



Kauno technologijos universitetas

Ekonomikos ir verslo fakultetas

Prasmingą darbą lemiantys veiksniai

Baigiamasis magistro projektas

Lina Pocienė

Projekto autorė

Doc. dr. Živilė Stankevičiūtė

Vadovė

Kaunas, 2023



Kauno technologijos universitetas

Ekonomikos ir verslo fakultetas

Prasmingą darbą lemiantys veiksniai

Baigiamasis magistro projektas

Žmonių išteklių vadyba (6211LX039)

Lina Pocienė

Projekto autorė

Doc. dr.

Živilė Stankevičiūtė

Vadovė

Prof.

Eglė Staniškienė

Recenzentė

Kaunas, 2023



Kauno technologijos universitetas

Ekonomikos ir verslo fakultetas

Lina Pocienė

Prasmingą darbą lemiantys veiksniai

Akademinio sąžiningumo deklaracija

Patvirtinu, kad:

1. baigiamąjį projektą parengiau savarankiškai ir sąžiningai, nepažeisdama(s) kitų asmenų autoriaus ar kitų teisių, laikydamasi(s) Lietuvos Respublikos autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymo nuostatų, Kauno technologijos universiteto (toliau – Universitetas) intelektinės nuosavybės valdymo ir perdavimo nuostatų bei Universiteto akademinės etikos kodekse nustatytų etikos reikalavimų;
2. baigiamajame projekte visi pateikti duomenys ir tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti teisėtai, nei viena šio projekto dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar elektroninių šaltinių, visos baigiamojo projekto tekste pateiktos citatos ir nuorodos yra nurodytos literatūros sąrašė;
3. įstatymų nenumatytų piniginių sumų už baigiamąjį projektą ar jo dalis niekam nesu mokėjęs (-usi);
4. suprantu, kad išaiškėjus nesąžiningumo ar kitų asmenų teisių pažeidimo faktui, man bus taikomos akademinės nuobaudos pagal Universitete galiojančią tvarką ir būsiu pašalinta(s) iš Universiteto, o baigiamasis projektas gali būti pateiktas Akademinės etikos ir procedūrų kontrolieriaus tarnybai nagrinėjant galimą akademinės etikos pažeidimą.

Lina Pocienė

Patvirtinta elektroniniu būdu

Pocienė, Lina. Prasmingą darbą lemiantys veiksniai. Magistro baigiamasis projektas / vadovė doc. dr. Živilė Stankevičiūtė; Kauno technologijos universitetas, Ekonomikos ir verslo fakultetas.

Studijų kryptis ir sritis (studijų kryptių grupė): Žmonių išteklių vadyba, Verslas ir viešoji vadyba.

Reikšminiai žodžiai: prasmingas darbas, prasmingą darbą lemiantys veiksniai, įgūdžių įvairovė, užduoties reikšmingumas, užduoties tapatumas, supratimas, savarankiškumas, grįžtamasis ryšys, transformacinė lyderystė, darbuotojų mokymas-ugdymas, karjeros ugdymas, darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kultūra, vadovo pripažinimas, bendradarbių pripažinimas.

Kaunas, 2023. 77 p.

Santrauka

Šiuolaikinėje darbo rinkoje darbuotojai turi sunkiai dirbti, patiria didelį stresą, emocinį išsekimą, fizinį nuovargį, todėl jiems svarbu ne tik finansinis atlygis už jų didelį indėlį į darbą, tačiau jie nori dirbti prasmingą darbą. COVID-19 pandemija įnešė labai daug pokyčių į darbo rinką, darbuotojams padidėjo darbo krūvis, jiems buvo keliami papildomi reikalavimai, pailgėjo darbo valandos ir visa tai prisidėjo prie prasmingo darbo pojūčio praradimo. Organizacijos pripažįsta, kad prasmingo darbo skatinimas yra labai svarbus siekiant įtraukti darbuotojus, todėl prasmingas darbas šiuo metu yra perspektyvus būdas darbuotojams organizacijoje išlaikyti, nes jis duoda daug teigiamų rezultatų darbuotojams ir pačioms organizacijoms (Chaolertseeree, Taephant, 2020). Kai darbuotojai tiki, kad jų darbas prasmingas, mato darbo teikiamą naudą, jie linkę labiau stengtis, kad pasiektų geresnius darbo rezultatus. Įvairių sričių mokslininkai įdėjo daug pastangų, kad ištirtų, kaip individualūs, darbo, organizaciniai ir visuomenės veiksniai prisideda prie prasmingo darbo, tačiau nėra nuoseklaus supratimo, kaip šie veiksniai yra susiję vienas su kitu ir ką organizacijos turi padaryti, kad darbuotojų darbas būtų prasmingas (Lysova, Allan, Dik, Duffy ir Steger, 2020).

