

Lietuvos moderniuose biuruose atliktos darbuotojų apklausos (n=274) rezultatai parodė, kad bendras darbuotojų pasitenkinimas fizine aplinka darbe nėra aukštas. Taip pat buvo nustatyta, kurie vidinės ir išorinės fizinės biuro aplinkos veiksniai yra susiję su pasitenkinimu darbu bei motyvacija.

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad darbuotojų gerovę lemia fizinės aplinkos veiksnių visuma. Be to fizinės aplinkos veiksnių poveikis skirtingiems gerovės veiksniams gali skirtis. Tad įrengiant biurus bei darbo vietas reikalingas kompleksinis požiūris į fizinę aplinką.

Raktiniai žodžiai: fizinė darbo aplinka, darbuotojų gerovė, pasitenkinimas darbu, motyvacija.

PERSONALO VALDYMO PARADOKSAI: KADA VIETOJ VYNUOGIŲ UŽAUGA OBUOLIAI?

Vilma Šimaitienė
UAB „Veiklos valdymo sprendimai“

Šiuo pranešimu siekiama atkreipti dėmesį į personalo valdyme pastebimus paradoksus, ieškant sprendimo būdų, padedančių pasiekti sinergijos tarp darbuotojo, vadovo ir organizacijos. Paradoksai - tai darbo santykių spalvos, kurios atsiranda iš skirtingų darbuotojo, vadovo ir organizacijos poreikių, interesų, vaidmenų ir patirčių. Kai siekiame vieno, o gauname – kitokį rezultatą. Keletas pastebėtų paradoksų:

I. ATRANKOS PROCESĖ

Kandidatai renkami pagal atrankos kriterijus, o lemiamą sprendimą nulemia asmeninės simpatijos. SUDERINAMUMAS vs KOMANDOS NARIŲ ĮVAIROVĖ

Atrankoje testuojame kandidatus, vertindami jų vertybes ir patikimumą, tačiau pamirštame įvertinti savo komandos brandą ir organizacijos patikimumą. KANDIDATO BRANDA (TALENTAS) vs ORGANIZACIJOS BRANDA (STAGNUOJANTI ORGANIZACIJA)

Efektyviai valdomas darbuotojų atrankos procesas sutaupo lėšas ir užpildo trūkstamą spragą, formuoja organizacijos ir vadovo įvaizdį bei yra įrankis vidinės organizacijos kultūros „grožiui“ atskleisti (vertybėms, darbo principams, unikalumui).

II. NAUJOKŲ ADAPTACIJOS PROCESĖ

Skiriame lėšų darbuotojų atrankoms, tačiau nerandame laiko žmonių adaptacijai. Ir daugelį jų atleidžiame antrame komandos formavimosi etape, kai vyksta diferenciacija ir komanda siautėja. NAUJOKO ADAPTACIJA vs KOMANDOS FORMAVIMASIS (STORMING).

Darbuotojų adaptacija - tai periodas naujoko ir komandos veiklos susistygavimui. Tam, kad naujas darbuotojas greičiau praeitų nuostolingumo momentą reikia ir vadovo, ir komandos narių įsitraukimo. Šiame etape svarbiomis tampa ne tik mokymo(si) kompetencijos, bet ir vadovo gebėjimas valdyti komandoje vykstančius procesus.

III. KOMANDINIAME DARBE

Norime dirbti komandoje, tačiau pamirštame, kad komanda formuojasi naujai su kiekvienu ateinančiu nauju ar išeinančiu senu nariu. KOMANDINIS DARBAS vs KAITA

Darbo santykių pradžioje esame motyvuoti, tik vėliau pradedame kalbėti apie papildomą motyvaciją. O kur dingsta vidinė motyvacija? MOTYVACIJA vs ATSAKOMYBĖ

Į darbą einame dirbti, tačiau darbe ieškome asmeninių poreikių patenkinimo. Ir žaidžiame darželyje išmokus žaidimus. DARBAS vs ASMENINIAI POREIKIAI.

