

Darbo aplinkos gerinimas: Marijampolės savivaldybės administracijos atveju

Įvadas

Tinkama darbo aplinka turi reikšmingos įtakos darbuotojų savijautai darbo vietoje, todėl sukūrus pozityvią darbo aplinką darbuotojai jaučiasi palaikomi ir padrąsinami, tokia aplinka padidina darbuotojų susidomėjimą atliekamu darbu, todėl didėja produktyvumas. Tinkamos darbo aplinkos sukūrimas prisideda prie norimo darbuotojų elgesio, tokiu būdu vystomas inovatyvus darbo elgesio modelis (Kundu ir Lata, 2017). Kundu ir Lata (2017) atliktas tyrimas rodo, kad pritaikyta darbuotojams darbo aplinka skatina didesnę organizacinę įsipareigojimą ir aukštesnę darbuotojų išlaikymą. Mokslininkai vieningai pritaria, kad darbo aplinka turi reikšmingos įtakos darbuotojų produktyvumui (Haynes, Suckley ir Nunnington, 2017), našumui (Badrianto ir Ekhsan, 2020), pasitenkinimui darbu (Raziqa ir Maulabakhsh, 2015; Jain ir Kaur, 2014), elgesiui darbe (Suliman ir Harethi, 2013) ir t.t. Dėl šių priežasčių, kiekviena organizacija turi būti suinteresuota pati inicijuoti teigiamus darbo aplinkos pokyčius, siekiant geresnių rezultatų, geresnio organizacinio klimato. Vis dėlto, reikia pripažinti, kad šioje vietoje išsiskiria viešojo ir privataus sektorių vertybės. Štai Wright ir Davis (2003) teigia, kad valstybės tarnautojai dažniausiai yra labiau nepatenkinti savo darbu nei kolegos privačiame sektoriuje. Tai rodo, kad privačiame sektoriuje yra kitoks požiūris į žmogų, galima teigti, kad darbuotojas jiems yra vertybė, kadangi kiekvienas darbuotojas neša tam tikrą pelną, o privatus sektorius ir yra pelno siekianti organizacija. Ir jei darbuotojai nebus patenkinti savo darbu, tikėtina, kad jie dirbs neproduktyviai, o tai savaime bus didelė našta organizacijai. Bukšnytė ir Švobaitė (2009) teigia, kad viešasis sektorius Lietuvoje per ilgą laiką laikomas kaip nusistovėjusi ir ganėtinai aiški struktūra: stabili, patikima, menkai veikiama išorinės aplinkos. Tai rodo ir inovatyvumo trūkumą, šis sektorius yra suinteresuotas labiau atlikti standartines procedūras, nieko nekeičiant.

Kaip bebūtų svarbu tirti darbo aplinką, ją gerinti ar supažindinti su teikiamomis naudomis tiek vadovus, tiek darbuotojus, vis dėlto nėra bendro modelio, pagal kurį būtų galima analizuoti darbo aplinką bet kurioje organizacijoje. Mokslininkai tirdami darbo aplinką dažniausiai išskiria tam tikrus dedamųjų elementus ir jų veiksmus. Vieni iš jų išskiria tik fizinę darbo aplinką (Haynes et al., (2017); Davis (1984); Elsbach ir Pratt (2007), kiti išskirtinai tiria tik psichosocialinę darbo aplinką (Suliman ir Harethi (2013); Gustaitienė, Pranckevičienė, Bukšnytė-Marmienė ir Genevičiūtė-Janonienė (2014); Buhai, Cottini ir Nielsen (2008), o kai kurie, darbo kontekstą (Wright ir Davis (2003); Chiu ir Chen (2005). Yra tokių autorių, kurie tiria kelis ar visus dedamuosius elementus (Badrianto ir Ekhsan (2020); Jain ir Kaur (2014), tačiau palyginus jų tyrimus, matosi, kad nagrinėjant ir tuos pačius dedamuosius elementus, tam tikri išskirti tų dedamųjų elementų veiksniai vis tiek skiriasi. Akivaizdu, kad visi šie veiksniai skiriasi priklausomai nuo to, kurioje valstybėje tyrimas atliekamas, kokio dydžio, pobūdžio organizacija ir ko iš tikrųjų yra siekiama tyrimu. Tyrimų rezultatai rodo, kad nėra universalių, visoms organizacijoms tinkamų darbo aplinkos gerinimo sprendimų, todėl svarbu išsiaiškinti esamą situaciją konkrečioje organizacijoje, nustatant darbo aplinkos dedamąsias dalis ir jų veiksmus, kuriuos būtina išanalizuoti. Bright (2013) diskutuoja apie vieną didžiausių iššūkių, kad per ateinančius 10 – 15 metų visus valdžios lygius paveiks daug senstančių valstybės darbuotojų, kurie išeis į pensiją. Dėl šios priežasties svarbu pripažinti, kad nauji darbuotojai organizacijoje pirmiausiai iš įvairių perspektyvų vertina darbo aplinką ir tik vėliau priima sprendimą, ar jie šioje organizacijoje norės pasilikti. Todėl šis tyrimas yra būdas ištirti Marijampolės savivaldybės administracijos darbo aplinkos dedamuosius elementus ir jų veiksmus, siekiant pagerinti darbo aplinką,

