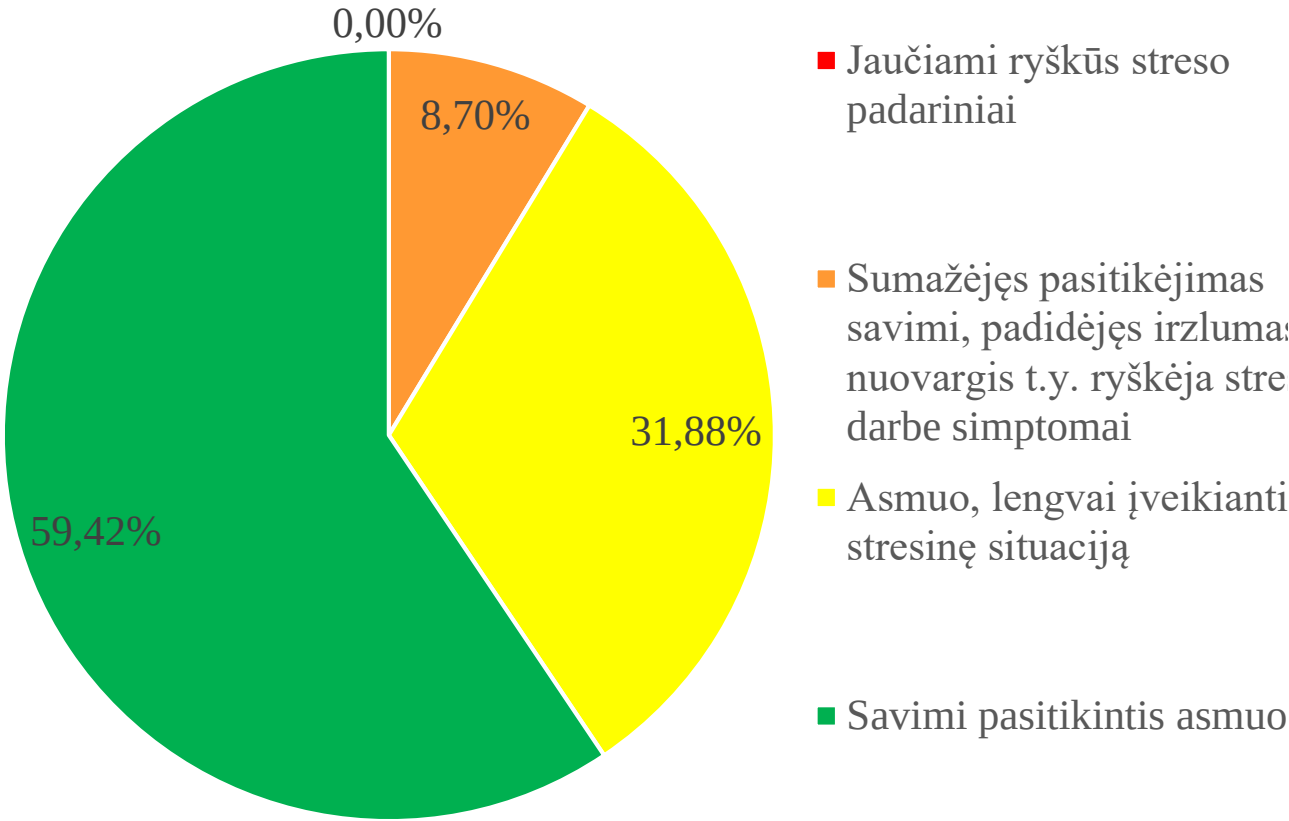


Šilalės r. Pajūrio Stanislovo Biržiškio gimnazija

RESPONDENTŲ PSICHOEMOCINĖS BŪKLĖS LYGIS



Gera žinia

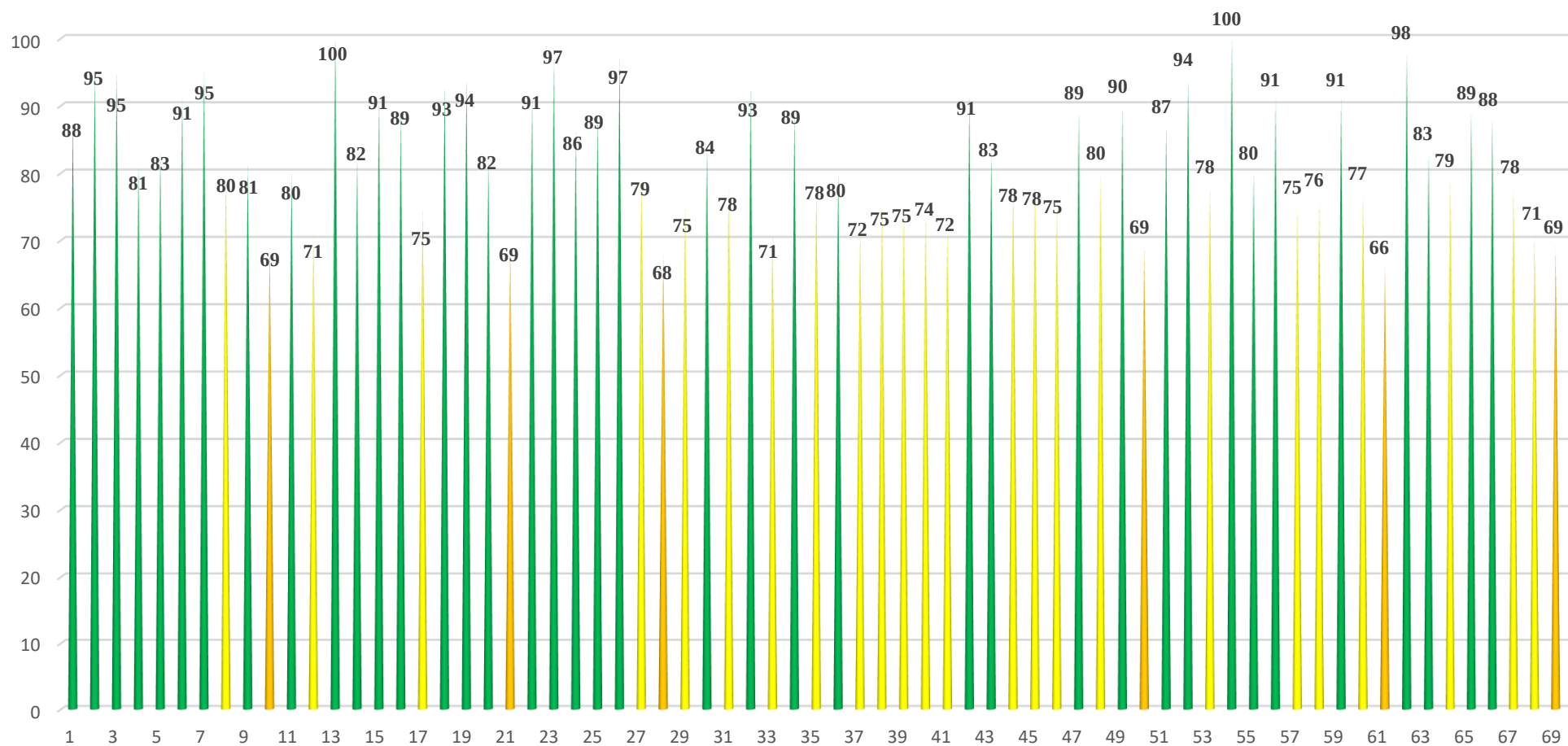
- Dauguma darbuotojų jaučiasi psichologiškai stabiliai: didžiausia dalis nurodo pasitikėjimą savimi ir gebėjimą įveikti stresą.
- Neigiami streso simptomai pasireiškia tik nedidelei daliai respondentų.

Sritys tobulinimui

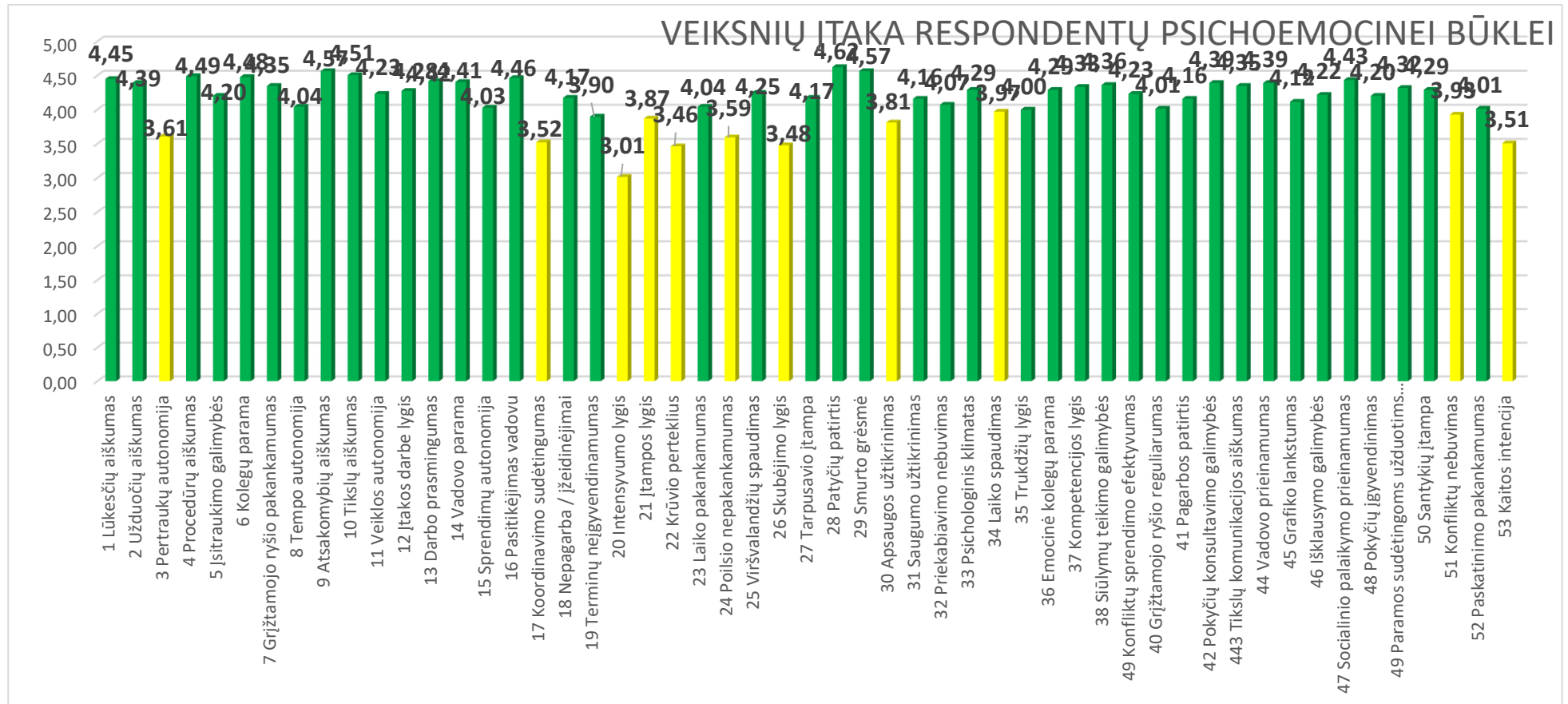
- Pastebimi streso požymiai (irzlumas, nuovargis) daliai darbuotojų.
- Reikalingos papildomos emocinės gerovės ir streso valdymo priemonės.

