

# Anketos „Pasitenkinimas darbu. Motyvacija“ rezultatų ANALIZĖ

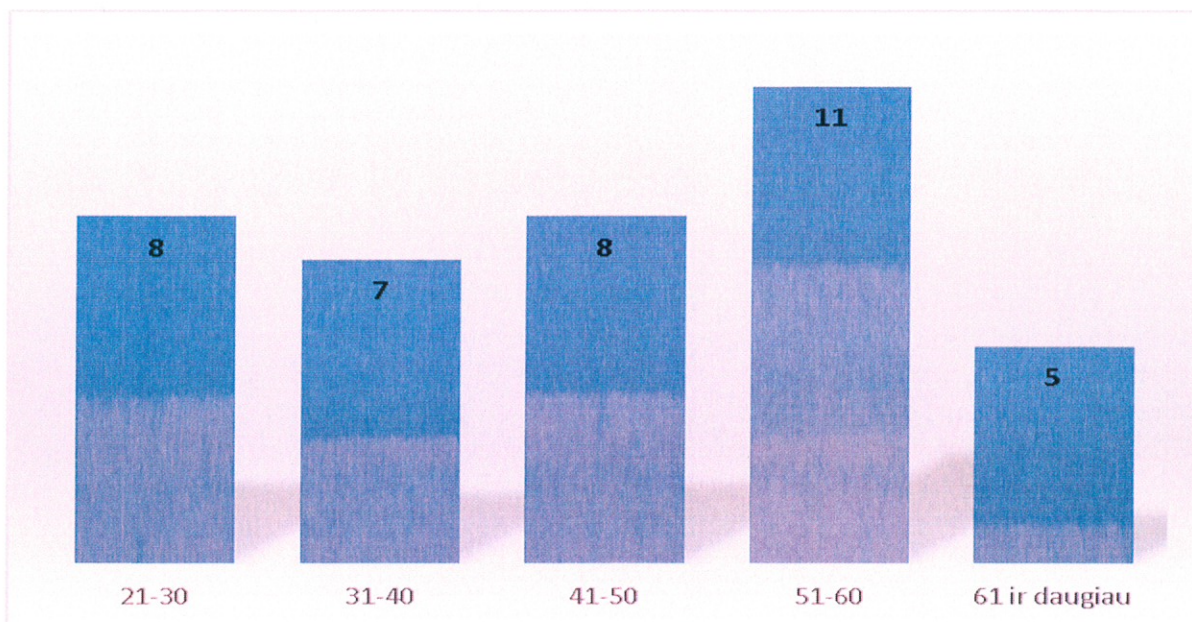
Apklauskos atlikimo periodas 2022 03 01 – 2022 03 31

Anketą sudarė ir analizę atliko Psichologė Jelena Bachlina

Anketa/klausimynas buvo sudaryta (as) ir skirta (as) išsiaiškinti Palangos miesto socialinių paslaugų centro (toliau-SPC) darbuotojų darbo poreikius, jų pasitenkinimo lygį, darbu. Anketa (klausimai) buvo įkelti į „Mano apklausa“, apklausa anonimiška.

Palangos miesto SPC dirba 63 darbuotojai, šiuo metu 4 darbuotojai yra motinystės atostogose. Į anketos klausimus atsakė 40 darbuotojų (68% darbuotojų).

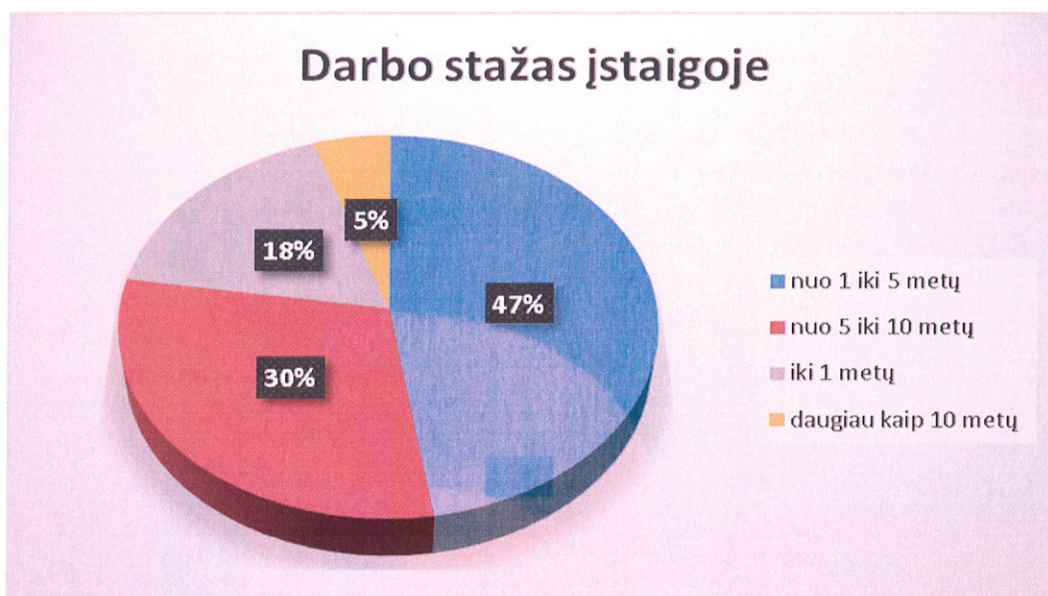
Pirmi du anketos klausimai skirti išsiaiškinti sociodemografinius duomenis.



