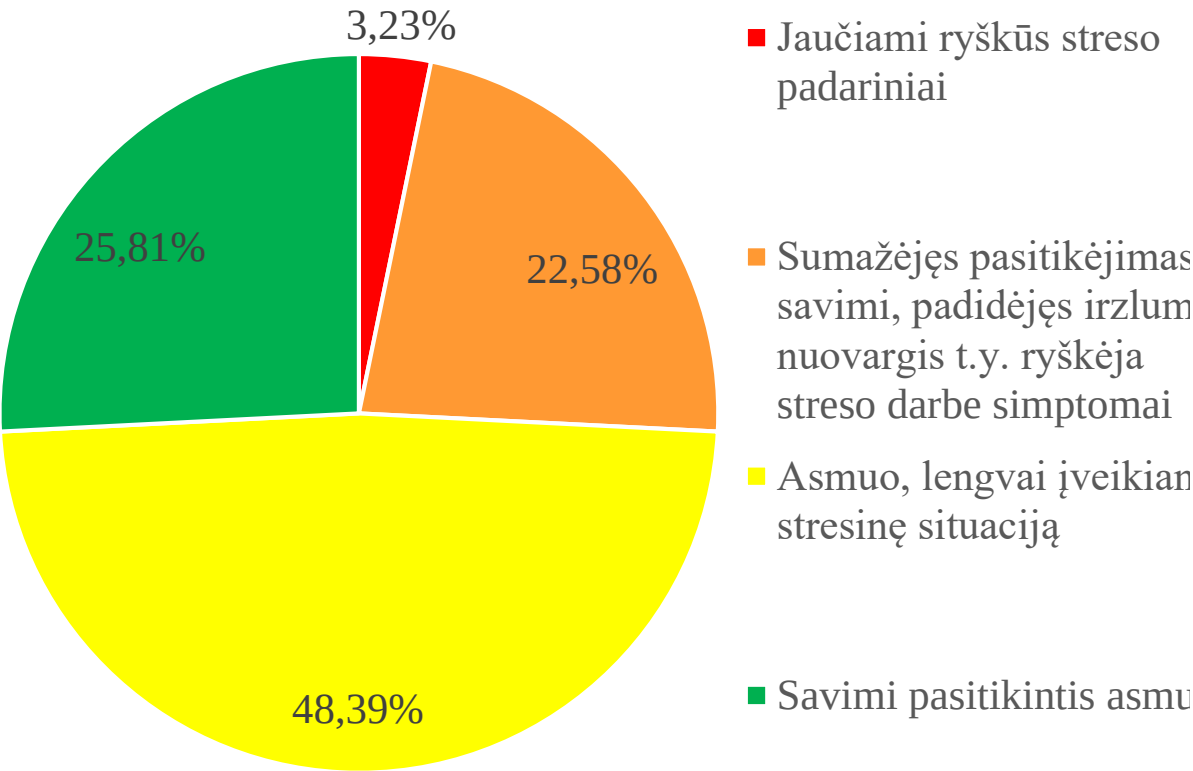


Šilalės r. Kvėdarnos Kazimiero Jauniaus gimnazija

RESPONDENTŲ PSICHOEMOCINĖS BŪKLĖS LYGIS



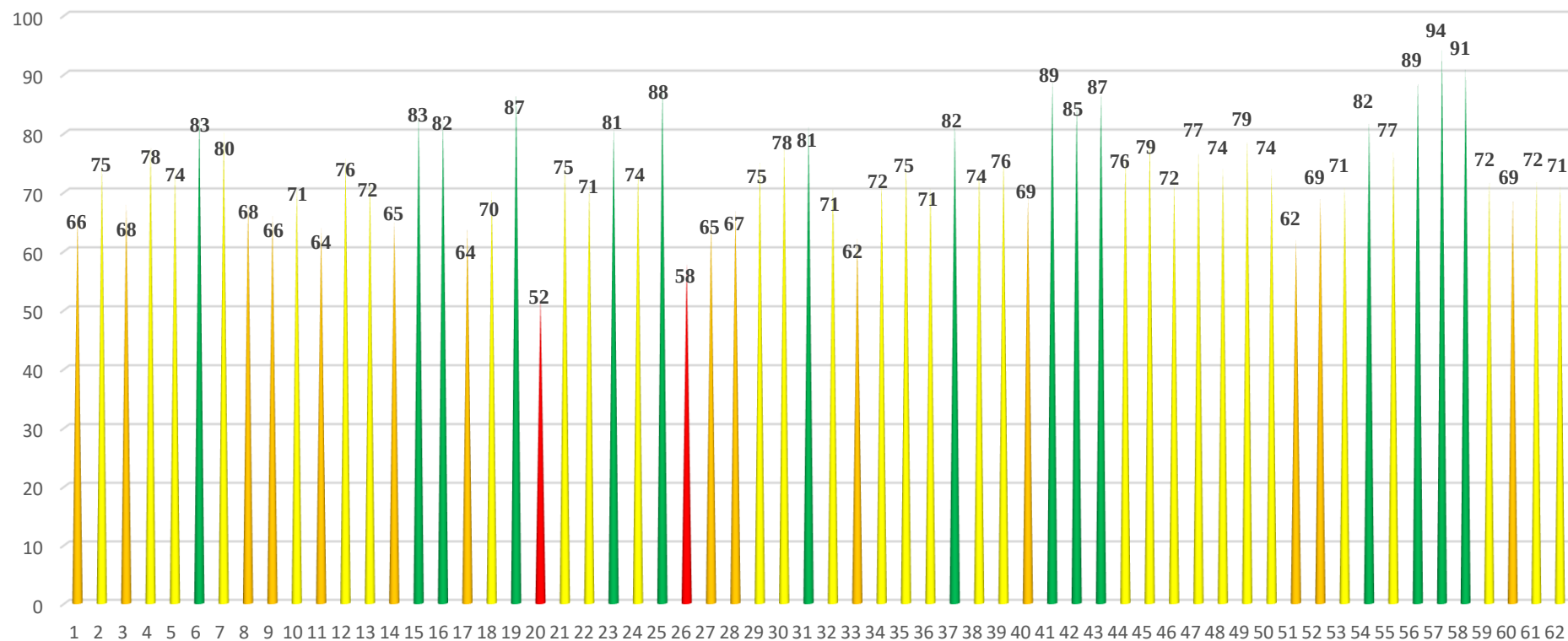
Gera žinia

- Dalis darbuotojų pasižymi atsparumu stresui ir gebėjimu susidoroti su emociniais iššūkiais.
- Yra darbuotojų, kurie jaučiasi pasitikintys savimi ir gebantys įveikti stresines situacijas.

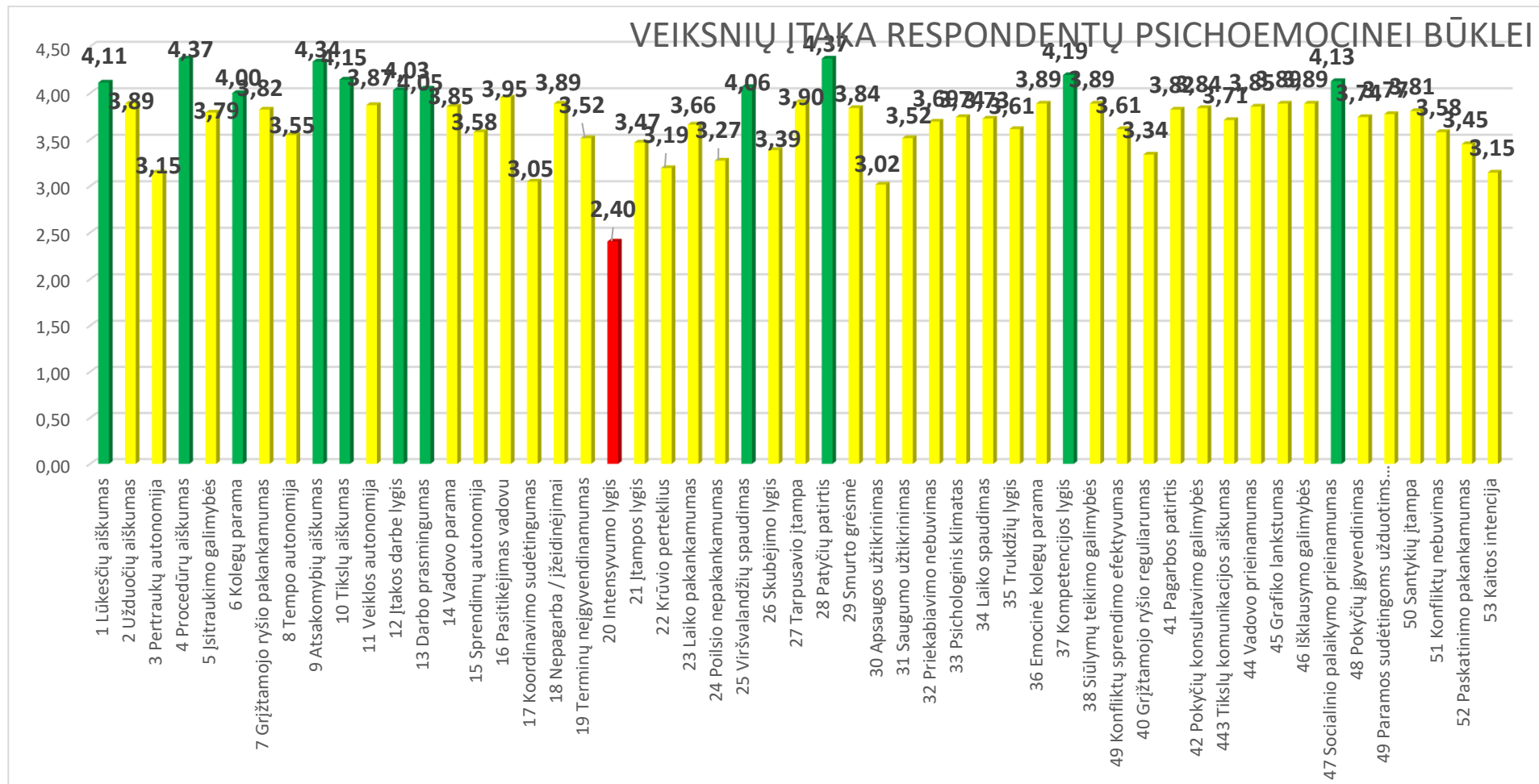
Sritys tobulinimui

- Pastebimi ryškūs streso simptomai: nuovargis, irzlumas, sumažėjęs pasitikėjimas savimi.
- Reikalingos streso valdymo priemonės ir emocinės gerovės stiprinimas.

