

PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ TYRIMŲ LIETUVOS ĮMONĖSE ANALIZĖ

Laura Urnikytė¹, Kazys Algirdas Kaminskas²

Vilniaus Gedimino technikos universitetas

El. paštas: ¹*laura.urnikyte@gmail.com*; ²*algirdas@vgtu.lt*

Santrauka. Psichosocialinių rizikos veiksnių praktinis įvertinimas ir registravimas gana sudėtingas darbas, reikalaujantis specialių žinių ir patirties. Sunkumų kyla dėl to, kad daugelį psichosocialinių veiksnių sąvokų sunku tiksliai apibrėžti, nes šie veiksniai priklauso nuo subjektyvaus darbuotojo aplinkos suvokimo. Psichosocialiniams rizikos veiksniams vertinti kuriami ir naudojami įvairūs klausimynai. Kiekvieno jų tikslas ir šiek tiek skiriasi, ir panašus – nustatyti streso lygį darbinėje aplinkoje. Nors pasaulyje tokie tyrimai atliekami gana seniai, Lietuvoje ši praktika žengia pirmuosius žingsnius. Šiame darbe aptariamas tyrimas, kuris buvo atliktas 19-oje Lietuvos įmonių dalyvaujant 245 respondentams. Tiriamiesiems buvo naudojami keturi klausimynai, kurie atskleidė darbuotėse egzistuojančius psichosocialinius rizikos veiksnis. Paaiškėjo, kad labiausiai stresui turintis įtakos veiksnys yra darbuotojo amžius ir patirtis. Darbe stresą labiau patiria moterys nei vyrai, taip pat labiau veikiami streso yra darbuotojai, neturintys aukštojo išsilavinimo. Taip pat pastebėta, kad tyrimo metu naudojant skirtingus klausimynus išryškėjo tos pačios problemos.

Reikšminiai žodžiai: psichosocialiniai veiksniai, stresas, „perdegimo“ sindromas, motyvacija, klausimynas, alostazė, įtampa / krūvis.

Įvadas

Psichosocialiniai rizikos veiksnių tyrimai Lietuvos įmonėse yra gana nauja 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 metodikos nurodymus, kurie sukūrė juridinę bazę šiems veiksniams vertinti. Jiems taikomas reikalavimas atlikti rizikos įvertinimą ir imtis prevencinių priemonių.

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. 2005 m. daugiau kaip 20 % darbuotojų 25 ES valstybėse narėse baiminosi, kad jų sveikatai gali pakenkti su darbu susijusi įtampa. 2002 m. ES-15 metinės ekonomikos sąnaudos dėl įtampos darbe buvo vertinamos 20 000 mln. EUR.

Kalbant apie psichosocialinių veiksnių įtaką sveikatai, streso sąvoka yra neišvengiama. Stresas – tai tarpinė organizmo būseną tarp rizikos veiksnio ir vėlesnio jo poveikio sveikatai. Streso teorijos autorius yra Hans Selye, kuris 1936 metais paskelbė savo pirmąjį mokslinį straipsnį šia tematika ir apibrėžė streso terminą (Canadian Institute... 2000).

Stresas, kaip reiškinys, susideda iš akmens amžiaus reakcijų, kai žmogaus organizmas ruošdavosi kovoti arba sprukti, t. y. fiziniam aktyvumui. Stresas atsiradavo, kai akmens amžiaus žmogus susidurdavo su vilkų gauja, tačiau šių laikų darbuotojas privalo prisitaikyti prie permainingų, monotoniškų užduočių ar užsakovų bauginimų ir didelių poreikių. Stresas suprantamas kaip organizmo reakcija į pavojų, kurio metu padidėja energijos poreikis, kepenys išskiria gliukozę, taip pat išskiriami riebalai ir proteinais, endorfinai, padažnėja širdies ritmas ir kvėpavimas, pakyla arterinis kraujospūdis, įsitempia raumenys, gausiau prakaituojama (Levi 2002).

Tačiau Oakley Ray (2004) iš Vanderbilto universiteto teigia, kad sužinojus naujų faktų apie su sveikata susijusią homeostatinę sistemą, buvo pasiūlyti keli nauji terminai. B. S. McEwen (2002) supažindino su naujomis sąvokomis – alostazė (angl. *allostasis*) ir alostatinis krūvis (angl. *allostatic load*). Į lietuvių kalbą išverstos jos pasirodė kol kas vieninteliame žurnale „Kardiologijos praktika“, kuriame Sigita Bagdževičiūtė (2007) aiškina, kad alostatinio krūvio esmė yra laipsniškas žalingų poveikių kaupimasis, o alostazė 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 išgyvenimą. Galbūt, norint nepasiligoti, reikėtų patirti nedidelį stresą ar krūvį ir taip stiprinti adaptacinius

procesus. Galima cituoti F. Nietzsche: „Kas manęs nenužudo, padaro mane stipresnį.“

