

KAUNO LOPŠELIO-DARŽELIO „ŽELMENĖLIS“ DARBUOTOJŲ PASITENKINIMO DARBOVIETĖ TYRIMAS

2024 m. gegužė

Pasitenkinimas savo darbovieta reiškia darbuotojų jausmus ir nuomonę apie jų darbovietę, t.y. kaip jie vertina savo darbo vietą, darbo sąlygas, aplinką, kolektyvą, vadovavimą ir kitus su darbu susijusius aspektus. Pasitenkinimas darbovieta gali apimti tokias sritis kaip darbo sąlygos, atlyginimas, karjeros galimybės, darbo krūvis, santykiai su kolegomis ir vadovais bei bendra darbo atmosfera. Kai darbuotojai jaučiasi patenkinti savo darbovieta, jie paprastai yra labiau motyvuoti, produktyvūs ir lojalesni įstaigai.

Taigi, šio tyrimo **tikslas** – išanalizuoti darbuotojų pasitenkinimą savo darbovieta ir tai lemiančius veiksniai.

Tyrime išsikelti **uždaviniai**:

1. Įvertinti darbuotojų pasitenkinimo darbovieta lygį.
2. Išanalizuoti, ką darbuotojams reiškia geros darbo sąlygos.
3. Nustatyti, kas ir kaip lemia darbuotojų pasitenkinimą savo darbovieta.
4. Aprašyti lopšelyje-darželyje vyraujančius darbuotojų tarpusavio santykius.

Tyrimo dalyviai.

Iš viso tyrime dalyvavo 43 lopšelio-darželio darbuotojai (100 proc. anketų grįžtamumas), iš kurių 22 pedagoginis personalas (mokytojai, pagalbos vaikui specialistai), 8 nepedagoginis personalas, 3 administracijos darbuotojai bei 10 darbuotojų, kurie nenurodė savo pareigų darbovietėje.

Tyrimo dalyvių amžius bei darbo stažas tyrimo metu fiksuotas nebuvo dėl konfidencialumo užtikrinimo.

REZULTATAI

Vertinimui naudoti uždari klausimai su 5 balų skale (kai 1 balas – tyrimo dalyviai su teiginiu visiškai nesutinka, 5 – balai – visiškai sutinka) ir atviri klausimai. Buvo laikytasi nuostatos, kad jeigu vertinamas objektas yra įvertintas mažesniu negu 4 balai (3,99 ir mažiau) vidurkiu, jis rodo probleminę vietą lopšelyje-darželyje ir turėtų būti tobulintinas.

1. Darbuotojų pasitenkinimo darbovieta lygis

Visų pirma, tyrime buvo siekiama išsiaiškinti ar darbuotojai yra patenkinti savo pareigomis. Analizė parodė, jog iš 42 darbuotojų (1 nenurodė savo pasirinkimo), net 33 (78,6 proc.) yra patenkinti, o 19 proc. darbuotojų yra patenkinti iš dalies.

Kitu klausimu darbuotojai turėjo įvardinti savo pasitenkinimo dažnumą, pasirinkdami atsakymo variantus: „Visada“, „Dažnai“, „Kartais“ arba „Niekada“. Šių rezultatų pasiskirstymas pavaizduotas 1 lentelėje.

1 lentelė. *Darbuotojų pasitenkinimo darbovieta dažnumas*

Atsakymo variantai	Atsakymų pasiskirstymas (procentinė išraiška)
Visada	8 (19 proc.)
Dažnai	24 (57 proc.)
Kartais	9 (21 proc.)
Niekada	1 (3 proc.)

Matoma, jog didžioji dauguma darbuotojų Kauno lopšelyje-darželyje pasitenkinimą savo darbovieta jaučia dažnai, tuo tarpu tik 1 darbuotojas pasitenkinimo nejaučia iš vis.

