

Laimės darbe vertinimas Lietuvoje skirtingų kartų kontekste

Įvadas

Laimės darbe terminas išsamiai nagrinėjamas tiek praktinėje, tiek mokslinėje literatūroje ir nors autoriai nesutaria klausimu, kas daro žmogų laimingą, visi jie mano, kad laimės siekti verta (Pryce-Jones, 2010). Nors laimės siekimas yra toks pat senas, kaip ir žmonijos istorija, laimės darbe sąvokos tyrimai yra palyginti nauji (McMahon, 2008), tačiau šiuo metu laimė yra viena iš sparčiausiai augančių akademinių tyrimų sričių (Eliot, Cullen ir Calitz, 2018). Teigiama, kad laimė turi didelę svarbą visoms profesijoms (Ozka ir San, 2015), todėl pastaruoju metu laime buvo susidomėta kaip svarbiu kintamuoju valdant darbo santykius (Suojanen, 2017). Darbas yra vyraujanti ir įtakinga gyvenimo dalis, kurioje vidutiniškai suaugęs žmogus praleidžia iki trečdaliao savo gyvenimo, todėl teigiama, kad pasitenkinimas darbu sudaro net 20–25 proc. asmens pasitenkinimo visu savo gyvenimu (Eliot, Cullen ir Calitz, 2018). Laimė darbo vietoje tampa vis populiariesne žmoniškųjų valdymo išteklių tema, taip yra todėl, kad „esama tvirto pagrindo manyti, kad laimingi darbuotojai dirba našiau iki 37 %“ (Burnett, 2019, 134). Laimė darbe daro teigiamą įtaką žmogaus lojalumui organizacijai ir teigiamai veikia atliekamo darbo kokybę (Andrew, 2011; Rahmi, 2019; Wesarat, Sharif ir Majid, 2015). Akivaizdu, kad laimė organizacijoje tampa vis populiariesne mokslinės literatūros tema, nes vis daugiau specialistų pripažįsta, kad laimingi darbuotojai – raktas į organizacijos sėkmę. Vykstant kartų susidūrimui, organizacijų vadovams kaip niekad anksčiau tampa svarbu suvokti darbuotojo norus ir lūkesčius, užtikrinti, kad darbo aplinkos klimatas būtų darbingas bei draugiškas, efektyviai valdyti kilusius konfliktus, užtikrinti organizacijos iškeltų tikslų pasiekimą bei sklandžią komunikaciją. Kartų ypatumų žinojimas leidžia užtikrinti sklandų vadovavimą skirtingų kartų darbuotojams, juos tinkamai ugdyti, išlaikyti ir motyvuoti.

Per paskutinius kelerius metus X ir Y kartos buvo pagrindinis mokslininkų diskusijų objektas. Tačiau šiandien, kai žmonių laisvė ribojama pandemijos COVID-19 ir prasidėjus naujoms pramonės revoliucijos sąlygoms, į darbo rinką žengia Z karta, kuri dar tik pradeda formuoti savo profesinę veiklą. Todėl šiame straipsnyje nuspręsta tirti, ar šių trijų kartų atstovams būdingi tie patys laimės darbe požymiai ir ar tomis pačiomis priemonėmis galima užtikrinti jų laimės pojūtį darbe. Straipsnyje pristatoma **tyrimo problema**: ištirti laimės darbe požymius tarp X, Y ir Z kartų Lietuvos darbuotojų ir veiksniai, susijusius su jų laimės pojūčiu darbe.

Straipsnio **objektas** – X, Y ir Z kartų Lietuvos darbuotojų laimės pojūtis darbe.

Tyrimo tikslas – nustatyti, kokie laimės darbe požymiai yra svarbiausi X, Y ir Z kartų Lietuvos darbuotojams, ir kokie veiksniai yra susiję su jų laimės pojūčiu darbe.

Šiam tikslui pasiekti keliama šie **uždaviniai**:

- 1) Nustatyti, kokie laimės darbe požymiai yra svarbiausi Z kartos atstovams;
- 2) Nustatyti, kokie laimės darbe požymiai yra svarbiausi Y kartos atstovams;
- 3) Nustatyti, kokie laimės darbe požymiai yra svarbiausi X kartos atstovams;
- 4) Nustatyti, ar tokie veiksniai kaip gebėjimas valdyti stresą, nuotaika darbe ir pasitenkinimas gaunamu atlygiu yra tiesiogiai susiję su jaučiamu laimės darbe pojūčiu.