Pasak Oakley Ray (2004), istorinė ir visiems gerai žinoma streso sąvoka keičiama į šiuolaikinį ir tiksliau apibrėžiantį terminą „alostatinis krūvis“. Tačiau tai nepadeda atsakyti į klausimą – kas jį sukelia? Yra dvi pagrindinės priežastys. Pirmoji – tai individo aplinkos reikalavimai (tikri ar tik nujaučiami), kurių gali būti tik keletas arba daugybė, o jie patys – paprasti ar sudėtingi. Antroji priežastis yra individo susidorojimo su spaudimu gebėjimai.

Stresas / alostatinis krūvis atsiranda, kai individo gebėjimai ir aplinkos reikalavimai yra nelygiaverčiai, o individas mano, kad jo gebėjimai turi atitikti tuos reikalavimus. Būtina 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 lemiamas gyvenimo reikalavimus veiksnys yra situacijos supratimas. Hans Selye, vyras, kuris atkreipė pasaulio dėmesį į stresą, sako: „Svarbu ne tai, kas tau atsitinka, o tai, kaip tu tai priimi.“ (Justine 1994). Sugebėjimas išlaikyti pusiausvyrą tarp individo gebėjimų susidoroti su situacija ir aplinkos reikalavimų sukuria psichologinę harmoniją arba psichologinį nestabilumą. Susidorojimo su problemomis gebėjimams turi įtakos daug veiksnių, tačiau Oakley Ray (2004) išskiria tik keturis. Be galo svarbus tas faktas, kad šie gebėjimai yra išmokstami, o ne įgimti. Tai procesai, kurie nėra atliekami refleksyškai, automatiškai, o reikalauja sąmoningų pastangų.

M. C. Tabanelli (2008) ir kiti mokslininkai iš Italijos Bolonijos universiteto atliko sisteminę mokslinę literatūros / internetinių šaltinių analizę ir apibendrinimą, norėdami nustatyti, kokiais būdais galima nustatyti su darbu susijusius psichosocialinius veiksnus ir juos susisteminti. Iš viso jie pateikia 33 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 gali labai palengvinti tyrėjų, siekiančių įvertinti sudėtingus darbo stresorius individo, grupės ir / ar visos organizacijos lygiu, darbą.

Šio darbo tikslas – supažindinti su tyrimams taikomomis metodikomis ir aptarti tyrimų, atliktų Lietuvos įmonėse, rezultatus identifikuojant psichosocialinius rizikos veiksnus, kurie turėtų kelti didžiausią susirūpinimą darbuotojų sauga ir sveikata darbe.

Tyrimų metodai

K. A. Kaminsko patobulintas B. Pajarskienės ir R. Jankausko klausimynas, arba streso darbe įvertinimo klausimynas. Higienos instituto darbo medicinos centras išleido metodines rekomendacijas, kaip įvertinti stresą darbe pagal psichosocialinius darbo veiksnus ir stresines darbuotojo reakcijas. Klausimyną sudaro 25 klausimai, sugrupuoti pagal tyrimo aspektus: reguliuojamus veiksnus (poveikio galimybes ir socialinius santykius), suvokiamą aplinką (darbo charakteristikas ir įtampos veiksnus, protinius darbo reikalavimus), stresą ir pasitenkinimą (stresą ir sveikatą, pasitenkinimą darbu ir gyvenimu, stresines reakcijas).

Šį klausimyną papildė 7 klausimai, kurių tikslas nustatyti naujai atsirandančius psichosocialinius veiksnus. Naujų veiksnių identifikavimas yra Europos saugos ir sveikatos darbe agentūros vienas iš svarbiausių darbo tikslų. Remdamasis šios agentūros ekspertų prognoze, K. A. Kaminskas iš 10 aktualių veiksnių atrinko 7 ir sudarė klausimyną, kuris naudojamas tiriant įmonių darbuotojus.

„Perdegimo“ sindromo klausimynas. „Perdegimo“ sindromas – sudėtingas reiškinys, per pastarąjį dešimtmetį susilaukęs nemažai įvairių šalių tyrėjų dėmesio. 1974 m. pirmą kartą šią sąvoką pateikė vokiečių psichoanalitikas Herbertas J. Freudenbergeris, norėdamas apibūdinti darbuotojų, teikiančių pagalbą žmonėms, psichinį ir fizinį išsekimą. Vėliau šiuos klausimus nagrinėjo socialinės psichologijos specialistė C. Maslach (1978) iš Berklio universiteto (Kalifornija), nemažai tyrimų atlikta Europos šalyse (Vollmer 1998).

