

PATVIRTINTA

Palangos miesto socialinių paslaugų centro direktoriaus  
2023 m. kovo 13 d. įsakymo Nr. V1-97

## „PASITENKINIMAS DARBU. MOTYVACIJA“ Darbuotojų apklausos rezultatai

Analizę atliko psichologė Jelena Bachlina

*Apklausos atlikimo periodas 2023 02 01 – 2023 02 27*

Ši anketa skirta išsiaiškinti Palangos socialinių paslaugų centro darbuotojų darbo poreikius, jų patenkinimo lygį darbu. Palangos SPC dirba 63 darbuotojai, šiuo metu 5 darbuotojai yra motinystės atostogose. Į anketos klausimus atsakė 40 darbuotojų (68% kolektyvo).

Pirmi du anketos klausimai skirti išsiaiškinti sociodemografinius duomenis. Darbuotojai pagal amžių grupes pasiskirstę daugmaž po lygiai. Vyresnio vidutinio amžiaus (51-60 metų) darbuotojų grupė - 15 darbuotojų (37,5%) yra šiek tiek didesnė nei kitos amžiaus grupės. Darbuotojų amžiaus grupių procentinis pasiskirstymas: 41-50 metų - 10 darbuotojų (25.0%), 31-40 metų - 7 darbuotojai (17.5%), 21-30 metų – 5 darbuotojai (12.5%). Mažiausiai yra 61 ir daugiau metų darbuotojų - 3 darbuotojai (7.5%). Palangos SPC dirba jauno, vidutinio ir vyresnio amžiaus darbuotojai.

Pagal išsilavinimą darbuotojai pasiskirstę į penkias grupes. Didžiausią grupę sudaro darbuotojai su aukštuoju universitetiniu išsilavinimu - 15 (37,5%). Antra pagal dydį grupė - 8 darbuotojai (20%) turi profesinį išsilavinimą. Trečią pagal dydį grupę sudaro darbuotojai su neuniversitetiniu aukštuoju išsilavinimu – 7 (17.5%). Aukštesnį išsilavinimą turi 6 darbuotojai (15.0%), o vidurinį - 5 (12.5%). Vyrauja nuomonė, kad darbuotojai, turintys aukštesnį išsilavinimą, yra labiau patenkinti savo darbu, nes užsiima įdomesne veikla, gauna didesnę atlyginimą.

Svarbu žinoti darbuotojų darbo stažą įmonėje. Daugiausia darbuotojų – 18 (45.0%) dirba nuo 1 iki 5 metų. Antrą pagal dydį grupę sudaro darbuotojai, kurie dirba įstaigoje nuo 5 iki 10 metų - 14 (35.0%). 4 darbuotojai (10.0%) dirba iki 1 metų, 4 darbuotojai (10%) 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.

Darbuotojai buvo prašomi įvertinti bendrą pasitenkinimą savo pareigomis. Visi darbuotojai pažymėjo, kad yra patenkinti. Savo pareigomis visiškai patenkinti 32 darbuotojai (80,0%) ir 8 darbuotojai (15,0%) patenkinti iš dalies. Darbuotojai skiriami eiti pareigas pagal jų išsilavinimą ir kompetencijas. Darbuotojų pareigos yra surašytos darbuotoju pareiginiuose nuostatuose. Šios nuostatos padeda darbuotojams žinoti savo darbus ir atsakomybės ribas.

Į Klausimą „Kiek apskritai esate patenkinti savo darbu?“ 9 darbuotojai (22%) nurodė, kad yra labai patenkinti, 31 darbuotojas (78%) nurodė, kad yra patenkinti.

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 veiksnius. Šioje apklausoje mes tyrėme išorinius veiksnius. Darbuotojai įvertino konkrečius darbo aspektus, kurie turi įtakos darbuotojų pasitenkinimui darbu.

