

Jauno žmogaus laimės darbe vertinimas Lietuvoje

Įvadas

Laimės darbe sąvoka plačiai nagrinėjama mokslinėje ir praktinėje literatūroje ir nors autoriai diskutuoja klausimu, kas daro žmogų laimingą, visi jie mano, kad laimės siekti verta (Pryce-Jones, 2010). Laimė darbo vietoje tampa vis populiarese žmoniškųjų valdymo išteklių tema, nes pasak D. Burnett, „esama tvirto pagrindo manyti, kad laimingi darbuotojai dirba našiau iki 37 %“ (2019). Laimė darbe didina žmogaus lojalumą darbdaviams bei teigiamai veikia atliekamo darbo kokybę (Andrew, 2011; Rahmi, 2019; Wesarat, Sharif ir Majid, 2015). Šiuo metu vis tvirtesnes pozicijas rinkoje užimanti Y karta taip pat labai dažnai tampa mokslinių diskusijų objektu, neretai todėl, kad jų lūkesčiai dėl ateities darbo ir būsimų darbdavių yra visiškai kitokie (A. Zehetner ir D. Zehetner, 2019). Kadangi dabar organizacijose dirba bent 3 skirtingų kartų darbuotojai, organizacijų vadovams kyla poreikis suprasti savo darbuotojų lūkesčius bei norus, užtikrinti darbingą bei draugišką darbo aplinką, efektyviai spręsti iškilusias konfliktus, užtikrinti veiksmingą įmonės tikslų įgyvendinimą bei sklandų vadovavimą. Todėl suprasti kas įtakoja jauno darbuotojo laimę darbe, yra viena pagrindinių organizacijos vadovų ir žmonių išteklių valdymo profesionalų užduočių, nes globaliai pripažįstama, kad laimingi darbuotojai yra raktas į organizacijos sėkmę. Lietuvos darbdaviams taip pat svarbu žinoti savo jaunų darbuotojų nuotaikas, todėl šiame straipsnyje pristatomo tyrimo **objektas** – jauno žmogaus Lietuvoje laimė darbe.

Tyrimo tikslas – išsiaiškinti jaunų darbuotojų Lietuvoje lūkesčius apie laimę darbe. Šiam tikslui pasiekti keliami šie **uždaviniai**: 1) įvertinti bendrą jauno žmogaus suvokimą apie laimę darbe; 2) įvertinti, kurie laimės darbe požymiai yra svarbiausi jaunų žmonių laimei darbe; 3) įvertinti kokie demografiniai veiksniai turi įtakos laimės darbe lūkesčiams.

Tyrimo tikslui ir uždaviniams pasiekti pasitelktas anketinės apklausos metodas, SPSS (angl. *Statistical Package for Social Science*) programos 24.0 versija, MS Excel programa.

Tyrimo pristatymas

Remiantis mokslinėje literatūroje vyraujančia nuomone (Strauss ir Howe, 1991; Costanza et al. 2012; Stanišauskienė, 2015) Y kartai priklauso žmonės, gimę 1982 – 2003 m. Tyrimo dalyvavę Lietuvoje gyvenantys respondentai, kurių amžius yra nuo 20 iki 29 metų, taip pat priskiriami šiai kartai. Tyrimo imtis sudaryta remiantis statistiniais duomenimis, pateiktais Lietuvos statistikos departamento svetainėje (<https://osp.stat.gov.lt/web/guest/statistiniu-rodikliu-analize>), iš kurių matyti, kad 20–29 metų amžiaus kategorijai priklausančių žmonių darbo jėgą sudaro apie 234 000 tūkstančiai asmenų. Tyrimo imtis apskaičiuota remiantis Yamane, Jadov bei kompanijos „Factus“ sudaryta skaičiuokle (www.factus.lt/main-calculator), kai paklaida lygi 5 proc. Pagal apskaičiuotą tyrimo imtį siekta apklausti 384 20–29 metų amžiaus kategorijai priklausančius žmones. Iš viso tyrime dalyvavo 388 respondentai (žiūr. 1 lentelę).