Šiame straipsnyje pristatoma tyrimo tikslui ir uždaviniams pasiekti pasitelktas anketinės apklausos metodas, SPSS (angl. *Statistical Package for Social Science*) programa, MS Excel programa.

Tyrimo pristatymas

Analizuojant mokslinę literatūrą pastebima, kad daugelis mokslininkų laikosi Strauss ir Howe (1991) pateiktos kartų klasifikacijos. Pagal šią klasifikaciją X kartą sudaro asmenys gimę 1966–1976 m.; Y kartą – 1977–1994 m.; Z kartą – 1995–2012 m. Tyrimo imtis sudaryta atsižvelgiant į statistikos departamento duomenis, iš kurių matyti, kad Lietuvoje 18–55 metų amžiaus kategorijai priklausančių žmonių darbo jėgą sudaro apie 1408000 tūkstančiai asmenų. Kadangi tiriama populiacija yra didelė, imtis apskaičiuota remiantis kompanijos „Raosoft“ sudaryta skaičiuokle (www.raosoft.com). Pagal apskaičiuotą tyrimo imtį siekta apklausti 384 18–55 metų amžiaus Lietuvos darbuotojų (kai paklaida lygi 5 proc., o patikimumo laipsnis 95 proc.). Iš viso tyrime dalyvavo 402 respondentai (žr. 1 lentelę).

Kaip matyti 1-oje lentelėje, gauta tyrimo imtis yra homogeniška lyties ir amžiaus atžvilgiu, todėl tyrimo rezultatai leidžia pateikti patikimas prielaidas apie šių veiksnių įtaką laimės darbe požymių vertinimui. 1-oje lentelėje pateikti duomenys atskleidžia, kad didžioji dalis imtį sudarančių respondentų užima ne vadovaujančias pareigas. Duomenys nebus analizuojami pagal šią charakteristiką, nes tyrimo imtis neleistų daryti patikimų prielaidų apie užimamų pareigų daromą įtaką laimės darbe požymių vertinimui.

1 lentelė

Respondentų sudėtis

Charakteristikos		Skaičius	Proc.
Lytis	Vyras	191	47,5
	Moteris	211	52,5
Amžius	18–26 m.	139	34,6
	27–45 m.	133	33,1
	46–55 m.	130	32,1
Pareigos	Vadovas (-ė) (turintis (-i) tiesioginių pavaldinių)	95	23,6
	Vadovas (-ė) (neturintis (-i) tiesioginių pavaldinių)	78	19,4
	Ne vadovaujamos pareigos	229	57,0

Straipsnio tikslui ir uždaviniams pasiekti naudojamas kiekybinis duomenų surinkimo metodas – anketinė apklausa. Siekiant surinkti ir analizuoti duomenis apie didelės grupės respondentų nuomones, toks metodas yra pripažįstamas kaip labiausiai tinkamas (Dikčius, 2011; Kardelis, 2005). Laimės darbe požymių klausimynas sudarytas naudojant Fernjndez et al. (2017) sukurtu laimės darbe klausimynu ir praktikoje naudojamu Pryce – Jones (2010) 5C Laimės darbe modeliu. Naudojant *Likerto* skalę, respondentų prašoma įvertinti 13 pateiktų laimės darbe požymių svarbą skalėje nuo 1 iki 7 (kai: 1 – šis požymis visiškai nelemia laimės darbe; 7 – šis požymis yra labai svarbus kuriant laimę darbe). Taip pat siekiant nustatyti ar tokie veiksniai kaip gebėjimas valdyti stresą, nuotaika darbe bei pasitenkinimas gaunamu atlygiu yra tiesiogiai susiję su asmens laimės pojūčiu darbe, respondentams pateikti šio darbo autorės sudaryti 4 klausimai (naudojama ranginė skalė).