Šio darbo objektas yra prasmingą darbą lemiantys veiksniai, o pagrindinis tikslas – atskleisti prasmingą darbą lemiančius veiksnius. Tikslui įgyvendinti buvo iškelti 4 uždaviniai: apibūdinti prasmingą darbą ir jo charakteristikas, identifikuoti prasmingą darbą lemiančius veiksnius ir sudaryti teorinį modelį, parengti prasmingą darbą lemiančių veiksnių tyrimo metodiką, ištyrus prasmingą darbą lemiančius veiksnius, pateikti rekomendacijas.

Atliktas tyrimas atskleidė, kad teorinėje darbo dalyje išskirti veiksniai – įgūdžių įvairovė, užduoties reikšmingumas, užduoties tapatumas, supratimas, savarankiškumas, grįžtamasis ryšys, transformacinė lyderystė, darbuotojų mokymas-ugdymas, karjeros ugdymas, darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kultūra, vadovo pripažinimas, bendradarbių pripažinimas, darbo reikšmingą įtaką prasmingam darbui, jo atsiradimui, kai taikomi atskirai. Tačiau analizuojant visus veiksnius kartu, buvo nustatyta, kad prasmingą darbą lemia įgūdžių įvairovė, užduoties reikšmingumas ir karjeros ugdymas. Taip pat buvo sudaryti 4 prasmingą darbą lemiančių veiksnių rinkiniai. Pirmąjį rinkinį sudaro įgūdžių įvairovė, užduoties reikšmingumas, karjeros ugdymas. Antrąjį rinkinį sudaro savarankiškumo ir transformacinės lyderystės veiksniai. Trečiąjį rinkinį sudaro darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kultūra ir vadovo pripažinimas. O į ketvirtąjį rinkinį įtraukti užduoties tapatumo, grįžtamojo ryšio, darbuotojų mokymo-ugdymo ir bendradarbių pripažinimo veiksniai. Būtent šie rinkiniai gali būti taikomi organizacijose, siekiant sukurti ar padidinti darbuotojų prasmingą darbą.

Pocienė, Lina. Determinants of Meaningful Work. Master's Final Degree Project / supervisor Assoc. Prof. Dr. Živilė Stankevičiūtė; School of Economics and Business, Kaunas University of Technology.

Study field and area (study field group): Human Resources Management, Business and Public Management,

Keywords: Meaningful Work, Determinants of Meaningful Work, Skill Variety, Task Significance, Task Identity, Autonomy, Feedback from Job, Transformational Leadership, Employee Training, Career Development, Work-Life Balance Culture, Manager Recognition, Coworker Recognition

Kaunas, 2023. 77.

Summary

In the modern labor market, employees have to work hard, experience great stress, emotional exhaustion, and physical fatigue, so it is not only important for them to be financially rewarded for their great contribution to work, but they want to do meaningful work. The COVID-19 pandemic has brought a lot of changes to the labor market, increasing the workload of employees, placing additional demands on them, increasing working hours, and all of this has contributed to the loss of a meaningful sense of work. Organizations recognize that promoting meaningful work is critical to engaging employees, so meaningful work is currently a promising way to retain employees in an organization, as it has many positive outcomes for employees and organizations themselves (Chaolertseree, Taephant, 2020). When employees believe that their work is meaningful and see the benefits of work, they tend to work harder to achieve better work results. Scholars in various fields have devoted considerable effort to examining how individual, work, organizational, and societal factors contribute to meaningful work, but there is no consistent understanding of how these factors relate to each other and what organizations must do to make employees' work meaningful (Lysova et al., 2020).

The subject of this paper is the determinants of meaningful work, and the main goal is to reveal the determinants of meaningful work. In order to achieve the goal, 4 tasks were set: to describe meaningful work and its characteristics, to identify factors determining meaningful work and to create a theoretical model, to prepare a methodology for the study of factors determining meaningful work, after examining the factors determining meaningful work, to provide recommendations.

