



LANKSČIŲ DARBO SĄLYGŲ SĄSAJOS SU DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIU KAPITALU IR PASITENKINIMU DARBU

Tyrimo vadovė: dr. Birutė Pajarskienė

Atsakinga vykdytoja: Vilija Kuodytė

Tyrimo vykdymo laikotarpis: 2017–2018 metai

Tyrimo pagrindimas.

Darbo rinkoje lankstumas gali būti dvejopas: priderintas prie darbuotojų poreikių arba priderintas prie įmonės reikmių. Pastarasis darbo lankstumas apima nestandartines darbo formas (darbas slenkančiu grafiku, laikinos darbo sutartys, sezoninis darbas ir pan.), kurios dažnai siejamos su neigiamu poveikiu darbuotojų sveikatai ir gerovei. Šiame tyrime nagrinėjamos prie darbuotojo priderintos lanksčios darbo sąlygos (toliau – LDS): lankstus darbo laikas, vieta ir autonomija darbe.

Prie darbuotojų priderintos LDS gali tapti jų gerovę stiprinančia prielaida. LDS suteikia galimybes derinti darbo reikalavimus ir asmeninį gyvenimą. Tai padeda darbuotojams lengviau susidoroti su asmeninio gyvenimo krizėmis ar iššūkiais, kylančias įvairiais amžiaus tarpsniais (šeimos pagausėjimas, susirgusio artimojo priežiūra, skyrybos ir pan.). LDS gali padėti darbo rinkoje išlaikyti tuos darbuotojus, kuriems standartinėmis darbo sąlygomis sudėtinga dirbti (pvz., vyresnio amžiaus, dalinai netekę darbingumo darbuotojai).

LDS išpopuliarėjo palyginus neseniai, todėl mokslinių žinių apie LDS nepakanka. Be to, ne visais moksliniais tyrimais nustatomos pozityvios sąsajos tarp LDS ir darbuotojų sveikatos bei gerovės. Lietuvoje LDS tyrimų itin reta. LDS ir jų poveikio darbuotojams tyrinėjimo poreikis Lietuvoje tampa dar aktualesnis dėl naujai priimtų Darbo kodekso pataisų, kuriose numatytos palankios sąlygos LDS plėtojimui.

Atlikdami tyrimą siekėme iširti, kaip LDS susijusios su darbuotojų gerovės aspektais. Šiame tyrime – tai psichologinis kapitalas (darbuotojų atsparumas, viltis, optimizmas ir saviveiksmingumas) ir pasitenkinimas darbu (dėl turimo darbo kylanti pozityvi darbuotojų emocinė būsena). Tyrimai rodo, kad pasitenkinimas darbu ir psichologinis kapitalas susiję ne tik su darbuotojų psichikos sveikata ir gerove, bet ir su gerais veiklos rezultatais darbe.

Tyrimo tikslas. Įvertinti LDS ir darbuotojų psichologinio kapitalo, pasitenkinimo darbu bei socialinės paramos tarpusavio ryšius.

Tyrimo uždaviniai.

1. Nustatyti LDS sąsajas su psichologiniu kapitalu ir pasitenkinimu darbu.
2. Įvertinti psichologinio kapitalo ir pasitenkinimo darbu ryšį su LDS atsižvelgiant į demografinius veiksnius.
3. Įvertinti socialinės paramos ir autonomijos darbe svarbą lankstaus darbo laiko, vietos ir psichologinio kapitalo, pasitenkinimo darbu ryšiui.

Tyrimo metodika.

Tyrimo dalyvavo 429 darbuotojai, dirbantys 3 sektoriuose: Informacijos ir ryšių; Profesinės, mokslinės ir techninės veiklos; Sveikatos priežiūros ir socialinio darbo. Apklausti įmonių, kuriuose įdarbinta nuo 10 iki 100 asmenų imtinai, darbuotojai. Sektoriai ir įmonių dydis pasirinkti darant prielaidą, kad juose dirbantys darbuotojai turi daugiau galimybių dirbti lanksčiai.