Kaip matyti iš 1-oje lentelėje pateiktų duomenų apie respondentus, tyrimo imtis nėra homogeniška lyties ir amžiaus atžvilgiu, todėl tyrimo rezultatai leidžia pateikti tik iš dalies patikimas prielaidas apie lyties ir amžiaus veiksmų įtaką jaunų žmonių laimės darbe vertinimui. Kadangi didžioji dalis imtį sudarančių respondentų – šiuo metu dirbantys asmenys, tyrimo imtis neleidžia daryti patikimų prielaidų pagal šį požymį. Siekiant nustatyti, ar aukštasis universitetinis išsilavinimas turi įtakos laimės darbe požymių vertinimui, respondentų

išsilavinimas buvo suskirstytas į tris grupes: aukštasis universitetinis išsilavinimas, žemesnis išsilavinimas ir šiuo metu studijuojantys asmenys. Siekiant nustatyti, ar darbuotojo pareigybė turi įtakos laimės darbe požymių vertinimui, respondentų užimamos pareigos buvo suskirstytos į dvi grupes: administracijos personalas ir ne administracijos darbuotojai. Iš analizuotos mokslinės literatūros galima daryti prielaidą, kad darbuotojų, kurie dirba organizacijų administracijoje, lūkesčiai (gerovės darbe atžvilgiu) skiriasi nuo ne administracijoje dirbančių darbuotojų. Šis skirstymas buvo pasirinktas siekiant patikrinti šią prielaidą.

1 lentelė

Tyrimo imties sudėtis

Požymiai		Skaičius	Proc.
Lytis	Vyras	144	37,1
	Moteris	244	62,9
Amžius	20–24 m.	232	59,8
	25–29 m.	156	40,2
Išsilavinimas	Pagrindinis	6	1,5
	Vidurinis	24	6,2
	Profesinis	13	3,4
	Aukštasis neuniversitetinis	50	12,9
	Aukštasis universitetinis	154	39,7
	Šiuo metu studijuojantis	141	36,3
Ar dirbantis?	Taip	321	82,7
	Ne	67	17,3
Atlygis	iki 350 EUR	54	16,4
	350–500 EUR	70	21,3
	500–700 EUR	86	26,1
	700 EUR ir daugiau	119	36,2
Darbuotojo pareigybė	Ne administracijos darbuotojas	171	53,2
	Darbuotojai, priklausantys administraciniam personalui	154	46,8

Tyrimo tikslui pasiekti – parinktas kiekybinis duomenų surinkimo metodas – anketinė apklausa, kuris pripažįstamas kaip labiausiai tinkamas norint surinkti ir apdoroti duomenis apie didelės grupės respondentų nuomones (Dikčius, 2011; Kardelis, 2005). Anketos klausimynas buvo sudarytas remiantis atliktais laimės darbe vertinimo tyrimais ir J. L. F. Fernándež, M. A. F. Gamez, N. de Querol Aragón, ir A. C. Gil (2018) sukurtu itin išsamiu 33 elementų konstruktu, apimančiu laimės darbe kategorijas, siejant laimę su pasitenkinimo jausmu, kai „elgesį organizacijoje apibūdina 17 kintamųjų, susijusių su bendravimu, elgsena, pagarba vertybėms, technologijomis ir įmonės lankstumu, o darbuotojų savo įmonės suvokimą atspindi požiūris į užduotis, darbo kaita, santykiai su viršininkais ir pavaldiniais, komandinis darbas, konfliktų sprendimas ir kiti veiksniai“ (Fernándež et al., 2018, p. 42–45). Anketoje pateikti 9 klausimai su atsakymo variantais „taip“ ir „ne“, kurių pagalba siekta išsiaiškinti bendrą respondentų suvokimą apie laimę darbe ir kas už ją yra atsakingas. Taip pat anketoje pateikiama 10 teiginių apie laimės darbe požymius su jų svarbos įvertinimo 7 balų skale (kai: 1 – šis požymis visiškai nelemia laimės darbe; 7 – šis požymis yra labai svarbus laimei darbe). Anketos pabaigoje pateikiami 7 klausimai, kuriais siekiama nustatyti bendrą žmogaus pasitenkinimą turimu darbu ir dabartine gyvenimo kokybe. Taip pat pateikiami 6 socialinio-demografinio pobūdžio klausimai apie amžių, lytį, išsilavinimą, darbo užmokestį ir kt. Šioms respondentų charakteristikoms įvertinti buvo naudojama nominali skalė.