The conducted research revealed that the factors identified in the theoretical part of the work are skill variety, task significance, task identity, autonomy, feedback from job, transformational leadership, employee training, career development, work life balance culture, manager recognition, coworker recognition, have a significant impact on meaningful work, its emergence, when applied separately. However, when all factors were analyzed together, meaningful work was found to be determined by skill variety, task significance, and career development. 4 sets of factors determining meaningful work were also compiled. The first set consists of skill variety, task significance, career development. The second set consists of autonomy and transformational leadership factors. The third set consists of work life balance culture and manager recognition. And the fourth set includes the factors of task identity, feedback from job, training and education of employees and recognition of colleagues. It is these sets that can be applied in organizations to create or increase meaningful work for employees.

Turinys

Lentelių sąrašas	6
Paveikslų sąrašas	7
Įvadas.....	8
1. Prasmingą darbą lemiančių veiksnių problemos analizė.....	10
2. Prasmingą darbą lemiančių veiksnių teoriniai aspektai.....	16
2.1. Prasmingo darbo samprata, ypatybės ir dimensijos	16
2.2. Prasmingo darbo šaltiniai	22
2.3. Prasmingo darbo vertė organizacijai ir darbuotojui	23
2.4. Tamsioji prasmingo darbo pusė.....	27
2.5. Veiksniai, lemiantys prasmingą darbą.....	28
2.6. Prasmingą darbą lemiančių veiksnių teorinis modelis	39
3. Prasmingą darbą lemiančių veiksnių tyrimo metodologija.....	41
3.1. Tyrimo instrumento konstravimas.....	41
3.2. Tyrimo imtis ir organizavimas	42
3.3. Anketos validumas	43
3.4. Tyrimo etika	44
4. Prasmingą darbą lemiančių veiksnių tyrimo rezultatai ir diskusija	46
4.1. Respondentų demografinės charakteristikos	46
4.2. Aprašomoji prasmingą darbą lemiančių veiksnių tyrimo rezultatų analizė	48
4.3. Prasmingą darbą lemiančių veiksnių raiška pagal demografines charakteristikas	55
4.4. Prasmingą darbą lemiančių veiksnių koreliacinė ir regresinė analizė.....	58
4.5. Tyrimo diskusija ir apribojimai	63
Išvados	66
Literatūros sąrašas	69
Informacijos šaltinių sąrašas	77
Priedai.....	78
1 priedas. Prasmingą darbą skatinančių veiksnių daugiapakopė sistema pagal Lysova ir kt. (2019)	78
2 priedas. Prasmingą darbą lemiančių veiksnių tyrimo anketa	79
3 priedas. Faktorinė analizė	84
4 priedas. Respondentų atsakymų vidurkių palyginimas pagal užimamas pareigas (Mann-Whitney testas)	89
5 priedas. Respondentų atsakymų vidurkių palyginimas pagal lytį	90
6 priedas. Respondentų atsakymų vidurkių palyginimas pajamų pakankamumą	91
7 priedas. Respondentų atsakymų vidurkių palyginimas pagal sektorių, kuriame dirba	4
8 priedas. Respondentų atsakymų vidurkių palyginimas pagal laiką, išdirbtą organizacijoje	5
9 priedas. Atskirų veiksnių įtakos prasmingam darbui regresinė analizė	4
10 priedas. Nuosavos vertės ir padėties indeksų koeficientai	6