Taigi, 35 darbuotojai (87,5%) pažymėjo, kad jiems ne tik patinka jų darbas bet ir įdomu dirbti. 33 darbuotojai (82,5%) yra patenkinti savo santykiais su kolegomis. 32 darbuotojai (80%) nurodė, kad jaučiuosi saugūs darbe ir turiu pakankamai laisvės ir lankstumo darbe. 32 darbuotojai (80%) pažymėjo, kad jiems svarbi visuomenės nuomonė apie šią įmonę. 30 darbuotojų (75%) pažymėjo, kad jų pastangos yra vertinamos. 29 darbuotojai (72,5%) 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 28 darbuotojai (70%) pažymėjo, kad jiems priimtinas įmonėje naudojamas vadovavimo stilius.

Pasitenkinimas darbu priklauso ir nuo tarpusavio santykių organizacijoje. Darbuotojai darbe praleidžia didžiąją savo laiko dalį. Geranoriškas, draugiškas kolektyvas stiprina pasitenkinimą darbu. 26 darbuotojai pažymėjo, kad jų santykiai su kolektyvu yra geri.

Labiausiai darbe motyvuojantys veiksniai yra šie: socialines garantijas (28 darbuotojai), profesinio tobulėjimo galimybės (24 darbuotojai), darbo užmokesčio dydis (24 darbuotojai), lankstus darbo grafikas (19 darbuotojų), aprūpinimas darbo priemonėmis (17 darbuotojų), premijos už pasiektus rezultatus (16 darbuotojų).

Į klausimą „Ko jums šiuo metu reikia?“ 26 darbuotojai 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”. 19 darbuotojų pažymėjo, kad norėtų dalyvauti kvalifikacijos kėlimo kursuose. 11 darbuotojų pažymėjo, kad norėtų kilti karjeros laiptais. 10 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.

Į klausimą „, Ar jaučiate įtampą darbe?“ 26 darbuotojai (65 %) pažymėjo kartais, 10 darbuotojų (25 %) atsakė, kad nejaučia įtampos, 4 darbuotojai (10%) pažymėjo, kad jaučia įtampą nuolat.

Anketoje buvo pateiktas stresą sukeliančių veiksnių sąrašas ir darbuotojai pateikė atsakymus. Didžiausias stresorius, kurį pažymėjo 23 darbuotojai – yra paslaugų gavėjai. Centro padalinių darbuotojai aptarnauja įvairias paslaugų gavėjų grupes: šeimas, kurios išgyvena sunkumus, senyvo amžiaus žmones, neįgalius asmenis. Visos šios asmenų grupės yra labiau pažeidžiamos ir pasižymi padidintu streso lygiu. Greičiausiai, darbuotojai, kurie pažymėjo paslaugų gavėjus streso šaltiniu, turėjo omenyje patiriama emocinė įtampa, kuri atsiranda komunikuojant su paslaugų gavėjais. 12 darbuotojų nurodė, kad kai kurių užduočių neaiškūs reikalavimai sukelia jiems stresą, o 8 darbuotojai pažymėjo, kad darbinis stresorius yra užduočių atlikimo terminai. 7 darbuotojai pažymėjo, kad stresą kelia jų tiesioginis vadovas. Taigi, svarbu tobulinti vidinę komunikaciją tarp įvairių grandžių darbuotojų ir pravartu peržiūrėti darbo laiko planavimą.

Anketoje buvo pateikti klausimai apie darbuotojo požiūrį į padalinių vadovus. Darbuotojai teigiamai vertina padalinių vadovų veiklą: 26 darbuotojai pažymėjo, kad vadovas atsižvelgia į jų pasiūlymus dėl darbo pagerinimo. 29 darbuotojai pažymėjo, kad gauna profesinę pagalbą iš padalinio vadovo ir 5 darbuotojai pažymėjo, kad negauna pagalbos iš padalinio vadovo. 28 darbuotojai pažymėjo, kad administracija skatina ir remia jų iniciatyvas, 1 darbuotojas pažymėjo, kad jo iniciatyvos neskatinamos.

Anketoje visi darbuotojai pažymėjo, kad buvo nuo nuoširdūs atsakinėjant į klausimus.