Siekiant įvertinti anketos teksto suprantamumą ir formuluočių tikslumą, buvo atliktas žvalgomasis tyrimas ir korekcijos. Pasitelkiant „Cronbach Alpha“ reikšmes, buvo atliktas skalių vidinis patikimumas (validumas), patikrinta anketos klausimų grupė (ar jose esantys veiksniai koreliuoja su klausimyno skale), ir eliminuoti klausimai, kurių koeficientas buvo mažesnis nei 0,7. Iš anketos buvo pašalintas šis požymis: „monotoniškas darbas“.

Naudojantis internetine „Google Docs“ apklausos forma, buvo sukurta ir internete patalpinta anketa. Šis apklausos būdas buvo pasirinktas, nes yra panaikinama galimybė pateikti neužbaigtą anketą ir mažinamos

atsakymų klaidos. Anketa buvo platinama internete socialiniuose tinkluose bei elektroniniu paštu. Toks tyrimo organizavimo būdas pasirinktas todėl, kad dauguma 20–29 metų amžiaus kategorijai priklausančių žmonių naudojami socialinėmis platformomis (tokiomis kaip „Facebook“, „Instagram“ ar „Gmail“). Tai užtikrino respondentų prieinamumą ir reikiamą anketų grįžtamumą sunaudojant santykinai mažai laiko ir finansinių išteklių.

Tyrimo duomenų statistinei analizei atlikti buvo naudojama SPSS (angl. *Statistical Package for Social Science*) programos 24.0 versija. Rezultatams iliustruoti buvo naudojama programa *MS Excel 2016*. Statistiškai apdorojant duomenis, buvo skaičiuojami anketinės apklausos duomenų aritmetiniai vidurkiai, procentinės išraiškos, tarpusavio ryšiui nustatyti buvo naudojami koreliacijos koeficientai.

Tyrimų rezultatai ir jų analizė

2-oje lentelėje pateikti anketinės apklausos rezultatai, atskleidžiantys 20–29 kategorijai priklausančių žmonių suvokimą apie laimę darbe, kas jaunų žmonių nuomone, yra atsakingas už darbuotojo laimę ir kokie aplinkos veiksniai daro didžiausią įtaką laimės pojūčiui darbe.

2 lentelė

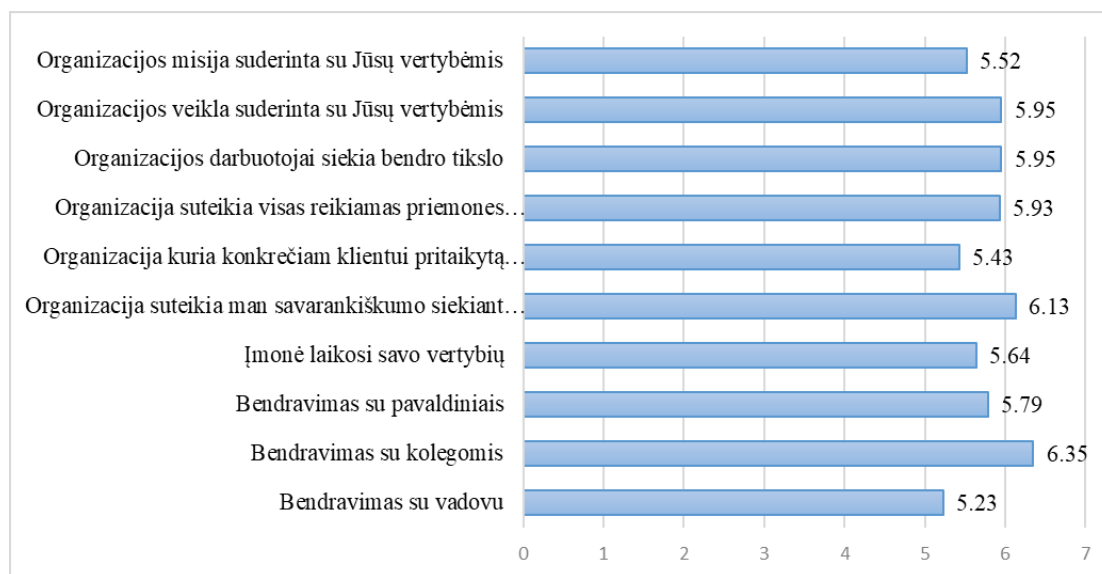
Bendras respondentų suvokimas apie laimę darbe, (% , vnt.)