sudarant geresnes darbo sąlygas esamiems ir būsimiems darbuotojams. Todėl šiame darbe sprendžiama **tyrimo problema** – kaip pagerinti darbo aplinką Marijampolės savivaldybės administracijos atveju.

Šio straipsnio tyrimo objektas – Marijampolės savivaldybės administracijos darbo aplinka. Straipsnyje pristatomo **tyrimo tikslas** – išanalizuoti Marijampolės savivaldybės administracijos darbo aplinką. Įgyvendinant tyrimo tikslą naudotas kiekybinis tyrimo metodas, pasitelkiant anketinę apklausą.

Darbo aplinkos teorinė analizė

Mokslinėje literatūroje yra pateikiami įvairūs darbo aplinkos apibūdinimai. Badrianto ir Ekhsan (2020) teigia, kad darbo aplinka yra vieta, kurioje darbuotojai atlieka įvairias veiklas kiekvieną dieną. Anot Haynes, Suckley ir Nunnington (2017), darbo aplinka, tai pagrindinė sudedamoji organizacijos dalis, kuri palengvina žinių kūrimą ir žinių perdavimą. Bright (2013) teigia, kad darbo aplinka yra daugialypė ir ji atspindi daugybę reikalavimų ir galimybių, kylančių ne tik iš organizacijos, bet ir iš darbo joje ypatumų. Pagal autorių pateiktus apibrėžimus, galima prieiti išvadą, kad darbo aplinka yra daugialypė ir nulemia darbuotojo gerovę organizacijoje, todėl svarbu išsiaiškinti, kokios dedamosios dalys ir jų veiksniai sudaro darbo aplinką.

