

DARBUOTOJŲ GEROVĖS DIMENSIJŲ SĄSAJOS AUTOMATIZUOTOSE DARBO VIETOSE

Karolina Kukcinavičiūtė

Kauno kolegija

Anotacija. Šiandieniniame pasaulyje pastebimas vis spartesnis darbo vietų automatizavimas, kuris atneša pokyčių ne tik organizacijoms, bet ir jose dirbantiems darbuotojams. Visos permainos turi tiesioginės įtakos darbuotojų gerovės dimensijoms: pasitikėjimas organizacija, pasitenkinimas darbu, stresas ir perdegimas, todėl šia tema atliekama vis daugiau tyrimų. Atlikta mokslinės literatūros šaltinių analizė, parodė, kad didžioji dalis tyrimų darbuotojų gerovės dimensijas apibrėžia atskirai ir tyrimai atliekami ligoninėse, pramonės organizacijose, bet ne tose organizacijose, kuriose automatizuotos darbo vietos, o šiame tyrime nagrinėjamos sąsajos tarp visų darbuotojų gerovės dimensijų automatizuotose darbo vietose. Straipsnyje apibrėžiama darbuotojų gerovės, jos dimensijų sąvokos, pateikiama tyrimo metodika, statistinių duomenų analizės rezultatai. Tyrimo tikslas – atskleisti darbuotojų gerovės dimensijų sąsajas automatizuotose darbo vietose. Tyrime dalyvavo 408 respondentai, dirbantys automatizuotose darbo vietose. Tyrimas vykdytas 2022 m. balandžio mėnesį, pasitelkiant internetinę apklausą (www.apklausa.lt), el. paštą, socialinius tinklus. Tyrimo metu nustatyta, kad egzistuoja statistiškai reikšmingos sąsajos tarp pasitikėjimo organizacija, pasitenkinimo darbu, streso ir perdegimo dimensijų, išskyrus streso ir perdegimo dimensijas.

Reikšminiai žodžiai: darbuotojų gerovė, pasitikėjimas organizacija, pasitenkinimas darbu, stresas, perdegimas, darbo vietų automatizavimas.

Įvadas

Šiuolaikiniame pasaulyje pastebimas staigus šuolis technologijų srityje. Darbai, kuriuos prieš kelerius metus žmonės dar atlikdavo rankiniu būdu, šiandien jau yra automatizuoti. Nuolatinis programinės įrangos ir dirbtinio intelekto tobulėjimas leidžia vis daugiau gamybos procesų automatizuoti (Dauth, Findeisen, Suedekum ir Woessner, 2017). Automatizavimo procesas pasireiškia ne tik pramonėje, bet ir paslaugų, švietimo srityje. Šis technologijų šuolis į organizacijas atneša nemažai permainų, ypač jos pasireiškia tarp darbuotojų. Darbuotojams tenka prisitaikyti prie vis besikeičiančių sąlygų. Vieni iš jų mano, kad tam tikrų procesų automatizavimas jiems palengvina darbo sąlygas, kiti – baiminasi, kad gali netekti darbo vietos. Aišku viena, kad darbuotojai, norėdami prisitaikyti prie automatizavimo proceso, turi nuolat tobulinti savo gebėjimus, įgūdžius. Kartu darbo vietų automatizavimas turi įtakos ir darbuotojų gerovės dimensijoms: pasitikėjimas organizacija, pasitenkinimas darbu, stresas ir perdegimas.

Darbuotojų gerovės tema atliktas ne vienas tyrimas. Haar, Daellenbach, Kane, Ruckstuhl ir Davenport (2021) nagrinėjo Naujosios Zelandijos darbuotojų perdegimo dimensiją ir išsiaiškino, jog dažniausiai perdegimą patiria tie darbuotojai, kurie užima vadovaujančias pareigas, kas turi neigiamų padarinių organizacijos rezultatams, veiklai.

Ismaeli, Zada ir Prabhu's (2021) tyrimas apie streso poveikį tarp ligoninės darbuotojų leido nustatyti, kad stresas, kuris yra susijęs su darbu,

turi tiesioginės neigiamos įtakos tiek darbuotojų gerovei, tiek pačiai organizacijai.

Kawada ir Otsuka (2014) ištyrė streso darbe ir pasitenkinimo darbu lygio pokyčius per dvejus metus tarp Japonijos pramonės organizacijos darbuotojų. Tyrimas atskleidė, kad nuolatinis stresas darbe daro neigiamą įtaką pasitenkinimo darbu lygiui.

Dauguma autorių nagrinėja tam tikras darbuotojų gerovės dimensijas atskirai, tačiau nėra konkrečių tyrimų, kuriuose būtų tiriamos sąsajos tarp visų šių dimensijų: pasitikėjimas organizacija, pasitenkinimas darbu, stresas, perdegimas. Be to, darbuotojų gerovės tema tyrimai atliekami ligoninėse, pramonės organizacijose, bet nėra konkrečių tyrimų, kurie būtų atliekami būtent tose organizacijose, kuriose automatizuotos darbo vietos.

Iš to kyla **probleminis klausimas**, kokios yra darbuotojų gerovės dimensijų sąsajos automatizuotose darbo vietose.

Tyrimo tikslas – atskleisti darbuotojų gerovės dimensijų sąsajas automatizuotose darbo vietose.