Tiriamiesiems buvo išdalinti 15 klausimų iš „Perdegimo“ sindromo klausimyno, kurių galimi atsakymai pateikiami Likerto penkiabalėje skalėje.

Kopenhagos klausimynas (COPSOQ II 2007). Šį klausimyną sukūrė ir išstobulino Kopenhagos (Danija) Darbo aplinkos nacionalinis centras. Pirmasis klausimynas buvo grindžiamas 1997 m. atliktu tyrimu. Naujausias klausimynas labai skiriasi nuo pirmojo, nes dabartinis apima gerokai daugiau sričių.

Motyvacijos darbe klausimynas. Šis klausimynas sudarytas remiantis F. I. Herzbergo dviejų veiksnių motyvacijos teorija, kuri pirmą kartą buvo išspausdinta 1968 m. straipsnyje: „Dar kartą: Kaip jūs motyvuojate darbuotojus?“ (angl. *One More Time: How Do You Motivate Employees?*) ir iki šių dienų viena labiausiai pageidaujamų publikacijų yra *Harvard Business Review*.

Buvo pateikiama po du klausimus, siekiant ištirti, kas labiausiai motyvuoja darbuotojus. Išskirti 8 motyvai: finansinis, pripažinimo, atsakomybė, santykiai su vadovu, karjera, pasiekimai, darbo turinys, bendradarbiavimas.

Tirtų asmenų kontingentas ir statistinės analizės metodai

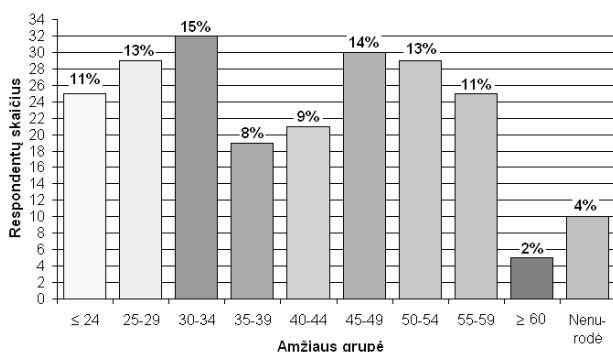
Tyrimo metu įvairių įmonių darbuotojams buvo pateikti 4 anoniminiai klausimynai ir tik viename iš jų, t. y. *streso darbe įvertinimo klausimyne*, buvo skiltis, skirta stratifikaciniams duomenims rinkti. 11 įmonių darbuotojai užpildė visus keturis klausimynus, 16 įmonių darbuotojai – tris klausimynus (nepildė *motyvacijos darbe klausimyno*). Klausimynai skiriasi klausimų skaičiumi ir problematika, taip pat ir dalyvavusių respondentų skaičiumi (1 lentelė).

1 lentelė. Klausimyne pateiktų klausimų ir į juos atsakiusių respondentų skaičius

Table 1. The numbers of questions and respondents involved in the questionnaire

Klausimyno pavadinimas	Klausimų skaičius	Respondentų skaičius (skliaust. nurodytas įmonių skaičius)
<i>K. A. Kaminsko patobulintas B. Pajarskienės ir R. Jankausko klausimynas, arba streso darbe įvertinimo klausimynas</i>	32	225 (17)
<i>Kopenhagos klausimynas (COPSOQ II 2007)</i>	23	245 (19)
<i>„Perdegimo“ sindromo klausimynas</i>	15	230 (18)
<i>Motyvacijos darbe klausimynas</i>	56 (28 kartus po 2 klausimus)	158 (11)

Kaip jau minėta, tik viename klausimyne buvo pateikti stratifikacinių duomenų rinkimo klausimai. Pagal atliktą šių duomenų analizę, respondentų amžiaus pasiskirstymas pateiktas 1 pav.



1 pav. Respondentų skaičiaus pasiskirstymas pagal amžiaus grupes

Fig. 1. Distribution of subjects considering age groups

2 lentelėje pateiktas respondentų pasiskirstymas pagal lytį, šeimyninę padėtį ir išsilavinimą. Respondentų

skaičius pagal lytį pasiskirstė maždaug po lygiai (47 % moterų ir 48 % vyrų (5 % nenurodė lyties)), pagal šeimyninę padėtį – daugiausia buvo vedusių (ištekęsusių) asmenų (63 %), pagal išsilavinimą – daugiausia darbuotojų turėjo vidurinį išsilavinimą (33 %). Panašus skaičius (30 %) buvo baigusiujų aukštesniąją mokyklą. Aukštąjį universitetinį išsilavinimą turėjo 25 % tyrime dalyvavusių asmenų.