Raziq ir Maulabakhsh (2015) nagrinėjo darbo aplinkos įtaką pasitenkinimui darbu. Jie teigia, kad darbo aplinka susideda iš dviejų platesnių dimensijų: darbas ir kontekstas. Anot autorių, darbą sudaro skirtingos su darbu susijusios sąvokos: pavyzdžiui, kaip darbas atliekamas ir baigiamas, įtraukiant įvairias su darbu susijusias užduotis. Antra dimensija (kontekstas), apima fizines ir socialines darbo aplinkos sąlygas. Į šią dimensiją įeina: atlyginimas, darbo valandos, darbuotojų autonomija, darbų apsauga ir sauga, organizacinė struktūra ir komunikacija tarp darbuotojų bei valdymas. Tyrimo metu buvo nustatytas teigiamas ryšys tarp tyrinėtos darbo aplinkos ir pasitenkinimo darbu. Badrianto ir Ekhsan (2020) tyrinėjo darbo aplinkos ir pasitenkinimo darbu įtaką darbuotojų darbo našumui. Autorių išskirti tokie darbo aplinkos veiksniai: apšvietimas; oro temperatūra; triukšmas; dizainas/išdėstymas; darbuotojų santykiai. Tuo tarpu Jain ir Kaur (2014) kur kas plačiau žvelgia į darbo aplinką ir nagrinėja 3 dedamąsias darbo aplinkos dalis, tirdami jų įtaką pasitenkinimui darbu. Šie autoriai darbo aplinką išskirstė į tris dedamąsias ir jų veiksnius: fizinė aplinka (ventiliacija ir temperatūra; triukšmas; infrastruktūra ir interjeras; patogumai); psichinė aplinka (nuovargis; nuobodulys; monotonija; vadovų ir kolegų elgesys ir požiūris); socialinė aplinka. Nors šie autoriai ir plačiau tiria darbo aplinką, bet priešingai nei aukščiau minėti autoriai, visai neužsimena apie darbo kontekstą (atlyginimą, darbo krūvį ir pan.), kas iš pirmo žvilgsnio atrodytų kaip vienas iš svarbiausių aspektų tiriant pasitenkinimą darbu. Anot Wright ir Davis (2003), darbo aplinką sudaro du komponentai: darbo ypatybės ir darbo kontekstas. Darbo ypatybės apibūdinamos, kaip darbuotojo darbo ar užduočių atlikimo atsakomybės aspektai prisideda prie svarbių psichologinių būsenų, tokių kaip darbo prasmingumas, kurios daro įtaką darbuotojo dvasiai, augimui ir vystymuisi. Darbo konteksto kintamieji yra susiję su organizacinės aplinkos ypatumais, tokiais kaip organizacijos atlygio sistema, tikslai ar formalizavimo laipsnis, kurioje darbuotojas turėtų atlikti savo pareigas. Darbo ypatybės ir darbo kontekstas atspindi išorinius darbuotojo veiksnius, todėl organizacija gali juos lengviau paveikti taip formuodama darbuotojų pasitenkinimą darbu. Haynes et al. (2017) tyrimas parodė, kad biuro išplanavimas turi aiškia įtaką jame dirbančio asmens produktyvumo supratimui. Darbuotojai, esantys uždaroje biuro patalpose, buvo produktyvesni dėl privatumo ir riboto blaškymosi. Autoriai aprašė tokius veiksnius: oro kokybė; terminis komfortas; apšvietimas; triukšmas; biuro išplanavimas. Plačiau fizinę darbo aplinką apžvelgė Davis (1984) ir Elsbach ir Pratt (2007). Savo studijoje Davis (1984) analizuojant organizacijos fizinę aplinką, pasiūlė tris sudedamąsias turinčią prieigą: fizinę struktūrą, simbolistinius artefaktus ir fizinį stimulą. Elsbach ir Pratt (2007), susisteminus tyrėjų darbus, fizinę aplinką apibūdino išskirdami tokius veiksnius: biuro dizainas, fiziniai barjerai (tokie kaip sienos), asmeninės darbuotojų zonos, baldai, įranga, jų išdėstymas, apšvietimas ir kiti veiksniai. Ši samprata papildyta ir kitais fizinę aplinką veikiančiais veiksniais: asmeninė darbuotojo erdvė, galimybė personalizuoti darbo vietą, susieti ją su savo tapatumu. Šie autoriai išsiskiria tuo, kad naudoja kitokius terminus, tuo pačiu stengdamiesi apimti platesniu spektru, todėl vienuose veiksmuose trūksta konkretumo (fizinis stimulus), o kai kur tie elementai atrodo per siauri (baldai, įranga). Suliman ir Harethi (2013) akcentuoja organizacijos klimato ir psichosocialinės darbo aplinkos svarbą. Jie teigia, kad šiais laikais šiuolaikinės organizacijos deda visas pastangas, kad darbo klimatas būtų patogesnis, šeimyninis, sveikas ir saugus. Be to, rezultatai nurodo, kad psichosocialinė aplinka, priešingai nei fizinė darbo vieta, daro didesnę poveikį darbuotojų elgesiui darbe ir organizacijos efektyvumui. Chandrasekar (2011) ir Leblebici (2012) aprašo neigiamą prastos darbo aplinkos poveikį tiek pačiam darbuotojui, tiek visai organizacijai. Anot autorių, prasta darbo aplinka apima blogai

suprojektuotas darbo vietas, netinkamus baldus, vėdinimo trūkumą, netinkamą apšvietimą, pernelyg didelį triukšmą, nepakankamas saugos priemonės kilus avarijai ir asmeninių apsaugos priemonių trūkumą. Natūralu, kad žmonės, dirbantys tokioje aplinkoje, yra linkę sirgti profesinėmis ligomis ir tai daro įtaką darbuotojo rezultatams, gali lemti darbuotojų kaitą organizacijoje ar pravaikštas. Pajarskienė (1995) teigia, kad netinkama darbo aplinka sukelia stresą. Autorė išskiria kategorijas: fizinė darbo aplinka ir psichosocialinė darbo aplinka. Pagal Pajarskienės (1995) pateiktą informaciją, galima išskirti fizinės aplinkos veiksnius, kurie sukelia stresą: meteorologiniai reiškiniai (mikroklimatas); prastas apšvietimas; triukšmas; elektrostatinis krūvis, kompiuterių ekranų spinduliuojami elektromagnetiniai laukai; ergonomika. Psichosocialiniai veiksniai, keliantys stresą (Pajarskienė, 1995; Kučinskas, 2001; Kompier, 1994): netinkamas vadovavimas; neaiškus vaidmuo organizacijoje: prieštaringi tikslai ir prioritetai; nepasitenkinimas karjera; sprendimų valdymas ir priėmimas; netenkinantys santykiai su kolegomis; keblumai dėl darbo vietos ir užduočių; per didelis darbo krūvis, nelankstus darbo grafikas, viršvalandžiai, neaiškos darbo valandos.