Lentelių sąrašas

2.1 lentelė. Prasmingo darbo apibrėžimai pagal Michaelson'ą (2019).....	16
2.2 lentelė. Prasmingo darbo apibrėžimai pagal Bailey ir kt. (2019).....	16
2.3 lentelė. Prasmingo darbo apibrėžimai pagal skirtingus autorius.....	19
2.4 lentelė. Prasmingo darbo poveikis darbuotojams pagal Chaolertseree, Taephant (2020)	24
2.5 lentelė. Prasmingą darbą lemiantys veiksniai pagal skirtingus autorius	32
3.1 lentelė. Tyrimo anketos pirmos dalies struktūra	41
3.2 lentelė. Validumas, remiantis skalių Cronbach alfa reikšmėmis	43
3.3 lentelė. Skalių KMO ir Bartlett kriterijaus reikšmės.....	44
4.1 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal sektorių, kuriame dirba.....	47
4.2 lentelė. Prasmingo darbo skalės teiginių vidurkiai	49
4.3 lentelė. Įgūdžių įvairovės skalės teiginių vertinimas	49
4.4 lentelė. Užduoties reikšmingumo skalės teiginių vertinimas.....	50
4.5 lentelė. Užduoties tapatumo, supratimo skalės teiginių vertinimas	50
4.6 lentelė. Savarankiškumo skalės teiginių vertinimas.....	50
4.7 lentelė. Grįžtamojo ryšio skalės teiginių vertinimas	51
4.8 lentelė. Transformacinės lyderystės skalės teiginių vertinimas	51
4.9 lentelė. Darbuotojų mokymo-ugdymo skalės teiginių vertinimas	52
4.10 lentelė. Karjeros ugdymo skalės teiginių vertinimas	52
4.11 lentelė. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kultūros skalės teiginių vertinimas	53
4.12 lentelė. Vadovo pripažinimo skalės teiginių vertinimas	53
4.13 lentelė. Bendradarbių pripažinimo skalės teiginių vertinimas	53
4.14 lentelė. Respondentų atsakymų vidurkių palyginimas pagal gimimo metus (kartą)	56
4.15 lentelė. Respondentų atsakymų vidurkių palyginimas pagal išsilavinimą.....	57
4.16 lentelė. Koreliacijos koeficientų interpretacija pagal Cohen ir kt. (2003)	58
4.17 lentelė. Prasmingo darbo, jo dimensijų ir atskirų veiksnių koreliacijos analizė	59
4.18 lentelė. Veiksnių įtaka prasmingam darbui.....	61
4.19 lentelė. Veiksnių rinkinio Nr. 1 ir prasmingo darbo regresinė analizė	62
4.20 lentelė. Veiksnių rinkinio Nr. 2 ir prasmingo darbo regresinė analizė	62
4.21 lentelė. Veiksnių rinkinio Nr. 3 ir prasmingo darbo regresinė analizė	63
4.22 lentelė. Veiksnių rinkinio Nr. 4 ir prasmingo darbo regresinė analizė	63

Paveikslų sąrašas

1.1 pav. Didžiosios Britanijos darbuotojų darbo prasmingumas pagal „YouGov“ 2020 m. atliktą tyrimą.....	11
1.2 pav. Didžiosios Britanijos darbuotojų darbo įtaka bendrai laimei pagal „YouGov“ 2020 m. atliktą tyrimą.....	12
2.1 pav. Pagrindinių prasmingą darbą lemiančių konstruktyvų sistema pagal Rosso ir kt. (2010)	21
2.2 pav. Prasmingą darbą lemiančių veiksnių teorinis modelis	40
4.1 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal gimimo metus (kartomis)	46
4.2 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą	46
4.3 pav. Respondentų vertinimas ar jiems pakanka gaunamų pajamų, ar ne.....	47
4.4 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal stažą organizacijoje, kurioje šiuo metu dirba	48
4.5 pav. Prasmingo darbo ir jo dimensijų vidurkiai	54
4.6 pav. Prasmingą darbą lemiančių veiksnių vidurkiai	54

Įvadas

Temos aktualumas. Moksliniai tyrimai leidžia teigti, kad vis daugiau žmonių nori, kad jų darbas būtų ne tik pajamų šaltinis, tačiau būtų ir prasmingas. Didėjantys iššūkiai ir konkurencija darbe sukelia didelį stresą, emocinį išsekimą ir fizinį darbuotojų nuovargį visame pasaulyje, dirbantieji kelia klausimą, kodėl jie turi taip sunkiai dirbti ir vis labiau domisi prasmingu darbu (Chaolertseree, Taephant, 2020). Darbuotojai, tikintys, kad jų darbas prasmingas, supranta ir mato darbo teikiamą vertę, todėl yra linkę labiau stengtis siekiant geresnių darbo rezultatų (Jiang ir Johson, 2017; May, Gilson, ir Harter, 2004). Daugelis organizacijų pripažįsta, kad prasmingo darbo skatinimas yra labai svarbus siekiant įtraukti darbuotojus, todėl prasmingas darbas šiuo metu yra perspektyvus būdas darbuotojams organizacijoje išlaikyti, nes jis duoda daug teigiamų rezultatų darbuotojams ir organizacijoms (Chaolertseree, Taephant, 2020). COVID-19 pandemija smarkiai paveikė darbuotojų prasmingą darbą, jie susidūrė su padidėjusiais reikalavimais, papildomomis pareigomis, padidėjusiomis darbo valandomis ir taip prarado prasmingo darbo pojūtį (Laaleh ir Umair, 2021). Įvairių sričių mokslininkai įdėjo daug pastangų, kad iširtų, kaip individualūs, darbo, organizaciniai ir visuomenės veiksniai prisideda prie prasmingo darbo, tačiau nėra nuoseklaus supratimo, kaip šie veiksniai yra susiję vienas su kitu ir ką organizacijos turi padaryti, kad darbuotojų darbas būtų prasmingas (Lysova ir kt., 2020).