Kiekvienoje iš šių grupių buvo asmenų, kurie nenurodė duomenų.

2 lentelė. Streso darbe įvertinimo klausimyno stratifikaciniai respondentų duomenys

Table 2. Stratified data received from the questionnaire *Stress Evaluation at Work*

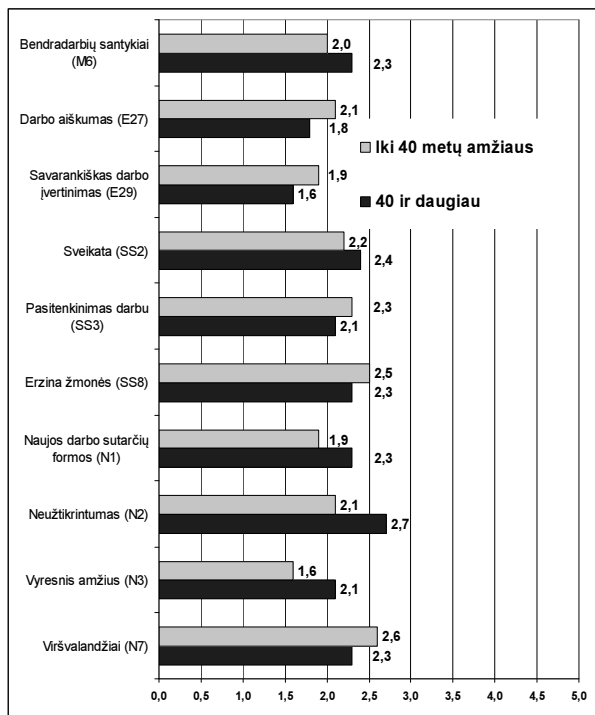
Asmens duomenys	Respondentų skaičius
<i>Lytis</i>	
Vyras	105 (47 %)
Moteris	107 (48 %)
Nenurodyta	13 (5 %)
<i>Šeimyninė padėtis</i>	
Nevedęs (netekėjusi)	48 (21 %)
Vedęs (ištekęs)	141 (63 %)
Išsiskyres (-usi)	24 (11%)
Našlys (-ė)	9 (4 %)
Nenurodyta	3 (1 %)
<i>Išsilavinimas</i>	
Nebaigtas vidurinis	3 (1 %)
Vidurinis	174 (33 %)
Aukštesnioji mokykla	68 (30 %)
Aukštasis neuniversitetinis	20 (9 %)
Aukštasis universitetinis	56 (25 %)
Nenurodyta	4 (2 %)

Surinkus stratifikacinius duomenis, buvo atliktas vidurkių reikšmingumo gretinimas įvairiais aspektais, t. y. kokiais klausimais vidurkiai skiriasi statistiškai reikšmingai pagal amžių, lytį, šeimyninę padėtį ir išsilavinimą. Statistinė analizė buvo atlikta naudojant kaupimo ir analizės programas *MS Excel* ir *Minitab 15*. Kiekybiniai dydžiai lyginti taikant dviejų nepriklausomų imčių Stjudento (t) kriterijų, kai pasikliautinis intervalas 95 %. Tikrinant statistines hipotezes naudotas reikšmingumo rodiklis $p < 0,05$ (reikšminga).

Tyrimų rezultatai

K. A. Kaminsko patobulintas B. Pajarskienės ir R. Jankausko klausimynas, arba streso darbe įvertinimo klausimynas. Apklausoje dalyvavę respondentai pagal amžių buvo suskirstyti į dvi grupes – darbuotojai, kurių amžius iki 40 metų, ir darbuotojai, kurių amžius 40 metų ir daugiau. Nustatyta, kad darbuotojai iki 40 metų amžiaus labiau patiria stresą dėl darbo aiškumo stokos, kompeten-

cijos trūkumo savarankiškai įvertinant darbą, mažesnio pasitenkinimo darbu. Juos taip pat labiau nei gretinamos grupės darbuotojus erzina viršvalandžiai ir kiti žmonės. Darbuotojai, kurių amžius 40 ir daugiau, stresą patiria dėl santykių su bendradarbiais, bendros sveikatos būklės, naujų darbo sutarčių, neužtikrintumo, vyresnio amžiaus ar sumažėjusių galimybių mokytis (2 pav.).