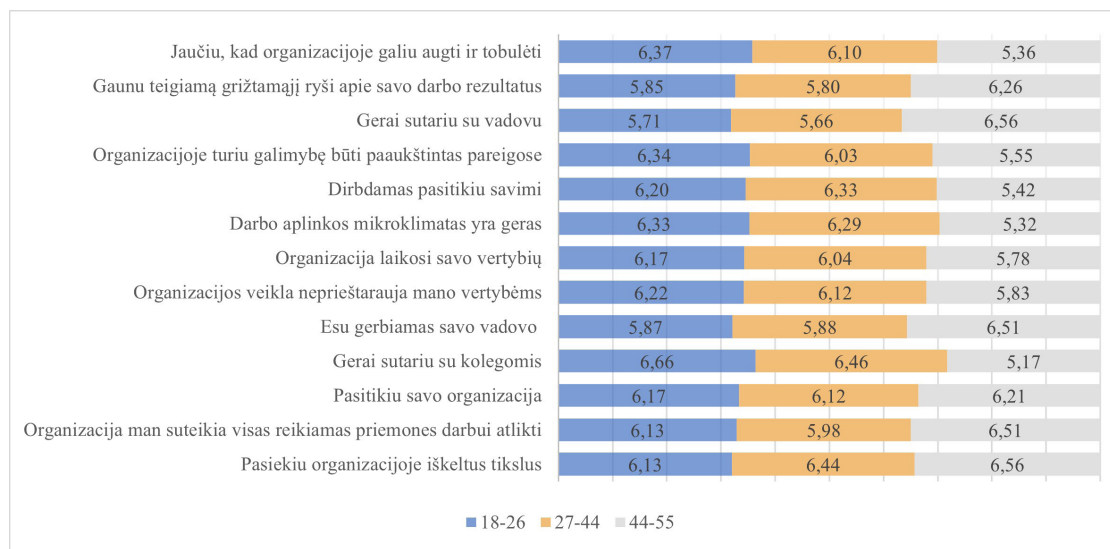
Siekiant nustatyti naudotos skalės vidinį patikimumą (validumą), buvo paskaičiuotos Cronbach'o alfa reikšmės. Skalės patikimumas laikomas priimtiniu, kai apskaičiuota alfa reikšmė yra didesnė arba lygi 0,7, tačiau autorius pažymi, kai kurie mokslininkai teigia, jog skalės patikimumas laikomas kaip priimtinas kai būna didesnis už 0,6 (Pūkėnas, 2012). Remiantis statistiniais skaičiavimais šio straipsnio tyrimui parengto klausimyno bendra Chronbach'o alfa reikšmė 0,868, o tai leidžia teigti, kad klausimynas parengtas tinkamai ir visi pateikti klausimai atspindi tyrimo koncepciją. Naudojantis internetine „Google Docs“ apklausos forma, sukurta ir internete patalpinta anketa. Šis apklausos būdas pasirinktas, nes: 1) Naudojant šią apklausų formą, respondentai neturi galimybės pereiti prie kito klausimo nepažymėję atsakymo. Tokiu būdu yra mažinamos atsakymų klaidos ir panaikinama galimybė pateikti neužbaigtą anketą; 2) Naudojantis šia apklausų forma klausimyno trukmė nėra ribojama. Laimės darbe klausimynas platinamas elektroniniu paštu bei socialiniuose tinkluose. Naudojant šią apklausų formą yra užtikrinamas visų šiame straipsnyje tiriamų kartų pasiekiamumas bei reikiamas anketų grįžtamumas, nes didžioji dalis 18–55 metų amžiaus kategorijai priklausančių asmenų naudoja socialines platformas (tokias kaip „Facebook“, „Instagram“ ar „Gmail“).

Internetinės apklausos rezultatai apdorojami naudojant „MS Word“, MS „Excel“ ir „SPSS“ programas. „MS Word“ naudojama aprašant gautus tyrimo duomenis, „SPSS“ naudojama gautų duomenų statistinei analizei, o

diagramoms atvaizduoti naudojama MS „Excel“. Statistiškai apdorojant duomenis, buvo skaičiuojami anketinės apklausos duomenų aritmetiniai vidurkiai, procentinės išraiškos. Nustatyti ar esama statistiškai reikšmingų skirtumų tarp amžiaus ir laimės darbe požymių vertinimo, naudojamas vienas iš populiariausių neparametrinių kriterijų – Chi-kvadrato testas, tarpusavio ryšiui nustatyti naudojami koreliacijos koeficientai.

Tyrimų rezultatai ir jų analizė

1 paveiksle pateikiami anketinės apklausos rezultatai, atskleidžiantys skirtingoms kartoms priklausančių asmenų laimės darbe požymių vertinimą. Paveiksle pateikti skirtingų kartų požymių vertinimo vidurkiai.