Pastebėti paradoksai yra atspirties taškas pokyčiams, padedantiems pasiekti sinergiją tarp darbuotojo, vadovo ir organizacijos. Komanda dirba efektyviai ir savaeigiai, kai pasiekia tam tikrą brandą. Tuomet jos nariai pasitiki vieni kitais, geba aiškiai ir tvirai komunikuoti, teikti grįžtamąjį ryšį, spręsti savarankiškai problemas, inicijuoti reikalingus pokyčius. Ir kuo silpnesnė komanda, tuo didesnis vadovo vaidmuo. Tad norėdamas efektyvinti komandinį darbą, vadovas turi suprasti, kad vien komandos mokymai nepadės. Su komanda reikia dirbti nuolat, numatant tikslus, skirstant atsakomybes, vertinant darbuotojų veiklą ir asmeninį indėlį, skatinant kitų asmenų lyderystę.

Raktiniai žodžiai: Paradoksai darbe, personalo valdymas.

Airida Zavadskė
UAB „PRO Assessments“

2020 metų pradžioje prasidėjusi pandemija sugriovė organizacijų planus. Visiems teko ne tik prisitaikyti prie naujų darbo saugos reikalavimų ir pasikeitusių rinkos sąlygų, bet ir tvarkytis su bendru nerimu ir nesaugumo jausmu. Pranešimo tikslas – apžvelgti, kaip keitėsi darbuotojų įsitraukimas 2020 metų eigoje ir kokie organizacijų veiksmai darė jam didžiausią poveikį.

Organizacijos, norėdamos tinkamai susidoroti su neapibrėžtumo laikotarpiu kylančiais sunkumais, daug dėmesio skyrė darbuotojų įsitraukimo didinimui. Addelse vykdomų apklausų duomenimis, 2019 m. maždaug 60 proc. darbuotojų buvo įsitraukę į darbą, 30 proc. neįsitraukę, o 10 procentų – priešškai žiūrintys į savo darbą. Šie duomenys atitinka Europos šalių tendencijas. Pandemijos laikotarpiu 2020 metų pradžioje darbuotojų įsitraukimas labai išaugo. Tai mes aiškiname sustiprėjusiu psichologiniu kontraktu tarp darbdavio ir darbuotojo – kai iš naujo apibrėžiami tarpusavio įsipareigojimai ir susivienijama kovai su bendru priešu – virusu. Per 2019 metus buvo apklausta 3210 darbuotojų, per 2020 pirmąjį pusmetį – 1250. Pristatydami mūsų surinktus duomenis remiamės Josh Bersin 1 pasiūlytu įsitraukimo modeliu, apimančiu 5 pagrindinius elementus, kurie kartu daro organizacijas patrauklias darbuotojams. Šie 5 elementai – tai prasmingas darbas, palaikantys vadovai, teigiama darbo aplinka, augimo galimybės, pasitikėjimas vadovybe. Pranešime apžvelgiamas kiekvienas iš šių elementų ir aptariama, kaip jis keitėsi pandemijos laikotarpiu. Darbo prasmės vertinimas šiek tiek sumažėjo – 73 proc. 2020 metais, lyginant su 76 proc. 2019. Santykio su tiesioginiu vadovu vertinimas išaugo – 69 proc. 2020 metais, kai 2019 metais buvo 64 proc. Labai įdomu, kad išaugo psichologinis saugumas (vertinamas ne bendras saugumo pojūtis, bet saugumas organizacijoje, kaip apibrėžiamas Amy Edmondson 2) – nuo 56 proc. iki 68 proc. Natūralu tikėtis, kad karjeros galimybės tapo vertinamos prasčiau – nuo 44 proc. 2019 metais iki 40 proc. 2020 m., tačiau galimybė įgyti darbui reikalingų kompetencijų vertinama netgi geriau – 56 proc. 2019 m., 61 proc. 2020 m. Pasitikėjimas aukščiausio lygio vadovybe išaugo – 52 proc. 2019 m., 56 proc. 2020 metais. Bendrai darbuotojų įsitraukimas išaugo nuo 58 proc. 2019 m. iki 65 proc. 2020 m.

Išvada: darbuotojų įsitraukimas 2020 metų pradžioje išaugo. Keliame prielaidą, kad būtent netikėti iššūkiai, kuriuos teko spręsti organizacijoms pandemijos pradžioje, padidino tiek dėmesį darbuotojams, tiek darbuotojų įsitraukimą.