Tyrimo uždaviniai:

1. Atskleisti darbuotojų gerovės dimensijų teorinius aspektus;
2. Pagrįsti tyrimo metodiką;
3. Nustatyti darbuotojų gerovės dimensijų sąsajas automatizuotose darbo vietose.

Tyrimo objektas – darbuotojų gerovės dimensijų sąsajos automatizuotose darbo vietose.

Tyrimo metodai:

1. Mokslinės literatūros šaltinių analizė;
2. Apklausos raštu metodas;
3. Statistinių duomenų analizės metodas.

Darbuotojų gerovės dimensijų teoriniai aspektai

Visų pirma, kalbant apie darbuotojų gerovės dimensijas, reikia apibrėžti pačią darbuotojų gerovės sąvoką. Gerovę galima apibrėžti kaip psichologinę ir fiziologinę būklę, kuri pasireiškia per pasitenkinimo darbu, sveikatos ir laimės pojūčius (Short, 2018). Kiti autoriai gerovės sąvoką sieja su žmogaus požiūriu į savo gyvenimą, kuris apima dvasinį, fizinį ir emocinį sveikatos jausmą. Gerovė yra veiksnys, kuris lemia žmogaus įsitraukimą į darbą, jo darbo kokybę, produktyvumą, finansinį stabilumą, gyvenimo kokybę (Horváthová, Kashi, Štverková ir Mikušová, 2021).

Vis dažniau pastebima, kad darbuotojų gerovė sutampa su organizacijų, kuriose tie darbuotojai dirba, interesais. Pasitenkinimo darbo vieta ir pačiu darbu aspektai turi tiesioginės įtakos darbuotojų lojalumui, darbo rezultatams (Javed, Janjua, 2018). Darbuotojų gerovė sujungia socialinę, psichologinę ir fizinę gerovę (Martic, 2020).

Socialinė gerovė pasireiškia per santykius su kitais žmonėmis, gebėjimą pradėti ir išlaikyti teigiamus santykius (Mansveld, 2017). Viena iš socialinės gerovės dimensijų yra pasitikėjimas organizacija, žvelgiant iš bendradarbių ir vadovų prizmės (Kohll, 2018).

Psichologinė gerovė labai dažnai yra sulyginama su laime, kas ir yra gyvenimo prasmė (Salas-Vallina, Alegre, 2021). Dažniausiai pasitaikanti dimensija – pasitenkinimas darbu, kuris suvokiamas kaip emocinė reakcija į patį darbą (Sandroto, Fransiska, 2021).

Fizinės gerovės esmė – saugumas ir gera sveikata (Martic, 2020). Pagrindinės fizinės gerovės dimensijos yra stresas ir perdegimas. Stresas – tai psichinė arba fizinė būsenos permaina dėl darbuotojo reakcijos į darbo vietos sąlygas (Pulagam, Satyanarayana, 2021). Perdegimas įvardijamas kaip atsakomoji būseną į nuolatinį stresą, pasireiškianti jėgų neturėjimu (Ding, Xie, 2021). Stresas ir perdegimas yra vieni iš reikšmingesnių veiksnių, prisidedantys prie neigiamos darbuotojų gerovės (Schwepker, Valentine, Giacalone ir Promislo, 2021).

Tyrimo metodika

Tyrimui atlikti taikytas apklausos raštu metodas. Kardelio (2016) teigimu, šis duomenų rinkimo metodas yra vienas iš pagrindinių sociologinių tyrimų apklausos būdų, kai naudojami įvairūs klausimynai / anketos. Vykdyta anketinė apklausa internetu, kadangi ji pasižymi patikimumu, aiškumu (Kardelis, 2016).

Anketą sudaro 5 blokai teiginių, į kurių kiekvieną įeina 8–11 teiginių (1 lentelė). Teiginiai vertinami pagal Likert'o skalę: 1 = visiškai nesutinku; 2 = nesutinku; 3 = nei sutinku, nei nesutinku; 4 = sutinku; 5 = visiškai sutinku (Fernández-Macías ir kt., 2021). Į anketą taip pat įtraukti demografiniai klausimai apie respondentų amžiaus grupę, išsilavinimą, lytį ir kt.

1 lentelė. Tyrimo instrumentas

Dimensija	Teiginių / klausimų skaičius (eil. nr. anketoje)	Literatūros šaltinis
Pasitikėjimas organizacija	8 (1.1-1.8)	Czerw (2019)
Pasitenkinimas darbu	9 (2.1-2.9)	Salas-Vallina ir Alegre (2021)
Stresas	11 (3.1-3.11)	Sugito, Okada, Torimoto, Enta ir Tanaka (2021)
Perdegimas	16 (4.1-4.8, 5.1-5.8)	Bernd ir Beuren (2020)
Demografiniai klausimai	7	Sudaryta darbo autorės

Tyrimo imčiai apskaičiuoti pasirinkta imties dydžio skaičiuoklė. 2021 m. IV ketvirtyje Lietuvoje užfiksuotas 1 375 800 dirbančių gyventojų skaičius (OSP, 2022). Patikimumo laipsnis pasirinktas 95 proc., o intervalas – 5 proc. Imties dydžio skaičiuoklė nurodė, kad reikalingi 384 respondentai. Iš viso gauti 408 respondentų atsakymai.

Respondentams akcentuota, kad anketa pasižymi konfidencialumu, anonimiškumu ir geranoriškumu (Žydzūnaitė, Sabaliauskas, 2017).