Remiantis aukščiau išvardintų autorių tyrimais ir jų išskirtomis darbo aplinkos dedamosiomis dalimis ir jų veiksniais, galima sudaryti darbo aplinkos tyrimo modelį, apimantį dedamąsias ir veiksnias, kurie leistų išanalizuoti visus svarbiausius darbo aplinkos aspektus, siekiant sukurti geresnę darbo aplinką. Darbo aplinkos tyrimo modelis pateiktas 1 lentelėje.

1 lentelė

Darbo aplinkos dedamosios ir jų veiksniai

Fizinė darbo aplinka	Psichosocialinė darbo aplinka	Darbo kontekstas
spalvos; ergonomika; augalai; triukšmas; apšvietimas; meteorologinės darbo sąlygos (mikroklimatas).	privatumas; organizacinis klimatas; organizacinė kultūra; emocinė būklė.	darbo lankstumas; darbo krūvis; santykiai su darbdaviu; sveikatos sauga ir socialinės garantijos.

Šaltiniai: Badrianto ir Ekhsan (2020); Haynes, Suckley ir Nunnington (2017); Raziqa ir Maulabakhsh (2015); Jain ir Kaur (2014); Suliman ir Harethi (2013); Wright ir Davis (2003); Pajarskienė (1995); Davis (1984); Elsbach ir Pratt (2007).

Toliau analizuoti darbo aplinką Marijampolės savivaldybės administracijos atveju galima remiantis aukščiau pateikta darbo aplinkos dedamųjų ir jų veiksmų lentele (žr. 1 lentelė).

Marijampolės savivaldybės administracijos darbo aplinkos tyrimo metodologija

Remiantis teorinėmis nuostatomis, siekiant tyrimo tikslo buvo atliekamas **kiekybinis tyrimas, naudojant anketinės apklausos metodą**. Šiuo tyrimo metodu siekiama išsiaiškinti Marijampolės savivaldybės administracijos darbuotojų nuomonę apie darbo aplinkos dedamąsias ir veiksnias ir jų pasitenkinimą jomis. Šis tyrimo metodas pasirinktas, nes yra tinkamas apklausti didesnei respondentų grupei, patogiu apdoroti gautus rezultatus, juos analizuoti ir nustatyti pagrindines duomenų pasiskirstymo tyrimo imtyje tendencijas (Kardelis, 2002). Anketinė apklausa naudojama siekiant ištirti respondentų nuomonę, poreikius, motyvą ar vertybes. Šiuo metodu taip pat galima išlaikyti respondentų anonimiškumą, todėl tokiu būdu galima surinkti patikimesnius rezultatus. Anketinei apklausai atlikti buvo parengtas instrumentas – anketa. Didžiąją dalį anketinės apklausos klausimų sudarė uždaro tipo klausimai, iš viso sudaryta 136 klausimai, suskirstyti į 5 blokus: fizinė darbo aplinka, psichosocialinė darbo aplinka, darbo kontekstas, palanki darbo aplinka ir demografiniai klausimai. Klausimai sudaryti remiantis darbo aplinkos teorine analize ir parinkti, siekiant įvertinti darbuotojų darbo aplinką.

Tikslinę tyrimo auditoriją sudarė Marijampolės savivaldybės administracijos darbuotojai. Anketinėje apklausoje dalyvavo 86 respondentai.

Klausimų blokai apie fizinę darbo aplinką, psichosocialinę darbo aplinką, darbo kontekstą ir palankią darbo aplinką vertinami naudojant Likert'o 5 balų skalę. Rezultatai apdorojami naudojant statistinį socialinių mokslų paketą (statistical package for the Social Science – SPSS). SPSS pagalba atlikti skaičiavimai, kurie leidžia apskaičiuoti dažnius, vidurkius, taip pat apskaičiuotas statistinis reikšmingumas taikant Stjudent'o T-testą

ir ANOVO testą. Ryšio stiprumą nurodo p reikšmė, kai $p = 0,000$ – ryšys statistiškai reikšmingai stiprus, kai $p < 0,01$ – ryšys statistiškai reikšmingai vidutinis, kai $p < 0,05$ – ryšys statistiškai reikšmingai silpnas.