Raktiniai žodžiai: įsitraukimas, darbo motyvacija, pandemija, psichologinis kontraktas

KAIP JAUČIASI IR SU KOKIAIS IŠŠŪKIAIS SUSIDURIA VŠĮ RESPUBLIKINĖS VILNIAUS PSICHIATRIJOS DARBUOTOJAI?

Ieva Vaskelienė
VŠĮ Respublikinė Vilniaus psichiatrijos ligoninė

Pranešimo tikslas – pristatyti 2020 m. pradėtą VŠĮ Respublikinės Vilniaus psichiatrijos ligoninės darbuotojų savijautos ir patirties vertinimą.

Pranešimo turinys. VŠĮ Respublikinėje Vilniaus psichiatrijos ligoninėje nuo 2020 m. pradžios skiriamas didesnis dėmesys darbuotojų poreikiams – siekiama stiprinti gerą savijautą, didinti įsitraukimą, motyvaciją dirbti, užkirsti kelią profesiniam perdegimui. Atsižvelgiant į šiuos tikslus ir darbo realijas atliktos tokios apklausos: įvardinti karantino iššūkiai, apibendrinta perkeltų į kitus ligoninės skyrius darbuotojų patirtis, įvertinta bendra savijauta. Šalia šių formalizuotų apklausų, darbuotojų gerovės klausimas aptartas strateginių sesijų metu.

Karantino iššūkių anketos rezultatai (n=42) atskleidė vidinės komunikacijos ypatumus, darbuotojų įveikos resursus, padėjo iškelti perkeltų į kitus skyrius darbuotojų klausimą. Perkeltų darbuotojų apklausa ir interviu su sugrįžusiais į savo skyrių darbuotojais leido geriau suprasti jų patirtis. 2020 m. spalio mėn. atliktas darbuotojų savijautos vertinimas, taikant PSO 5 geros savijautos rodiklį (n=86). Gauti rezultatai leido pamatyti sąsajas tarp užimamų pareigų, amžiaus, darbo stažo ir savijautos.

Išvados. 2020 m. atliktos apklausos leidžia geriau suprasti, kaip jaučiasi darbuotojai, įvardinti su covid-19 pandemija susijusius iššūkius, o taip pat tai formuoja naujas elgesio normas – sudaro prielaidas atviriau kalbėti apie darbuotojų patiriamus sunkumus, jų lūkesčius, poreikius, savijautą darbe. Tai padeda kurti dialogo ir bendradarbiavimo principais pagrįstą darbo kultūrą.

Raktiniai žodžiai: Darbuotojų savijauta, karantino iššūkiai, naujos bendravimo normos.

KUR SLYPI DARBOHOLIZMO PRIEŽASTYS? SISTEMINĖS APŽVALGOS REZULTATAI APIE ASMENYBĖS SAVYBIŲ REIKŠMĘ DARBOHOLIZMUI

Modesta Morkevičiūtė, Auksė Endriulaitienė
Vytauto Didžiojo universitetas

Išvadas. Nors asmenybės savybių ir darboholizmo ryšys intensyviai tyrinėjamas du dešimtmečius, vis dėlto į kai kuriuos šios srities klausimus dar neatšakota. Vienareikšmiškų rezultatų stoka riboja galimybes identifikuoti potencialius rizikos veiksnius. Todėl atliktos literatūros analizės tikslas – išanalizuoti ir susisteminti darboholizmo vystymuisi reikšmingas mokslinėje literatūroje aprašomas asmenybės savybes.

Metodai. Mokslinių straipsnių paieška atlikta penkiose mokslinėse duomenų bazėse internete. Sisteminei analizei buvo ieškoma nuo 2013 m. paskelbtų mokslinių straipsnių. Jų tinkamumas analizei vertintas trimis etapais – paeiliui peržiūrint pavadinimus, santraukas ir visus tekstus. Į sisteminę analizę įtrauktos publikacijos, atitinkančios du pagrindinius kriterijus: pristatomas empirinis kiekybinis tyrimas; straipsnyje vertinama asmenybės savybių reikšmė darboholizmo raiškai.