Anketos platinimui pasirinkta internetinė apklausa (www.apklausa.lt), el. paštas, socialiniai tinklai. Akcentuota, kad tyrime gali dalyvauti tik tie respondentai, kurie dirba automatizuotose darbo vietose. Tyrimas atliktas 2022 m. balandžio mėnesį.

Duomenų apdorojimui naudotos Microsoft Office Excel ir IBM SPSS Statistics (SPSS) programos.

Tyrimo rezultatų interpretavimo pateikimui pasitelkti šie analizės metodai: matavimo skalių patikimumo vertinimas, dažnių, vidurkių palyginimo, faktorinė ir koreliacinė analizė.

Visų pirma, pasitelkiant *Cronbach's alpha* koeficientą, nustatytas klausimyno patikimumas. Matavimo skalės patikimumas tuo atveju, jei *Cronbach's alpha* koeficiento reikšmė didesnė už 0,7 (Piligrimienė, 2016). Gauti rezultatai pateikti 2 lentelėje.

2 lentelė. Matavimo skalių patikimumo vertinimo rezultatai

Konstruktas	Cronbach' s alpha	Dimensija	Cronbach' s alpha
Darbuotojų gerovė	0,902	Pasitikėjimas organizacija	0,938
		Pasitenkinimas darbu	0,931
		Stresas	0,893
		Perdegimas	0,972

2 lentelėje pateikti duomenys rodo, kad tiek konstrukto, tiek dimensijų *Cronbach's alpha* koeficientas yra didesnis už 0,7, o tai reiškia, kad tyrimo klausimynas yra patikimas.

Taip pat svarbu išsiaiškinti, ar visos skalės sudedamosios dalys pasiskirsto tame pačiame faktoriuje (3 lentelė). Kai *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) reikšmė yra daugiau už 0,9, tai faktorinė analizė puikiai tinka. Kai $0,8 < KMO \leq 0,9$, tai gerai tinka, o kai $0,7 < KMO \leq 0,8$, tai tinka patenkinamai (Čekanavičius, Murauskas, 2009).

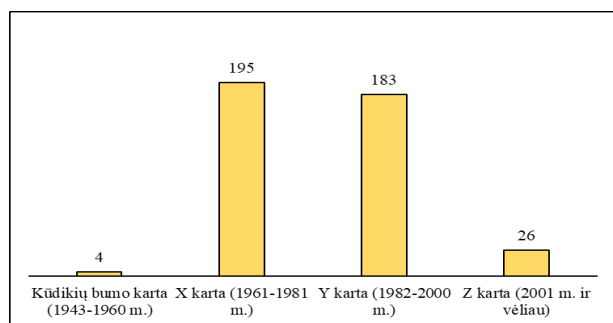
3 lentelė. Faktorinė analizė

Dimensija	KMO
Pasitikėjimas organizacija	0,824
Pasitenkinimas darbu	0,850
Stresas	0,788
Perdegimas	0,906

Iš 3 lentelės matyti, kad pasitikėjimo organizacija ir pasitenkinimo darbo skalių duomenys gerai tinka, streso – tinka patenkinamai, o perdegimo – puikiai tinka.

Tyrimo rezultatų analizė ir aptarimas

Išitikinus, kad klausimynas yra patikimas ir skalių duomenys tinkami, toliau galima aptarti demografinius rodiklius. Vienas iš anketos klausimų prašė įvardinti lytį. Gauti atsakymai parodė, kad tyrime dalyvavo 238 vyrai (58,3 proc.) ir 170 moterų (41,7 proc.). Respondentų pasiskirstymas pagal amžiaus grupes pateiktas 1 pav.



1 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal amžiaus grupes

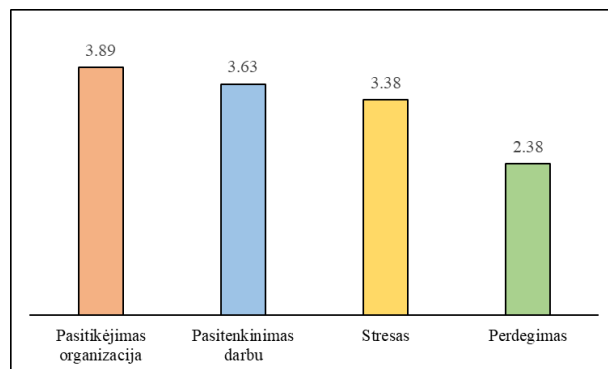
1 pav. rodo, kad didžioji dalis respondentų priklauso X (1961–1981 m.) kartai – 195 respondentai ir Y kartai (1982–2000 m.) – 183 respondentai. Šiuo metu Lietuvoje X ir Y kartos yra pagrindinė darbo jėga, nes dauguma Z kartos atstovų studijuoja ir siekia išsilavinimo, o kūdikių bumo kartos atstovai jau turi teisę į senatvės pensiją.

Anketoje taip pat pateiktas klausimas apie išsilavinimą. Respondentų atsakymai pasiskirstė taip: aukštasis universitetinis – 27 (6,6 proc.), aukštasis neuniversitetinis – 83 (20,3 proc.), aukštesnysis – 21 (5,1 proc.), profesinis – 247 (60,5 proc.), vidurinis – 29 (7,1 proc.) ir kita – 1 (0,2 proc.). Tikėtina, kad tokį pasiskirstymą lemia tai, jog net 399 (97,8 proc.) respondentų užima nevadovaujančias pareigas, o vadovaujančias pareigas užima tik 9 (2,2 proc.) respondentai.