Taip pat darbuotojų buvo klausiama, kas jiems yra darbas. Dauguma tyrimo dalyvių (n=21) pasirinko „Pajamų šaltinis ir galimybė save realizuoti“ atsakymo variantą, 10 darbuotojų pasirinko „Pajamų šaltinis ir pasitenkinimas dalyvavimu įstaigos veikloje“. Detaliau analizuojant pastarąjį atsakymo variantą pastebėta, jog jį pasirinko pedagoginis personalas bei tyrimo dalyviai, nenurodę savo pareigų.

Man darbas yra „Pajamų šaltinis ir galimybė tobulėti, realizuoti karjeros lūkesčius“ atsakymo variantą pasirinko 5 darbuotojai, matoma jog jį pasirinko iš visų trijų tyrimo dalyvių grupių (pedagoginis ir nepedagoginis personalas, administracijos darbuotojai), kas leidžia daryti prielaidą, jog įstaigoje visiems sukuriama tobulėjimo galimybės. Man darbas „Tik pajamų šaltinis“ atsakymo variantą pasirinko 6 tyrimo dalyviai (14 proc.).

2. „Geros darbo sąlygos“ – reikšmė darbuotojams

Geros darbo sąlygos reiškia aplinką ir sąlygas, kurios leidžia darbuotojams efektyviai ir patogiai atlikti savo darbą. Tai apima įvairius fizinius, psichologinius ir socialinius aspektus darbo vietoje.

Apklausoje metu teiravomės darbuotojų, ką jiems reiškia geros darbo sąlygos. Rezultatai atskleidė, kad, visų pirma, kai suteikiamos reikalingos darbo priemonės (n=27) ir sukuriamas

galimybė lanksčiai derinti darbo grafiką (n=20). Taip pat kai yra palanki tarpusavio atmosfera tarp kolegų (n=20) ir tarp administracijos (n=10), be to galimybė kilti karjeros laiptais (n=6).

Atsižvelgiant į gerų sąlygų komponentus, darbuotojų teiravomės, ko jiems šiuo metu trūksta, tam jog būtų visiškai pasitenkinimas šia darbovieta. Detalų rezultatų pasiskaitymą galima matyti 1 paveiksle.

1 pav. *Veiksniai, kurių trūksta darbuotojams, tam jog jie būtų visiškai patenkinti darbovietėje*



Atsižvelgiant į diagramą, 67 proc. darbuotojų norėtų didesnio darbo užmokesčio (iš jų: 15 darbuotojų yra pedagoginis personalas, 7 – nepedagoginis personalas ir 7 – nenurodę savo pareigų įstaigoje). Taip pat 32 proc. apklausos dalyvių nurodo, kad jiems trūksta geresnių darbo sąlygų, kurios detaliau aptartos šio poskyrio pradžioje. Tiesa, prie atsakymo varianto „Kita“ buvo išsakyta keletas skirtingų nuomonių, pavyzdžiui, „Trūksta ugdymo priemonių grupėje ir lauke“, „Trūksta pastovios darbo vietos“, „Nieko netrūksta“, šias mintis išsakė pedagoginis personalas, o svarstant apie nuomonių skirtingumą, galima teigti, jog tai galėjo lemti skirtingos asmeninės patirtys ir poreikiai, naudojami darbo metodai ar tam tikri lūkesčiai darbovietei.

Įdomus atsispindėjęs aspektas, ko darbuotojams trūksta, tai kolektyvo susibūrimų ne darbo aplinkoje (20 proc.), kas gali reikšti, jog tokie susibūrimai, darbuotojų nuomone, skatina geresnius kolegų santykius, tarpusavio supratimą, didina motyvaciją bei mažina patiriamą įtampą ir stresą.