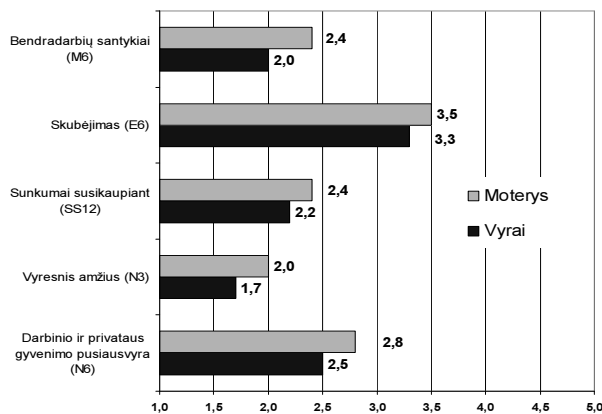
2 pav. Statistiškai reikšmingi klausimai pagal respondentų amžių

Fig. 2. Statistically significant questions considering the age of the respondents (under 40 and 40 years old and older)

Buvo tirta, kurie klausimai statistiškai reikšmingi pagal lytį (3 pav.). Moterys labiau negu vyrai jaučia stresą dėl santykių su bendradarbiais, skubėjimo. Jos taip pat labiau negu vyrai turi rūpesčių dėl susikaupimo, nerimauja dėl vyresnio amžiaus ir susiduria su sunkumais išlaiskinti privatus ir darbinio gyvenimo pusiausvyrą.

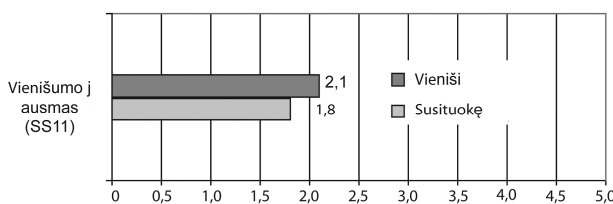
Respondentai taip pat buvo sugrupuoti į dvi grupes pagal šeimyninę padėtį, norint sužinoti, ar tai turi įtakos jų patiriamam stresui. Tyrimo metu paaiškėjo, kad tik dėl vieno dalyko labiau išgyvena vieniši darbuotojai – vienišumo jausmo (4 pav.), kuris gali turėti įtakos darbuotojo bendrai psichinei būsenai.

Išsilavinimas taip pat turi įtakos darbuotojų patiriamam stresui darbe. Paaiškėjo, kad darbuotojai, neturintys aukštojo išsilavinimo, nerimauja dėl savo nuomonės reikšmingumo, patiria fizinę įtampą ir pergyvena dėl vyresnio amžiaus. Tačiau darbuotojai, turintys aukštąjį išsilavinimą, jaučia mažesnę pasitenkinimą darbu (5 pav.).



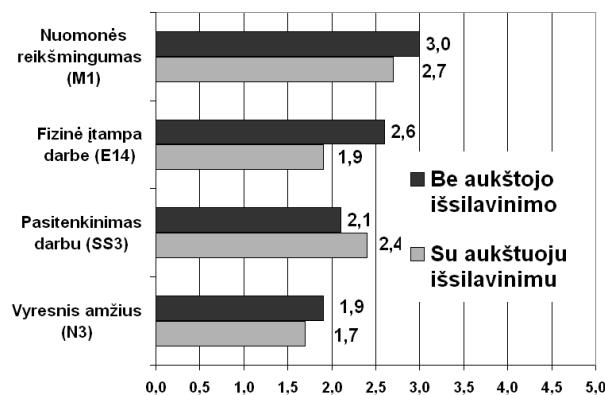
3 pav. Statistiškai reikšmingi klausimai pagal respondentų lytį

Fig. 3. Statistically significant questions considering the sex of the respondents (male are marked blue, female – pink)