Didžioji dalis respondentų dirba didelėje organizacijoje (251 darbuotojas ir daugiau), t. y. 332 (81,4 proc.) respondentai.

Vidutinėje organizacijoje (51–250 darbuotojų) – 72 (17,6 proc.) respondentai, o likusioji dalis respondentų dirba mažoje organizacijoje (11–50 darbuotojų). Galima daryti prielaidą, kad didelėse organizacijose sparčiau automatizuojamos darbo vietos nei mažose.

Aptarus demografinius rodiklius, galima pereiti prie vidurkių analizės, kuri leidžia aprašyti skalės kintamuosius (Piligrimienė, 2016) (2 pav.).



2 pav. Darbuotojų gerovės dimensijų vidurkiai

2 pav. pateikti darbuotojų gerovės dimensijų vidurkiai. Respondentai aukščiausiai vertina pasitikėjimo organizacija dimensiją (3,89), o žemiausiai – perdegimo dimensiją (2,38). Tokie rezultatai rodo, kad respondentai jaučia pasitikėjimą vadovais, bendradarbiais, pačia organizacija ir nejaučia perdegimo jausmo.

Pasitikėjimo organizacija dimensijos teiginių vidurkiai vertinami aukščiau nei vidutiniškai (4 lentelė).

4 lentelė. Pasitikėjimo organizacija dimensijos teiginių vidurkiai

Teiginys (Czerw, 2019)	Vidurkis
1.1. Organizacija, kurioje aš dirbu, turi daugiau privalumų nei trūkumų.	4,20
1.2. Aš jaučiu, kad šioje organizacijoje kiekvienas darbuotojas yra svarbus.	3,82
1.3. Šią organizaciją matau kaip bendruomenę, kurios dalis esu ir aš.	3,90
1.4. Ši organizacija yra pozityvi darbo vieta.	4,03
1.5. Esu svarbi šios organizacijos dalis.	3,87
1.6. Aš didžiuojuosi savo organizacija.	3,68
1.7. Esu glaudžiai susijusi -ęs su organizacija, kurioje aš dirbu.	4,02
1.8. Aš pritariu organizacijos, kurioje dirbu, veiklos metodams.	3,58

4 lentelėje pateikti 1.1–1.8 teiginiai respondentų vertinami aukštais balais, o tai, Czerw (2019) teigimu, perteikia darbuotojų įsitikinimą, kad jie kaip organizacijos nariai atlieka svarbų vaidmenį ir turi svarbių kompetencijų, išreiškia jausmą, kad darbdaviai ir jų darbuotojai dirba dėl bendro tikslo, parodo organizacijos patikimumą ir palankumą darbuotojams bei atskleidžia paties darbuotojo vertinimą darbo vietos kontekste.

Pasitenkinimo darbu dimensijos teiginių vidurkiai pateikiami 5 lentelėje.

5 lentelė. Pasitenkinimo darbu dimensijos teiginių vidurkiai

Teiginys (Salas-Vallina ir Alegre, 2021)	Vidurkis
2.1. Šiame darbe jaučiuosi stipri -us ir energinga -as.	3,63
2.2. Šiame darbe esu entuziastinga -as.	3,53
2.3. Šis darbas mane įtraukia.	3,58
2.4. Aš esu patenkinta -as dėl atliekamo darbo pobūdžio.	3,91
2.5. Aš esu patenkinta -as atlyginimu, kurį gaunu už savo darbą.	3,89
2.6. Aš esu patenkinta -as šioje organizacijoje teikiama galimybėmis tobulėti / būti paaukština -u.	4,38
2.7. Aš būčiau labai laiminga -as, galėdama -as visą likusią karjeros dalį praleisti šioje organizacijoje.	2,72
2.8. Aš jaučiuosi emociškai prisirišusi -ęs prie šios organizacijos.	3,22
2.9. Aš jaučiu stiprų priklausymą savo organizacijai.	3,84

Salas-Vallina ir Alegre (2021) teigia, kad 2.1–2.9 teiginiai yra skirti užfiksuoti veržlumo, energijos, prisirišimo jausmus. Šiuose teiginiuose dėmesys sutelkiamas į bendruosius ir plačiuosius klausimus kartu su darbo charakteristikų klausimais, kurie tiksliai atspindi pasitenkinimo darbu konstrukciją.

5 lentelėje pateikti duomenys leidžia teigti, kad respondantai darbe jaučiasi energingi, veržlūs, prisirišę prie organizacijos ir bendrai jaučia pasitenkinimą darbu.

Streso dimensijos teiginių vidurkiai išreikšti aukščiau už vidutiniškai (6 lentelė).