Rezultatai ir išvados. Paieškos metu rasti 2773 straipsniai. Į sisteminę analizę įtrauktos 22 publikacijos. Nustatyta, jog dažniausiai autoriai nagrinėja perfekcionizmo, ekstraversijos, sutarimumo, sąmoningumo, neurotiškumo, atvirumo patirčiai ir darboholizmo ryšį. Perfekcionizmas (ypač orientuotas į save) yra pagrindinė darboholizmo vystymosi tikimybę didinanti asmenybės savybė. Nors daugelis autorių manė, jog Didžiojo penketo asmenybės savybės bus svarbios numatant darboholizmą, tačiau visi jie pateikė prieštarigus tyrimų rezultatus.

Diskusija. Atlikta literatūros apžvalga padeda spręsti darboholizmo vystymuisi svarbių veiksnių pažinimo trūkumus ir prisideda prie geresnio šio reiškinio supratimo tiek nacionaliniu, tiek tarptautiniu lygmenimis. Tačiau nuoseklus mokslinių žinių atnaujinimas ir integravimas vis dar išlieka aktualiu. Todėl mokslui ir praktikai reikšmingi tyrimai bei apžvalgos darboholizmo tema turėtų būti vykdomi ir toliau.

Raktiniai žodžiai: darboholizmas, priklausomybė nuo darbo, veiksniai, asmenybės savybės.

SUSIKALBANTI ORGANIZACIJA. 7 POKYČIAI ORGANIZACIJŲ KOMUNIKACIJOJE PO COVID-19

Vija Valentukonytė-Urbanavičienė
„Partners in Comms“

COVID-19 – pandemija, iš esmės įtakojusi daugelio organizacijų procesus. Kaip pasikeitė organizacijų komunikacija pandemijos akivaizdoje? Kokios matomos tendencijos informuojant, įtraukiant ir įkvėpiant darbuotojus naujoje realybėje?

1. Lyderystės komunikacija. Darbuotojai iš savo vadovų tikisi daugiau empatijos ir aiškiai brėžiamos krypties.

2. Dėmesys savijautai, tada rezultatams. Psichoemocinė sveikata tampa prioritetu organizacijoje: psichoterapeutai konsultuoja darbuotojus, vadovai specialiose programose mokosi kalbėti apie jausmus su savo komandos nariais.

3. Naujas požiūris į darbuotojų įgalinimą ir bendradarbiavimą. Bendrovių padaliniai regionuose teigė, jog karantino metu jautėsi beveik nutolę nuo centrinių būstinių ir jų sprendimų. Vadovai prarado galimybę įtakoti komandas gyvai, darbuotojai – daugiau įgaliojimų veikti.

4. Organizacijos kultūros ir tradicijų puoselėjimas on-line. Nutolimas nuo ofisuose gyvuojančios organizacinės kultūros reikalauja sąmoningai peržiūrėti visus jos elementus ir pritaikyti naujai situacijai.

5. Komunikacijos kanalų ir srautų pasikeitimai. Didelių pokyčių metu svarbu padidinti komunikacijos srautą esamais, darbuotojams įprastais kanalais, o laikui bėgant – diegti ilgalaikius sprendimus ir komunikacijos planus, kurie palaikytų organizacijos „pulsą“, bet nepervargintų.

6. Komunikacijos ir personalo funkcijų išsiplėtimas ir sintezė. Nuo specialisto – prie stratego, pokyčių, nuotolinio darbo vadovo, organizacijos kultūros puoselėtojo. Šios funkcijos dabar turi didelę galimybę - jų prisiimama rolė dabar ir bendras darbas organizacijos tikslų vardan lems jų svorį ir svarbą ateityje.

7. Naujas požiūris į organizacijų reputaciją. Didėja dėmesys organizacijų tvarumo, socialinės atsakomybės srityse. Svarbu ne tik pasisveikinimas, bet ir atsiveikinimas su darbuotojais, atveriamos galimybės kurti naujas naudas.