Šilalės r. Pajūrio Stanislovo Biržiškio gimnazija

Respondentų psichoemocinės būklės lygis



Šilalės r. Pajūrio Stanislovo Biržiškio gimnazija



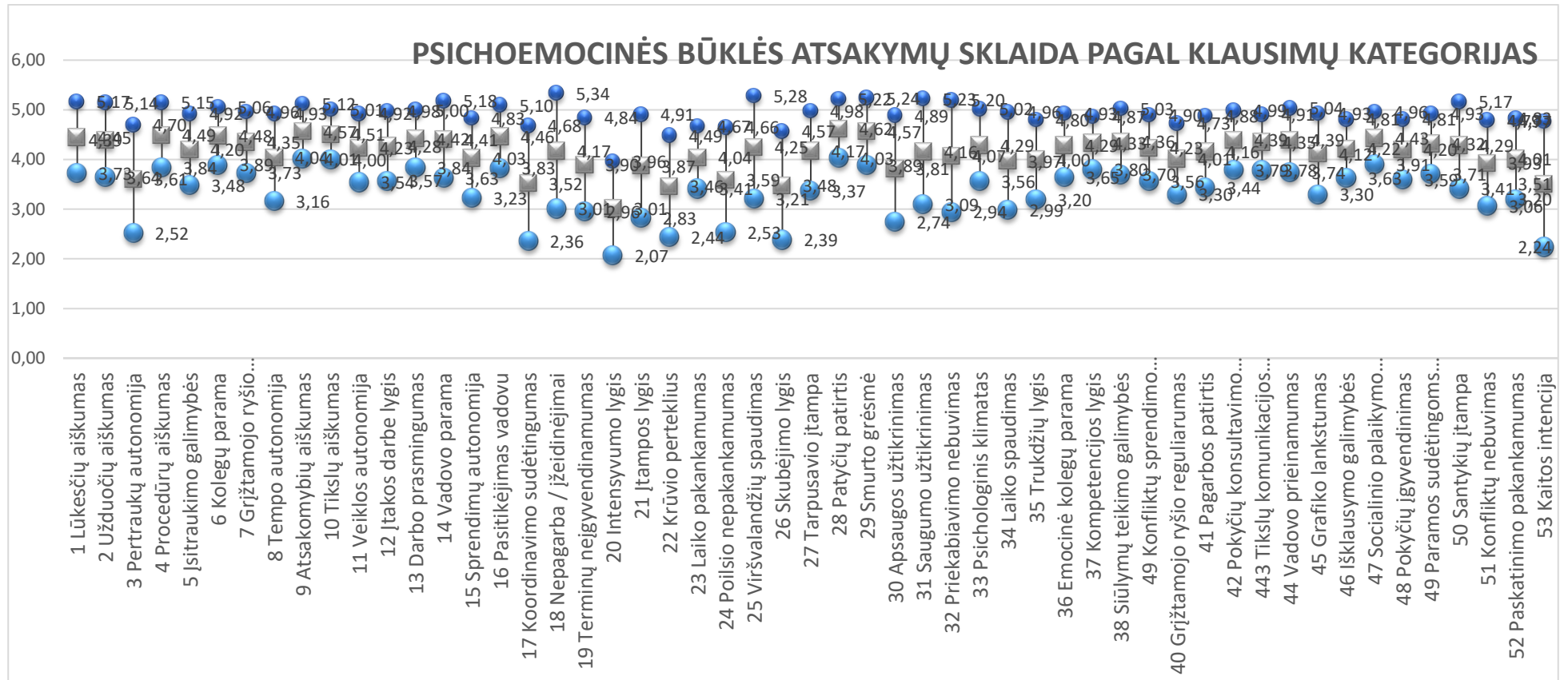
Gera žinia

- Labai aukšti įverčiai daugelyje sričių: procedūrų aiškumas, atsakomybių aiškumas, tikslų aiškumas, vadovo parama, darbo prasingumas.
- Organizacijoje vyrauja aiškumas, struktūra ir palaikymas.

Sritys tobulinimui

- Žemiausi balai: intensyvumas, terminų neįgyvendinamumas, įtampa, krūvio perteklius.
- Reikalinga darbo krūvio ir tempų peržiūra.

Šilalės r. Pajūrio Stanislovo Biržiškio gimnazija

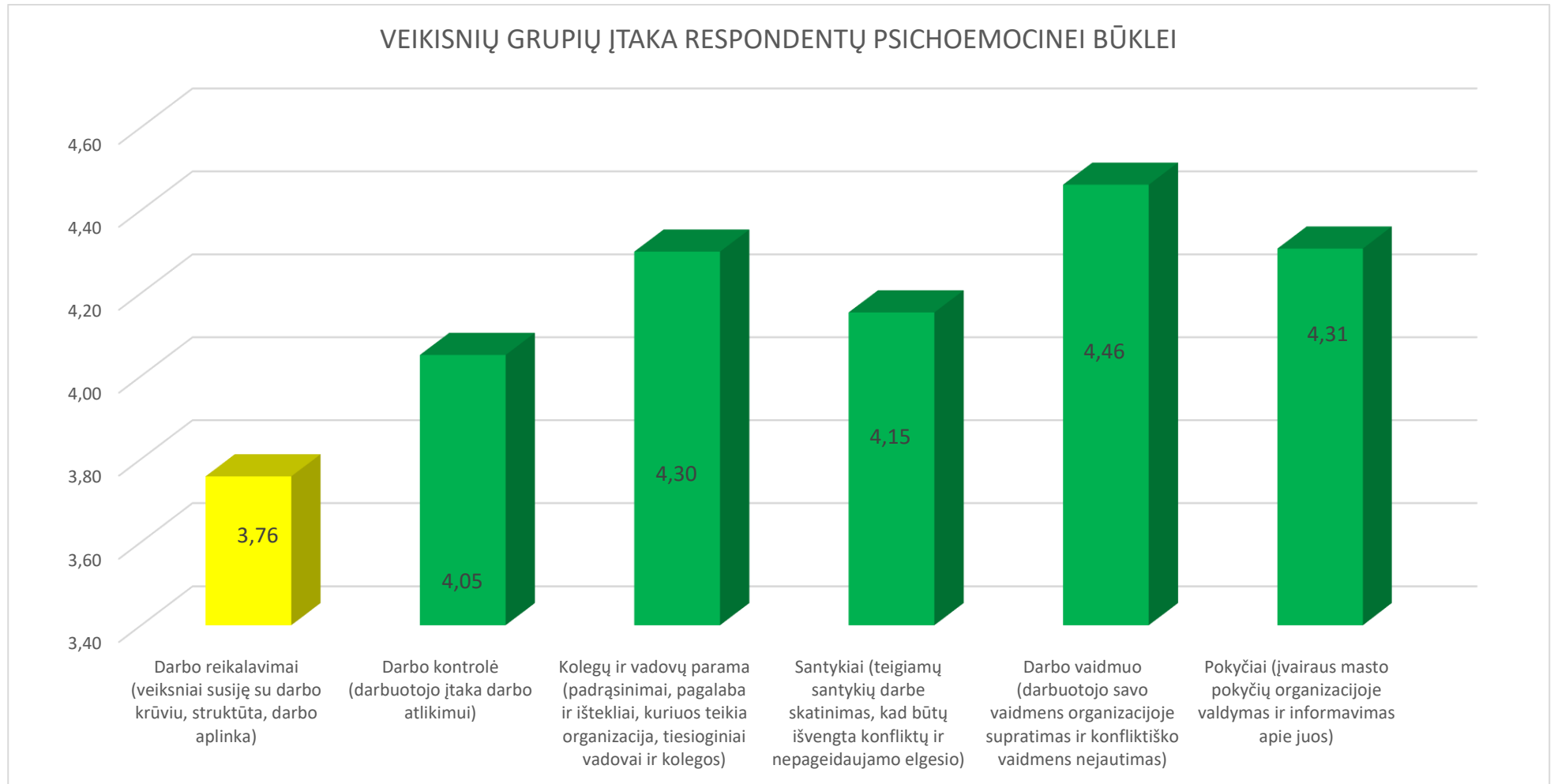


Gera žinia

- Maža sklaida tokiose srityse kaip tikslų aiškumas, darbo prasmingumas, vadovo parama.
- Tai rodo vienodą teigiamą darbuotojų patirtį.

Sritys tobulinimui

- Didžiausia sklaida: intensyvumas, įtampa, patyčių patirtis, smurto grėsmė.
- Tai rodo, kad dalis darbuotojų patiria žymiai daugiau neigiamų reiškinių nei kiti.



Gera žinia

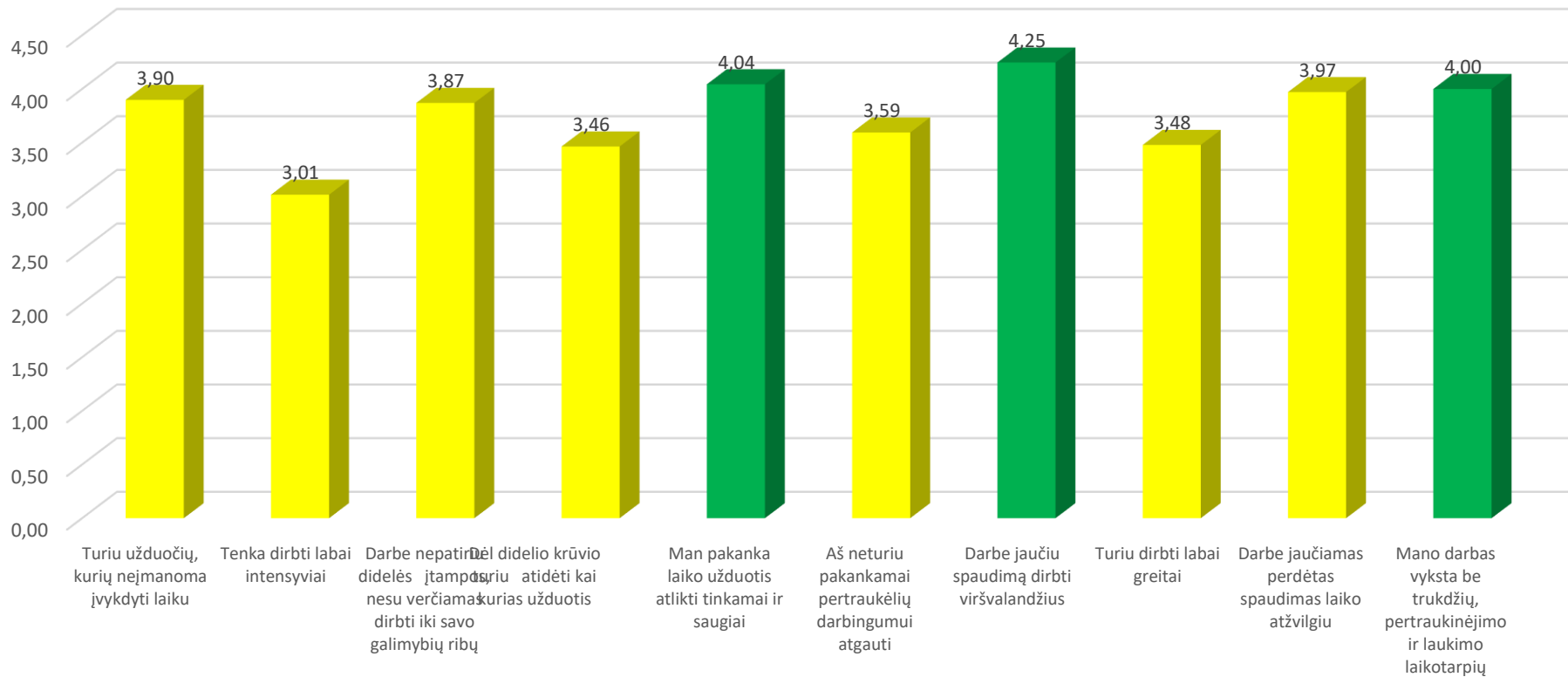
- Stipriausios sritys: darbo vaidmuo, kolegų ir vadovų parama, pokyčių valdymas.
- Darbuotojai jaučiasi informuoti ir palaikomi.