4 pav. Statistiškai reikšmingi klausimai pagal respondentų šeimyninę padėtį

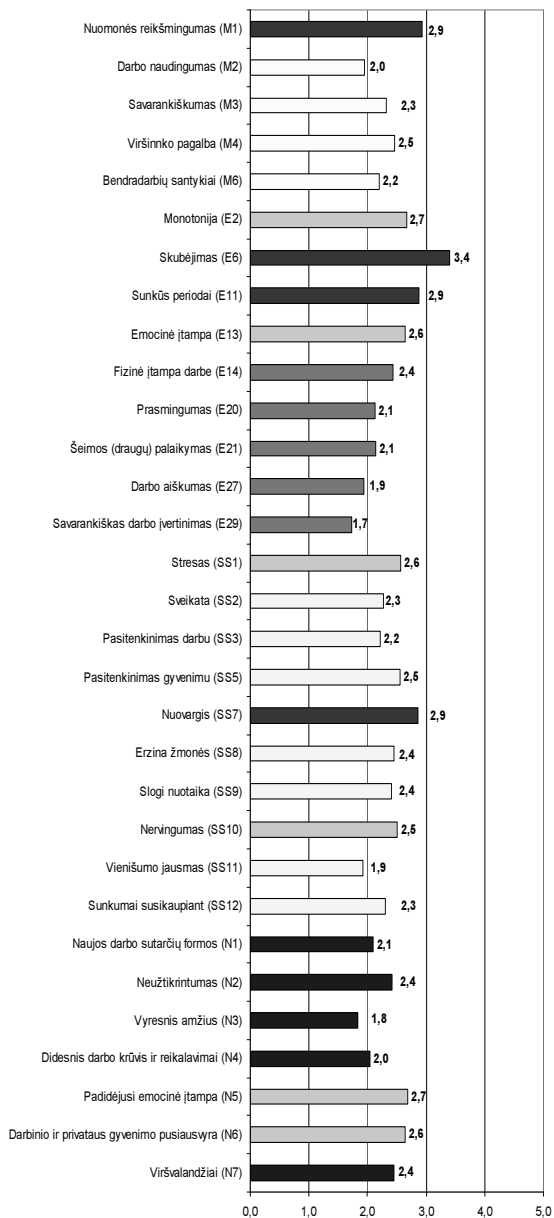
Fig. 4. Statistically significant questions taking into account marital status (married are marked grey, living alone – yellow)



5 pav. Statistiškai reikšmingi klausimai pagal respondentų išsilavinimą

Fig. 5. Statistically significant questions considering education (respondents having higher education are marked green, others – black)

Atlikta visų respondentų atsakymų ir visų klausimų analizė (6 pav.) parodė, kad dažniausi streso veiksniai yra skubėjimas (3,4), nuomonės reikšmingumas, sunkūs periodai ir nuovargis (po 2,9). Kiek retesni streso veiksniai, tačiau viršijantys 2,5 balų vertę, yra monotoniškumas ir padidėjusi emocinė įtampa (po 2,7), patiriamas stresas, asmeninio gyvenimo ir darbo pusiausvyrą, emocinės įtampos reikalaujantis darbas (po 2,6) ir nervingumas (2,5).

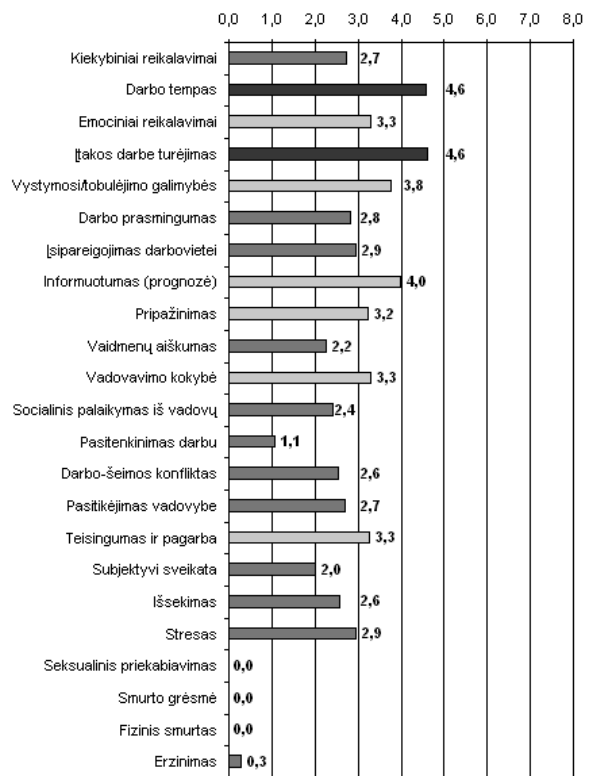


6 pav. Streso darbe įvertinimo klausimų intensyvumas
Fig. 6. The volume of questions evaluating stress at work

Kopenhagos klausimynas (COPSOQ II 2007). 7 pav. pateikti klausimai ir jų vidurkiai aštuonių balų skalėje. Kaip matome, daugiausia balų įvertinti klausimai, susiję su darbo tempu ir asmens įtakos turėjimu darbe (po 4,6). Šie klausimai naudojant tiek *Streso darbe įvertinimo*, tiek *Kopenhagos klausimyną*, surinko daugiausia balų.