Komunikacija buvo svarbi ir iki pandemijos, tačiau COVID-19 staiga sukūrė aplinkybes kurti pokyčiams. Jomis pasinaudojus tinkamai, po šios krizės organizacijos gali tapti lankstesnės, labiau įtraukiančios ir atsižvelgiančios į žmogų ir visuomenę.

PSICHOLOGINIO ATSPARUMO, POREIKIŲ PATENKINIMO, ĮSITRAUKIMO Į DARBĄ IR SUBJEKTYVIAI VERTINAMOS SVEIKATOS SĄSAJOS

Justina Rybakovaitė
Mykolo Romerio universitetas

Efektyviai funkcionuojančios organizacijos skatina tiek aukštos kokybės darbo atlikimą, tiek darbuotojų klestėjimą, t.y. motyvaciją ir psichinę sveikatą. Remiantis savideterminacijos teorija (Deci, Ryan, 2000), esminių psichologinių motyvacijos poreikių (autonomijos, kompetencijos ir sąryšingumo) patenkinimas yra būtina sąlyga siekiant užtikrinti darbuotojų motyvaciją ir optimalų funkcionavimą. Manoma, kad psichologiškai atsparesni asmenys patys aktyviau ieško galimybių, kaip keisti savo aplinką, vietoje to, kad pasyviai lauktų tinkamų aplinkybių (Prentice, Jayawickreme, Fleeson, 2019). Tačiau lieka neaišku, kodėl kai kurie darbuotojai, net ypač didelio streso sąlygomis, išlieka motyvuoti ir visapusiškai sveiki. Šio tyrimo tikslas yra įvertinti psichologinio atsparumo, esminių psichologinių motyvacijos poreikių (autonomijos, kompetencijos, sąryšingumo), įsitraukimo į darbą ir subjektyviai vertinamos psichinės sveikatos ryšius. Tyrime dalyvavo 203 Lietuvos kariuomenės profesinės karo tarnybos kariai, kurių amžius nuo 20 iki 50 metų ($M = 27,49$, $SD = 6,323$), iš jų – 172 (84,7%) vyrai ir 31 (15,3%) moterys. Tyrimo dalyviai turėjo užpildyti anonimines anketas, kuriose naudoti instrumentai: Psichologinio tvirtumo – atsparumo įrankis (HRG; Bartone et al., 2019), Poreikių patenkinimo darbe skalė (Deci et al., 2001), Utrechto įsitraukimo į darbą skalė (UWES – 9; Schaufeli et al., 2006) ir Bendrasis sveikatos klausimynas (GHQ-12; Goldberg & Hillier, 1979). Tyrimo rezultatai parodė, kad psichologinis atsparumas reikšmingai siejasi su esminių psichologinių motyvacijos poreikių patenkinimu (autonomijos, kompetencijos, sąryšingumo), įsitraukimu į tarnybą ir subjektyviai vertinama psichine sveikata. Be to, visų psichologinių poreikių patenkinimas reikšmingai siejasi įsitraukimu ir subjektyviai vertinama psichine sveikata. Šie rezultatai yra svarbūs rengiant intervencijas ir praktines rekomendacijas siekiant didinti darbuotojų sveikatą ir motyvaciją.

Raktiniai žodžiai: psichologinis atsparumas, poreikių patenkinimas, įsitraukimas, sveikata, kariuomenė.

Naudota literatūra:

1. Bartone, P. T., McDonald, K., Stermac, J., Escobar, M., McNeil, J., & Stein, S. (2019). Development and validation of an improved hardiness tool: The Hardiness Resilience Gauge. *International Applied Military Psychology Symposium (IAMPS)*.
2. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The 'What' and 'Why' of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01.

3. Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need Satisfaction, Motivation, and Well-Being in the Work Organizations of a Former Eastern Bloc Country: A Cross-Cultural Study of Self-Determination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(8), 930–942. <https://doi.org/10.1177/0146167201278002>
4. Prentice, M., Jayawickreme, E., & Fleeson, W. (2019). Integrating whole trait theory and self-determination theory. *Journal of Personality*, 87(1), 56–69. <https://doi.org/10.1111/jopy.12417>
5. Goldberg, D. P., & Hillier, V. F. (1979). A scaled version of the General Health Questionnaire. *Psychological Medicine*, 9(1), 139–145. <https://doi.org/10.1017/S0033291700021644>
6. Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>

PEDAGOGŲ PROFESINIO PERDEGIMO VEIKSNIAI: KIEK SVARBUS ETIŠKAS VADOVO ELGESYS?