1 pav. Laimės darbe požymių vertinimo vidurkiai pagal kartas

Iš 1 paveiksle pateiktų duomenų matyti, kad jaunesnei kartai priklausančioms atstovams iš pateiktų laimės darbe požymių svarbiausia yra gerai sutarti su kolegomis. Bendras šio požymio vertinimo vidurkis yra 6,11, tačiau tiriant atskirų kartų vertinimą pastebima, kad šis požymis ne visiems vienodai svarbus. Z kartos respondentų vertinimo vidurkis – 6,66; Y kartos vidurkis – 6,46, tuo tarpu vyriausios tirtos kartos X respondentų atsakymo vidurkis ženkliai mažesnis – 5,17. Tyrimo rezultatai rodo, kad pastarosios kartos respondentams svarbiau gerai sutarti su vadovu (6,56) ir būti gerbiamais savo vadovo (6,51), ir kad organizacija suteiktų visas reikiamas priemones darbui atlikti. Gauti tyrimo duomenys rodo, kad šie požymiai jaunesnių kartų atstovams nėra tokie svarbūs. Tokius požymius, kaip *Organizacijoje galiu augti bei tobulėti* ir *Organizacijoje turiu galimybę būti paaugštintam pareigose*, Z kartos respondentai įvertino palankiausiai. Y kartos atstovai nurodė, kad jiems svarbiausia pasiekti organizacijoje iškeltus tikslus ir dirbant jausti pasitikėjimą savimi.

Siekiant ištirti, ar 1 paveiksle pateikti skirtingoms kartoms priklausančių asmenų laimės darbe požymių vertinimo vidurkiai statistiškai reikšmingai skiriasi, buvo atliktas vienas iš populiariausių neparametrinių kriterijų – Chi-kvadrato testas. 2 lentelėje pateikiami testo rezultatai.

Iš 2 lentelėje pateiktų tyrimo rezultatų matyti, kad tarp respondentų amžiaus ir laimės darbe požymių vertinimo buvo atrasta 12 statistiškai reikšmingų skirtumų iš 13 pateiktų teiginių. Vertinant teiginį „*Pasitikiu savo organizacija*“ statistiškai reikšmingų skirtumų tarp respondentų amžiaus nebuvo rasta.

Analizuojant laimės darbe požymius pagal vertinimo vidurkius (žr. 1 pav.) ir išsiaiškinus, kad požymių vertinimas statistiškai reikšmingai priklauso nuo amžiaus, buvo atliktas požymių surangavimas pagal svarbą nuo 1 iki 13 (kai: 1 – požymis turintis aukščiausią įvertinimo vidurkį; 13 – požymis turintis žemiausią įvertinimo vidurkį). Šis sąrašas atskleidžia, kurie požymiai yra įvertinti palankiau už kitus ir yra svarbesni skirtingų kartų atstovų laimės darbe pojūčiui (žr. 3 lentelę).

2 lentelė

Statistinio reikšmingumo vertinimas, atsižvelgiant į kartas

Laimės darbe požymis	Pearson Chi-Square	df	Reikšmingumo lygmuo (p)
Pasiekiu organizacijoje iškeltus tikslus	33.900	8	0,000
Organizacija man suteikia visas reikiamas priemones darbui atlikti	34.945	12	0,000
Pasitikiu savo organizacija	13.399	12	0,341
Gera sutariu su kolegomis	212.434	10	0,000
Esu gerbiamas (-a) savo vadovo (-ės)	59.176	12	0,000
Organizacijos veikla neprieštarauja mano vertybėms	80.203	10	0,000
Organizacija laikosi savo vertybių	70.557	12	0,000
Darbo aplinkos mikroklimatas yra geras	157.214	12	0,000
Dirbdamas (-a) pasitikiu savimi	105.957	10	0,000
Organizacijoje turiu galimybę būti paaugštintas (-a) pareigose	101.302	12	0,000
Gera sutariu su vadovu	90.360	10	0,000
Gaunu teigiamą grįžtamąjį ryšį apie savo darbo rezultatus	41.752	12	0,000
Jaučiu, kad organizacijoje galiu augti ir tobulėti	184.469	10	0,000
*Kai $p < 0,05$, skirstiniai statistiškai reikšmingai skiriasi			