Respondentų psichoemocinės būklės lygis



Šilalės r. Kvėdarnos Kazimiero Jauniaus gimnazija



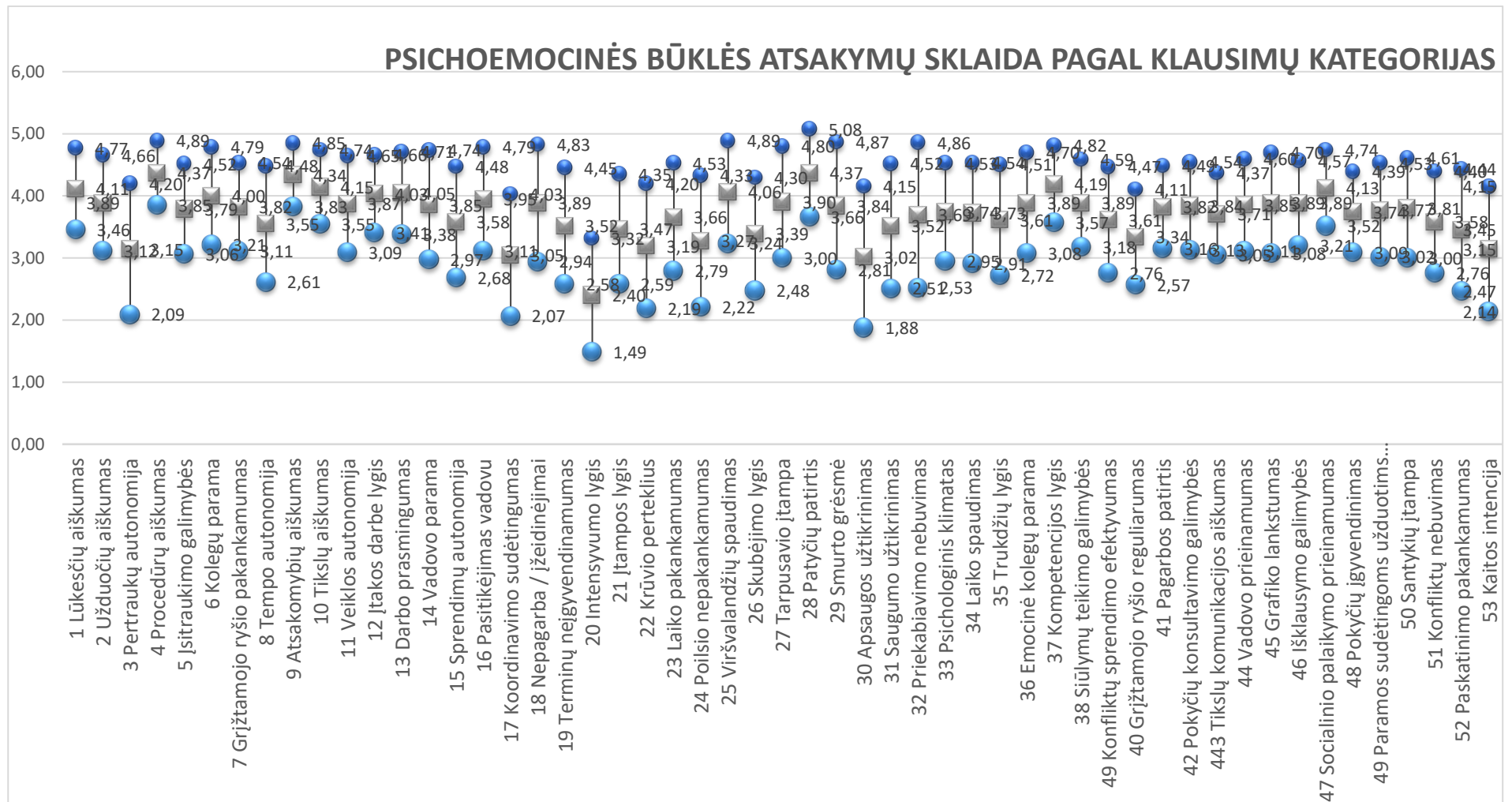
Gera žinia

- Aukščiausi įverčiai: **procedūrų aiškumas, atsakomybių aiškumas, tikslų aiškumas, darbo prasmingumas, vadovo parama, psichologinis klimatas.**
- Tai rodo, kad organizacijoje yra aiški struktūra, palaikymas ir prasmingumo jausmas.

Sritys tobulinimui

- Žemiausi įverčiai: **terminų neįgyvendinamumas, intensyvumas, įtampa, krūvio perteklius, poilsio nepakankamumas.**
- Tai rodo **per didelį darbo krūvį, laiko trūkumą, stresą keliančius terminus.**

Šilalės r. Kvėdarnos Kazimiero Jauniaus gimnazija



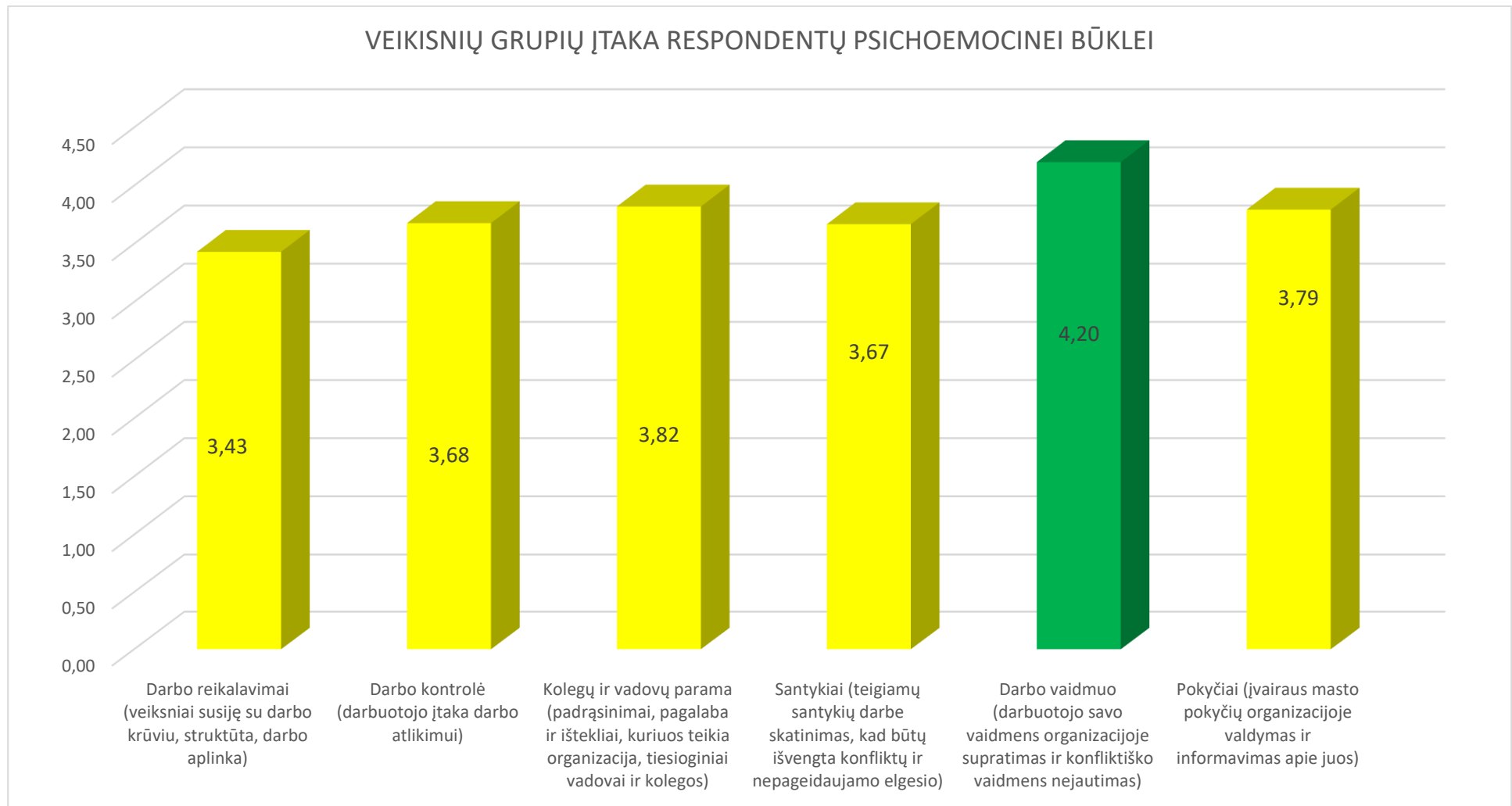
Gera žinia

- Maža sklaida tokiose srityse kaip **darbo prasmingumas, vadovo parama, tikslų aiškumas** – darbuotojai šiuos aspektus vertina gana vienodai ir teigiamai.

Sritys tobulinimui

- Didžiausia sklaida: **intensyvumas, įtampa, tarpusavio įtampa, patyčių patirtis, smurto grėsmė.**
- Tai rodo, kad dalis darbuotojų patiria žymiai daugiau neigiamų reiškinių nei kiti – reikalinga **rizikos grupių identifikacija.**

Šilalės r. Kvėdarnos Kazimiero Jauniaus gimnazija



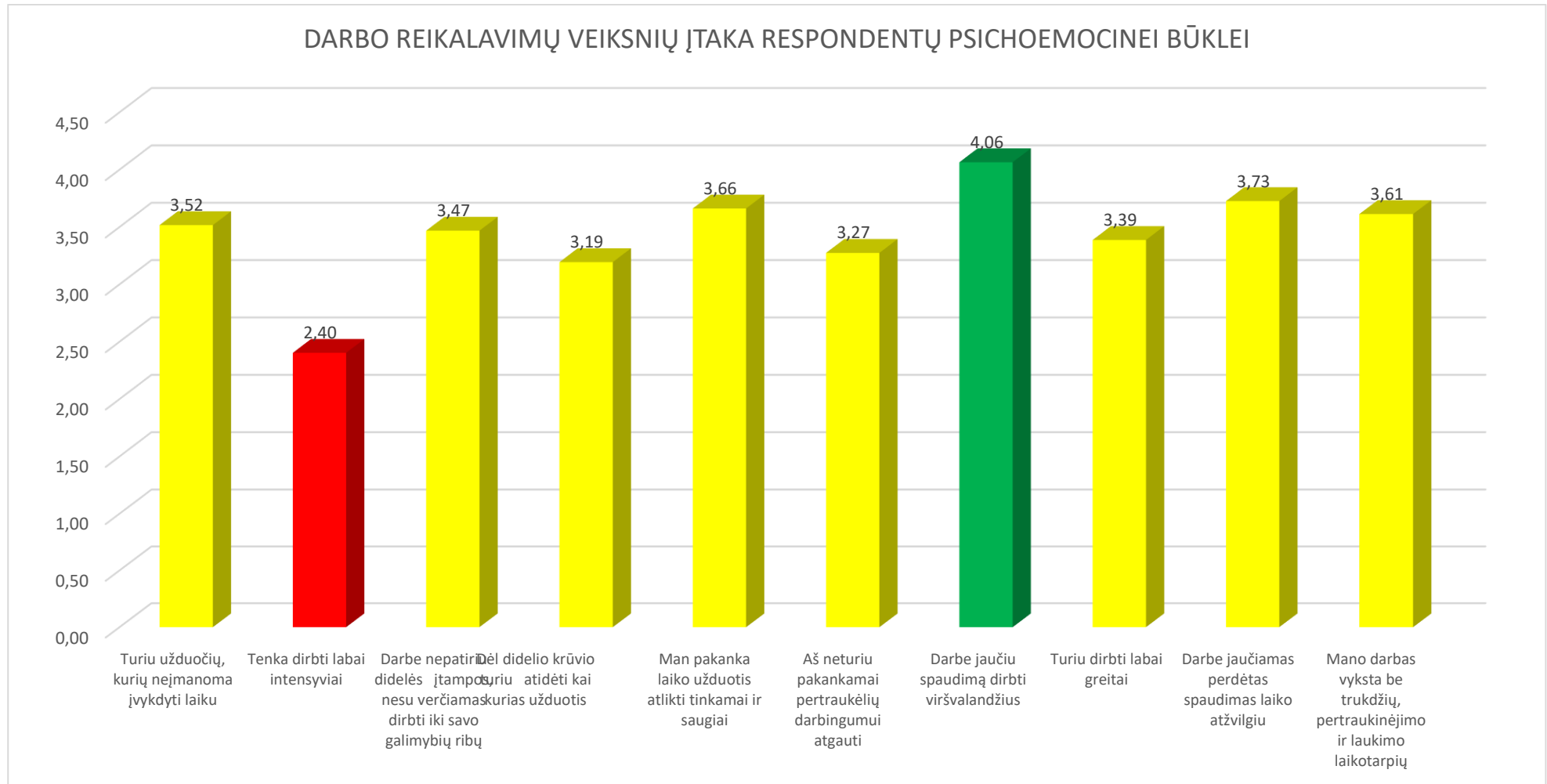
Gera žinia

- Aukščiausi balai: **darbo vaidmuo, kolegų ir vadovų parama, pokyčių valdymas.**
- Tai rodo, kad darbuotojai jaučiasi **informuoti, palaikomi ir supranta savo vaidmenį.**

Sritys tobulinimui

- Žemiausi balai: **darbo reikalavimai.**
- Tai rodo, kad **darbo krūvis ir intensyvumas** yra pagrindinis psichologinės įtampos šaltinis.