Tyrimo rezultatai

Anketinės apklausos rezultatai atskleidė, kad ne visi fizinės darbo aplinkos veiksniai yra suteikti. Tyrimas atskleidė, kad didžiosios dalies darbuotojų kėdės (70,9 proc.) ir stalai (95,4 proc.) yra neergonomiški, bet 41,9 proc. respondentų teigia, kad savo darbo kėdėje jaučiasi patogiai. Kiti fizinės darbo aplinkos veiksniai įvertinti palankiai: greiti darbo kompiuteriai (79 proc.), darbo vietoje vyrauja tylą (70,9 proc.), yra tiek natūralus, tiek dirbtinis apšvietimas (94,1 proc.), galimybė reguliuoti natūralų apšvietimą (87,2 proc.), yra oro kondicionieriai (80,3 proc.), o kolegos dažniausiai dirba tame pačiame aukšte (76,7 proc.). Didesnė dalis respondentų pripažįsta, kad yra fizinės darbo aplinkos elementų, kurie turi jiems įtakos: kabineto spalva nuotaikai (73,3 proc.), produktyvumui (61,6 proc.), augalai atrodo estetiškai patraukliai (84,9 proc.), galimybė vėdinti kabinetą (87,2 proc.). Respondentai pripažino, kad didžiąją dalį darbo laiko praleidžia sėdėdami (6,6 h) ir prie kompiuterio (6,14 h) ir tik mažą dalį dienos praleidžia vaikščiodami (1,4 h).

Tiriant psichosocialinės darbo aplinkos veiksnių vidurkius, tyrimo rezultatai atskleidė, kad darbuotojai yra patenkinti tokiais veiksniais: privatumo lygiu (vidurkis 3,91), organizacijos klimatu (vidurkis 3,64), organizacine kultūra (vidurkis 3,40), respondentai pritaria, kad organizacijoje jaučiasi laimingi (vidurkis 3,78). Respondentai pritaria ir neigiamiems psichosocialinės darbo aplinkos veiksniams: darbovietėje vyrauja paskalos (vidurkis 3,21), darbuotojai susiskaldę į grupes (vidurkis 3,84), darbuotojams nepatinka, kai juos pertraukia intensyvaus darbo metu (vidurkis 3,87), kai pertraukia šalia sėdintis kolega (vidurkis 3,79).

2 lentelė

Darbuotojų nuomonė apie darbo aplinkos veiksnius priklausomai nuo užimamų pareigų

Teiginys	Pareigos	Respondentai	Vidurkis	t-test (Stjudent)
Aš jaučiuosi laisva/as išdėstyti savo mintis	Skyriaus vedėjas	9	4,22	F = 3,680 (0,046*)
	Specialistas	77	3,35	
Jaučiu iš kolegų nuolatinį palaikymą	Skyriaus vedėjas	9	4,00	F = 10,465 (0,014*)
	Specialistas	77	3,45	
Aš žinau organizacijos tikslą ir jo taip pat siekiu	Skyriaus vedėjas	9	4,56	F = 1,146 (0,023*)
	Specialistas	77	3,86	
Aš jaučiuosi susitapatinti su šia organizacija	Skyriaus vedėjas	9	4,22	F = 0,239 (0,006**)
	Specialistas	77	3,29	
Mane tenkina asmeninio tobulėjimo galimybės	Skyriaus vedėjas	9	4,22	F = 9,522 (0,000***)
	Specialistas	77	3,09	
Jaučiu, kad organizacija manimi pasitiki	Skyriaus vedėjas	9	4,44	F = 0,636 (0,014*)
	Specialistas	77	3,66	
Mane tenkina mano darbo pobūdis	Skyriaus vedėjas	9	4,56	F = 1,783 (0,020*)
	Specialistas	77	3,82	
Manau, kad atliekamo darbo ir mano darbo užmokesčio santykis yra teisingas	Skyriaus vedėjas	9	4,22	F = 6,403 (0,000***)
	Specialistas	77	2,31	
Jaučiu prasmę dirbdama/as tokį darbą	Skyriaus vedėjas	9	4,89	F = 8,305 (0,000***)
	Specialistas	77	3,84	
Mane motyvuoja geras ir augantis atlyginimas	Skyriaus vedėjas	9	4,11	F = 1,443 (0,019*)
	Specialistas	77	2,90	

*** $p = 0,000$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

3 lentelė

Darbuotojų nuomonė apie darbo aplinkos veiksnius priklausomai nuo darbuotojų darbo stažo