Modesta Morkevičiūtė, Auksė Endriulaitienė
Vytauto Didžiojo universitetas

Įvadas. Įvairūs mokslininkų tiriami vadovavimo stiliai gali būti susiję su darbuotojų profesinio perdegimo raiška, tačiau vis dažniau tyrimuose svarbiausiu laikomas etiškas vadovavimo stilius. Tačiau publikacijų apie etiško vadovavimo stiliaus ir profesinio perdegimo sąsajas tiriant pedagogų imtį nerasta. Nėra aišku, ar galima tvirtinti, kad šioje darbuotojų grupėje etiškas vadovavimas susijęs su perdegimu. Todėl šio tyrimo tikslas – nustatyti subjektyviai suvokiamo etiško vadovavimo stiliaus ir pedagogų profesinio perdegimo sąsają.

Metodai. Tyrime dalyvavo 123 pedagogai (111 moterų ir 12 vyrų), dirbantys įvairiose Lietuvos mokyklose. Profesiniam perdegimui vertinti naudoti du Kopenhagos profesinio perdegimo klausimyno komponentai: asmeninio ir su darbu susijusio perdegimo poskalės (Kristensen ir kt., 2005). Subjektyviai suvokiamas etiškas vadovavimo stilius vertintas pagal etiško vadovavimo stiliaus klausimyną (Brown, Trevino, Harrison, 2005).

Rezultatai ir išvados. Nustatyta, jog jaunesniems pedagogams labiau nei vyresniems jų kolegoms būdingas stipriau išreikštas bendras profesinis perdegimas, taip pat asmeninis perdegimas. Vyresni darbuotojai vadovo etiškumą vertina aukštesniais balais nei jaunesni pedagogai. Subjektyviai suvokiamas etiškas vadovavimo stilius siejasi su mažesniu bendru mokytojų profesiniu perdegimu ir su darbu susijusiu perdegimu. Asmeninio pedagogų perdegimo ir etiško vadovavimo stiliaus sąsajų nenustatyta.

Diskusija. Atliktas tyrimas prisideda prie geresnio pedagogų profesinio perdegimo prielaidų supratimo. Remiantis tyrimo rezultatais, - etiškas vadovas, net ir vedamas geriausių siekių, negali valdyti visų pedagogų perdegimą sąlygojančių aspektų. Siekiant ieškoti asmeninį pedagogų perdegimą lemiančių veiksnių, reikia atlikti daugiau tyrimų, ieškoti kitų prevencinių ir intervencinių priemonių.

Raktiniai žodžiai: profesinis perdegimas, subjektyviai suvokiamas etiškas vadovavimo stilius, pedagogai.

Naudota literatūra:

1. Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: a new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress, 19(3)*, 192-207.
2. Brown, M. E., Trevino, L. K., Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: a social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 97(2)*, 117-134.

SLAUGOS PERSONALO VEIKSMAI SUSIDŪRUS SU AGRESYVIU PACIENTO ELGESIU

Dana Brazis¹, Zyta Kuzborska^{1,2}, Zita Gierasimovič³

1 - Vilniaus kolegija, 2 - Vilniaus Gedimino techniko universitetas,

3 - Vilniaus universitetas

Įvadas. Lietuvoje mažai diskutuojama apie agresiją ligoninėje ir jos pasekmes slaugos personalo sveikatai (Sąlyga ir kt., 2016).

Tikslas. Atskleisti slaugos personalo veiksmus susidūrus su agresyviu paciento elgesiu.

Metodai. Anketinė apklausa. Tyrimui naudotas Lietuvoje adaptuotas Nico Oud sukurtas POPAS klausimynas, kuriuo siekiama išsiaiškinti patiriamos agresijos pobūdį. Tyrime dalyvavo 58 slaugytojos dirbančios „X“ priklausomybės ligų gydymo centre.