Šilalės r. Kvėdarnos Kazimiero Jauniaus gimnazija



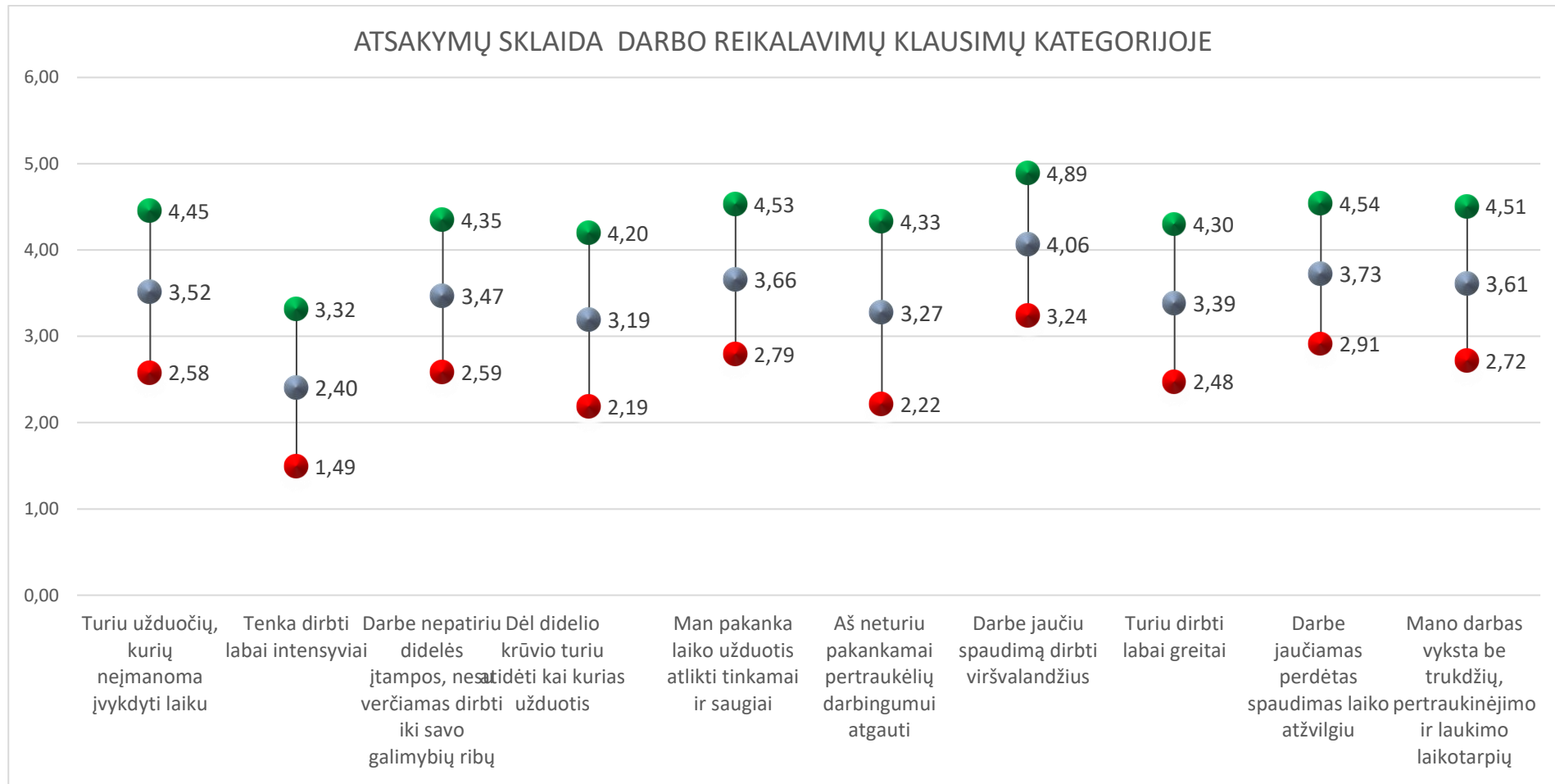
Gera žinia

- Dalis darbuotojų nurodo, kad pakanka laiko ir darbas vyksta be trukdžių.
- Kai kurie rodikliai artėja prie 4 balų.

Sritys tobulinimui

- Žemiausi balai: intensyvumas, terminų neįgyvendinamumas, poilsio trūkumas, viršvalandžių spaudimas.
- Reikalingas darbo krūvio peržiūrėjimas.

Šilalės r. Kvėdarnos Kazimiero Jauniaus gimnazija



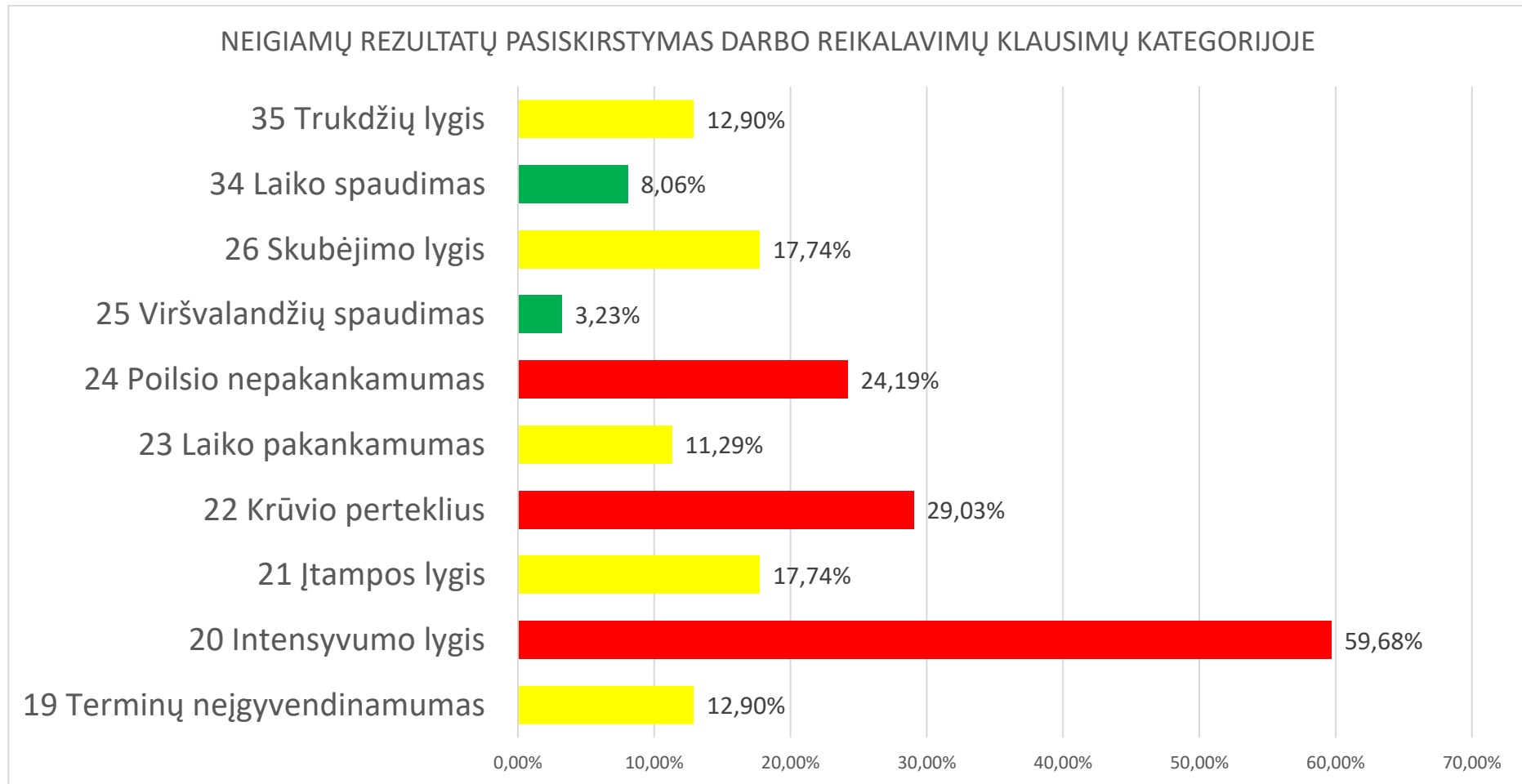
Gera žinia

- Mažesnė sklaida laiko pakankamumo ir darbo be trukdžių srityse.
- Tai rodo vienodesnę patirtį.

Sritys tobulinimui

- Didžiausia sklaida: viršvalandžių spaudimas, intensyvumas, laiko spaudimas.
- Skirtingi darbuotojai patiria labai nevienodą krūvį.

Šilalės r. Kvėdarnos Kazimiero Jauniaus gimnazija



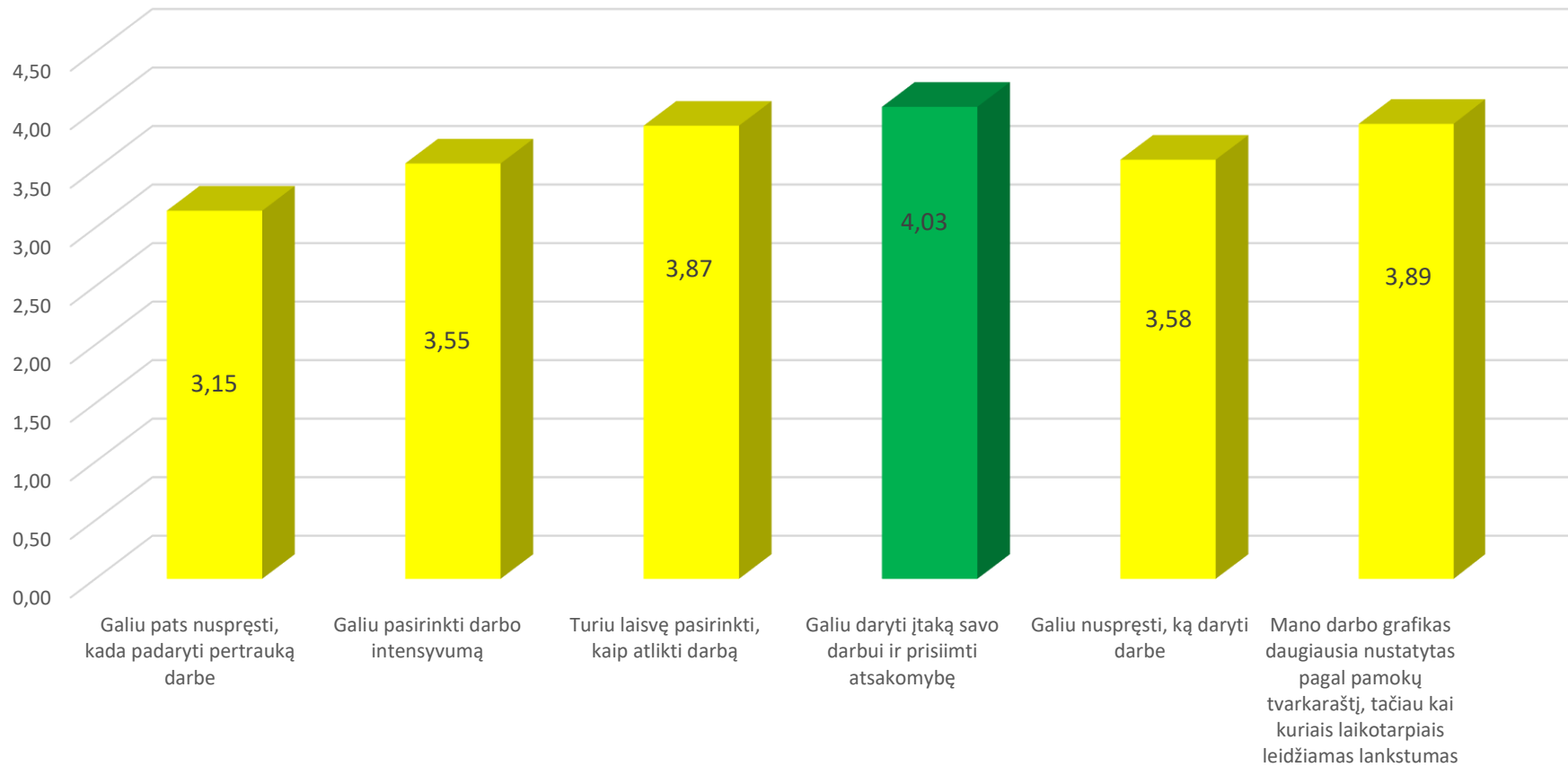
Gera žinia

- Kai kurie rodikliai turi labai mažą neigiamų atsakymų dalį (3–11 %).