6 lentelė. Streso dimensijos teiginių vidurkiai

Teiginys (Sugito ir kt., 2021)	Vidurkis
3.1. Šiame darbe aš turiu atlikti labai daug darbo.	3,67
3.2. Šiame darbe aš negaliu užbaigti visų savo darbų per numatytą laiką.	3,76
3.3. Šiame darbe aš turiu labai sunkiai dirbti.	2,75
3.4. Šiame darbe aš turiu būti labai atidi -us.	3,09
3.5. Mano darbas yra sunkus, nes reikalauja aukšto žinių ir techninių įgūdžių lygio.	3,04
3.6. Visą darbo dieną aš turiu nuolat galvoti apie savo darbą.	2,78
3.7. Šiame darbe aš galiu dirbti savo tempu.	3,46
3.8. Šiame darbe aš galiu išreikšti savo nuomonę apie darbo vietos politiką.	3,76
3.9. Mano padalinyje yra daug skirtingų nuomonių.	3,49
3.10. Šis darbas man tinka.	3,50
3.11. Mano darbas yra vertinamas.	3,85

Iš 6 lentelės matyti, kad dalis respondentų, atlikdami savo darbus, jaučia stresą, kadangi savo darbe jie turi atlikti daug užduočių. Visgi užduotys reikalauja atidumo, todėl respondantai darbe palaiko tokį darbo tempą, kuris jiems priimtinas.

Sugito ir kt. (2021) atliktas tyrimas parodė, kad stresui darbe įtakos turi ribotas turimų darbuotojų įgūdžių panaudojimas, tačiau šio tyrimo rezultatai atskleidžia kitokią nuomonę ir šiuo atveju darbuotojai jaučia stresą darbe, kai yra reikalaujama aukšto turimų įgūdžių panaudojimo.

Didžioji dalis perdegimo dimensijos teiginių vidurkių yra žemiau už vidutiniškai (7 lentelė).

7 lentelė. Perdegimo dimensijos teiginių vidurkiai

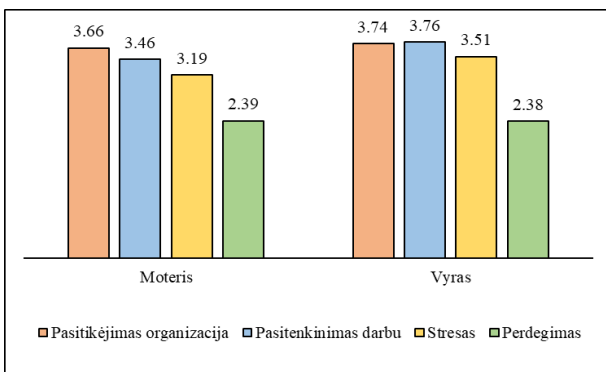
Teiginys (Bernd ir Beuren, 2020)	Vidurkis
4.1. Aš jaučiuosi emociškai išsekusi -ęs dėl savo darbo.	2,42
4.2. Darbo dienos pabaigoje aš jaučiuosi išsekusi -ęs.	2,50
4.3. Aš jaučiuosi išsekusi -ęs, kai atsikeliu ryte ir turiu pradėti kitą darbo dieną.	2,58
4.4. Visos dienos darbas su žmonėmis man kelia įtampą.	2,17
4.5. Aš jaučiuosi perdegusi -ęs dėl savo darbo.	1,72
4.6. Aš tiesiog noriu dirbti savo darbą ir nesijaudinti dėl jo.	2,22

Teiginys (Bernd ir Beuren, 2020)	Vidurkis
4.7. Aš pradėjau mažiau domėtis savo darbu, kai aš prisiėmiau šį vaidmenį.	1,88
4.8. Esu mažiau entuziastinga -as dėl savo darbo.	2,22
5.1. Aš skeptiškai žiūriu į savo darbo indėlį.	2,42
5.2. Aš abejoju savo darbo svarba.	2,50
5.3. Aš jaučiu jaudulį, kai ką nors darau savo darbe.	2,58
5.4. Šiame darbe atlieku daug vertingų dalykų.	2,58
5.5. Aš gebu efektyviai išspręsti visas darbe išskylančias problemas.	2,59
5.6. Aš jaučiuosi efektyviai prisidedanti -is prie šios organizacijos veiklos.	2,60
5.7. Mano nuomone, aš gerai dirbu savo darba.	2,59
5.8. Savo darbe aš jaučiuosi pasitikinti -is, kad aš esu efektyvi -us ir galiu paskatinti tam tikrų dalykų įvykimą.	2,58

Bernd ir Beuren (2020) nustatė, kad organizacijos, norėdamos užkirsti kelią darbuotojų perdegimui, turi mažinti neigiamas darbuotojų emocijas bei kurti tokią aplinką, kuri būtų suvokiama kaip teisinga.

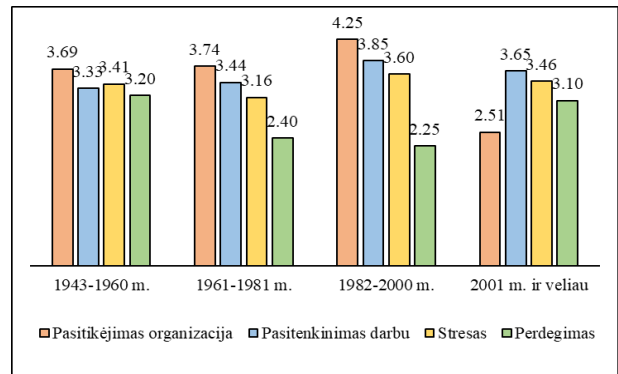
7 lentelės duomenys leidžia manyti, kad respondantai dirba kaip tik tokioje darbo aplinkoje ir kol kas savo darbe nejaučia perdegimo jausmo.

Atlikta darbuotojų gerovės dimensijų analizė demografinių rodiklių kontekste leidžia palyginti vidurkius pagal lytį (3 pav.), amžiaus grupes (4 pav.), išsilavinimą (5 pav.), užimamas pareigas (6 pav.) ir organizacijos dydį (7 pav.).