Teiginys	Darbo stažas	Respondentai	Vidurkis	ANOVA
Aš jaučiuosi laisva/as išdėstyti savo mintis ir idėjas	Iki 7 m.	25	3,28	F = 3,194 (0,046*)
	Nuo 8 m. iki 19 m.	34	3,18	
	Daugiau nei 20 m.	27	3,93	
Aš manau, kad vidinė komunikacija yra gerai išvystyta	Iki 7 m.	25	2,56	F = 10,572 (0,000***)
	Nuo 8 m. iki 19 m.	34	3,06	
	Daugiau nei 20 m.	27	3,81	
Aš galiu pasidalinti asmeniniais išgyvenimais su kolegomis	Iki 7 m.	25	3,00	F = 4,054 (0,021*)
	Nuo 8 m. iki 19 m.	34	2,97	
	Daugiau nei 20 m.	27	3,70	
Aš jaučiu, kad mano ir organizacijos vertybės atitinka	Iki 7 m.	25	3,12	F = 4,739 (0,011*)
	Nuo 8 m. iki 19 m.	34	3,41	
	Daugiau nei 20 m.	27	3,85	
Aš jaučiuosi susitapatinusi/ęs su šia organizacija	Iki 7 m.	25	2,92	F = 4,713 (0,012*)
	Nuo 8 m. iki 19 m.	34	3,47	
	Daugiau nei 20 m.	27	3,70	
Man patinka organizacijos kultūra mano darbovietėje	Iki 7 m.	25	2,92	F = 6,058 (0,003**)
	Nuo 8 m. iki 19 m.	34	3,38	
	Daugiau nei 20 m.	27	3,85	
Mane tenkina asmeninio tobulėjimo galimybės	Iki 7 m.	25	2,84	F = 3,105 (0,050*)
	Nuo 8 m. iki 19 m.	34	3,12	
	Daugiau nei 20 m.	27	3,67	
Mane tenkina mano darbo pobūdis	Iki 7 m.	25	3,56	F = 2,851 (0,030*)
	Nuo 8 m. iki 19 m.	34	3,88	
	Daugiau nei 20 m.	27	4,22	
Vis naujos užduotys man kelia stresą	Iki 7 m.	25	3,36	F = 8,371 (0,003**)
	Nuo 8 m. iki 19 m.	34	2,44	
	Daugiau nei 20 m.	27	2,33	
Jaučiu prasmę dirbdama/as tokį darbą	Iki 7 m.	25	3,48	F = 5,211 (0,007**)
	Nuo 8 m. iki 19 m.	34	4,00	
	Daugiau nei 20 m.	27	4,33	

***p = 0,000; **p < 0,01; *p < 0,05

Anketinės apklausos rezultatai rodo, kad darbuotojai yra patenkinti tokiais darbo konteksto veiksniais: darbo pobūdžiu (vidurkis 3,90), darbo krūviu (vidurkis 3,63), vadovo valdymo stiliumi (vidurkis 3,62), saugumu bei socialinėmis garantijomis (vidurkis 4,16). Respondentai pritaria ir neigiamiems darbo konteksto veiksniams: darbas – nuolatinė rutina (vidurkis 3,13), dirbama viršvalandžius (vidurkis 3,29), netolygiai paskirstomos užduotys tarp darbuotojų (vidurkis 3,28), nespėjus atlikti užduočių, skiriamos naujos užduotys (vidurkis 3,34). Respondentai taip pat nepritaria tokiems veiksniams: atlikto darbo ir atlygio santykis yra teisingas (vidurkis 2,51), aš galiu pasirinkti darbo grafiką (vidurkis 2,15).

Žemiau pateikti duomenys (žr. 2 lentelė), naudojant Stjudent T-testą rodo priklausomybę ir ryšio stiprumą tarp užimamų pareigų ir darbuotojų nuomonės apie darbo aplinkos veiksnius. Lentelėje nurodyti tie darbo aplinkos veiksniai, kurie statistiškai reikšmingai egzistuoja tarp kintamųjų.

Iš respondentų atsakymų, pateiktų 2 lentelėje, matoma, kad psichosocialiniais darbo aplinkos veiksniais skyriaus vedėjai jaučia didesnę pasitenkinimą: jaučiasi labiau laisvi išdėstyti savo mintis (vidurkis 4,22); jaučia didesnę palaikymą iš kolegų (vidurkis 4,00); žino organizacijos tikslą ir jo siekia (vidurkis 4,56); jaučiasi susitapatinę su organizacija (vidurkis 4,22); juos tenkina tobulėjimo galimybės (vidurkis 4,22); jaučia, jog jais yra pasitikima (vidurkis 4,44). Taip pat ir darbo konteksto veiksniai: tenkina darbo pobūdis (vidurkis 4,56); patenkinti savo darbo užmokesčiu (vidurkis 4,11) ir jo santykiu su atliekamu darbu (vidurkis 4,22); jaučia prasmę atlikdami darbą (vidurkis 4,89).