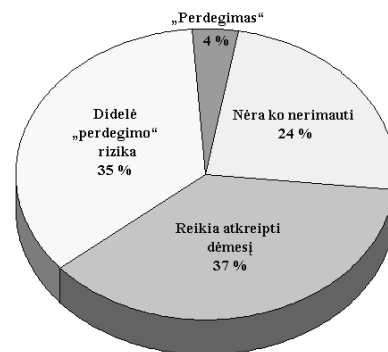
„Perdegimo“ sindromo klausimynas. Šio klausimyno tikslas – nustatyti darbuotojo streso lygį ir perspėti apie artėjantį pavojų. Tyrimas atskleidė, kad tik ketvirtadaliui darbuotojų neverta nerimauti dėl gresiančio „perdegimo“ darbe. Kas trečiam darbuotojui reikėtų atkreipti dėmesį į savo savijautą ir patiriamą streso lygį (8 pav.). Taip pat kas trečias darbuotojas jau yra didelės rizikos zonoje ir turėtų imtis veiksmų, mažinančių streso lygį. Vienas iš dvidešim-

ties darbuotojų jau „perdegė“ ir jam reikalinga skubi pagalba. Tai paaiškėjo atlikus 230 respondentų iš 18 įmonių anoniminių anketų analizę.



7 pav. Kopenhagos klausimyno atsakymų vidurkiai
Fig. 7. The averages of questions included in Copenhagen questionnaire

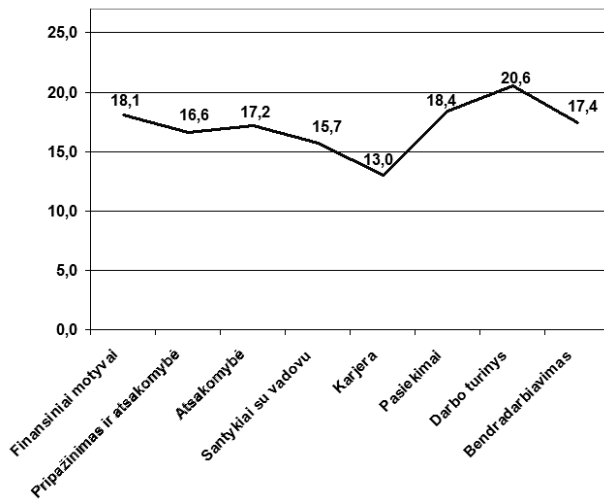
Be jau anksčiau minėtų klausimų, taip pat aukštą streso lygį rodo klausimai apie informuotumą darbe (4,0), tobulėjimo galimybes (3,8), emocinius reikalavimus, vadovavimo kokybę, teisingumą ir pagarbą (po 3,3) bei pripažinimą (3,2).



8 pav. „Perdegimo“ sindromo klausimynu nustatyti duomenys: 24 % respondentų – nėra ko nerimauti, 37 % – reikia atkreipti dėmesį į sveikatos būklę, 35 % – didelė „perdegimo“ rizika ir 4 % – jau „perdegė“

Fig. 8. Data on the questionnaire about ‘burnout’ syndrome: 24 % of the respondents do not need to worry about this syndrome, 37 % – need to pay attention, 35 % – are at a high risk of burnout and 4 % of those have already got burnout.

Motyvacijos darbe klausimynas. Motyvacijos darbe klausimynas padėjo nustatyti, kokie motyvai darbuotojus labiausiai skatina dirbti (9 pav.). Kaip paaiškėjo atlikus tyrimą, labiausiai dirbti skatina darbo turinys (20,8), antroje vietoje – darbuotojo pasiekimai (18,4) ir finansiniai motyvai (18,1). Mažiau motyvuoja bendradarbiavimas (17,4), atsakomybė (17,2), pripažinimas (16,6) ir santykiai su vadovu (15,7). Mažiausiai motyvuoja karjeros galimybės (13,0).



9 pav. Darbuotojus motyvuojantys veiksniai

Fig. 9. Factors making an impact on workers' motivation

Išvados

1. 225 respondentams iš 19 įmonių atsakius į *K. A. Kaminsko patobulinto B. Pajarskienės ir R. Jankausko klausimyno* 31 klausimą ir pateikus stratifikacinius duomenis buvo nustatyta, kad stresą darbe labiau patiria moterys nei vyrai, kaip ir darbuotojai, neturintys aukštojo išsilavinimo, nei su aukštuoju išsilavinimu. Darbuotojams iki 40 metų amžiaus stresą sukelia vienos problemos, vyresniame amžiuje, t. y. daugiau kaip 40 metų, – kitos.

2. Lyginant *K. A. Kaminsko patobulinto B. Pajarskienės ir R. Jankausko klausimyno* atsakymų vidurkius su *Kopenhagos klausimyno* rezultatais, pastebėta, kad pagrindiniai stresą lemiantys veiksniai yra tie patys – darbo tempas arba skubėjimas ir įtakos darbe turėjimas arba nuomonės reikšmingumas.