Klausimai	Lytis		Bendrai
	Vyras	Moteris	
Organizacija turi rūpintis darbuotojų laime darbe.	87,5 (126)	93,9 (229)	91,5 (355)
Laimę darbe kuria ne tik organizacija, bet ir patys darbuotojai.	95,8 (138)	94,7 (231)	95,1 (369)
Laimę darbe lemia žmogaus charakterio savybės.	76,4 (110)	75 (183)	75,5 (293)
Laimę darbe lemia atlyginimo dydis.	42,4 (61)	52 (127)	48,5 (188)
Laimę darbe lemia darbo aplinka.	88,2 (127)	88,5 (216)	88,4 (343)
Santykiai su šeima ar draugais daro įtaką laimei darbe.	73,6 (100)	77 (188)	75,8 (294)
Sugebėjimas valdyti stresą darbovietėje daro įtaką laimei darbe.	90,3 (130)	84,8 (207)	86,9 (337)
Asmeninis tobulėjimas darbo vietoje daro įtaką laimei darbe.	94,4 (136)	91,8 (224)	92,8 (360)
Įmonės, kurioje dirbate, vizijos ir Jūsų vertybių atitikimas daro įtaką laimei darbe.	78,5 (113)	72,5 (177)	74,7 (290)

Iš 2 lentelėje pateiktų rezultatų matyti, kad didžioji dalis respondentų sutinka, jog laimę darbe kuria ne tik organizacija, bet ir pats darbuotojas, o laimę darbe lemia žmogaus charakterio savybės. Asmeninis tobulėjimas, streso valdymas ir darbo aplinka taip pat daro didelę įtaką jauno žmogaus laimės pojūčiui darbe. Siekiant nustatyti ryšio stiprumą tarp laimės darbo vietoje ir gebėjimo valdyti stresą darbovietėje, buvo naudojamas Spearman'o koreliacijos koeficientas. Iš gautų duomenų nustatyta silpna koreliacija ($r = 0,359$, $p = 0,000$). Galima daryti prielaidą, kad respondentų gebėjimas valdyti stresą, taip pat turi svarbų poveikį juntamai laimei darbe. Kiek daugiau nei pusė visų apklaustųjų teigia, kad atlyginimo dydis nesąlygoja laimės darbo vietoje, ir atlyginimo dydis svarbesnis moterims (tačiau statistiškai reikšmingų skirtumų aptikta nebuvo). Siekiant nustatyti ryšį tarp atlyginimo dydžio ir laimės pojūčio darbe, buvo atlikta koreliacijos analizė. Tarp kintamųjų nustatytas statistiškai reikšmingas ryšys yra silpnas ($r = -0,278$, $p = 0,000$). Neigiamas koreliacijos ryšys rodo atvirkštinę priklausomybę (didesnės vieno kintamojo reikšmės atitinka mažesnės kito kintamojo reikšmės). Matyti, kad didėjant laimės pojūčiui darbe, gaunamas respondentų atlygis mažėja. Taikant šias išvagas, galima daryti prielaidą, kad tyrime dalyvavę apklaustieji, kurie uždirba didesnes pajamas, savo darbo vietose jaučiasi nelaimingesni.

1 pav. pateikti anketinės apklausos rezultatai, atskleidžiantys, kurie laimės darbe požymiai, tyrime dalyvavusių respondentų, yra įvertinti palankiausiai (1 pav. pateikti požymių vertinimo vidurkiai).