Sritys tobulinimui

- Silpniausia sritis: darbo reikalavimai.
- Didžiausią įtampą kelia krūvis, tempas ir terminai.

Šilalės r. Pajūrio Stanislovo Biržiškio gimnazija

DARBO REIKALAVIMŲ VEIKSNIŲ ĮTAKA RESPONDENTŲ PSICHOEMOCINEI BŪKLEI



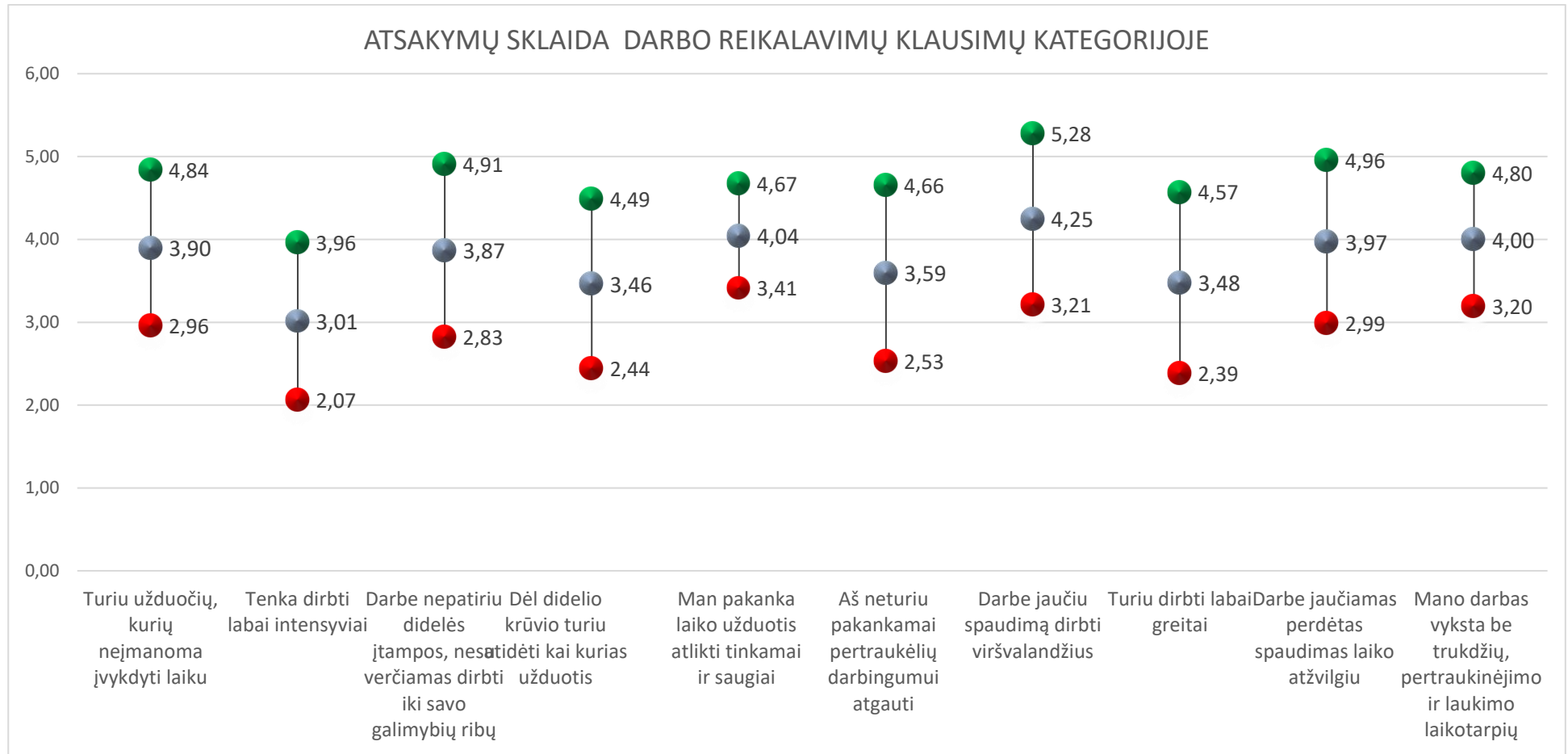
Gera žinia

- Aukšti balai laiko pakankamumo ir darbo be trukdžių srityse.
- Dalis darbuotojų jaučia, kad darbo krūvis yra valdomas.

Sritys tobulinimui

- Žemiausi balai: intensyvumas, terminų neįgyvendinamumas, pertraukų trūkumas, viršvalandžių spaudimas.
- Reikalingas darbo krūvio optimizavimas.

Šilalės r. Pajūrio Stanislovo Biržiškio gimnazija



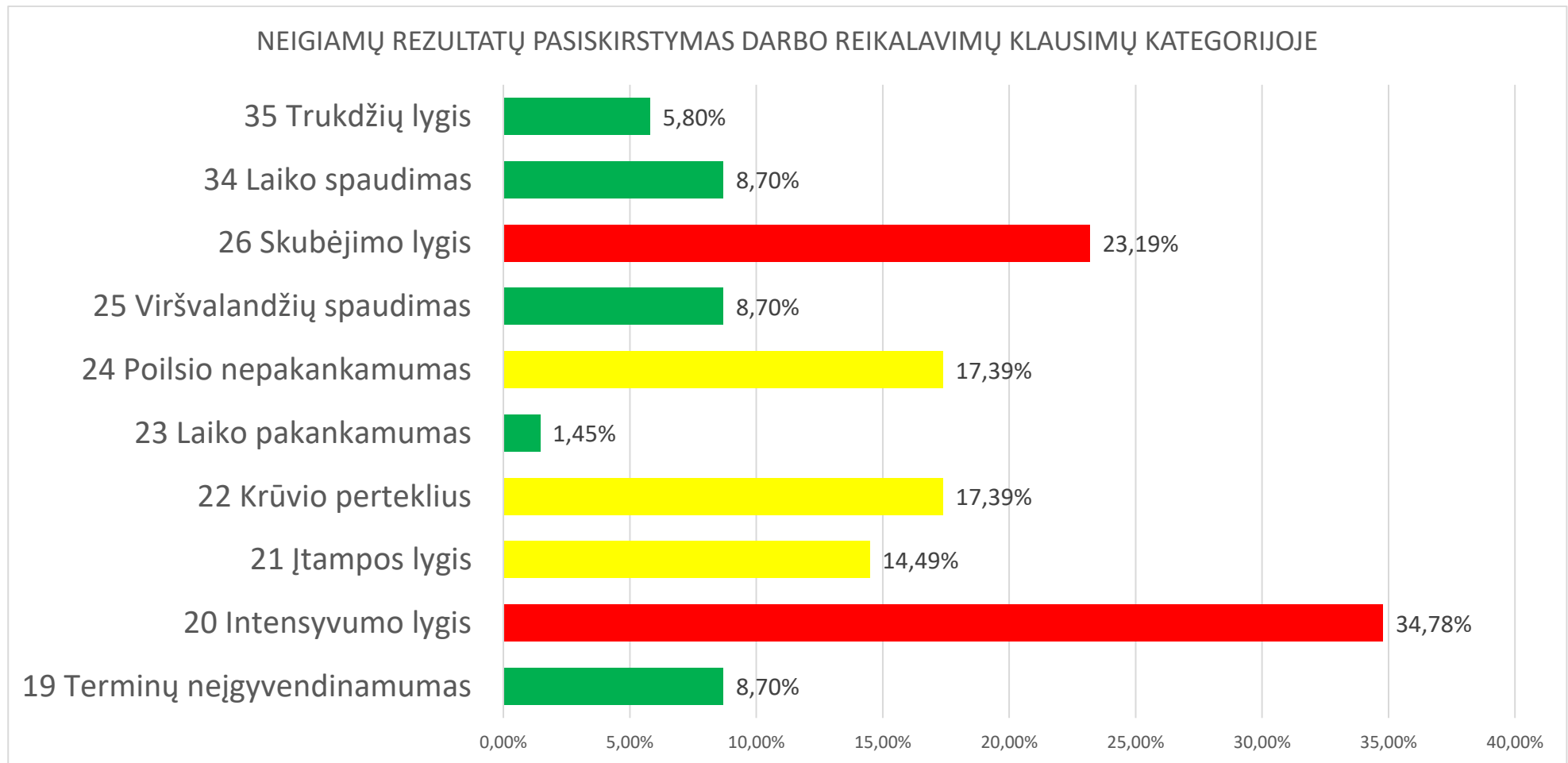
Gera žinia

- Vienodesnė patirtis laiko pakankamumo ir darbo be trukdžių srityse.
- Tai rodo stabilų darbo organizavimą.