Sritis tobulinimui

- Didžiausi neigiami rodikliai: intensyvumas (59 %), krūvio perteklius (29 %), įtampa (17 %).
- Tai rodo reikšmingą perdegimo riziką.

DARBO KONTROLĖS VEIKSNIŲ ĮTAKA RESPONDENTŲ PSICHOEMOCINEI BŪKLEI

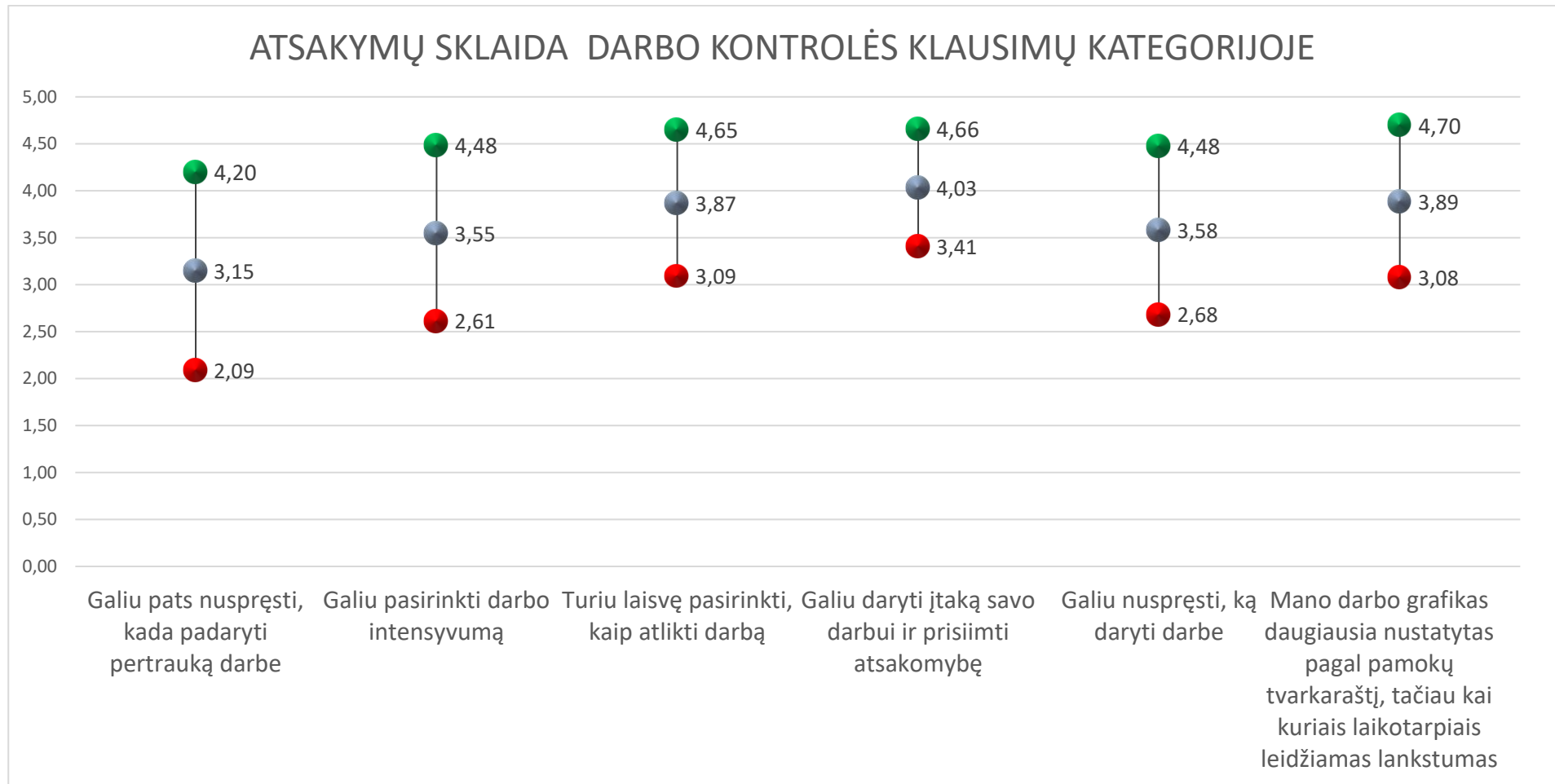


Gera žinia

- Aukšti balai: įtaka darbui, sprendimų autonomija, veiklos autonomija.
- Darbuotojai turi pakankamai savarankiškumo.

Sritis tobulinimui

- Žemiausi balai: pertraukų autonomija, tempo autonomija, grafiko lankstumas.
- Reikalinga daugiau lankstumo darbo organizavime.

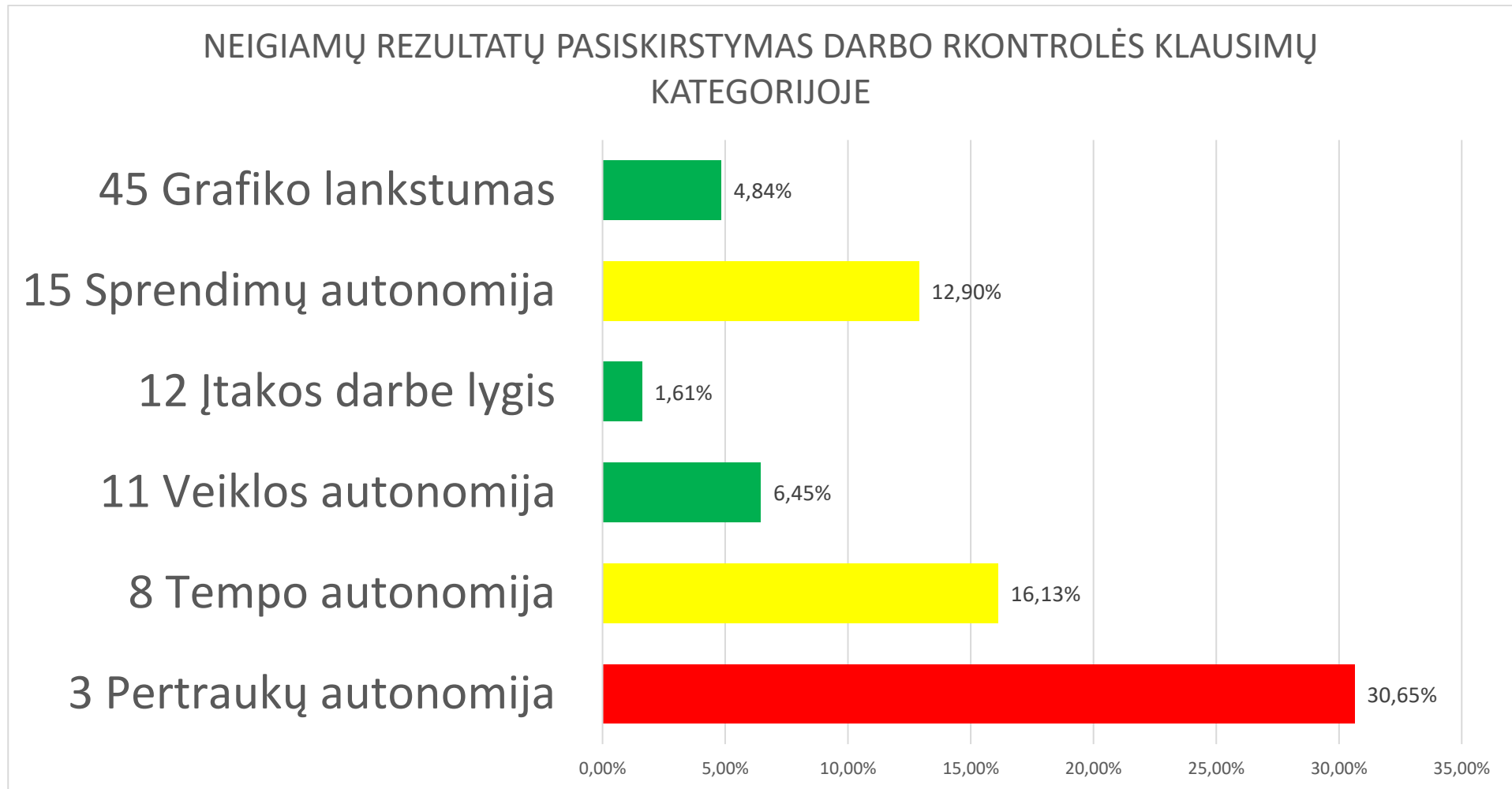


Gera žinia

- Maža sklaida sprendimų autonomijos ir įtakos darbui srityse.
- Tai rodo vienodą savarankiškumo suvokimą.

Sritys tobulinimui

- Didžiausia sklaida: pertraukų autonomija, intensyvumo pasirinkimas.
- Skirtingi darbuotojai turi nevienodas galimybes reguliuoti darbo ritmą.



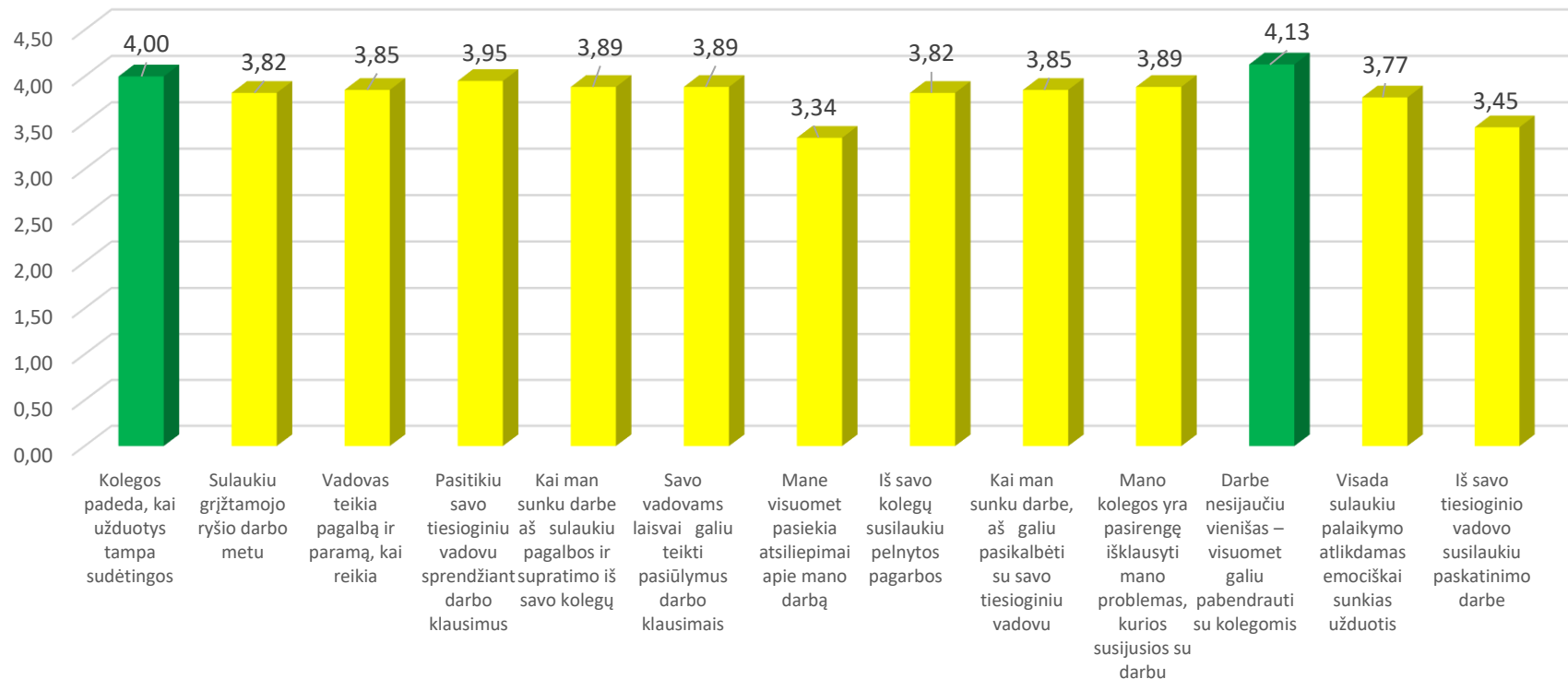
Gera žinia

- Labai maža neigiamų atsakymų dalis veiklos autonomijos ir įtakos darbui srityse.