3 pav. Darbuotojų gerovės dimensijų vidurkių pasiskirstymas pagal lytį

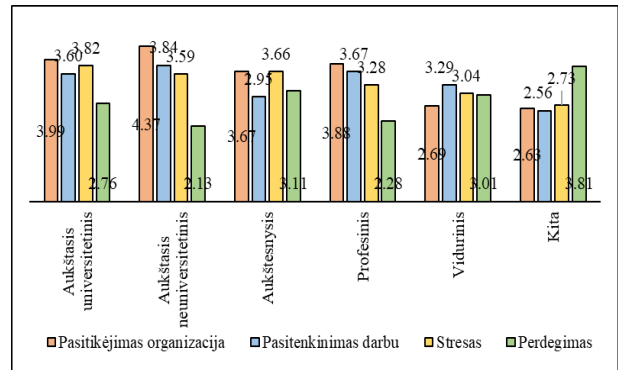
Iš 3 pav. matyti, kad tiek moterų, tiek vyrų darbuotojų gerovės dimensijų vidurkių vertinimai yra panašūs. Didžiausias skirtumas streso dimensijoje – 0,32 – kas rodo, jog vyrai patiria daugiau streso nei moterys.



4 pav. Darbuotojų gerovės dimensijų vidurkių pasiskirstymas pagal amžiaus grupes

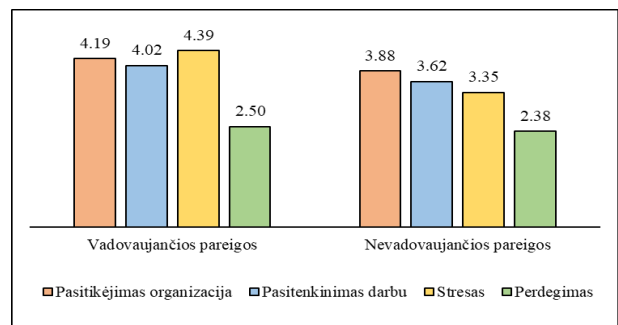
4 pav. stebima, kad pasitikėjimo organizacija dimensija turi ryškesnį vidurkių skirtumą tarp Y kartos (1982–2000 m.) ir Z kartos (2001 m. ir vėliau). Y kartos respondantai jaučia didesnę pasitikėjimą organizacija nei Z kartos respondantai.

Darbuotojų gerovės dimensijų vidurkių pasiskirstymas pagal išsilavinimą pateikiamas 5 pav.



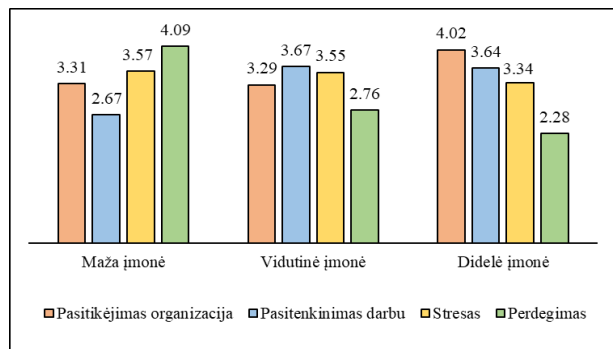
5 pav. Darbuotojų gerovės dimensijų vidurkių pasiskirstymas pagal išsilavinimą

Iš 5 pav. matyti, kad skirtumai tarp vidurkių svyruoja nuo 1,09 iki 1,74. Pasitikėjimo organizacija dimensija pasižymi ryškiausiu skirtumu. Respondantai, kurie turi vidurinį išsilavinimą, pasitikėjimo organizacija dimensiją vertina 2,69, o respondantai, kurie turi aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą, vertina 4,37. Tikėtina, kad tokiam vidurkių pasiskirstymui įtakos turi tai, jog priklausomai nuo išsilavinimo skiriasi užimamos pareigos.



6 pav. Darbuotojų gerovės dimensijų vidurkių pasiskirstymas pagal užimamas pareigas

6 pav. rodo, kad streso dimensija turi didžiausią vidurkių skirtumą (1,04) tarp vadovaujančias ir nevadovaujančias pareigas užimančių respondentų. Tokie rezultatai nestebina, kadangi įprasta, jog vadovaujančias pareigas užimantys respondentai turi daug daugiau atsakomybių, o tai jiems kelia stresą darbe.



7 pav. Darbuotojų gerovės dimensijų vidurkių pasiskirstymas pagal organizacijos dydį

Respondentų, kurie dirba mažoje organizacijoje, skaičius siekia tik 4, tad nėra tikslinga analizuoti šį kriterijų. Iš 7 pav. matyti, kad didžiausias vidurkių skirtumas vidutinėje ir didelėje organizacijoje pastebimas tarp pasitikėjimo organizacija dimensijos ir jis siekia 0,73. Tikėtina, kad didelėje organizacijoje dirbantiems respondentams atsiveria daugiau galimybių, juos supa daugiau bendradarbių, vadovų, tad ir pasitikėjimas organizacija yra didesnis.

Naudojant *Spearman*'o koreliacijos koeficientą, atlikta koreliacinė analizė (8 lentelė).