Rezultatai. Su smurto apraiškomis susiduria 27,6 % (n=16) ir darbe patiria stresą 48,3 % (n=28) slaugos personalo. 6,9 % apklaustųjų pripažino patyrę žodinę agresiją, įžeidinėjimą, su grasinančiais gestais susiduria 12,1 % apklaustųjų. Fizinę agresiją, daiktų naudojimo išpuolius patyrė 8,6 % tiriamųjų. Agresijos metu, kalbina pacientą, nuramina ir neparodo, kad išsigando 32,8 % (n=19) apklaustųjų, 3,4 % patyrė bejėgiškumo jausmą. 25,9 % pašalina dirgiklius, 21,0 % (n=12) apklaustųjų leidžia pacientui žodžiais išreikšti pyktį. Saugaus atstumo tarp agresyvaus paciento ir išėjimo durų laikosi 39,7% (n=12) apklaustųjų, o 58,6 % (n=34) slaugos personalo informuoja kolegas, kad eina į palatą, kur yra agresyvus pacientas.

Diskusija. Slaugos personalo rizika tapti smurto aukomis, palyginti su kitais sveikatos priežiūros darbuotojais, yra keturis kartus didesnė (Hahn, 2016). Kasmet emocinis sužadinimas tarp medicinos personalo ir pacientų didėja (Szkup et al., 2018). Mūsų tyrime 75% agresyvaus paciento emocinio sužadinimo dirgikliu yra triukšmas, balso intonacija, aplinkos apribojimas.

Išvados. Susidūrus su agresyviu pacientų ir užtikrinant savo saugumą daugiau nei pusę slaugos personalo informuoja kolegas, ketvirtadalis pašalina dirgiklius. Trečdalis - neparodo išgąščio, nuramina agresyvų pacientą, ketvirtadalis - susiduria su fizine agresija, dalis personalo teigė, kad agresijos išvengti nepavyksta, pasimeta situacijoje.

Raktiniai žodžiai: agresija, emocinis sužadinimas, slaugos personalas, elgesys.

Naudota literatūra:

1. Hahn, S. (2016). Patienten – und Angehörigenaggression und gewalt: Eine Herausforderung für Management und Leadership. *Pflegerecht – Pflegewissenschaft. Nr. 1(4)*, 225–230.

2. Szkup, M., Rączka, M. et al. (2018). Risk assessment of aggression among patients applicant to medical centers. *Zdrowie Publiczne i Zarządzanie. Nr. 16 (2)*, 119–124. ISSN 1731–7398.

3. Sąlyga, J., Paškevičienė, V. ir kt. (2016). Asmenų priklausomų nuo alkoholio, psichoemocinė sveikata. *Sveikatos mokslai. Nr. 6*, 94–101. ISSN 1392–6373.

LIETUVOS PSICHOLOGŲ SAJUNGOS ORGANIZACINĖS PSICHOLOGIJOS KOMITETAS IEŠKO NAUJŲ NARIŲ

Siekdami skatinti organizacinių/ verslo psichologų bendradarbiavimą, apsikeitimą informaciją ir idėjomis bei inicijuoti ir įgyvendinti naujus, organizacinės/ verslo psichologijos mokslui ir praktikai aktualius projektus - kviečiame prisijungti prie Lietuvos psichologų sąjungos Organizacinės psichologijos komiteto veiklos.

Būdami Komiteto nariais, Jūs galėsite:

Nagrinėti ir spręsti aktualius organizaciniams/ verslo psichologams klausimus;

Inicijuoti ir kartu su Komitetu rengti straipsnius, diskusijas, seminarus, konferencijas;

Skatinti visuomenės informavimą organizacinės/ verslo psichologijos srityje;

Dalyvauti kitų organizacijų, institucijų komisijose, komitetuose, darbo grupėse kaip Organizacinės psichologijos komiteto atstovas.

Ko Tikimės iš Jūsų?

Smalsumo, kūrybiškumo ir atsakingumo.

Jeigu susidomėjote Organizacinės psichologijos komiteto siūloma veikla ar turite klausimų Komitetui, rašykite:

organizacine.psichologija@psichologusajunga.lt arba
lps@psichologusajunga.lt

LPS Organizacinės psichologijos komitetas