Sritys tobulinimui

- Didžiausi neigiami rodikliai: pertraukų autonomija (30 %), tempo autonomija (16 %).
- Tai rodo, kad darbuotojai negali laisvai reguliuoti darbo ritmo.

KOLEGŲ IR VADOVŲ PARAMOS VEIKSNIŲ ĮTAKA RESPONDENTŲ PSICHOEMOCINEI BŪKLEI



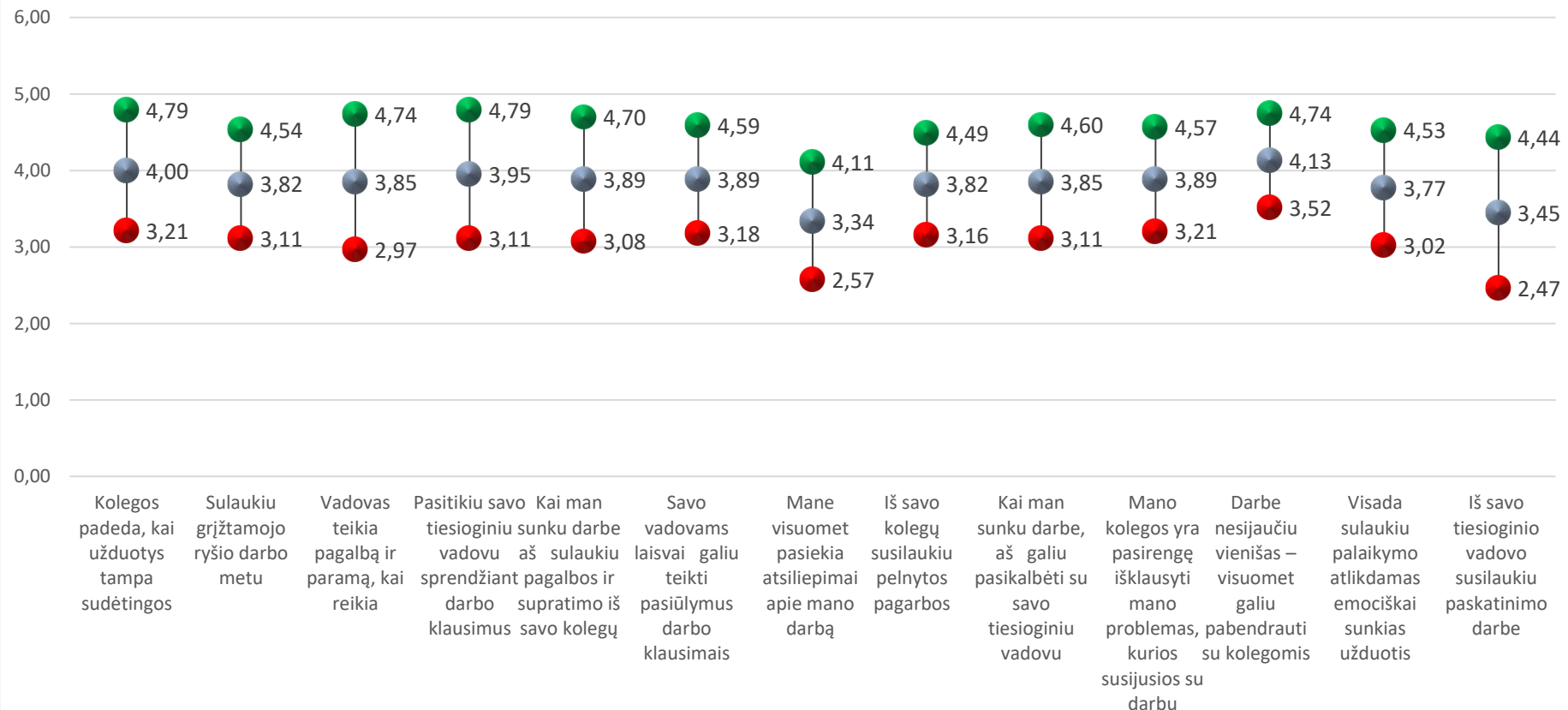
Gera žinia

- Viena stipriausių sričių: kolegiškumas, vadovo parama, pagarba, emocinis palaikymas.
- Darbuotojai jaučiasi palaikomi ir išklausomi.

Sritis tobulinimui

- Žemiausi balai: grįžtamojo ryšio reguliarumas, paskatinimas, siūlymų teikimo galimybės.
- Reikalinga aktyvesnė komunikacija ir įtraukimas.

ATSAKYMŲ SKLAIDA KOLEGŲ IR VADOVŲ PARAMOS KLAUSIMŲ KATEGORIJOJE

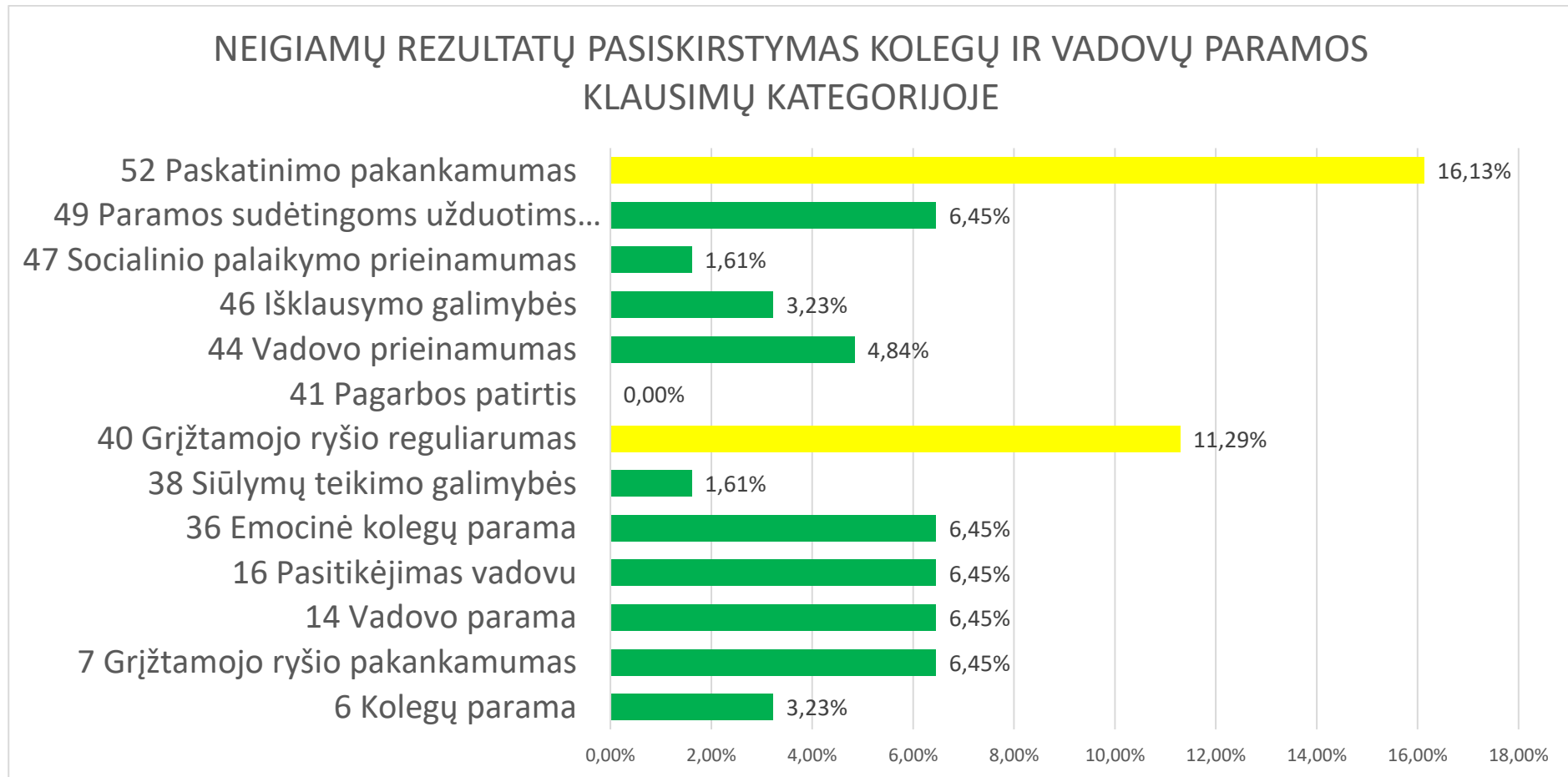


Gera žinia

- Maža sklaida: pagarba, kolegų pasirengimas padėti.
- Tai rodo stabilų mikroklimatą.

Sritys tobulinimui

- Didžiausia sklaida: grįžtamojo ryšio reguliarumas, paskatinimas.
- Ne visi darbuotojai jaučia vienodą vadovų įsitraukimą.

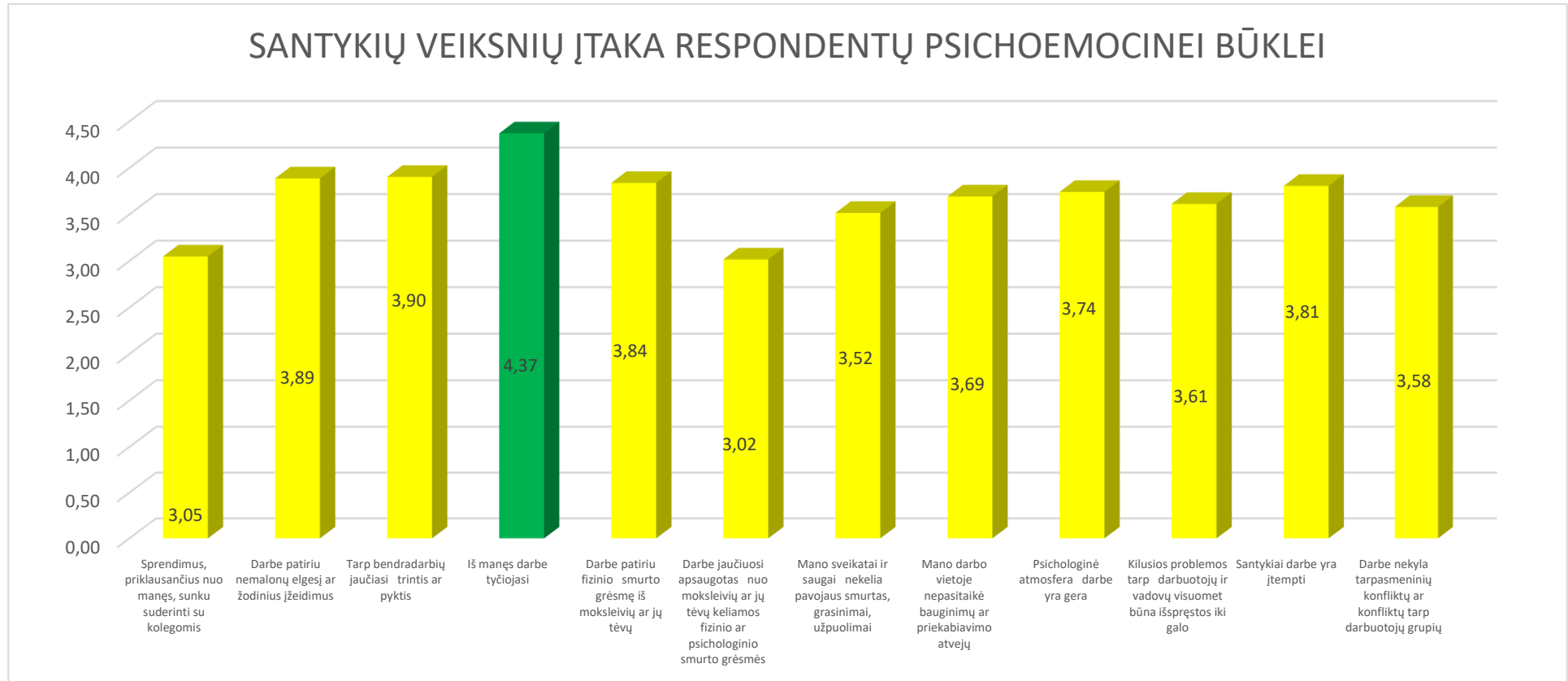


Gera žinia

- Kai kurie rodikliai turi beveik nulį neigiamų atsakymų lygį (pagarba, socialinis palaikymas).