3 lentelė

Laimės požymių darbe rangavimas pagal kartas

Z karta	Y karta	X karta
Gera sutariu su kolegomis	Gera sutariu su kolegomis	Pasiekiu organizacijoje iškeltus tikslus
Jaučiu, kad organizacijoje galiu augti ir tobulėti	Pasiekiu organizacijoje iškeltus tikslus	Gera sutariu su vadovu
Organizacijoje turiu galimybę būti paaugštintas pareigose	Dirbdamas pasitikiu savimi	Organizacija man suteikia visas reikiamas priemones darbui atlikti
Darbo aplinkos mikroklimatas yra geras	Darbo aplinkos mikroklimatas yra geras	Esu gerbiamas savo vadovo
Organizacijos veikla neprieštarauja mano vertybėms	Organizacijos veikla neprieštarauja mano vertybėms	Gaunu teigiamą grįžtamąjį ryšį apie savo darbo rezultatus
Dirbdamas pasitikiu savimi	Pasitikiu savo organizacija	Pasitikiu savo organizacija
Pasitikiu savo organizacija	Jaučiu, kad organizacijoje galiu augti ir tobulėti	Organizacijos veikla neprieštarauja mano vertybėms
Organizacija laikosi savo vertybių	Organizacija laikosi savo vertybių	Organizacija laikosi savo vertybių
Pasiekiu organizacijoje iškeltus tikslus	Organizacijoje turiu galimybę būti paaugštintas pareigose	Organizacijoje turiu galimybę būti paaugštintas pareigose
Organizacija man suteikia visas reikiamas priemones darbui atlikti	Organizacija man suteikia visas reikiamas priemones darbui atlikti	Dirbdamas pasitikiu savimi
Esu gerbiamas savo vadovo	Esu gerbiamas savo vadovo	Jaučiu, kad organizacijoje galiu augti ir tobulėti
Gaunu teigiamą grįžtamąjį ryšį apie savo darbo rezultatus	Gaunu teigiamą grįžtamąjį ryšį apie savo darbo rezultatus	Darbo aplinkos mikroklimatas yra geras
Gera sutariu su vadovu	Gera sutariu su vadovu	Gera sutariu su kolegomis

4 lentelėje pateikti duomenys atskleidžia tyrime dalyvavusių apklaustųjų jaučiamą nuotaiką darbo metu. Respondentų atsakymai grupuojami atsižvelgiant į amžiaus ir lyties veiksnių įtaką. Rezultatai pateikiami procentais ir vienetais.

4 lentelė

Respondentų jaučiama nuotaika darbo metu

Respondentų charakteristikos		Visada teigiama		Dažniausiai teigiama		Dažniausiai neigiama		Visada neigiama	
		Skaičius	Proc.	Skaičius	Proc.	Skaičius	Proc.	Skaičius	Proc.
Lytis	Moteris	26	12,3%	91	43,1%	76	36,0%	18	8,5%
	Vyras	29	15,2%	77	40,3%	66	34,6%	19	9,9%
Amžius	18-26	13	9,4%	61	43,9%	53	38,1%	12	8,6%
	27-44	18	13,5%	59	44,4%	46	34,6%	10	7,5%
	45-55	24	18,5%	48	36,9%	43	33,1%	15	11,5%
Bendrai		55	13,7%	168	41,8%	142	35,3%	37	9,2%

Apibendrinus rezultatus į klausimą apie jaučiamą nuotaiką darbe (žr. 4 lentelę) matyti, kad kiek daugiau nei pusę visų apklausoje dalyvavusių respondentų darbe dažniausiai arba visada jaučia teigiamą nuotaiką. Siekiant iširti, ar esama ryšio tarp jaučiamo laimės pojūčio darbe ir tarp respondentų nuotaikos darbe, ir nustatyti, ar šie rodikliai tarpusavyje susiję, buvo atlikta koreliacinė analizė gautiems rodikliams apskaičiuoti ir įvertinti (naudojamas Spearman'o koreliacijos koeficientas r). Gauti duomenys parodė, kad kintamieji visose amžiaus grupėse yra priklausomi: X karta ($p = 0,000$, $r = 0,835$), Y karta ($p = 0,000$, $r = 0,790$), Z karta ($p = 0,000$, $r = 0,698$). Atsižvelgiant į gautus tyrimo duomenis galima teigti, kad gera nuotaika darbe yra tiesiogiai susijusi su žmogaus jaučiamu laimės pojūčiu darbovietėje. Statistiškai reikšmingų skirtumų tarp jaučiamos nuotaikos darbe ir respondentų amžiaus atrasta nebuvo.