8 lentelė. Darbuotojų gerovės dimensijų koreliacija

	1.	2.	3.	4.
1. Pasitikėjimas organizacija	X			
2. Pasitenkinimas darbu	0,588** p=0,000	X		
3. Stresas	0,538** p=0,000	0,345** p=0,000	X	
4. Perdegimas	-0,374** p=0,000	-0,164** p=0,001	0,074 p=0,133	X

**Koreliacija reikšminga $p < 0,01$ lygyje

Gauti rezultatai interpretuojami pagal koreliacijos koeficientų reikšmes (Piligrimienė, 2016). Nustatyta, kad:

1. Egzistuoja statistiškai reikšmingas teigiamas vidutinio stiprumo ryšys (0,588) tarp pasitikėjimo organizacija ir pasitenkinimo darbu dimensijų.
2. Egzistuoja statistiškai reikšmingas teigiamas vidutinio stiprumo ryšys (0,538) tarp pasitikėjimo organizacija ir streso dimensijų.

3. Egzistuoja statistiškai reikšmingas neigiamas silpnas ryšys (0,374) tarp pasitikėjimo organizacija ir perdegimo dimensijų.
4. Egzistuoja statistiškai reikšmingas teigiamas silpnas ryšys (0,345) tarp pasitenkinimo darbu ir streso dimensijų.
5. Egzistuoja statistiškai reikšmingas neigiamas labai silpnas ryšys (0,164) tarp pasitenkinimo darbu ir perdegimo dimensijų.
6. Egzistuoja statistiškai nereikšmingas teigiamas labai silpnas ryšys (0,074) tarp streso ir perdegimo dimensijų.

Apibendrinant galima teigti, kad sąsajos tarp pasitikėjimo organizacija ir pasitenkinimo darbu dimensijų – vidutiniškos, pasitikėjimo organizacija ir streso dimensijų – vidutiniškos, pasitikėjimo organizacija ir perdegimo dimensijų – silpnos, pasitenkinimo darbu ir streso dimensijų – silpnos, pasitenkinimo darbu ir perdegimo dimensijų – labai silpnos, o streso ir perdegimo dimensijų – labai silpnos, tačiau statistiškai nereikšmingos sąsajos.

Išvados

1. Apibrėžta darbuotojų gerovės sąvoka, įvardinta, kad darbuotojų gerovė sujungia socialinę, psichologinę ir fizinę gerovę bei kiekviena iš jų apibūdinama išsamiau.
2. Tyrimo atlikimui naudotas apklausos raštu metodas, o duomenų apdorojimui pasirinktos Microsoft Office Excel ir IBM SPSS Statistics (SPSS) programos. Tyrimo instrumentas susideda iš teiginių apie pasitikėjimą organizacija, pasitenkinimą darbu, stresą ir perdegimą. Tyrimo metodikos dalyje nustatyta, kad tyrimo klausimynas yra patikimas, o pasitikėjimo organizacija ir pasitenkinimo darbo skalių duomenys gerai tinka, streso – tinka patenkinamai, perdegimo – puikiai tinka.
3. Atlikta statistinių duomenų analizė leido nustatyti, kad sąsajos tarp pasitikėjimo organizacija ir pasitenkinimo darbu dimensijų – vidutiniškos, pasitikėjimo organizacija ir streso dimensijų – vidutiniškos, pasitikėjimo organizacija ir perdegimo dimensijų – silpnos, pasitenkinimo darbu ir streso dimensijų – silpnos, pasitenkinimo darbu ir perdegimo dimensijų – labai silpnos, o streso ir perdegimo dimensijų – labai silpnos, todėl statistiškai nereikšmingos sąsajos.