Darbuotojai pagal amžių suskirstė į penkias grupes daugmaž po lygiai: 21-30 metų – 8 darbuotojai (20.0%), 31-40 metų- 7 darbuotojai (17.5%), 41-50 metų- 8 darbuotojai (20.0%), 51-60 metų- 11 darbuotojų (27,5%), 61 ir daugiau metų- 5 darbuotojai (12.5%). Palangos SPC dirba jauno, vidutinio ir vyresnio amžiaus darbuotojai.

Pagal išsilavinimą darbuotojai pasiskirstė į penkias grupes. Didžiausią grupę sudaro darbuotojai su aukštuoju universitetiniu išsilavinimu - 14 (35%). Antra pagal dydį grupė - 8 darbuotojai (20%) turi vidurinį išsilavinimą. Trečią pagal dydį grupę sudaro darbuotojai su neuniversitetiniu aukštuoju išsilavinimu – 7 (17.5%). Profesinį ir aukštesnį išsilavinimą turi po 5 darbuotojus (12.5% ir 12.5%). Vyrauja nuomonė, kad darbuotojai, turintys aukštesnį išsilavinimą, yra labiau patenkinti savo darbu, nes užsiima įdomesne veikla, gauna didesnę atlyginimą, nes vadovaujantis apmokėjimo sistema specialistų koeficientai yra didesni nei kvalifikuotų darbuotojų.

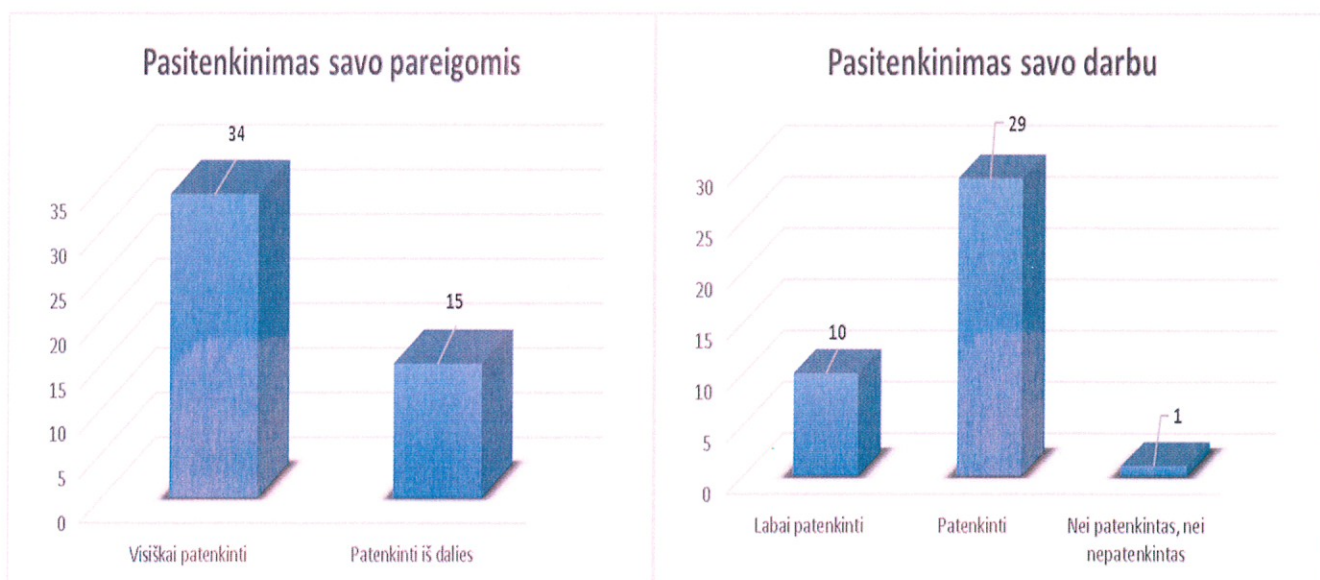
Svarbu žinoti darbuotojų darbo stažą įmonėje. Daugiausia darbuotojų - 19 (47.5%) dirba nuo 1 iki 5 metų. Antrą pagal dydį grupę sudaro darbuotojai, kurie dirba įstaigoje nuo 5 iki 10 metų - 12 (30.0%). 7 darbuotojai (17.5%) dirba iki 1 metų, 2 darbuotojai (5%) dirba daugiau nei 10 metų.