5 lentelėje pateikiami rezultatai, atskleidžiantys apklaustųjų jaučiamą laimės pojūčio dažnumą darbe. Atsakymai grupuojami pagal lytį ir amžių. Rezultatai pateikiami procentais ir vienetais.

5 lentelė

Respondentų jaučiama laimė darbe

Respondentų charakteristikos		Taip		Iš dalies taip		Iš dalies ne		Ne	
		Skaičius	Proc.	Skaičius	Proc.	Skaičius	Proc.	Skaičius	Proc.
Lytis	Moteris	42	19,9	70	33,2	41	19,4	58	27,5
	Vyras	34	17,8	65	34,0	41	21,5	51	26,7
Amžius	18-26	25	18,0	48	34,5	32	23,0	34	24,5
	27-44	27	20,3	42	31,6	31	23,3	33	24,8
	45-55	24	18,5	45	34,6	19	14,6	42	32,3
Bendrai		76	18,9	135	33,6	82	20,4	82	20,4

5 lentelėje pateikti tyrimo rezultatai rodo, kad pusė tyrime dalyvavusių respondentų darbe jaučiasi laimingi arba laimės pojūtį jaučia iš dalies. Siekiant nustatyti, ar esama statistiškai reikšmingo ryšio tarp pasitenkinimo atlygiu ir jaučiamo laimės pojūčio darbe, atlikta koreliacijos analizė. Gauti rezultatai neparodė statistiškai reikšmingo ryšio nei vienoje amžiaus grupėje. Taikant šias išvalgas galima teigti, kad pasitenkinimas gaunamu atlyginimu nėra tiesiogiai susijęs su jaučiamu laimės pojūčiu darbe.

6 lentelėje pateikiami rezultatai, atskleidžiantys apklaustųjų gebėjimą valdyti stresą. Atsakymai grupuojami pagal lyties ir amžiaus veiksmų įtaką. Rezultatai pateikiami procentais ir vienetais.

Iš 6 lentelėje pateiktų duomenų matyti, kad kiek daugiau nei pusė tyrime dalyvavusių respondentų darbe sugeba valdyti stresą, arba jį valdyti geba iš dalies. Siekiant nustatyti, ar esama statistiškai reikšmingo ryšio tarp respondentų gebėjimo valdyti stresą ir jaučiamo laimės pojūčio darbo vietoje, buvo atlikta koreliacijos analizė. Gauti tyrimo duomenys parodė koreliaciją ir statistiškai patikimus rodiklius tarp šių veiksmų: X karta ($p = 0,000$, $r = 0,817$), Y karta ($p = 0,000$, $r = 0,643$), Z karta ($p = 0,000$, $r = 0,695$). Tyrimo rezultatai leidžia teigti, kad asmens gebėjimas darbe valdyti stresą yra tiesiogiai susijęs su jaučiamu laimės pojūčiu darbe.

6 lentelė

Gebėjimas darbe valdyti stresą

Respondentų charakteristikos		Taip		Iš dalies taip		Iš dalies ne		Ne	
		Skaičius	Proc.	Skaičius	Proc.	Skaičius	Proc.	Skaičius	Proc.
Lytis	Moteris	52	24,6	70	33,2	47	22,3	42	19,9
	Vyras	52	27,2	57	29,8	33	17,3	49	25,7
Amžius	18-26	32	23,0	49	35,3	31	22,3	27	19,4
	27-44	34	25,6	44	33,1	28	21,1	27	20,3
	45-55	38	29,2	34	26,2	21	16,2	37	28,5
Bendrai		104	25,9	127	31,6	80	19,9	91	22,6