Sritys tobulinimui

- Didesni neigiami rodikliai: grįžtamojo ryšio reguliarumas (11 %), paskatinimas (16 %).
- Reikalingas nuoseklesnis vadovų įsitraukimas.

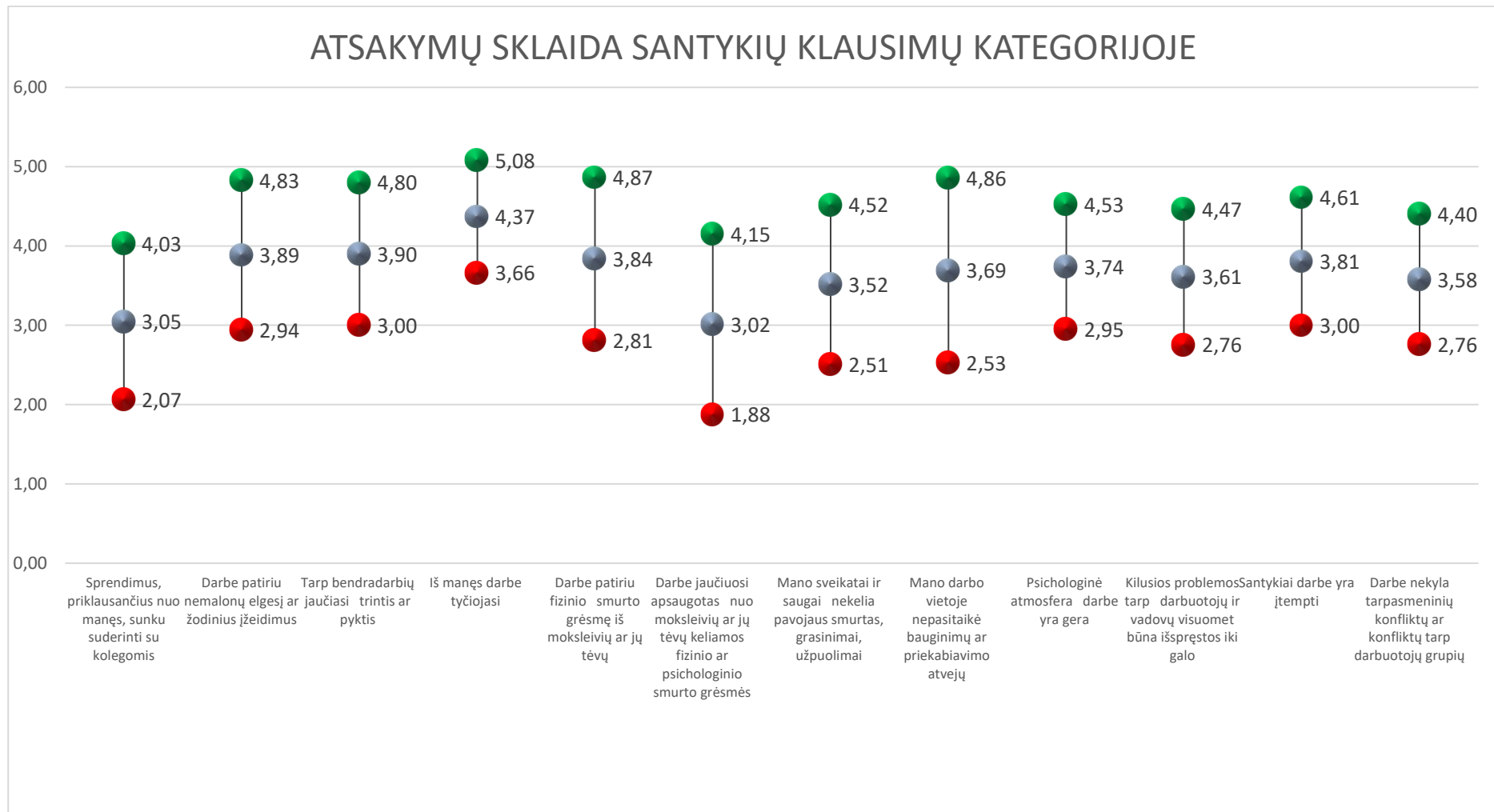


Gera žinia

- Aukšti balai tokiose srityse kaip: **psichologinė atmosfera, priekabiavimo nebuvimas, saugumo užtikrinimas, smurto grėsmės nebuvimas.**
- Tai rodo, kad dauguma darbuotojų jaučiasi **saugiai ir gerai** savo darbo aplinkoje.

Sritys tobulinimui

- Žemiausi balai: **tarpusavio įtampa, nemalonūs elgesys, įžeidinėjimai, patyčių atvejai, smurto grėsmė.**
- Tai rodo, kad dalis darbuotojų patiria **konfliktus, įtampą ar nepageidaujamą elgesį**, todėl būtina stiprinti konfliktų prevenciją ir komunikaciją.

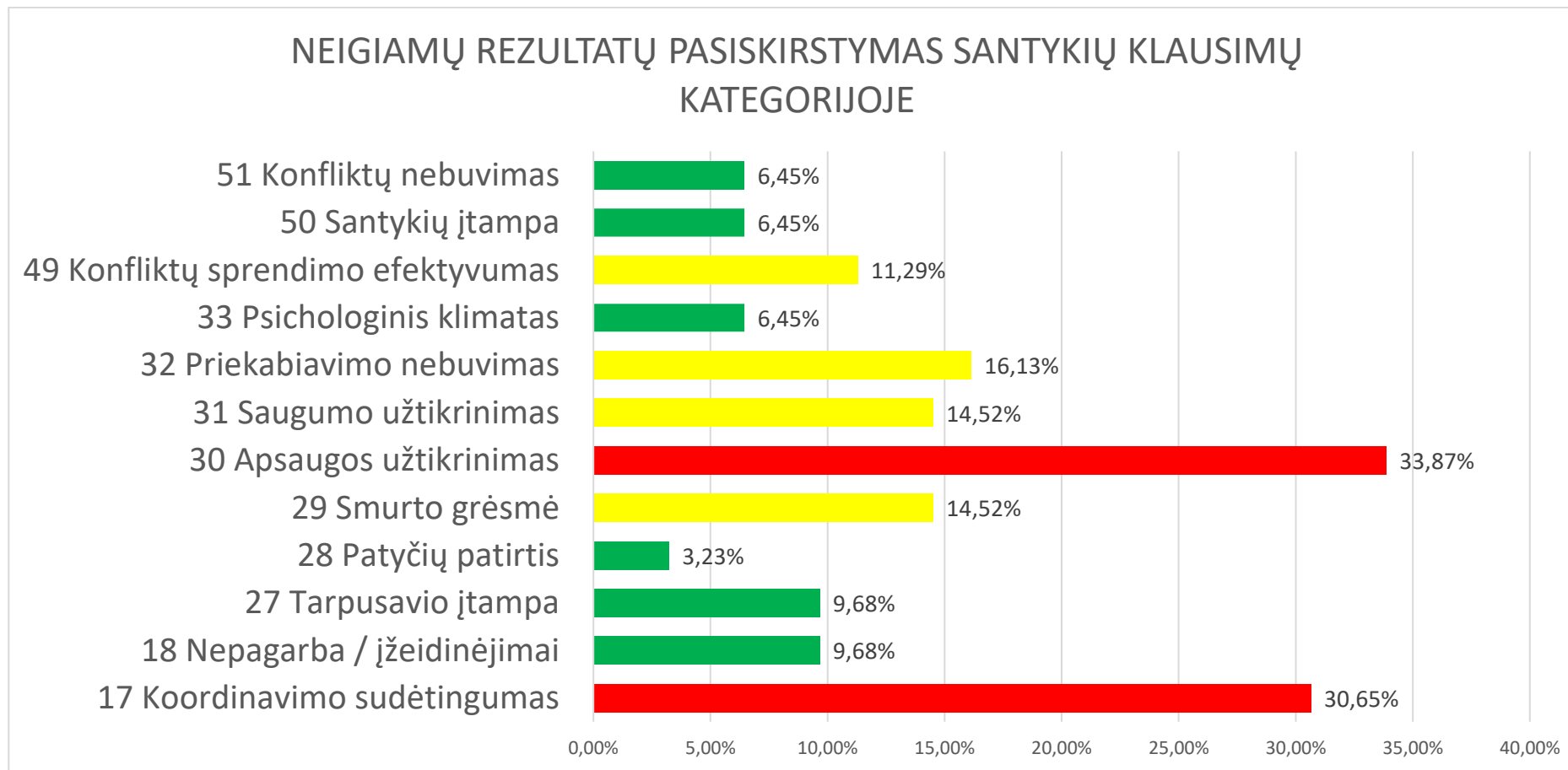


Gera žinia

- Maža sklaida tokiose srityse kaip: **psichologinė atmosfera, saugumo užtikrinimas, priekabiavimo nebuvimas.**
- Tai rodo, kad dauguma darbuotojų šias sritis vertina panašiai ir teigiamai.

Sritys tobulinimui

- Didžiausia sklaida: **įžeidinėjimai, tarpusavio įtampa, patyčių patirtis, smurto grėsmė.**
- Tai reiškia, kad **nedidelė darbuotojų grupė patiria žymiai daugiau neigiamų reiškinių**, todėl būtina identifikuoti rizikos zonas.