Atliktas internetinis anketavimas. Anketą sudarė 77 klausimai apie darbuotojo darbo vietos ir laiko lankstumą, darbuotojo patiriamą autonomiją darbe (Morgeson et. al. Darbo charakteristikų klausimynas), bendradarbių ir vadovų paramą darbe (HSE streso darbe vertinimo klausimynas), psichologinį kapitalą

(Luthans et al. Psichologinio kapitalo klausimynas), pasitenkinimą darbu (Minesotos pasitenkinimo darbu klausimynas) ir darbuotojo demografinius duomenis.

Atlikta koreliacinė ir tiesinės hierarchinės regresijos analizė, o vertinant moderacijos ir mediacijos efektus – struktūrinių lygčių modeliavimas.

Rezultatai.

Rezultatai rodo, kad darbuotojams suteikta galimybė lanksčiau organizuoti savo darbą – daryti įtaką, kada, kur, ir kaip atlikti darbo užduotis – gali būti naudinga įmonėms ir darbuotojams. Įmonių vadovai, apsisprendę LDS diegti siekdami stiprinti darbuotojų produktyvumą ir pritraukti ar išlaikyti kvalifikuotus darbuotojus, gali tikėtis, kad LDS gali prisidėti ir prie darbuotojų psichikos sveikatos bei gerovės.

Tyrimu nustatyta, kad psichologinio kapitalo ir pasitenkinimo darbu komponentės susijusios su autonomija darbe ir lanksčiu darbo laiku. Nustatyti statistiškai nereikšmingi lanksčios darbo vietos ir pasitenkinimo darbu bei atsparumo darbe ryšiai. Kitų psichologinio kapitalo komponentių (saviveiksmingumo, optimizmo ir vilties) sąsajos su lanksčia darbo vieta silpnos.

Kontroliuojant demografinius veiksnius, darbuotojų autonomija darbe ir galimybės dirbti lanksčiu darbo laiku prognozuoja psichologinio kapitalo ir pasitenkinimo darbu komponentes. Nustatyta, kad autonomija darbe paaiškina 16 – 22 proc., o lankstus darbo laikas 2-8 proc. psichologinio kapitalo ir pasitenkinimo darbu komponentių sklaidos. Darbas ne įmonės patalpose prognozuoja darbuotojų saviveiksmingumą, optimizmą ir viltį ir paaiškina apie 1-2 proc. sklaidos.

Taip pat nustatyta, kad ryšiai tarp lankstaus darbo laiko ir psichologinio kapitalo bei pasitenkinimo darbu komponentių gali būti paaiškinti autonomijos poveikiu, o lankstaus darbo laiko ir saviveiksmingumo sąsajos stiprumą veikia tiesioginio vadovo parama.

Išvados.

1. Darbuotojų autonomija darbe ir galimybės dirbti lanksčiu darbo laiku susijusios su didesniu psichologiniu kapitalu ir vidiniu bei išoriniu pasitenkinimu darbu. Darbuotojams dirbantiems lanksčiose darbo vietose nustatytas didesnis saviveiksmingumas, viltis ir optimizmas.
2. Darbuotojų autonomija ir galimybės dirbti lanksčiu darbo laiku prognozuoja didesnę psichologinį kapitalą ir vidinį bei išorinį pasitenkinimą darbu, nepriklausomai nuo amžiaus, lyties, stažo dabartinėje darbovietėje, šeiminių statuso, auginamų nepilnamečių vaikų. Darbas ne įmonės patalpose prognozuoja darbuotojų saviveiksmingumą, optimizmą ir viltį.
3. Lankstus darbo laikas stiprina darbuotojų vidinį bei išorinį pasitenkinimą darbu ir psichologinį kapitalą dėl padidėjusios autonomijos darbe. Lankstaus darbo laiko galimybių ir darbuotojo saviveiksmingumo sąsajas sustiprina tiesioginio vadovo parama.

Daugiau informacijos gali suteikti Higienos instituto Profesinės sveikatos centro vadovė Raimonda Eičnaitė-Lingienė, tel. (8 5) 212 1969, el. p. raimonda.eicinaite@dmc.lt.