Iš 1 paveikslo matyti, kad visi anketoje pateikti laimės darbe požymiai yra svarbūs jauno žmogaus laimei darbe (požymių vertinimo vidurkiai svyruoja nuo 5,23 iki 6,35). Analizuojant duomenis, pastebima, kad bendravimas su kolegomis, organizacijos suteikiamas savarankiškumas siekiant tikslų bei organizacijos veiklos ir darbuotojo vertybių suderinimas, tyrime dalyvavusių apklaustųjų yra įvertinti palankiausiai. Nors visų laimės darbe požymių vidurkiai yra aukšti, iš tyrimo duomenų galima pastebėti, kad požymių vertinimo balai svyruoja visoje amplitudėje (nuo 1 iki 7). Analizuojant palankiausiai respondentų įvertintų laimės darbe požymių balų



1 pav. Laimės darbe požymių vertinimo vidurkiai

pasiskirstymą, pastebima, kad apklaustieji, kurie „bendravimas su kolegomis“ įvertinio nuo 1 iki 4 balų, sudaro 8,5 proc. visų apklausoje dalyvavusių respondentų. 24,4 proc. šį požymį vertino nuo 5 iki 6 balų, ir 67 proc. tyrime dalyvavusių asmenų pasirinko aukščiausią įvertinimą. Laimės darbe požymio „organizacija suteikia man savarankiškumo siekiant tikslų“ vertinimo vidurkis siekia 6,13. 8,7 proc. sudaro respondentai, kurie šį laimės darbe požymį vertino nuo 1 iki 4 balų. Apklaustieji, kurie požymį vertino nuo 5 iki 7 balų, atitinkamai sudaro 91,3 proc. Organizacijos veiklos ir darbuotojo vertybių suderinimo vertinimo vidurkis siekia 5,95. Respondentai, kurie šį požymį įvertino nuo 1 iki 4 balų, sudaro 10,5 proc. 89,5 proc. sudaro apklaustieji, kurie požymį vertino 5-7 balais.

Analizuojant laimės darbe požymius pagal vertinimo vidurkius (žr. 2 paveikslą), buvo atliktas požymių surangavimas pagal svarbą nuo 1 iki 10 (kai: 1 – požymis turintis aukščiausią įvertinimo vidurkį; 10 – požymis turintis žemiausią įvertinimo vidurkį). Šis sąrašas atskleidžia, kurie požymiai yra įvertinti palankiau už kitus ir yra svarbesni jauno žmogaus laimės darbe pojūčiui:

1. Bendravimas su kolegomis
2. Organizacija suteikia man savarankiškumo siekiant tikslų
3. Organizacijos veikla suderinta su Jūsų vertybėmis
4. Organizacijos darbuotojai siekia bendro tikslo
5. Organizacija suteikia visas reikiamas priemones darbui atlikti
6. Įmonė laikosi savo vertybių
7. Bendravimas su pavaldiniais
8. Organizacijos misija suderinta su Jūsų vertybėmis
9. Organizacija kuria konkrečiam klientui pritaikytą paslaugą / produktą
10. Bendravimas su vadovu

Išvados

Apibendrinus bendrą jauno žmogaus suvokimą apie laimę darbe, paaiškėjo, kad didžioji dalis respondentų mano, jog laimę darbe kuria ne tik organizacija, bet ir pats darbuotojas. Taikant šias išvagas, galima daryti prielaidą, jog jaunų žmonių nuomone, darbuotojų laimė priklauso ne tik nuo įmonės taikomų priemonių, bet ir nuo pačio asmens. Tokie veiksniai, kaip darbo aplinka ir asmeninis tobulėjimas apklaustųjų nuomone yra labai svarbūs jauno žmogaus laimės darbe pojūčiui. Didžioji dalis respondentų pritaria, kad darbuotojo laimę lemia asmens charakterio savybės. Apklaustieji sutinka, kad santykiai su šeima ir draugais stipriai prisideda prie jauno žmogaus laimės darbe. Tyrimo rezultatai ir koreliacijos analizė patvirtino prielaidą, kad gebėjimas valdyti stresą, daro įtaką laimės pojūčiui darbe. Taikant šias išvagas galima teigti, kad respondentų gebėjimas valdyti stresą, taip pat turi svarbų poveikį juntamai laimei darbe. Kiek daugiau nei pusė visų apklaustųjų teigia, kad

atlyginimo dydis nesąlygoja laimės darbe vietoje. Atlikta koreliacijos analizė rodo silpną neigiamą statistiškai reikšmingą ryšį tarp atlyginimo dydžio ir laimės pojūčio. Matyti, kad didėjant laimės pojūčiui darbe, gaunamas respondentų atlygis mažėja. Todėl, galima daryti prielaidą, kad tyrime dalyvavę respondentai, kurie gauna didesnes pajamas, savo darbo vietose jaučiasi nelaimingesni.