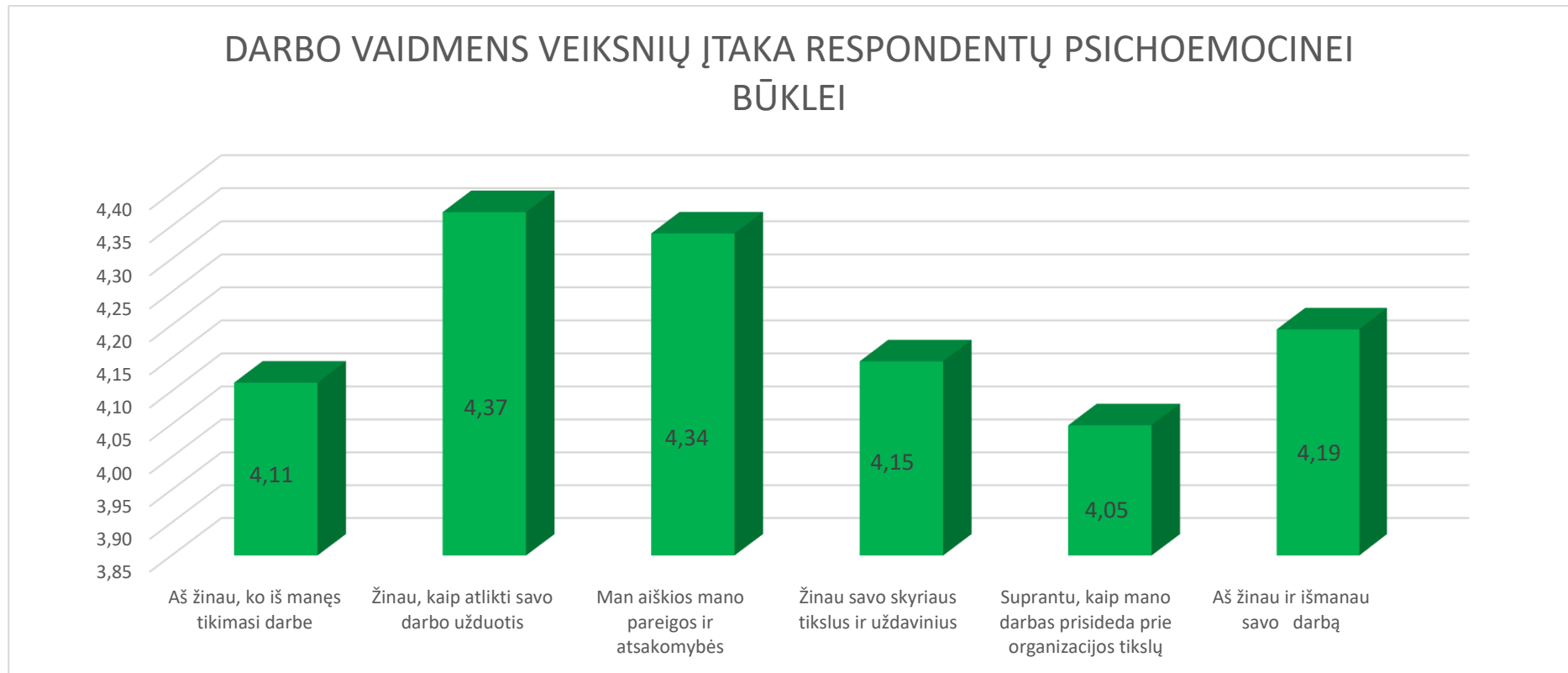


Gera žinia

- Labai maži neigiami rodikliai tokiose srityse kaip: **patyčių patirtis (3 %)**, **konfliktų nebuvimas (6 %)**, **psichologinis klimatas (6 %)**.
- Tai rodo, kad dauguma darbuotojų nejaučia rimtų santykių problemų.

Sritys tobulinimui

- Didžiausi neigiami rodikliai: **koordinavimo sudėtingumas (30 %)**, **nepagarba / įžeidinėjimai (9,6 %)**, **tarpusavio įtampa (9,6 %)**, **smurto grėsmė (14 %)**, **saugumo užtikrinimas (14 %)**.
- Tai rodo, kad santykių srityje egzistuoja **rizikos grupės**, kurias būtina įtraukti į prevencines programas.



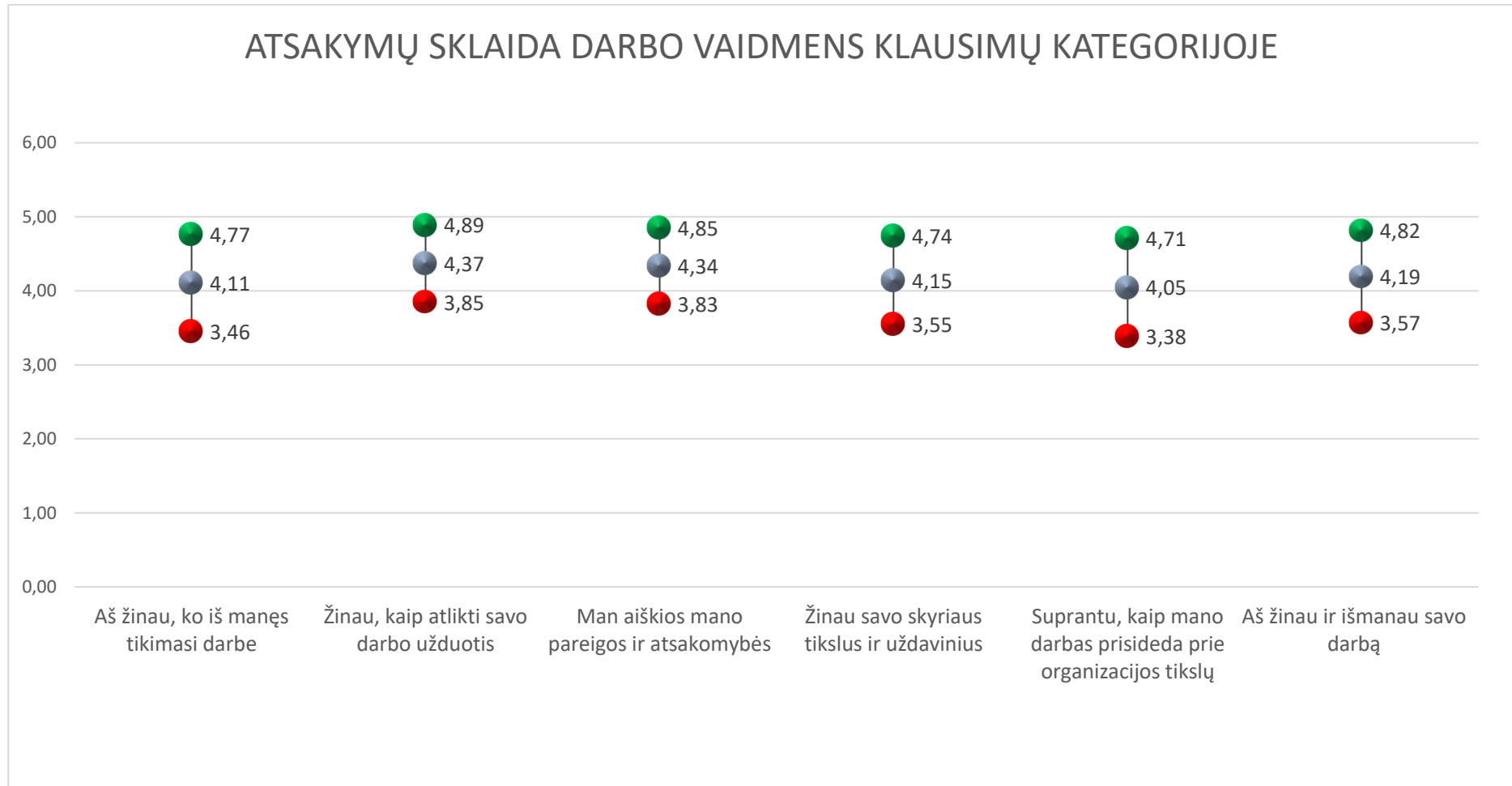
Gera žinia

- Visi rodikliai labai aukšti (4.0–4.4): **lūkesčių aiškumas, užduočių aiškumas, atsakomybių aiškumas, tikslų aiškumas, darbo prasingumas, kompetencijos lygis.**
- Tai viena **stipriausių organizacijos sričių** – darbuotojai puikiai supranta savo vaidmenį.

Sritis tobulinimui

- Neigiami rodikliai minimalūs.
- Galima tobulinti tik **kompetencijų stiprinimą**, nors ir čia balai aukšti.

Šilalės r. Kvėdarnos Kazimiero Jauniaus gimnazija

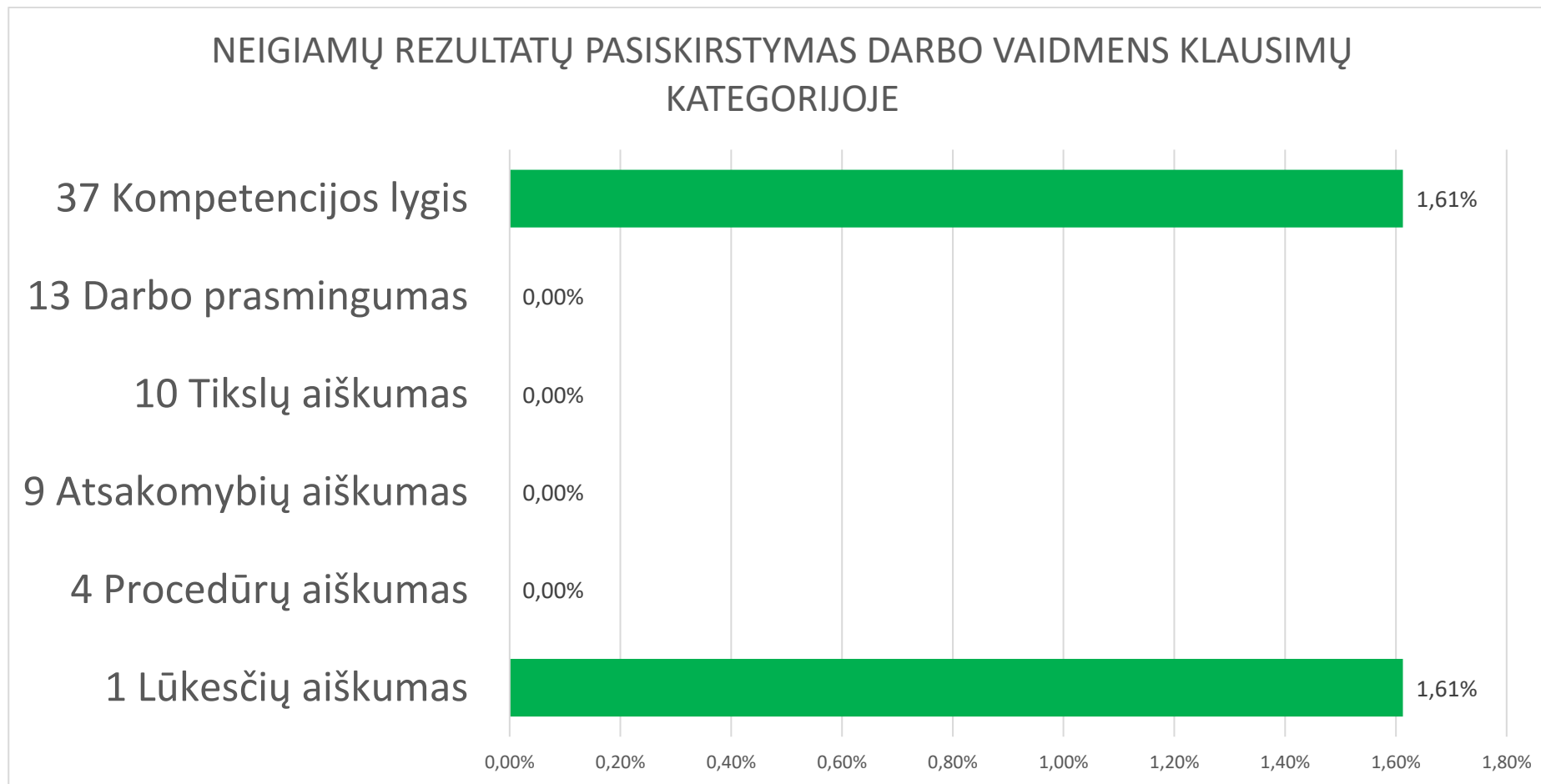


Gera žinia

- Maža sklaida daugelyje rodiklių.
- Tai rodo, kad darbuotojai vienodai gerai supranta savo pareigas ir tikslus.

Sritis tobulinimui

- Šiek tiek didesnė sklaida tikslų supratimo srityje.
- Reikalingas nuoseklesnis tikslų komunikavimas.