Sritys tobulinimui

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

Šilalės r. Pajūrio Stanislovo Biržiškio gimnazija

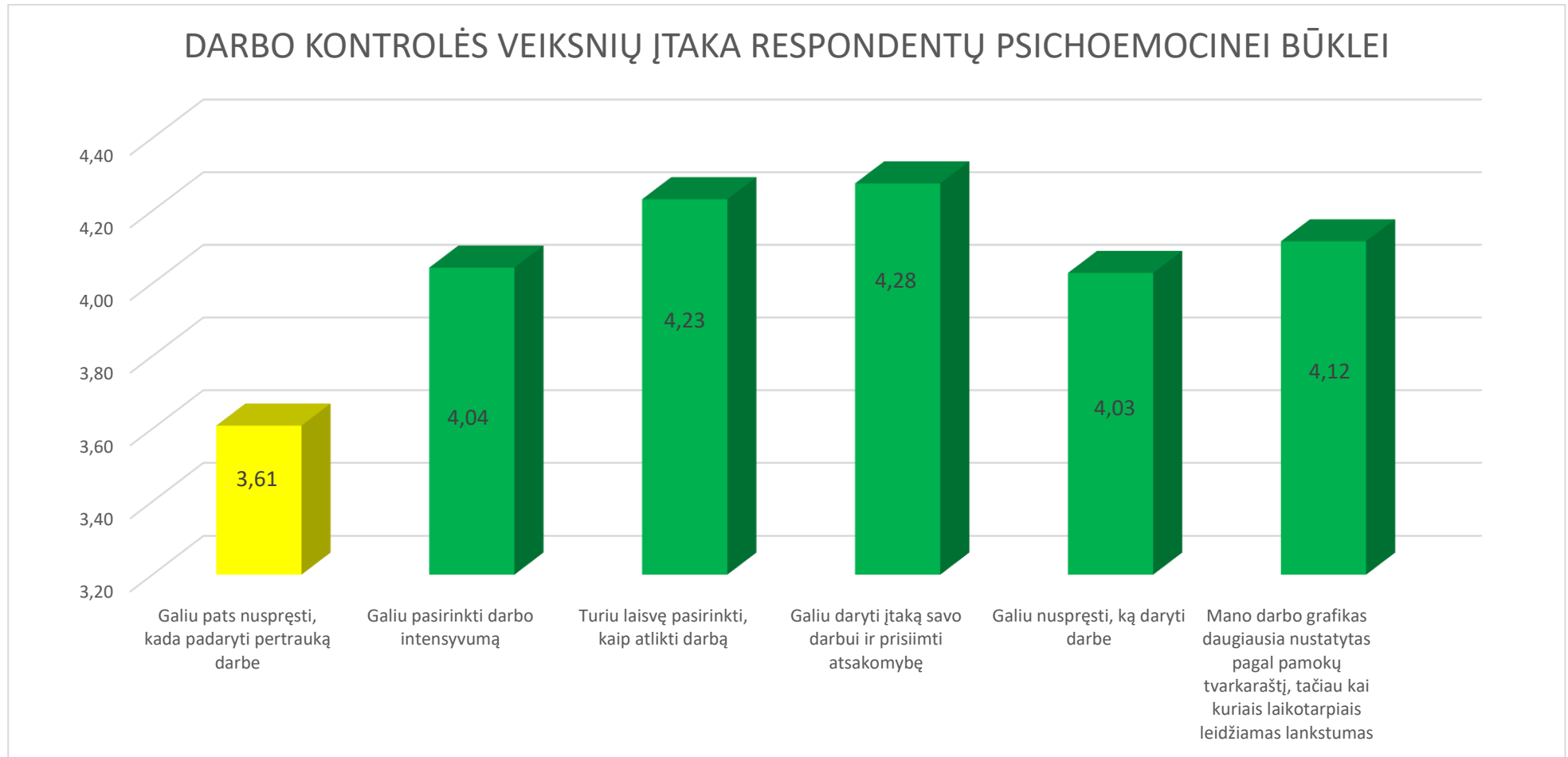


Gera žinia

- Maža neigiamų atsakymų dalis laiko pakankamumo ir trukdžių srityse.
- Tai rodo, kad dalis darbuotojų jaučiasi komfortiškai.

Sritys tobulinimui

- Didžiausi neigiami rodikliai: intensyvumas (35 %), krūvio perteklius (17 %), įtampa (14 %).
- Reikalingos priemonės perdegimo prevencijai.

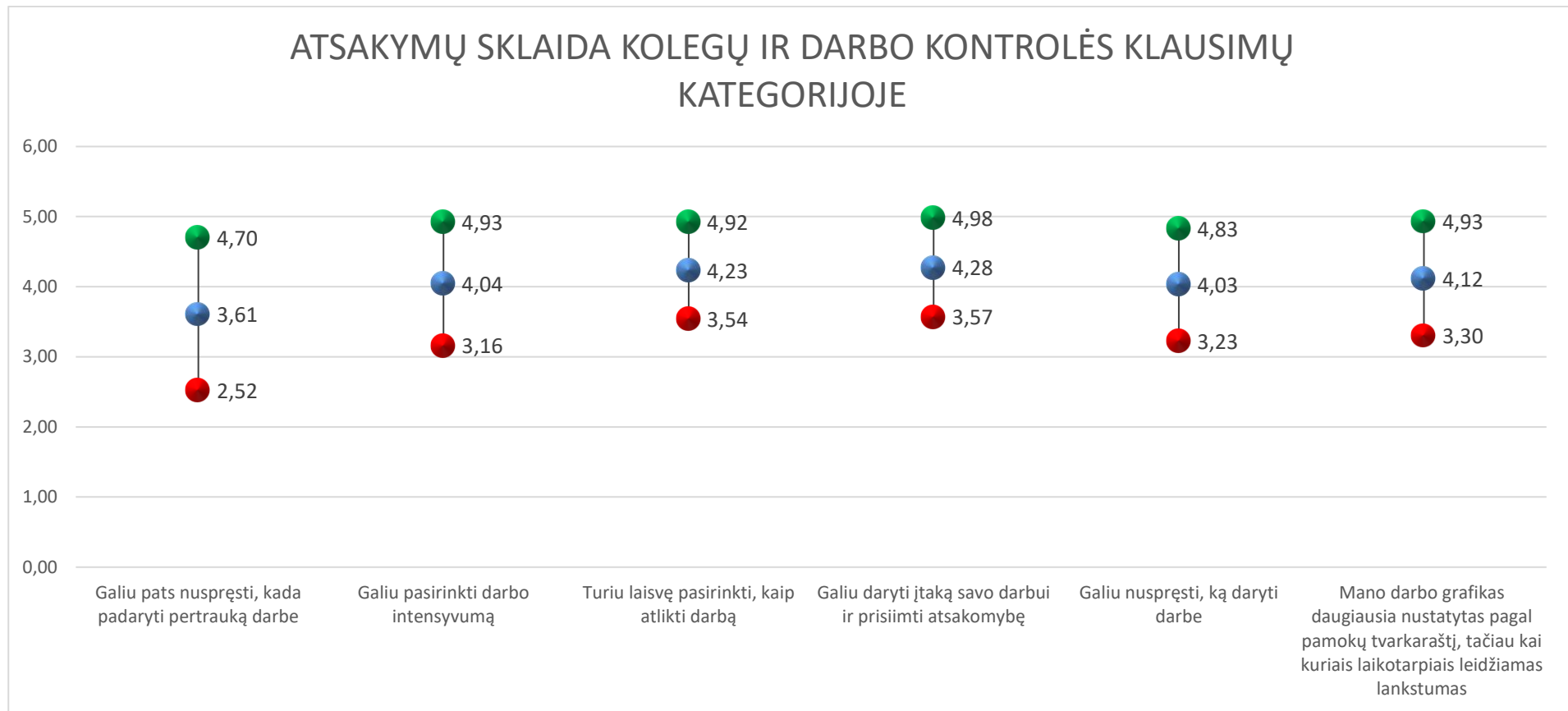


Gera žinia

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

Sritys tobulinimui

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

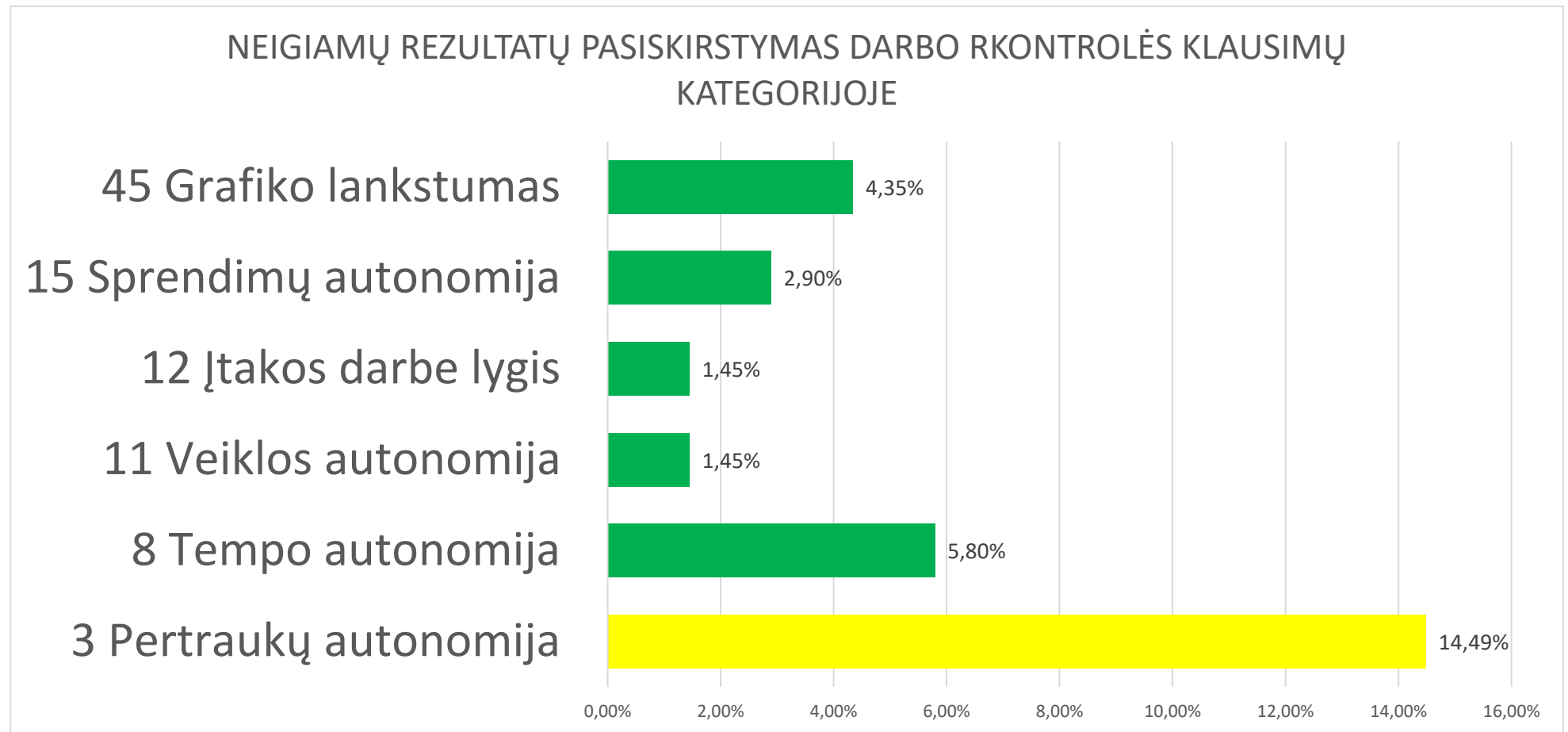


Gera žinia

- Kai kuriuose darbo kontrolės aspektuose (pvz., darbo intensyvumo pasirinkimas, veiklos autonomija) nuomonių sklaida yra mažesnė, o tai rodo, kad dalis darbuotojų šias sritis vertina gana panašiai.
- Tai leidžia manyti, kad organizacijoje egzistuoja bendras supratimas apie darbo laisvę ir savarankiškumą.

Sritys tobulinimui

- Didžiausia sklaida matoma pertraukų autonomijos, darbo grafiko lankstumo ir sprendimų laisvės srityse — čia respondentų nuomonės išsiskiria labiausiai.
- Tai rodo, kad darbuotojai patiria labai nevienodas darbo sąlygas: vieni jaučiasi turintys daug laisvės, o kiti — gerokai mažiau. Reikalinga išsiaiškinti, kodėl patirtys tokios skirtingos, ir siekti didesnio darbo sąlygų nuoseklumo.