3. Veiksniai lemiantys pasitenkinimą darbovieta

Pasitenkinimą darbu lemia daugybė aspektų, kurie kartu sudaro palankią darbo aplinką, tad šioje apklausoje darbuotojų teiravomės apie 12 darbo aspektų, kurie gali lemti pasitenkinimą darbovieta. 2 lentelėje pateikta detali analizė, kaip kiekvieną iš šių aspektų vertina bendrai visi apklausoje dalyvavę darbuotojai bei koks yra vertinimų pasiskirstymas pagal tyrimo dalyvių grupes: pedagoginis personalas, nepedagoginis personalas bei darbuotojai, kurie nenurodė savo pareigų. Šioje analizėje, administracijos darbuotojų grupė atskirai vertinta nebuvo, dėl per mažos grupės imties.

2 lentelė. *Veiksnių, lemiančių pasitenkinimą darbovieta, vertinimas*

Vertinimo kriterijai	Visi darbuotojai	Pedagoginis personalas	Nepedagoginis personalas	Darbuotojai nenurodę savo pareigų
	Vidurkis	Vidurkis	Vidurkis	Vidurkis
Man patinka ir įdomu tai, ką aš dirbu	4,2	4,3	3,5	4,3
Savo darbe turiu pakankamai laisvės ir lankstumo	3,9	4	3,8	3,6
Mano darbas atitinka mano lūkesčius ir ambicijas	3,6	3,8	2,9	3,6
Jaučiu, kad mano pastangos yra vertinamos	3,9	4	3,4	3,8
Savo darbovietėje matau daug karjeros ir tobulėjimo galimybių	3,3	3,5	3,1	3
Aš esu patenkinta(-as) savo santykiais su kolegomis	4	3,7	4,5	4,2
Savo darbe jaučiuosi fiziškai saugi(-us)	4,3	4,4	4,1	4,1
Savo darbe jaučiuosi emociškai saugi(-us)	3,8	3,6	3,9	4
Man priimtinas įmonėje naudojamas vadovavimo stilius	3,7	3,8	3,4	3,7
Įstaigoje vykstantys susirinkimai yra efektyvūs ir naudingi	3,7	3,8	3,1	3,6
Konfliktai įmonėje sprendžiami konstruktyviai	3,7	3,9	3,3	3,6
Mano darbo krūvis normalus	4,1	4,3	3,6	4,2
Bendras vidurkis	3,85	3,9	3,55	3,8

Pagal duomenis stebima, jog pakankamai laisvės ir lankstumo darbe daugiausiai turi pedagoginis personalas, kas gali reikšti, jog darbuotojai gali kūrybiškai naudoti ir derinti savo darbo metodus kartu su ugdymo programomis. Šie darbuotojai taip pat labiausiai iš visų jaučia, jog jų pastangos yra vertinamos.

Fiziškai saugūs savo darbe jaučiasi visi darbuotojai, tačiau emociškai saugūs – jaučiasi tik tyrimo dalyviai, nenurodę savo pareigų.

Savo pasitenkinimą santykiais su kolegomis darbuotojai vertina pakankamai aukštais balais, tuo tarpu tarp pedagoginio personalo darbuotojų stebimi kiek mažesni įverčiai. Detalesnė šių rezultatų interpretacija pateikiama kitame poskyryje.

Kalbant apie darbo krūvį, rezultatai rodo, jog nepedagoginis personalas jaučia, jog jis nėra normalus, t.y. neatitinkantis darbuotojų lūkesčių.

Kiti, pasitenkinimą sąlygojantys veiksniai plačiau neaptariami (jie detalizuoti lentelėje), tačiau bendrai stebima tendencija, jog darbuotojai juos vertina vidutiniškai.

4. Kauno lopšelyje-darželyje vyraujantys darbuotojų tarpusavio santykiai

Darbuotojų tarpusavio santykiai – tai dar vienas reikšmingas aspektas, kalbant apie pasitenkinimą darbovieta. Apklausa parodė, jog 74 proc. apklaustųjų yra patenkinti savo santykiais su vadovu/administracija, 17 proc. patenkinti iš dalies, o 4 dalyviai susilaikė nuo atsakymo.