Literatūra

1. Bernd, D. C., & Beuren, I. M. (2020). Self-perceptions of Organizational Justice and Burnout in Attitudes and Behaviors in the Work of Internal Auditors. *Revista brasileira de gestão de negócios*, 23(3), 422-438. doi: <https://rbgn.fecap.br/RBGN/article/view/4110/1722>
2. Czerw, A. (2019). Diagnosing Well-Being in Work Context – Eudemonic Well-Being in the Workplace Questionnaire. *Current Psychology*, 38(4), 331-346. doi: <https://link.springer.com/article/10.1007/s12144-017-9614-8>
3. Čekanavičius, V. ir Murauskas, G. (2009). *Statistika ir jos taikymai, III knyga*. Vilnius: TEV.
4. Dauth, W., Findeisen, S., Suedekum, J., & Woessner, N. (2017). German Robots – The Impact of Industrial Robots on Workers. Centre for Economic Policy Research, 1-23. doi: <https://voxeu.org/article/rise-robots-german-labour-market>
5. Ding, J., & Xie, Z. (2021). Psychological empowerment and work burnout among rural teachers: Professional identity as a mediator. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 49(6), 1-9. doi: <https://doi.org/10.2224/sbp.10241>
6. Fawad, A., Javed, U., & Janjua, S. Y. (2018). The Job Demand-Control-Support Model and Employee Wellbeing: A Meta-Analysis of Previous Research. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 33(1), 203-221. doi: <https://psycnet.apa.org/record/2019-36966-011>
7. Fernández-Macías, E., Klenert, D., & Antón, J. I. (2021). Not so disruptive yet? Characteristics, distribution and determinants of robots in Europe. *Structural Change and Economic Dynamics*, 58, 76-89. doi: <https://doi.org/10.1016/j.strueco.2021.03.010>
8. Haar, J., Daellenbach, U., O’Kane, C., Ruckstuhl, K., & Davenport, S. (2021). Top Executives Work-Life Balance, Job Burnout and Turnover Intentions: Moderated-Mediation with Knowledge Sharing Culture. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 46(1), 1-22. doi: <https://doi.org/10.24135/nzjer.v46i1.46>
9. Horváthová, P., Kashi, K., Štverková, H., & Mikušová, M. (2021). Employee Well-Being Evaluation and Proposal of Activities to Increase the Level of Health’s Area—The Czech Case. *Administrative Sciences*, 11, 17. doi: <https://doi.org/10.3390/admsci11010017>
10. Ismael, D. S., Zada, R., & Prabhu, M. (2021). An Exploration of Job Stress Among Health Care Work Force. *Asia-Pacific Journal of Health Management*, 16(4), 146-158. doi: <https://doi.org/10.24083/apjhm.v16i4.1255>
11. Kardelis, K. (2016). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos centras knygos.
12. Kawada, T., & Otsuka, T. (2014). Change in job stress and job satisfaction over a two-year interval using the Brief Job Stress Questionnaire. *Work* (Reading, Mass.), 49(1), 107-111. doi: <https://content.iospress.com/articles/work/wor01658>
13. Kohll, A. (2018). 5 Reasons Social Connections Can Enhance Your Employee Wellness Program. *Forbes*. Prieiga per internetą: <https://www.pinterest.fr/pin/5-reasons-social-connections-can-enhance-your-employee-wellness-program--51932201937943909/>
14. Mansveld, C. (2017). Social Wellbeing & Social Anxiety. Wellbeing Therapy Space. Prieiga per internetą: <https://www.wellbeingtherapyspace.com.au/social-wellbeing/>
15. Martic, K. (2020). What Is Employee Wellbeing and How to Launch a Wellbeing Program. *Smarp*. Prieiga per internetą: <https://www.peptalkhq.com/workplace-wellbeing>
16. Oficialiosios statistikos portalas. Rodiklių duomenų bazė: užimti gyventojai. Prieiga per internetą: https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=39bb213c-e892-48b4-a4c8-4235ec1ebcfb#
17. Piligrimienė, Ž. (2016). *Marketingo tyrimų duomenų analizė SPSS programa*. Kaunas: Technologija.
18. Pulagam, P., & Satyanarayana, P. T. (2021). Stress, anxiety, work-related burnout among primary health care worker: A community based cross sectional study in Kolar. *Journal of Family Medicine and Primary Care*, 10(5), 1845-1851. doi: https://journals.lww.com/jfmpc/Fulltext/2021/10050/Stress,_anxiety,_work_related_burnout_among.10.aspx
19. Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2021). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management and Organization*, 27(3), 460-480. doi: <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.24>
20. Sandroto, C. W., & Fransiska, J. (2021). The importance of emotional intelligence for the sales associates profession as a mediation between job stress and job satisfaction. *International Journal of Management and Economics*, 57(4), 331-342. doi: <https://doi.org/10.2478/ijme-2021-0012>
21. Schwepker, C. H., Valentine, S. R., Giacalone, R. A., & Promislo, M. (2021). Good Barrels Yield Healthy Apples: Organizational Ethics as a Mechanism for Mitigating Work-Related Stress and Promoting Employee Well-Being. *Journal of Business Ethics*, 143-159. doi: <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04562-w>
22. Short, S. (2018). What is Employee Wellbeing? *Face2faceHR*. 06/05/2022.
23. Sugito, M., Okada, Y., Torimoto, K., Enta, K., & Tanaka, Y. (2021). Work Environment-related Stress Factors are Correlated with Diabetes Development in Workers with Impaired Glucose Tolerance: A 5-year Follow-up Study Using the Brief Job Stress Questionnaire (BJSQ). *Journal of UOEH*, 43(2), 183-196. doi: <https://doi.org/10.7888/juoeh.43.183>
24. Žydzūnaitė, V., Sabaliauskas, S. (2017). *Kokybiniai tyrimai: principai ir metodai*. Vaga.

RELATIONSHIPS OF EMPLOYEES' WELL-BEING DIMENSIONS IN AUTOMATED WORKPLACES

Summary

Today's world perceives increasingly rapid automation of workplaces, which brings changes not only to organisations but also to the employees working in them. All changes directly impact employees' well-being, i.e., their confidence in the organisation, job satisfaction, stress and burnout. Therefore, more and more research is being done on this topic. The analysis of scientific literature sources showed that most research defines the dimensions of employees' well-being differently. Research is mostly conducted in hospitals and industrial organisations but not in automated workplaces. This research investigates the relationships between all dimensions of employees' well-being in automated workplaces. The article defines the concepts of employees' well-being and its dimensions and presents the research method and the results of statistical data analysis. The research aims to reveal relationships between employees' well-being dimensions in automated workplaces. 408 respondents working in automated workplaces took part in this research. The research was conducted in April 2022 using an online survey (www.apklausa.lt), e-mail, and social networks. The research revealed statistically significant relationships between the dimensions of confidence in the organisation, job satisfaction, stress and burnout, except for the dimensions of stress and burnout.

Keywords: employees' well-being, confidence in the organisation, job satisfaction, stress, burnout, workplace automation.

Informacija apie autorę

Karolina Kukcinavičiūtė. Kauno kolegijos Verslo fakulteto Apskaitos ir finansų katedros lektorė.
Mokslinių tyrimų kryptis: ekonomika.
El. pašto adresas: karolina.kukcinaviciute@go.kauko.lt