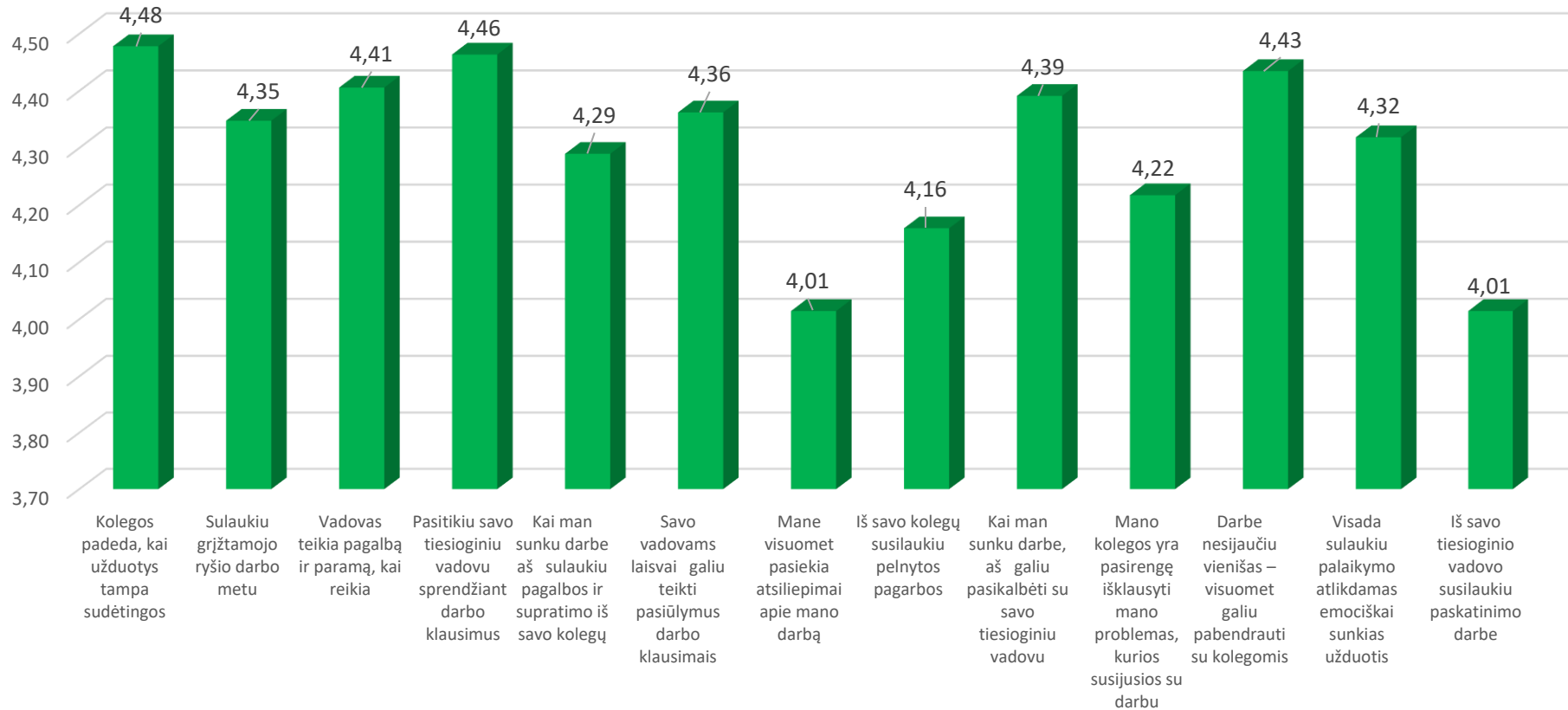
Gera žinia

- Labai maža neigiamų atsakymų dalis veiklos autonomijos ir įtakos darbui srityse.
- Tai rodo stiprų savarankiškumo jausmą.

Sritys tobulinimui

- Didesni neigiami rodikliai: pertraukų autonomija (14 %), tempo autonomija (6 %).
- Reikalinga geresnė pertraukų ir darbo ritmo kontrolė.

KOLEGŲ IR VADOVŲ PARAMOS VEIKSNIŲ ĮTAKA RESPONDENTŲ PSICHOEMOCINEI BŪKLEI



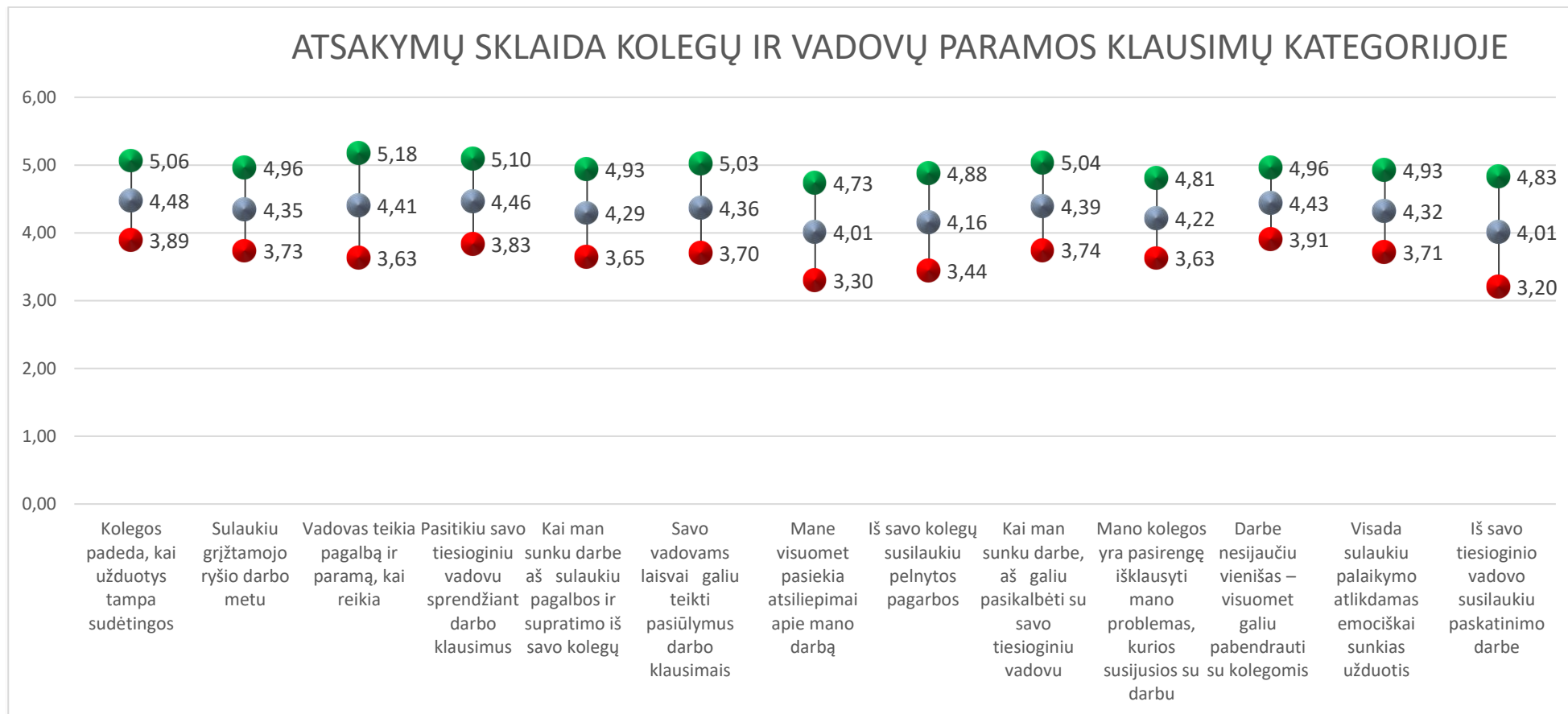
Gera žinia

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

Sritys tobulinimui

- Žemiausi balai: grįžtamojo ryšio reguliarumas, paskatinimas.
- Reikalinga aktyvesnė vadovų komunikacija.

Šilalės r. Pajūrio Stanislovo Biržiškio gimnazija



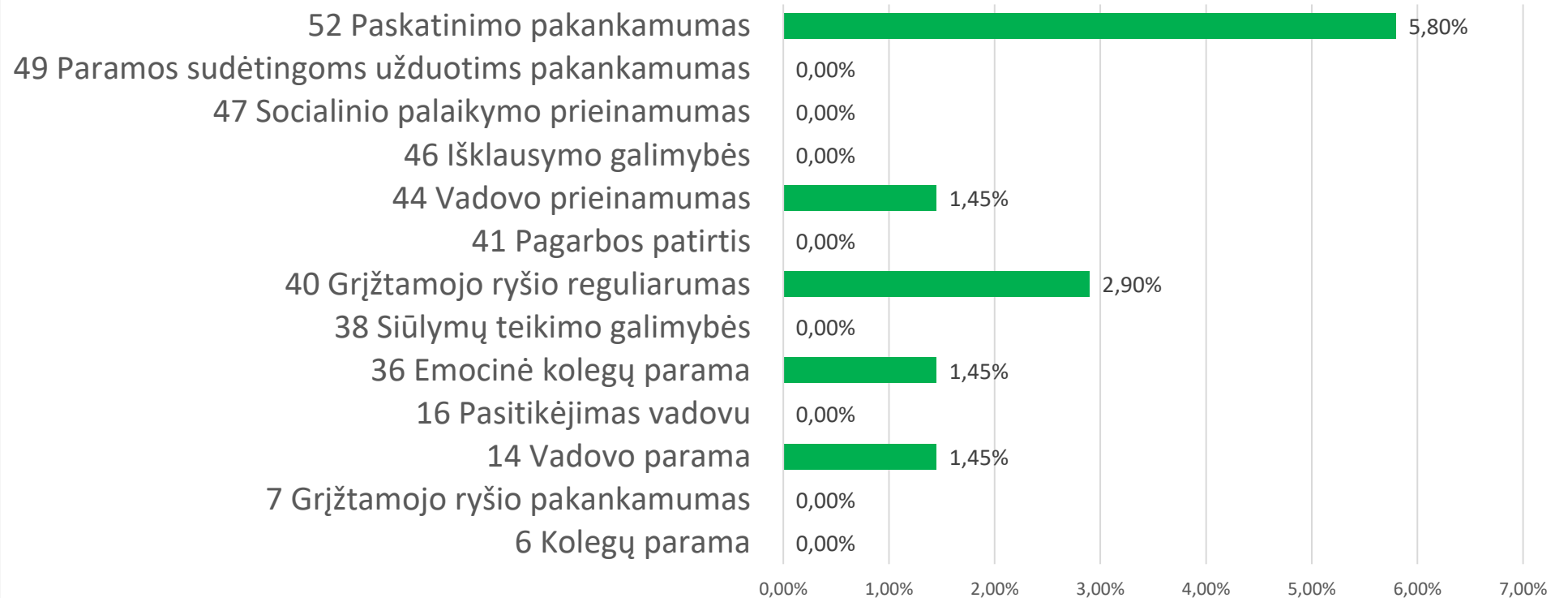
Gera žinia

- Maža sklaida pagarbėje ir kolegų pasirengime padėti.
- Tai rodo stabilų mikroklimatą.