Didėjantis darbo stažas organizacijoje siejamas su didėjančiu pasitenkinimu darbu. Šis teiginys grindžiamas tuo, kad neseniai pradėję dirbti darbuotojai yra mažiau psichologiškai įsilieję į organizaciją ir nesieja savo ateities su organizacijos ateitimi, tuo tarpu ilgamečiai darbuotojai jaučiasi organizacijos dalimi, dažnai jie būna vertinami ir gerbiami, užima aukštesnes pareigas, pažįsta visus organizacijos darbuotojus. Vadybos teorijoje teigiama, kad vienoje darbovietėje reikėtų išdirbti mažiausiai dvejus metus. Tokio laiko turėtų pakakti, kad išmokti naujų įgūdžių ir praplėsti kvalifikaciją. Galima teigti, kad didžioji darbuotojų dauguma yra kompetentingi ir išmano savo darbo sritį.

Darbuotojų buvo prašomi įvertinti bendrą pasitenkinimą savo pareigomis. Visi darbuotojai pažymėjo, kad yra patenkinti. Savo pareigomis visiškai patenkinti 34 darbuotojai (85,0%) ir 6 darbuotojai (15,0%) patenkinti iš dalies. Darbuotojai skiriami eiti pareigas pagal jų išsilavinimą ir kompetencijas. Darbuotojų pareigos yra surašytos darbuotojų pareiginėse instrukcijose. Tai padeda darbuotojams žinoti savo darbus ir atsakomybės ribas.

Į klausimą „Kiek apskritai esate patenkinti savo darbu?“ 10 darbuotojų (25%) nurodė, kad yra labai patenkinti, 29 darbuotojai (72,5%) nurodė, kad yra patenkinti ir 1 darbuotojas (2,5 %) pažymėjo, kad „nei patenkintas, nei nepatenkintas“.



Daugelis aplinkos veiksnių gali įtakoti pasitenkinimą darbu. Tai yra darbo charakteristikos, darbo užduotys, taip pat įvairūs organizacijos aspektai. Nemažai studijų įrodė, kad konkretūs darbo aplinkos veiksniai yra susiję su pasitenkinimu darbu. Vadovų įtaka vidiniams

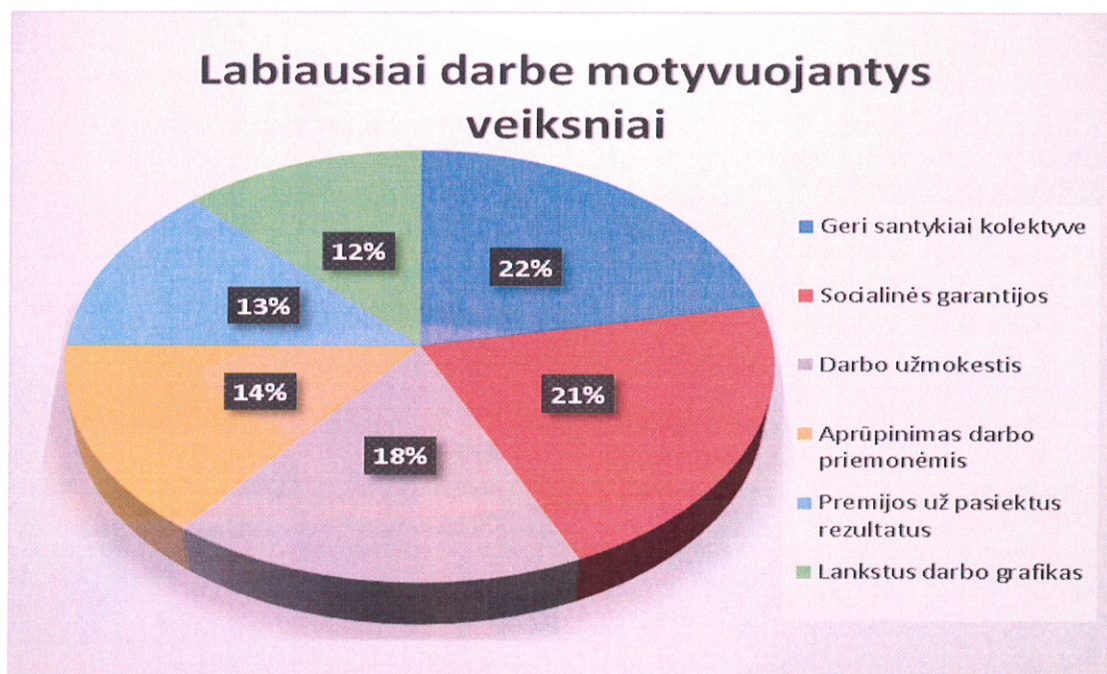
veiksniams (žmogaus asmenybės charakteristikos) yra gana silpna, todėl svarbiau išanalizuoti aplinkos veiksniai. Šioje apklausoje mes tyrėme išorinius veiksniai. Darbuotojai įvertino konkrečius darbo aspektus, kurie turi įtakos darbuotojų pasitenkinimui darbu.