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad visi 10 laimės darbe požymių sąlygoja jauno darbuotojo laimę. Nustatyti svarbiausi laimės darbe požymiai – bendravimas su kolegomis, organizacijos suteiktas savarankiškumas siekiant tikslų ir organizacijos veiklos bei darbuotojo vertybių atitikimas.

Atliktos koreliacijos analizės atskleidė, kad jokie demografiniai veiksniai neturi įtakos laimės darbe lūkesčiams. Gauti tyrimo rezultatai rodo, kad analizuojami veiksniai nėra susiję, ir statistiškai reikšmingų tarpusavio ryšių nustatyta nebuvo.

Literatūra

1. Andrew, S. S. (2011). The Differentiating Quotient for Happiness at Work. *Integrating Spirituality and Organizational Leadership*, Macmillan Publishers, 377-391.
2. Burnett, D. (2019). „Laimingos smegenys. Mokslas apie tai, iš kur ir kodėl atsiranda laimė“. Vilnius: Vaga.
3. Costanza, D. P., Badger, J. M., Fraser, R. L., Severt, J. B. ir Gade, P. A. (2012). Generational differences in work-related attitudes: A meta-analysis. *Journal of Business and Psychology*, 27(4), 375-394.
4. Dikčius, V. (2011). Anketos sudarymo principai. Vilnius: Vilniaus Universitetas.
5. Fernández, J. L. F., Gamez, M. A. F., de Querol Aragón, N., ir Gil, A. C. (2018). Happiness at work, business behaviour, and worker perceptions: a case study. *Ramon Llull Journal of Applied Ethics*, (8), 33-64.
6. Howe, N. ir Strauss, W. (1992). *Generations: The history of America's future, 1584 to 2069*. Harper Collins.
7. Kardelis, K. (2005). Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. Šiauliai: Lucilijus.
8. Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at Work: Maximizing your Psychological Capital for Success*. Malden, MA: Wiley-Blackwell. doi:10.1002/9780470666845
9. Rahmi, F. (2019). Happiness at Workplace. In *International Conference of Mental Health, Neuroscience, and Cyberpsychology* (pp. 32-40). Fakultas Ilmu Pendidikan.
10. Stanišauskienė, V. (2015). Karjeros sprendimus lemiančių veiksnių dinamika kartų kaitos kontekste. *Tiltai*, (2), 1-20.
11. Wesarat, P. O., Sharif, M. Y. Majid, A. H. A. (2015). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian Social Science*, 11(2), 78.
12. Zehetner, A. ir Zehetner, D. (2019). Recruitment marketing: do we understand what generation Z expects from its future employers? *IISES International Academic Conference, Dubrovnik*, 185 -186. doi:10.20472/IAC.2019.049.047

Gustė ZAGURSKYTĖ, Irena BAKANAUSKIENĖ

ASSESSMENT OF A YOUNG PERSON'S HAPPINESS AT WORK IN LITHUANIA

Summary

It is globally recognized that happy employees are the key to success. The priority of every organization is to understand what makes a young person happy at work. Therefore, the aim of the conducted study was to find out what are the expectations of happiness at work of young employees in Lithuania. 388 people of age from 20 to 29 years living in Lithuania participated in the study. In the article, the results of the conducted study are presented. The aim of these results was to: 1) assess a young person's general perception of happiness at work; 2) assess which signs of happiness at work are the most important to a young person's happiness at work; 3) assess what demographic factors affect expectations of happiness at work. The results of the study revealed that, according to the respondents, factors such as the work environment and personal development are particularly important in creating a young person's happiness at work. Respondents agree that relationships with their family and friends as well as personal characteristics contribute significantly to a young person's happiness at work. The study data show that the most important features of happiness are as follows: communication with colleagues, the independence given by the organization to achieve one's goals and matching the organizational activities with the employee's values. The results of the study show that demographic factors do not affect a young person's expectations of happiness at work.