Sritis tobulinimui

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

NEIGIAMŲ REZULTATŲ PASISKIRSTYMAS KOLEGŲ IR VADOVŲ PARAMOS
KLAUSIMŲ KATEGORIJOJE



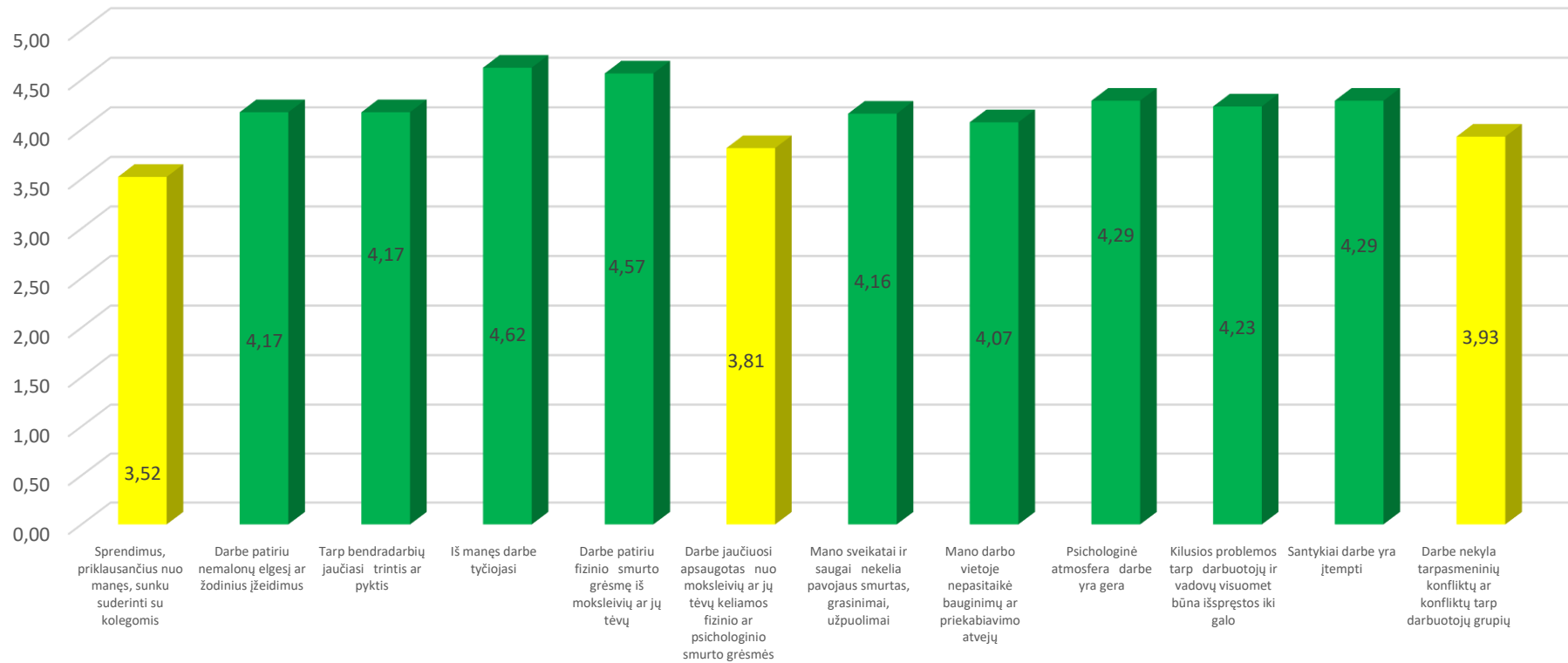
Gera žinia

- Daugelyje sričių neigiami atsakymai nuliniai.
- Tai rodo labai gerą tarpusavio palaikymą.

Sritys tobulinimui

- Didesni neigiami rodikliai: paskatinimo pakankamumas (6 %), grįžtamojo ryšio reguliarumas (3 %).
- Reikalingas nuoseklesnis vadovų įsitraukimas.

SANTYKIŲ VEIKSNIŲ ĮTAKA RESPONDENTŲ PSICHOEMOCINEI BŪKLEI



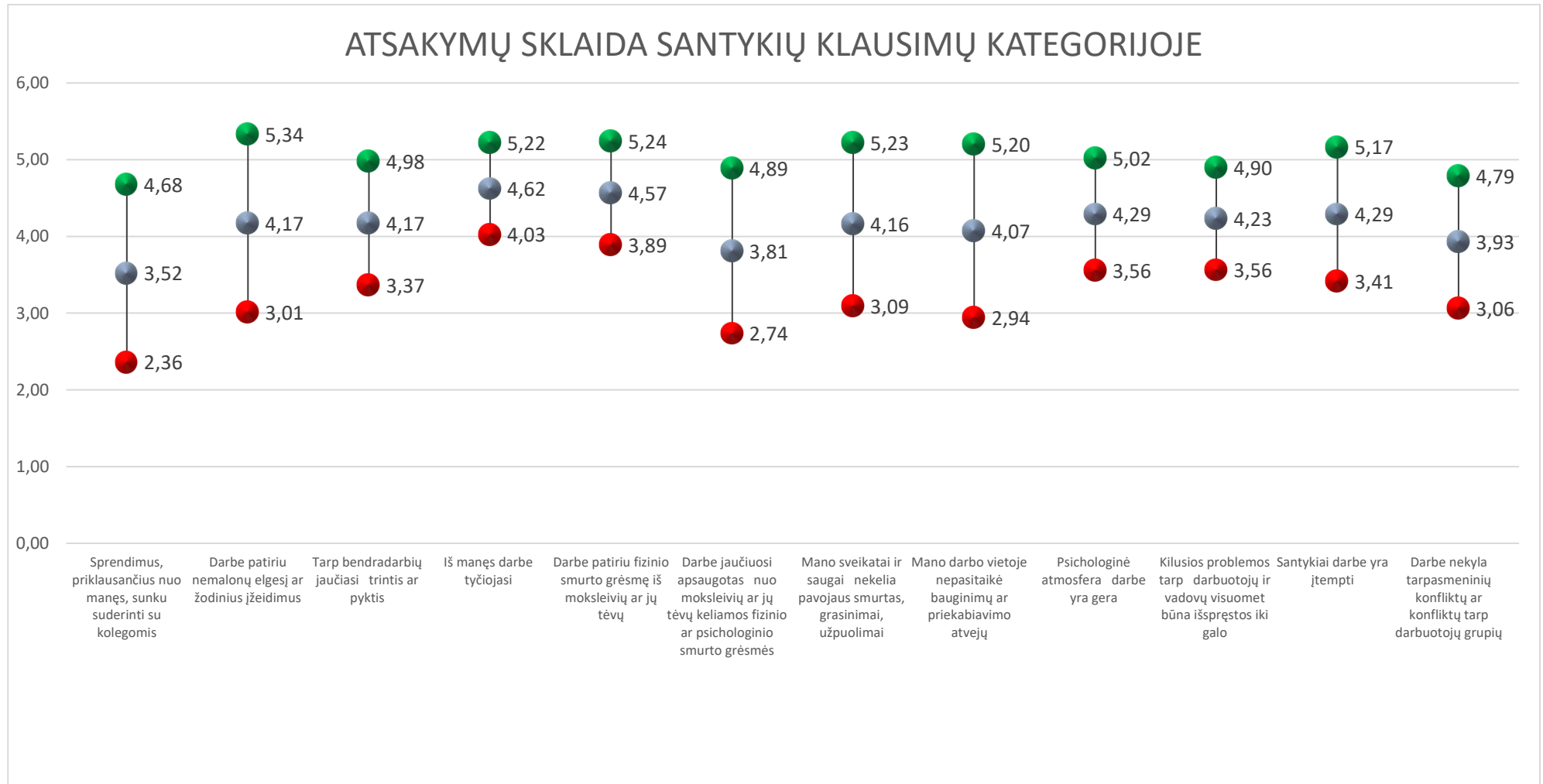
Gera žinia

- Aukšti balai: psichologinė atmosfera, saugumas, priekabiavimo nebuvimas.
- Dauguma darbuotojų jaučiasi saugiai ir gerai.

Sritys tobulinimui

- Žemiausi balai: koordinavimo sudėtingumas, tarpusavio įtampa.
- Reikalinga stiprinti bendradarbiavimą ir konfliktų prevenciją.

Šilalės r. Pajūrio Stanislovo Biržiškio gimnazija

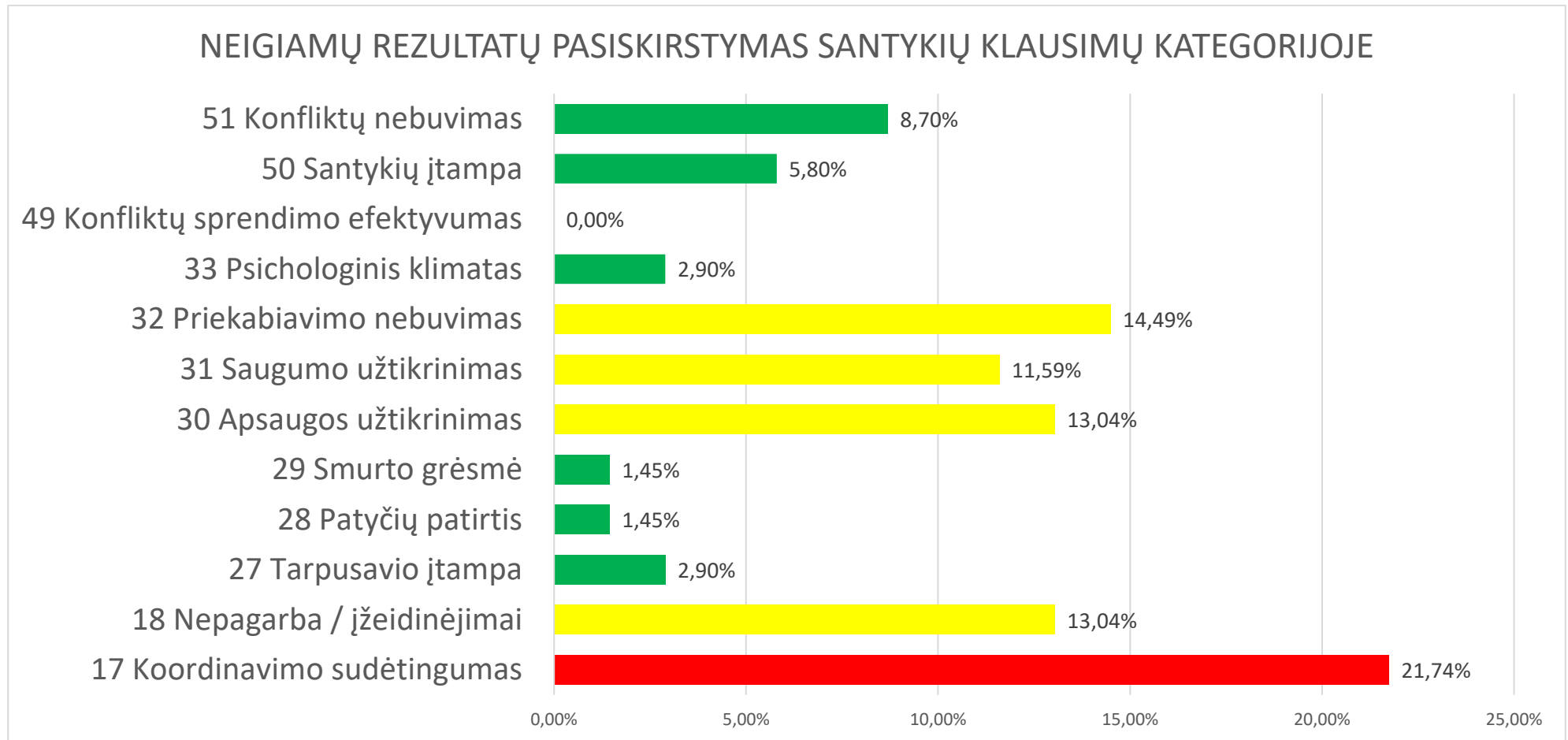


Gera žinia

- Maža sklaida saugumo ir psichologinio klimato srityse.
- Tai rodo vienodą teigiamą patirtį.

Sritys tobulinimui

- Didžiausia sklaida: įžeidinėjimai, tarpusavio įtampa, patyčių patirtis.
- Tai rodo, kad dalis darbuotojų patiria daugiau neigiamų reiškinių.