Kitas klausimas buvo apie tai, ar darbuotojai yra patenkinti, kaip jiems perduodama informacija iš vadovo/administracijos. Rezultatai atskleidė, kad 60 proc. yra patenkinti, 30 proc. iš dalies patenkinti, 3 darbuotojai neturėjo nuomonės, o 1 atsakė, jog nėra patenkintas. Greta uždaru klausimų apklausoje buvo pateikta keletas atvirų klausimų, kuriuose darbuotojai galėjo plačiau pakomentuoti savo atsakymo variantus. Atsakymų nebuvo daug, tačiau išsakytos mintys taip pat išsiskyrė, pagal kiekvieno asmeninę patirtį: „Informacija ne visada būna perduodama tiksliai ir sklandžiai“, „Informacija neatkeliauja, arba ji pavėluota, paklausus atsakymai vilkinami teigiant „ateik vėliau“, „Informacijos perdavimas per FB dažniausiai būna pavėluotas, bet to darbo pobūdis neleidžia telefonu naudotis ištisą dieną“, „Informaciją dažniausiai gaunu labai greitai per gmail ar messenger“, „Viskas aiškiai ir suprantamai“, „Konkretus, neįkyrus, profesionalus bendravimas <...>“.

Taip pat tyrimas parodė, kad daugumą darbuotojų (55 proc.) tenkina santykiai su kolegomis, su kuriais dažniausiai dirba, o 45 proc. yra patenkinti iš dalies. Šį rezultatų pasiskirstymą iliustruoja darbuotojų mintys: „Visiškai pasitikiu savo kolegomis, visada randam bendrą kalbą, dirbam draugiškai“, „Esu patenkinta, kolektyvas priima draugiškai“, „Turiu puikių kolegų komandą“, „Jei iškyla kokių problemų, visada galima pasikonsultuoti ir prašyti pagalbos“, „Būna visko“, „Paskutiniu metu padaugėjo konkurencijos, apkalbų <...>“, „Trūksta įsiklausymo, supratimo, nevengiama pasišaipyti, apkalbėti“, „Yra kolegų, kurių požiūris į ugdymą visiškai nesutampa su mano vertybėmis“,

Pabaigoje darbuotojų buvo klausiama, kaip dažniausiai jie jaučiasi šioje įstaigoje. Taigi, daugiausiai pasikartojantis atsakymas buvo „Pozityviai“ ir „Linksmi“, kiek mažiau „Susierzinęs“, „Piktas“. O „Nepatenkinta (-as)“ atsakymo variantas buvo paminėtas tik 1 kartą. Darbuotojai

pastebėjo, jog visus jausmus jie gali jausti, o kokia emocija, jausmas juos tądien lydi, priklauso nuo situacijos.

IŠVADOS

1. Didžioji dauguma Kauno lopšelio-darželio „Želmenėlis“ darbuotojų yra patenkinti savo darbovieta bei užimamomis pareigomis. O darbas nėra vien tik pajamų šaltinis, bet ir galimybė save realizuoti ir išpildyti lūkesčius karjerai.
2. Geros darbo sąlygos darbuotojams reiškia suteikiamas darbo priemones, gaunamą didesnę atlyginimą, gerą atmosferą tarp kolegų bei susibūrimus ne darbo aplinkoje, kurie iš esmės suvienija visą įstaigos personalą.
3. Pedagoginis personalas geriausiai iš visų apklaustųjų vertina savo pasitenkinimą darbovieta, atsižvelgiant į daug aspektų. Didžioji dauguma darbuotojų jaučiasi fiziškai saugūs savo darbe. Karjeros galimybės ir lūkesčių atitikimas darbo vietoje yra sritys, kuriose galima daryti patobulinimus. O darbo krūvis daugumai darbuotojų yra normalus.
4. Darbuotojų tarpusavio santykiai ir santykiai su vadovu/administracija daugumą darbuotojų tenkina. Santykiuose atrandama tiek stiprybių, tiek vietų, kurias vis dar galima stiprinti.