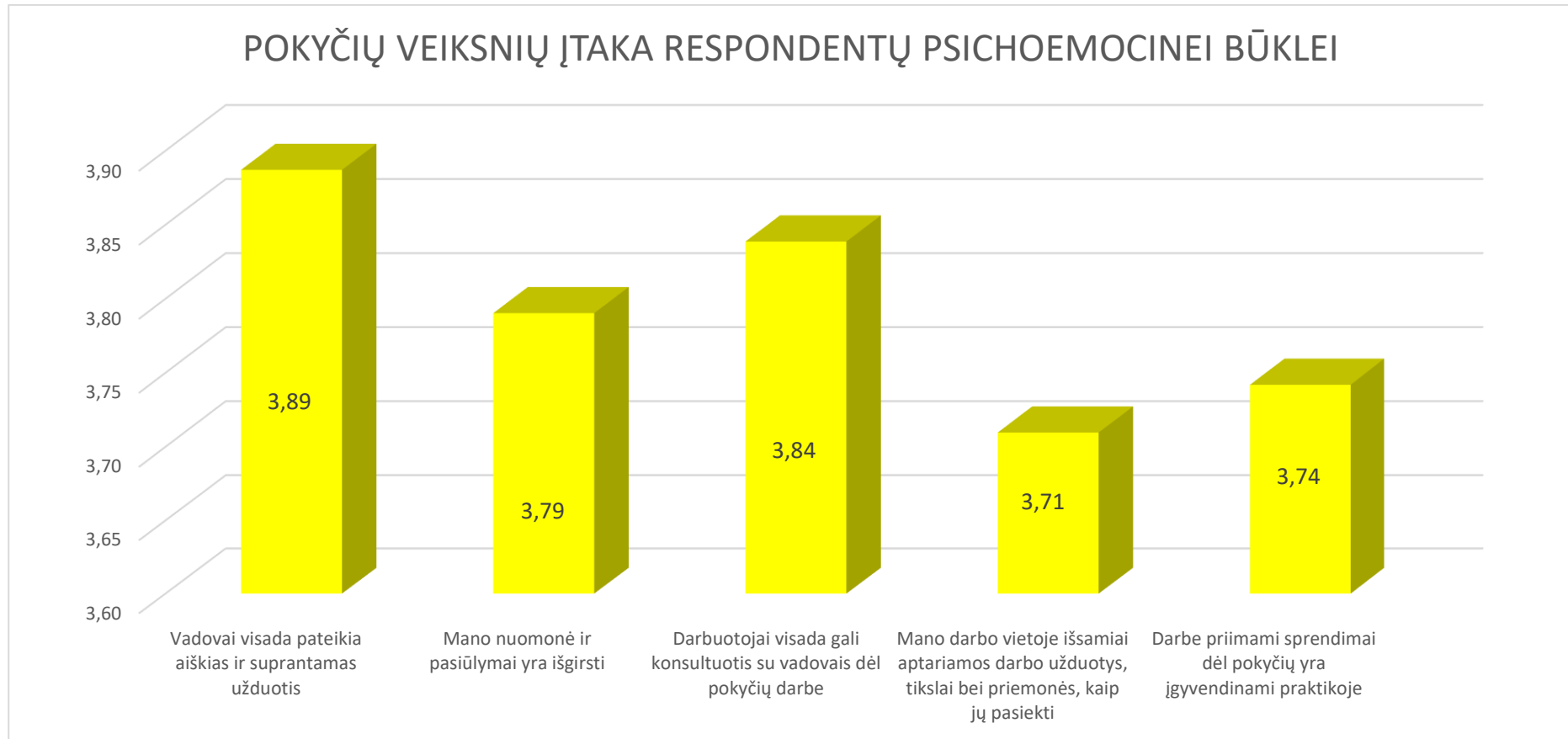


Gera žinia

- Beveik visi rodikliai turi **0 % neigiamų atsakymų: procedūrų aiškumas, atsakomybių aiškumas, tikslų aiškumas, darbo prasmingumas.**
- Tai rodo labai aukštą organizacinį aiškumą.

Sritis tobulinimui

- Vienintelis rodiklis su neigiamais atsakymais: **lūkesčių aiškumas (1,6 %).**
- Tai labai nedidelė dalis, bet galima dar labiau aiškinti lūkesčius naujiems darbuotojams.



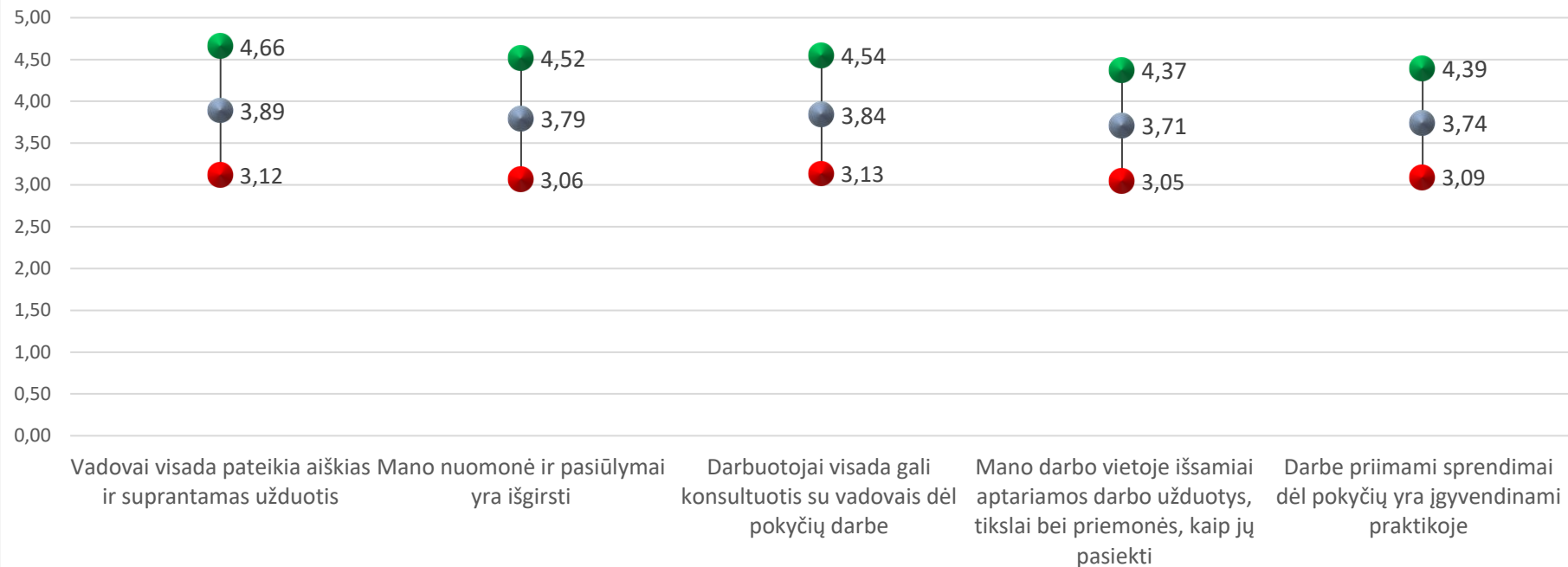
Gera žinia

- Pokyčių valdymas vertinamas gana gerai (apie 3.8 balo).
- Darbuotojai jaučia, kad pokyčiai dažniausiai yra **valdoma kryptingai**.

Sritys tobulinimui

- Reikalingas aiškesnis informavimas apie pokyčius ir didesnis darbuotojų įtraukimas.
- Pokyčių komunikacija galėtų būti nuoseklesnė.

ATSAKYMŲ SKLAIDA POKYČIŲ KLAUSIMŲ KATEGORIJOJE

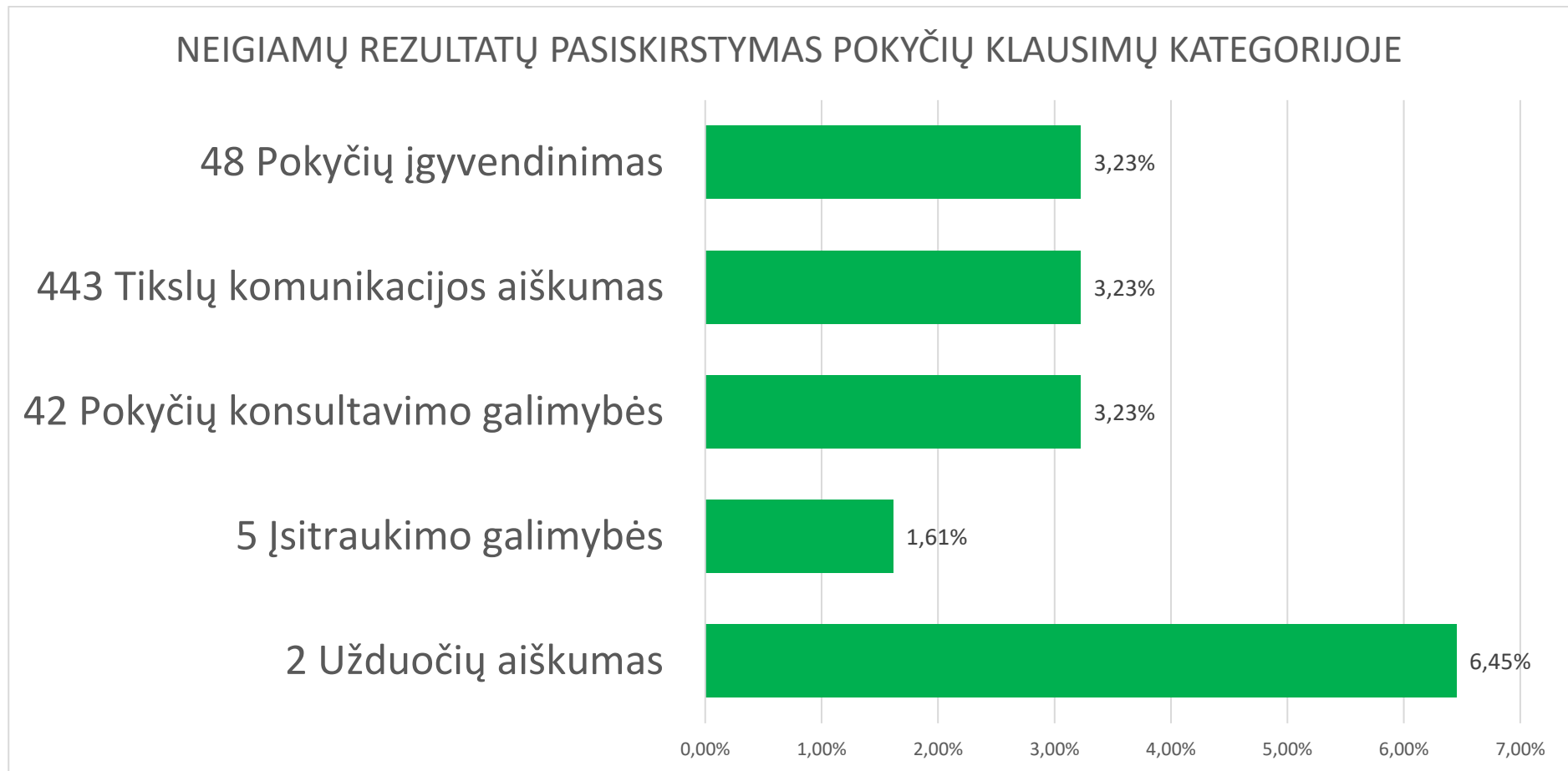


Gera žinia

- Maža sklaida tokiose srityse kaip: **tikslų komunikacijos aiškumas, vadovo prieinamumas, palaikymas pokyčių metu.**

Sritys tobulinimui

- Didesnė sklaida: **pokyčių konsultavimo galimybės, pokyčių įgyvendinimas, siūlymų teikimo galimybės.**
- Tai rodo, kad darbuotojai nevienodai jaučiasi įtraukiami į pokyčių procesus.



Gera žinia

- Maži neigiami rodikliai tokiose srityse kaip: **tikslų komunikacijos aiškumas, vadovo prieinamumas, palaikymas pokyčių metu.**

Sritis tobulinimui

- Didesni neigiami rodikliai: **pokyčių konsultavimo galimybės, pokyčių įgyvendinimas, siūlymų teikimo galimybės.**
- Tai rodo, kad pokyčių valdymo procesas nėra vienodai aiškus visiems darbuotojams.