3. Tik 1/4 darbuotojai gali būti ramūs dėl gresiančio „perdegimo“ darbe. 1/3 darbuotojui reikėtų atkreipti dėmesį į savo savijautą dėl streso lygio darbe. 1/3 darbuotojas jau yra didelės rizikos zonoje. 1/12 darbuotojų dalis jau „perdegė“ ir jiems būtina imtis priemonių gerinant savo psichikos sveikatą.

4. Apklausus 158 respondentus iš 11 įmonių ir atlikus jų pateiktų duomenų analizę buvo nustatyti veiksniai, labiausiai motyvuojantys darbuotojus dirbti: pirmoje vietoje yra darbo turinys, antroje vietoje – darbuotojo pasiekimai ir finansiniai motyvai. Mažiausiai darbuotojus Lietuvoje motyvuoja karjeros galimybės.

Literatūra

- Bagdzevičiūtė, S. 2007. Vyresnio amžiaus žmonių ligotumas: modeliai, sąvokos ir kriterijai. *Kardiologijos praktika 2007/5* [interaktyvus]. ARX Baltica. 24 p. [žiūrėta 2009 m. birželio 10 d.] Prieiga per internetą: <http://kmuk.lt/lcs/leidiniai/KP/KP%202007%201-5/KP_2007_5.pdf>.
- Canadian Institute of Stress [interaktyvus]. 2007. *Biographical Information for HANS SELYE, CC, M.D., Ph. D., D. Sc.* [žiūrėta 2009 m. birželio 10 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.stresscanada.org/selye.html>>.
- Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra. 2007. *Ekspertų prognozė dėl naujai kylančių psichosocialinės rizikos veiksnių darbuotojų saugai ir sveikatai (DSS)* [interaktyvus]. [žiūrėta 2010 m. kovo 30 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.newoshera.eu/lt/publications/factsheets/74>>.
- Herzberg, F. I. 1968. One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*. 5–16 p. [interaktyvus]. [žiūrėta 2010 m. sausio 3 d.] Prieiga per internetą: <http://www.facilitif.eu/user_files/file/herzberg_article.pdf>.
- Justice, B. 1994. Critical life events and the onset of illness *Comprehensive Therapy*, 20–25, 258 p.
- Levi, L. 2002. *Spice of life or kiss of death? Working on Stress.* *European Agency of Safety and Health at Work*. 11–13 p. [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. birželio 13 d.] Prieiga per internetą: <http://www.mentalhealthpromotion.net/resources/magazine5_en.pdf>.
- 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*.
- McEwen, B. S. 2002. *The end of stress as we know it.* Washington, DC: Joseph Henry Press.
- Pajarskienė, B.; Jankauskas, R. 1998. *Streso darbe įvertinimas pagal psichosocialinius darbo veiksnius ir stresines dirbančiojo reakcijas: metodinės rekomendacijos.* Vilnius: Higienos institutas. 23 p.
- Ray, O. 2004. How the Mind Hurts and Heals the Body. [interaktyvus], *American Psychologist* 59(1): 29–40 p. [žiūrėta 2009 m. birželio 11 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.apa.org/journals/releases/amp59129.pdf>>.
- Tabanelli, M. C.; Depolo, M.; Cooke, R. M. T.; Sarchielli, G.; Bonfiglioli, R.; Mattioli, S.; Violante, F. S. 2008. Available instruments for measurement of psychosocial factors in the work environment, *International Archives of Occupational and Environmental Health* 82: 1–12. doi:10.1007/s00420-008-0312-6
- Vollmer, H. 1998. *I am feeling exhausted. Burnout syndrome.* Wien: Ueberreuter.

THE ANALYSIS OF RESEARCH ON PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS IN LITHUANIAN COMPANIES

L. Urnikytė, K. A. Kaminskas

Abstract

Psychosocial risk factors are quite hard to identify and analyze, as such work needs special knowledge and practice. Difficulties may appear as many concepts of psychosocial risk factors are hardly defined exactly and depend on a subjective perception of employee's workplace environment. Different questionnaires, e.g. a questionnaire assessing stress at work, are created to identify psychosocial risk factors. The main purpose of each questionnaire is slightly different but simultaneously remains the same, i.e. to define stress level at work environment. Although, this kind of research has been conducted in other countries for quite a long time, however, in Lithuania, similar practice faces only first steps. The paper proposes an overview of research conducted in 19 companies in Lithuania. 245 respondents were involved in completing 4 questionnaires. The survey has revealed that the most contributory factor of stress appearance is the age and experience of workers. Female rather than male respondents feel stressed; the surveyed participants having higher education feel more affected by stress than those having other than higher education. Moreover, different questionnaires have revealed the existence of much the same problems.

Keywords: psychosocial factors, stress, burnout syndrome, motivation, questionnaire, allostasis, load.