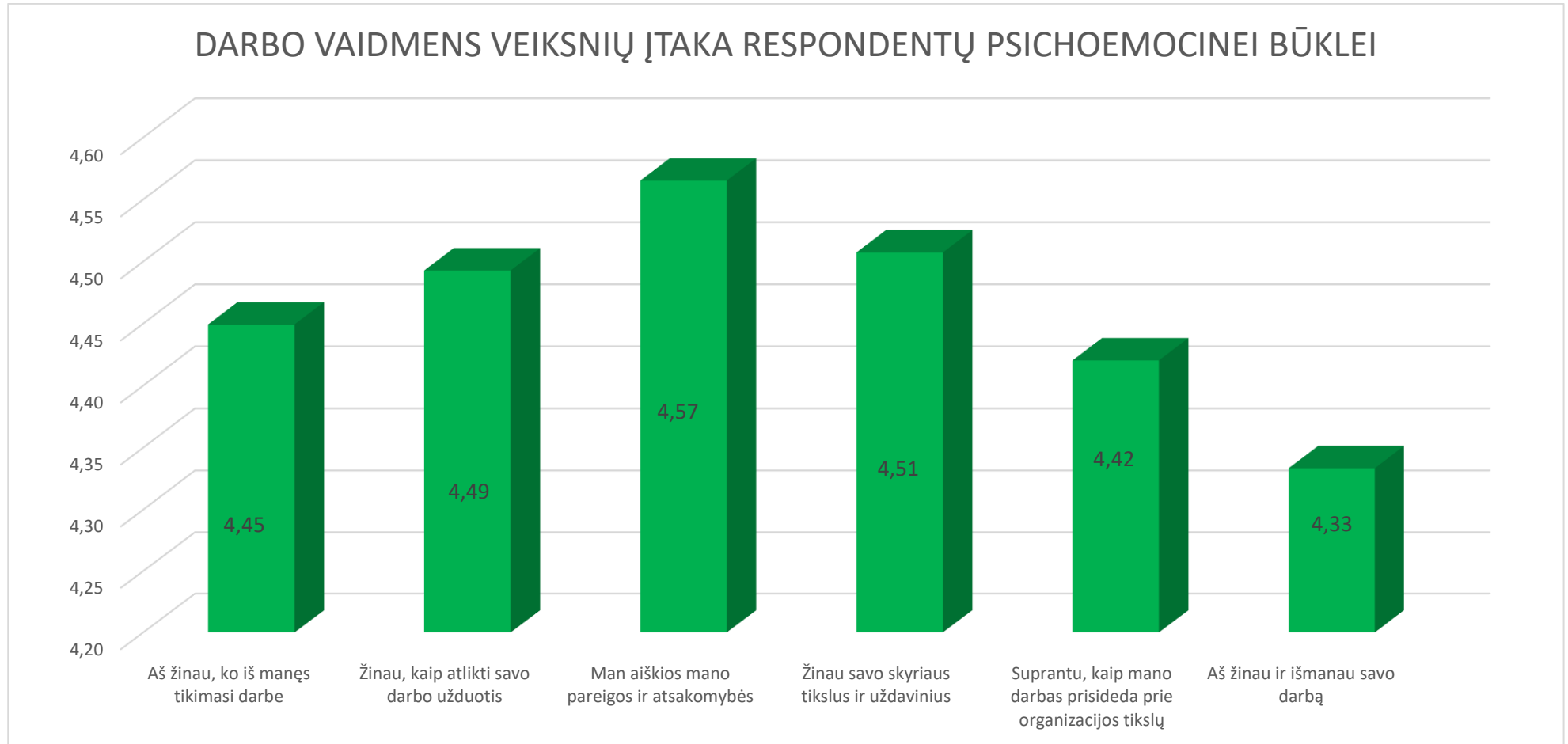


Gera žinia

- Daugelyje sričių neigiami atsakymai labai maži (1–3 %).
- Tai rodo saugią aplinką.

Sritys tobulinimui

- Didesni rodikliai: koordinavimo sudėtingumas (21 %), nepagarba (13 %).
- Reikalinga gerinti komunikaciją ir bendradarbiavimą.



Gera žinia

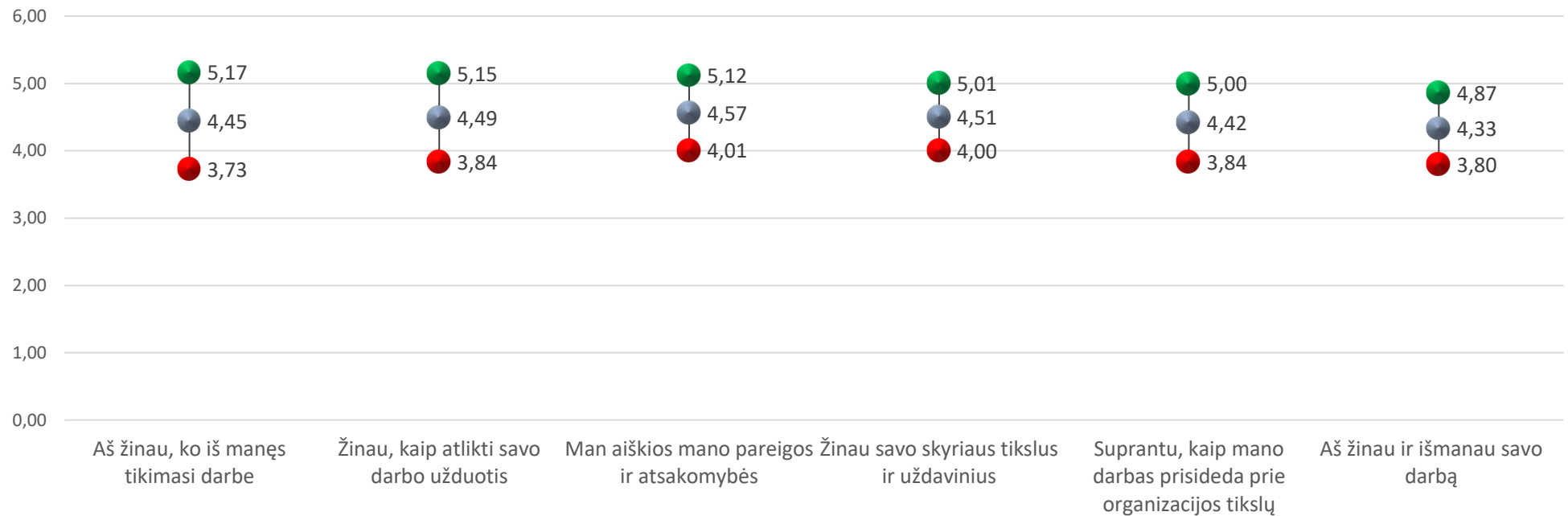
- Visi rodikliai labai aukšti (4.3–4.56).
- Darbuotojai puikiai supranta savo vaidmenį ir atsakomybes.

Sritys tobulinimui

- Minimalūs tobulintini aspektai — tik pavieniai lūkesčių aiškumo atvejai.

Šilalės r. Pajūrio Stanislovo Biržiškio gimnazija

ATSAKYMŲ SKLAIDA DARBO VAIDMENS KLAUSIMŲ KATEGORIJOJE

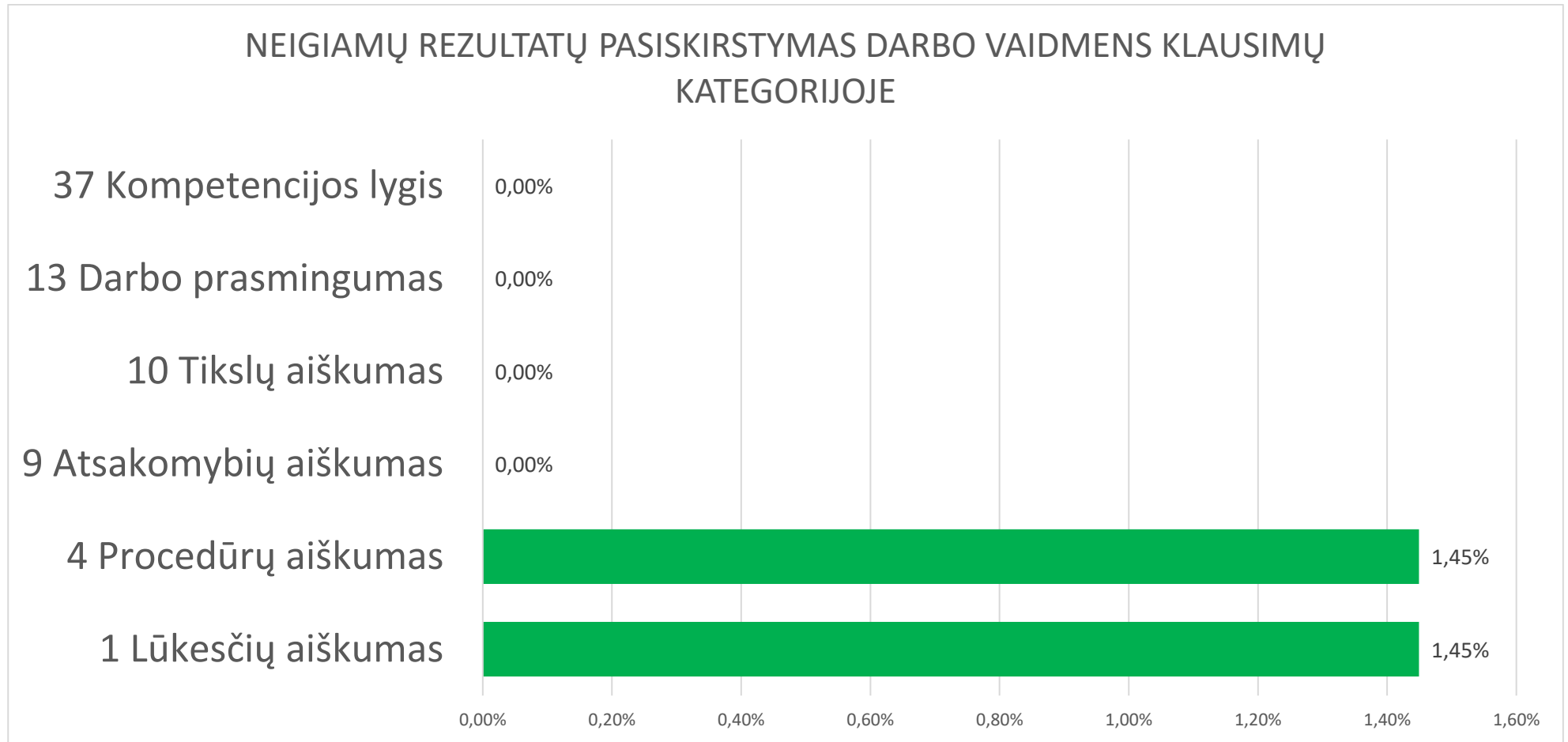


Gera žinia

- Maža sklaida daugelyje rodiklių.
- Tai rodo vienodą supratimą apie pareigas.