Išvados

Iš atlikto tyrimo rezultatų nustatyti svarbiausi požymiai sąlygojantys Z, Y ir X kartoms priklausančių Lietuvoje gyvenančių žmonių laimės pojūtį darbe. Gauti tyrimo duomenys rodo, kad Z kartos atstovams svarbiausi yra santykiai su kolegomis, jausmas, kad organizacijoje jie gali augti bei tobulėti ir turėti galimybę būti paaukštintam pareigose. Gauti tyrimo duomenys rodo, kad Y kartos atstovams svarbiausia gerai sutarti su kolegomis, pasiekti organizacijoje išskeltus tikslus ir įdomus atliekamas darbas. Tokie požymiai, kaip pasiekti organizacijoje išskeltus tikslus, gerai sutarti su vadovu ir kad organizacija suteiktų visas reikiamos priemonės darbui atlikti yra svarbiausi X kartos atstovams. Iš atlikto tyrimo rezultatų nustatyta, kad tarp respondentų amžiaus ir laimės darbe požymių vertinimo buvo atrasta 12 statistiškai reikšmingų skirtumų iš 13 pateiktų teiginių.

Atliktos koreliacijos analizės atskleidė ryšį tarp respondentų jaučiamo laimės pojūčio darbe ir tarp respondentų nuotaikos darbe. Gauti duomenys rodo, kad kintamieji yra priklausomi ir nustatytas statistiškai patikimas koreliacijos ryšys. Gauti tyrimo rezultatai leidžia teigti, kad gera nuotaika darbe yra tiesiogiai susijusi su žmogaus laime darbe. Iš gautų tyrimo rezultatų nustatytas statistiškai reikšmingas ryšys tarp respondentų gebėjimo valdyti stresą ir jaučiamo laimės pojūčio darbo vietoje. Tyrimo rezultatai leidžia teigti, kad asmens gebėjimas darbe valdyti stresą yra tiesiogiai susijęs su jaučiamu laimės pojūčiu darbe. Tačiau atlikta koreliacijos analizė neparodė statistiškai reikšmingo ryšio tarp pasitenkinimo atlygiu ir jaučiamo laimės pojūčio darbe. Taikant šias įžvalgas galima teigti, kad pasitenkinimas gaunamu atlyginimu nėra tiesiogiai susijęs su žmogaus laimės darbe pojūčiu.

Literatūros sąrašas

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. Dikčius, V. (2011). *Anketos sudarymo principai*. Vilnius: Vilniaus Universitetas.
4. Elliot, M., Cullen, M., & Calitz, A. P. (2018). Happiness among South African private sector physiotherapists. *South African Journal of Physiotherapy*, 74(1), 1–10.
5. Kardelis, K. (2005). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Šiauliai: Lucilijus.
6. McMahon, D. M. (2008). The pursuit of happiness in history. *The science of subjective well-being*, 80-93. healthiness: A replication study. *Human Resource Development Quarterly*, 31(1), 75–89. Prieiga per internetą: 77459-subjective-well-being.pdf (umri.ac.id)
7. Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at Work: Maximizing your Psychological Capital for Success*. Malden, MA: Wiley-Blackwell. doi:10.1002/9780470666845
8. Rahmi, F. (2019). Happiness at Workplace. *International Conference of Mental Health, Neuroscience, and Cyberpsychology* (pp. 32–40). Fakultas Ilmu Pendidikan.
9. Suojanen, I. I. (2017). *Young professionals and the pursuit of happiness at work*.
10. Wesarat, P. O., Sharif, M. Y. ir Majid, A. H. A. (2015). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian Social Science*, 11(2), 78.

Gustė ZAGURSKYTĖ

ASSESSMENT OF HAPPINESS AT WORK IN LITHUANIA IN THE CONTEXT OF DIFFERENT GENERATIONS

Summary

It is globally recognized that happy employees are the key to success. In the face of generational clashes, it is more important than ever for managers to understand the expectations and desires of their employees, to ensure a workable and friendly work environment, to resolve conflicts effectively, to ensure the effective implementation of company goals and smooth leadership. The priority of every organization is to understand what makes a Representatives of different generations happy at work. Therefore, the aim of the study conducted was to find out the most important features that determine a sense of happiness at work for people living in Lithuania from generation X, Y and Z. 402 people of age from 18 to 55 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) that for generation Z, the most important thing is to have relationships with colleagues, to feel that they can grow and improve in the organization and have the opportunity to be promoted. 2) For Generation X, happiness at work factors such as achieving goals set by the organization, having a good agreement with management and having the organization provide all the tools necessary to do the job 3) For Generation Y, the most important thing is to have a good relationship with colleagues, to achieve the goals set by the organization and to feel that the work that's done is interesting

Keywords: happiness at work, X generation, Y generation, Z generation.