3 lentelėje pateikti duomenys, naudojant ANOVA testą, rodo priklausomybę ir ryšio stiprumą tarp darbo stažo ir darbuotojų nuomonės apie darbo aplinkos veiksnius. Lentelėje nurodyti tie darbo aplinkos veiksniai, kurie statistiškai reikšmingai egzistuoja tarp kintamųjų.

Iš 3 lentelės galima matyti, kad ilgamečiai darbuotojai, dirbantys toje pačioje organizacijoje ilgiau nei 20 metų, psichosocialiniais darbo aplinkos veiksniais jaučia didesnę pasitenkinimą: labiau laisvi išdėstyti savo mintis ir idėjas (3,81), mieliau dalinasi asmeniniais išgyvenimais su kolegomis (3,70), jaučiasi susitapatinę su organizacija (3,70) ir jaučia, kad jų bei organizacijos vertybės atitinka (3,85), jiems labiau patinka organizacijos kultūra (3,85), tenkina asmeninio tobulėjimo galimybės (3,67). Taip pat darbo konteksto veiksniai: darbo pobūdis (4,22) ir labiau jaučia prasmę dirbdami tokį darbą (4,33). Žvelgiant į mažiau laiko dirbančius darbuotojus, galima pastebėti, kad jie prasčiau pritapę organizacijoje, o vis naujos užduotys jiems kelia didesnę stresą (3,36) nei ilgamečiams darbuotojams.

Anketinės apklausos tyrimo rezultatai rodo, kad darbuotojams organizacijoje svarbiausia yra darbo vietos saugumas (vidurkis 4,22), prasmingas darbas (vidurkis 3,95) ir patogus susisiekimasis (vidurkis 3,93). Tuo tarpu mažiausiai motyvuojantys veiksniai yra moderni aplinka (vidurkis 2,81), geras atlyginimas (vidurkis 3,02) ir papildomos naudos (vidurkis 3,12). Atliktas tyrimas rodo, kad darbuotojai labiausiai norėtų turėti ergonomiškas darbo kėdes (vidurkis 4,74), lankstų darbo grafiką (vidurkis 4,56) ir geriamo vandens aparatus (vidurkis 4,48). Mažiausiai palankios darbo aplinkos veiksniai yra automobilių stovėjimo aikštelė (vidurkis 3,80) ir moderni virtuvė (vidurkis 3,83).

Išvados

Tyrimo metu paaiškėjo, kad nėra vieningo darbo aplinkos modelio, todėl remiantis darbo aplinkos teorine analize, sudarytas darbo aplinkos modelis, kurį sudaro trys dedamosios dalys ir jų veiksniai: fizinė darbo aplinka (ergonomika, augalai, triukšmas, apšvietimas, meteorologinės darbo sąlygos (mikroklimatas); psichosocialinė darbo aplinka (privatumas, organizacinis klimatas, organizacinė kultūra, emocinė būklė); darbo kontekstas (darbo lankstumas, darbo krūvis, santykiai su darbdaviu, sveikatos sauga ir socialinės garantijos). Sudarytas darbo aplinkos modelis padeda analizuoti darbo aplinką ir sukurti didžiausią įtampos palengvinimą, pašalinant visas nusivylimo, susierzinimo ir nerimo priežastis. Jei aplinka yra maloni, nuovargis, stresas, monotonija ir nuobodulys sumažėja iki minimumo, o darbo našumas gali būti padidinamas iki maksimalaus. Nauda tampa abipusė, tiek darbuotojui, tiek organizacijai.

Tyrimo metu paaiškėjo, kad Marijampolės savivaldybės administracijoje darbuotojai skirtingai vertina darbo aplinką priklausomai nuo darbo stažo ir užimamų pareigų. Taip pat rasti tam tikri darbo aplinkos veiksniai trūkumai: privatumo, darbo krūvio paskirstymo, informacijos stokos. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad darbuotojai savo darbo aplinkoje labiausiai norėtų turėti ergonomiškas darbo kėdes ir lankstų darbo grafiką. Siekiant pagerinti darbo aplinką Marijampolės savivaldybės administracijos atveju, reikėtų gilintis į tokias dedamąsias ir jų veiksnius: fizinės darbo aplinkos – fizinę ergonomiką; psichosocialinės darbo aplinkos – privatumą, organizacinę kultūrą ir organizacinį klimatą; darbo konteksto – darbo krūvį, darbo lankstumą, sveikatos saugą.