29 darbuotojai (74.3%) pažymėjo, kad juos motyvuoja neformalus bendravimas su vadovais. Darbuotojams svarbu, kai vadovas juos pastebi. Taigi, neformalus bendravimas su vadovais yra svarbus pasitenkinimo darbu šaltinis. Taip pat 26 darbuotojai (65%) pažymėjo, kad jiems priimtinas įmonėje naudojamas vadovavimo stilius. 30 darbuotojų (75.0%) pažymėjo, kad darbe jų pastangos yra vertinamos.

Pasitenkinimas darbu priklauso ir nuo tarpusavio santykių organizacijoje. Darbuotojai darbe praleidžia didžiąją savo laiko dalį. Geranoriškas, draugiškas kolektyvas stiprina pasitenkinimą darbu. 35 darbuotojai (87.5%) pažymėjo, kad patenkinti savo santykiais su kolegomis ir darbe jaučiuosi saugus. 25 darbuotojai (62.5%) pažymėjo, kad konfliktai įmonėje sprendžiami konstruktyviai.

37 darbuotojai (92.5% ir 92.5%) pažymėjo, kad šis darbas jiems patinka ir yra įdomus bei jų darbo krūvis yra normalus. 32 darbuotojai (80.0%) pažymėjo, kad šis darbas atitinka jų lūkesčius ir ambicijas. 23 darbuotojai (57.5%) pažymėjo, kad šioje darbovietėje mato daug karjeros ir tobulėjimo galimybių. 31 darbuotojas (82.5% ir 82.5%) pažymėjo, kad savo darbe turiu pakankamai laisvės ir lankstumo bei jiems svarbi visuomenės nuomonė apie šią įmonę. 33 darbuotojai (82.5%) pažymėjo, kad įmonėje daug dėmesio skiriama svarbios informacijos sklaidai. 27 darbuotojai (67.5%) pažymėjo, kad įmonėje vykstantys susirinkimai yra efektyvūs ir naudingi.

Labiausiai darbe motyvuojantys veiksniai yra šie: geri santykiai kolektyve (29 darbuotojai), socialines garantijas (28 darbuotojai), darbo užmokesčio dydis (23 darbuotojai), aprūpinimas darbo priemonėmis (19 darbuotojų), premijos už pasiektus rezultatus (17 darbuotojų), lankstus darbo grafikas (16 darbuotojų). Taigi, įmonėje vyrauja pozityvi darbo atmosfera ir geri santykiai su kolegomis.



Į klausimą „Ko jums šiuo metu reikia?“ 20 darbuotojų pažymėjo, kad norėtų didesnio darbo užmokesčio. Darbuotojai į atlyginimą žiūri kaip į pajamų šaltinį ir kaip į teisingą atlygį už įdėtas pastangas. Atlyginimas siejamas su dviem žmonių poreikiais – „pragyvenimo šaltiniu“ ir „savęs vertinimu“. 13 darbuotojų pažymėjo, kad norėtų dalyvauti kvalifikacijos kėlimo kursuose. 12 darbuotojų pažymėjo, kad norėtų kolektyvo susibūrimų ne darbo aplinkoje ir didesnio bendravimo su kolektyvo nariais. Neformalus susitikimai ar išvykos yra malonus laiko praleidimas, smagus poilsis bendradarbių būryje. Bet svarbu priminti, kad pagrindinis dalykas, kuris lipdo komandą yra bendras tikslas. Kai pranyksta išoriniai tikslai, prasideda asmeninių santykių aiškinimasis, kuris ardo komandą.