Sritys tobulinimui

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

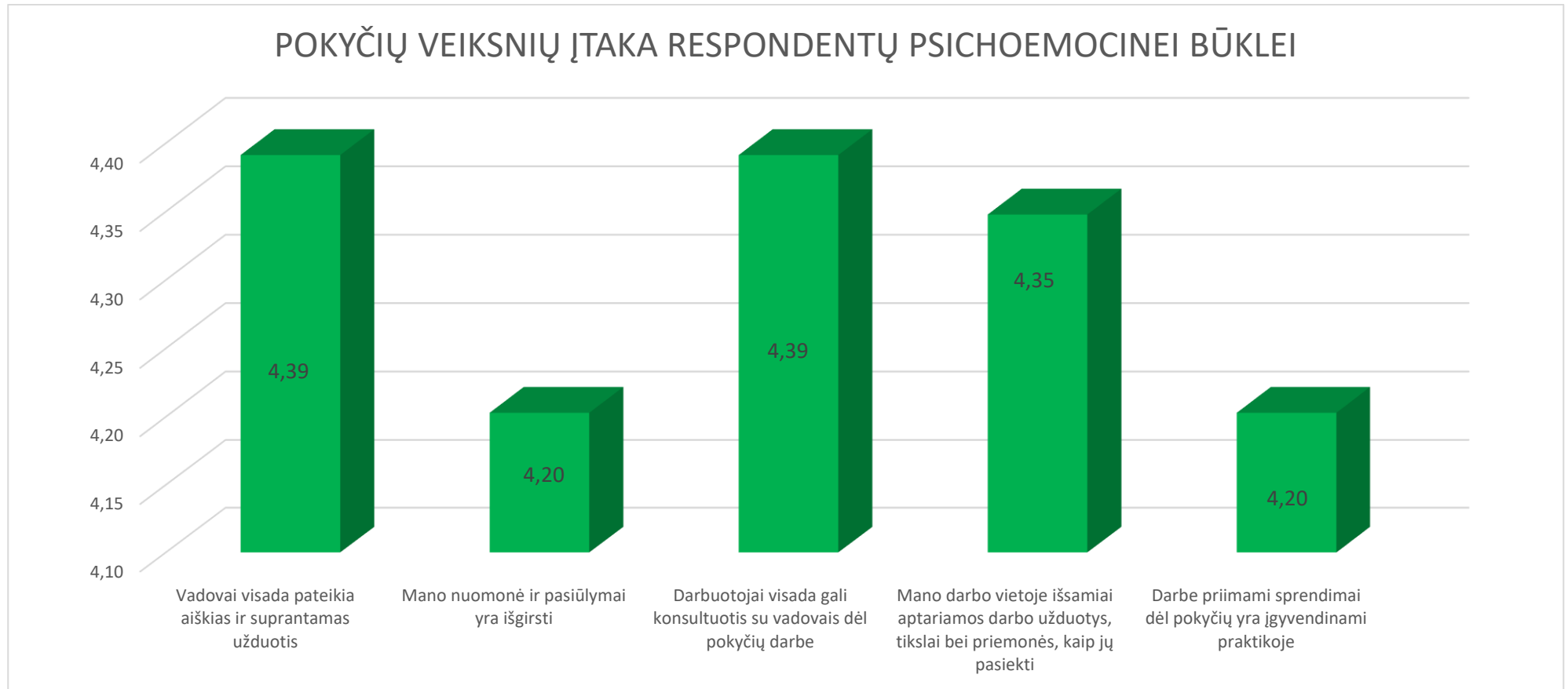


Gera žinia

- Beveik visi rodikliai turi 0 % neigiamų atsakymų.
- Tai rodo labai aukštą organizacinį aiškumą.

Sritis tobulinimui

- Pavieniai atvejai lūkesčių ir procedūrų aiškumo srityse (1,4 %).



Gera žinia

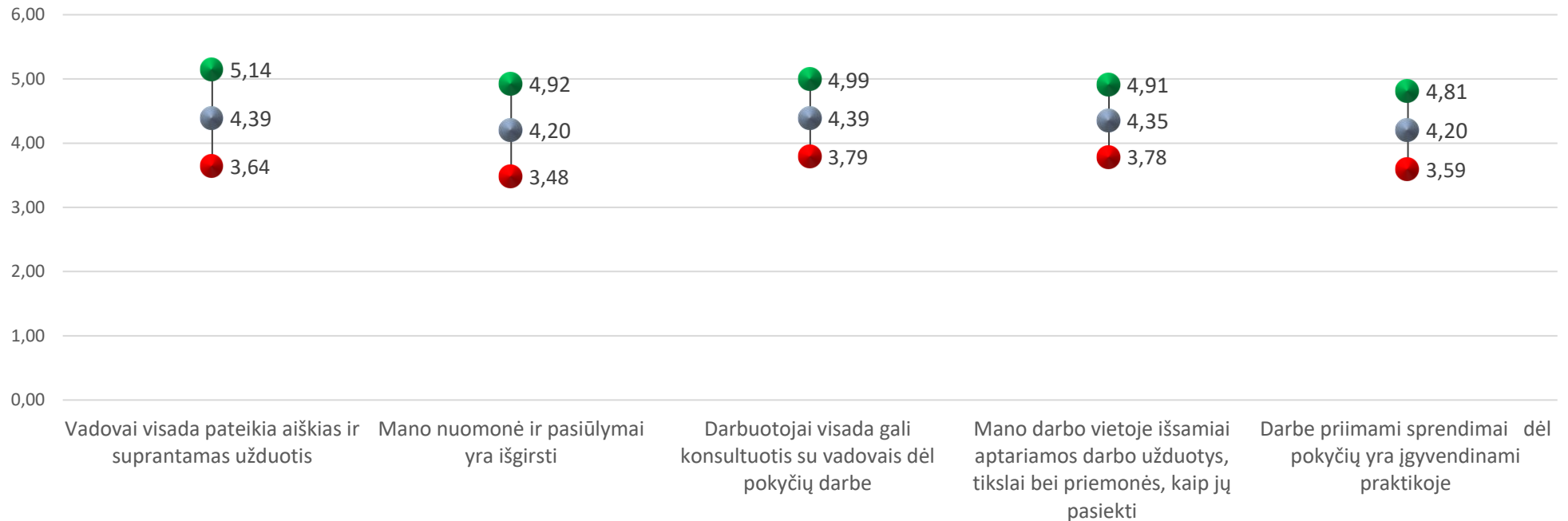
- Pokyčių valdymas vertinamas gerai: aiškos užduotys, galimybė konsultuotis.
- Darbuotojai jaučia, kad pokyčiai įgyvendinami praktiškai.

Sritys tobulinimui

- Žemesni balai: pasiūlymų išgirdimas, pokyčių įgyvendinimo nuoseklumas.
- Reikalingas didesnis darbuotojų įtraukimas.

Šilalės r. Pajūrio Stanislovo Biržiškio gimnazija

ATSAKYMŲ SKLAIDA POKYČIŲ KLAUSIMŲ KATEGORIJOJE

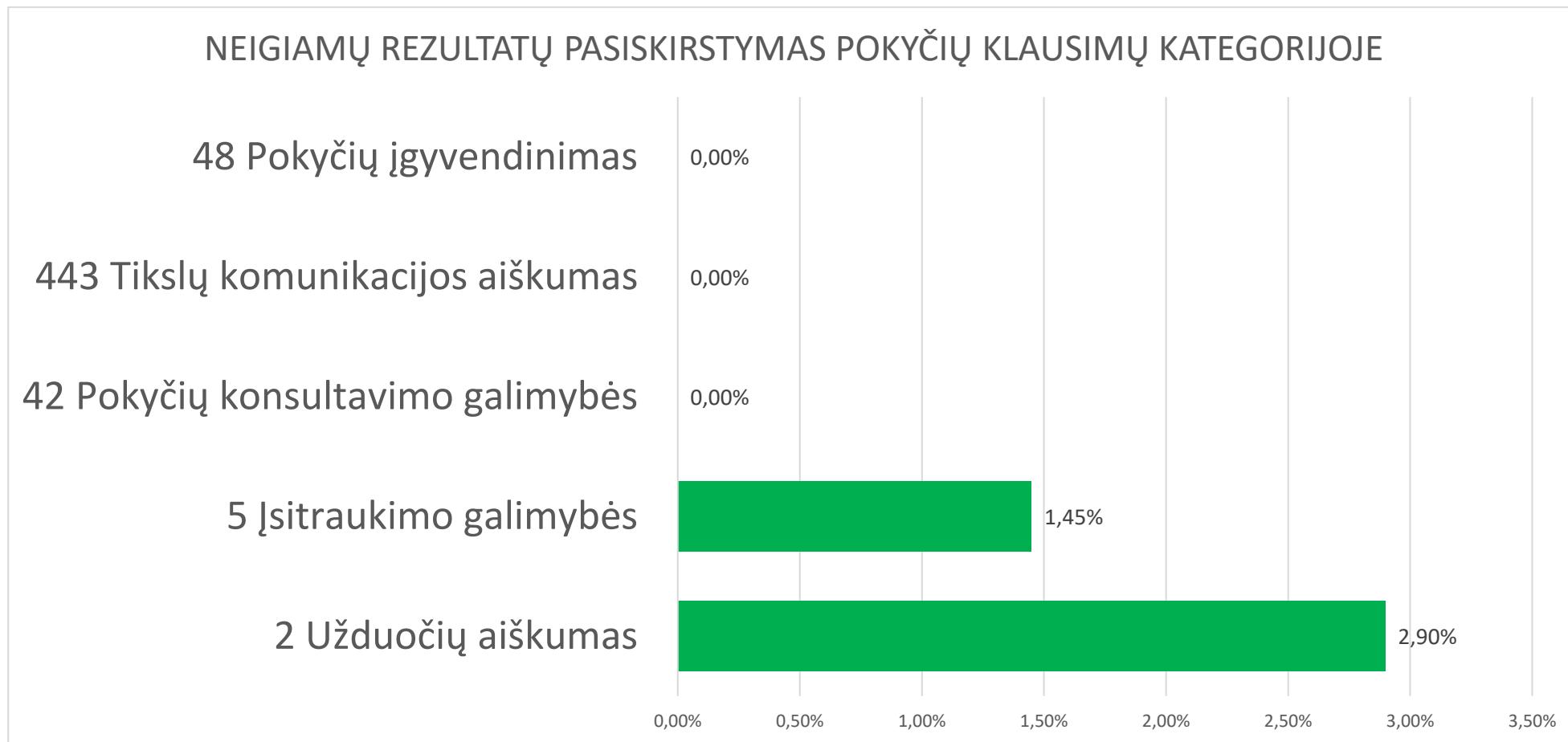


Gera žinia

- Maža sklaida pokyčių įgyvendinimo ir užduočių aiškumo srityse.
- Tai rodo vienodą supratimą.

Sritys tobulinimui

- Didesnė sklaida pasiūlymų išgirdimo ir konsultavimo srityse.
- Ne visi darbuotojai jaučiasi įtraukiami į pokyčių procesus.



Gera žinia

- Neigiami atsakymai pokyčių srityje yra labai reti: daugelyje klausimų jų dalis siekia vos **1,4 %**, o kai kuriose srityse jų nėra visai.
- Tai rodo, kad darbuotojai pokyčius dažniausiai vertina teigiamai ir jaučiasi pakankamai informuoti bei įtraukti.

Sritys tobulinimui

- Didesnė neigiamų atsakymų dalis matoma **pasiūlymų išgirdimo, pokyčių konsultavimo ir pokyčių įgyvendinimo praktikoje** srityse.
- Tai rodo, kad daliai darbuotojų trūksta aiškesnės komunikacijos apie pokyčius ir galimybių aktyviai dalyvauti sprendimų priėmime — būtina stiprinti dialogą ir užtikrinti, kad pokyčiai būtų įgyvendinami nuosekliai.