Literatūra

1. Badrianto, Y. ir Ekhsan, M. (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. nesinak industries. *Journal of Business, Management, and Accounting*, 2(1), 85-91. Prieiga per internetą: <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
2. Bright, L. (2013). Where Does Public Service Motivation Count the Most in Government Work Environments? A Preliminary Empirical Investigation and Hypotheses. *Public Personnel Management*, 42(1), 5-26, doi: 10.1177/0091026013484575

3. Buhai, S., Cottini, E. ir Nielsen, N. (2008). The impact of Workplace Conditions on Firm Performance. *Tinbergen Institute Discussion Paper*, 08-077/3, doi:10.2139/ssrn.1262698
4. Bukšnytė, L. ir Švobaitė, K. (2009). Valstybės tarnautojų pasitenkinimo darbu ir kognityvinio stiliaus ryšys. *International Journal of Psychology: a Biopsychosocial Approach*, 4, 9-28. Prieiga per internetą: <https://hdl.handle.net/20.500.12259/32252>
5. Chandrasekar, K. (2011). Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1(1). Prieiga per internetą: <http://www.ijecbs.com/research/index.php/vol-1-issue-1-january-2011>
6. Chiu, S. F. ir Chen, H. L. (2005). Relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior: the mediational role of job satisfaction. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 33(6), 523–539, doi: 10.2224/sbp.2005.33.6.523
7. Davis, T. R. V. (1984). The Influence of the Physical Environment in Offices. *The Academy of Management Review*, 9(2), 271–283, doi: 10.2307/258440
8. Elsbach, K. ir Pratt, M. G. (2007). The Physical Environment in Organizations. *The Academy of Management Annals*, 1(1), 181–224, doi: 10.1080/078559809
9. Gustaitienė, L., Prancėvičienė, A., Bukšnytė-Marmienė, L. ir Genevičiūtė-Janonienė, G. (2014). Darbuotojo gėrovė ir pozityvi darbo aplinka: integruotas teorinis modelis. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 69, 37-53, doi: 10.7220/MOSR.1392.1142.2014.69.3
10. Haynes, B., Suckley, L. ir Nunnington, N. (2017). Workplace productivity and office type: an evaluation of office occupier differences based on age and gender. *Journal of Corporate Real Estate*, 19(2), 111-138, doi: 10.1108/JCRE-11-2016-0037
11. Kardelis, K. (2002). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. 2-asis pataisytas ir papildytas leidimas*. Kaunas: Judex.
12. Kučinskas, V. (2001). *Ergonomika*. Vilnius: Jandrija.
13. Kundu, S.C. ir Lata, K. (2017). Effects of supportive work environment on employee retention: mediating role of organizational engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(4), 703-722, doi: 10.1108/IJOA-12-2016-1100
14. Leblebici, D., (2012). Impact of workplace quality on employee's productivity: case study of a bank in turkey. *Journal of Business, Economics & Finance*, 1(1), 38-49. Prieiga per internetą: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/374627>
15. Pajarskienė, B. (1995). *Stresas darbe ir sveikata*. Vilnius: Higienos institutas.
16. Raziq, A. ir Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725. Prieiga per internetą: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567115005249>
17. Suliman, A. ir Harethi, B.A. (2013). Perceived work climate and employee performance in public security organizations in the UAE. *Transforming Government: People, Process and Policy*, 7(3), 410 – 424, doi: 10.1108/TG-03-2012-0001
18. Wright, B.E. ir Davis, B.S. (2003). Job Satisfaction in The Public Sector: The Role of the Work Environment. *American Review of Public Administration*, 33(1), 70-90, doi: 10.1177/0275074002250254

Straipsnį recenzavo: prof. dr. Irena Bakanauskienė (VDU)

Odeta ŽILINSKIENĖ

IMPROVING THE WORKING ENVIRONMENT: THE CASE OF MARIJAMPOLĖ MUNICIPALITY ADMINISTRATION

Summary

The aim of the research is to analyze the components of the work environment of Marijampolė municipality administration and their factors. The results of the research revealed that the employees of Marijampolė municipality administration evaluate the work environment differently depending on the length of service and positions held. Certain shortcomings of work environment factors were also found: privacy, workload distribution, lack of information. The results of the study revealed that employees in their work environment would most like to have ergonomic work chairs and flexible work schedules. In order to create a favorable working environment in the case of Marijampolė municipality administration, it is important to partially improve the following components of the working environment and their factors: physical working environment - physical ergonomics; psychosocial work environments - privacy, organizational culture and organizational climate; work context - workload, job flexibility, health security.