Problema. Dauguma autorių, analizuojančių prasmingą darbą, pripažįsta, kad jis turi įtakos organizacijos sėkmingam darbui ir veiklos rezultatams (Chaolertseree, Taephant, 2020). Po ketvirtosios pramonės revoliucijos nuolatiniai darbo jėgos pasikeitimai gali turėti neaiškių ir neigiamų pasekmių darbuotojams, organizacijoms ir sistemoms (Bailey, Lips-Wiersma, Madden, Yeoman, Thompson ir Chalofsky, 2019). Naujausi tyrimai rodo, kad prasmingo darbo sukūrimas yra didelis rūpestis visiems – darbuotojams, organizacijoms, kitoms sistemoms, visiems, kurie nori klestėti vykstant daugybei pokyčių ir pasikeitimų darbo aplinkoje (Bailey ir kt., 2019). Kiekvieno darbuotojo prasmingas darbas yra nenuginčijamai svarbus, reikalingas ir darbuotojui, ir organizacijai, tačiau COVID-19 pandemijos metu buvo daug aplinkybių, tokių, kaip atlyginimų sumažėjimas, darbuotojų tarpusavio santykių suprastėjimas, įtampos atsiradimas, darbo ir asmeninio gyvenimo balanso susvyravimas, kurios darė neigiamą poveikį prasmingam darbui ir jo atsiradimui (Ahmed, Ismail, 2020). Skirtingi mokslininkai pabrėžia įvairius veiksnius, lemiančius prasmingą darbą, tačiau labai dažnai veiksniai yra skirtingi – kiekvienas darbuotojas prasmingą darbą gali vertinti skirtingai ir skirtingi veiksniai gali lemti prasmingo darbo atsiradimą (Albrecht, Green ir Marty, 2021; Lips-Wiersma, Haar ir Wright, 2018; Rosso, Dekas ir Wrzesniewski, (2010) ir kt.) . Nors prasmingas darbas nagrinėjamas jau gana seniai, tačiau dauguma empirinių tyrimų buvo atlikti po 1998m. (Lysova ir kt., 2020). Kai kuriuose tyrimuose daugiausiai dėmesio skirta tik mokytojų profesijai, kituose nagrinėtas gamybinis sektorius, taip pat gydytojų darbas. Išsamiai įvairių empirinių tyrimų rezultatus nagrinėjo tik keletas mokslininkų, todėl literatūra šia tema nepateikia tvirtos nuomonės praktikams, kaip teisingai apibrėžti prasmingo darbo sąvoką ir, kaip vertinti, matuoti prasmingą darbą (Chaolertseree, Taephant, 2020). Analizuojant skirtingų autorių mokslinę literatūrą, pastebima, kad didesnis dėmesys skiriamas prasmingo darbo teikiamai naudai, reikšmei, o veiksniams – mažesnis, todėl trūksta tyrimų, kurie labiau išnagrinėtų prasmingą darbą lemiančius veiksnius (Bailey ir kt., 2019; Chaolertseree, Taephant, 2020; Lavy, 2022 ir kt).

Darbo objektas: Prasmingą darbą lemiantys veiksniai.

Darbo tikslas – atskleisti prasmingą darbą lemiančius veiksnius.

Uždaviniai:

1. apibūdinti prasmingą darbą ir jo charakteristikas.
2. identifikuoti prasmingą darbą lemiančius veiksnius ir sudaryti teorinį modelį.
3. parengti prasmingą darbą lemiančių veiksnių tyrimo metodiką.
4. ištyrus prasmingą darbą lemiančius veiksnius, pateikti rekomendacijas.

Tyrimo metodai:

Tyrimui atlikti naudojamas kiekybinis metodas – anketinė apklausa.

Tyrimo struktūra: tyrimo projektą sudaro 77 psl. (be priedų), projekte pateikta 30 lentelių, 10 paveikslų ir 10 priedų, panaudoti 95 literatūros šaltiniai ir 7 informaciniai šaltiniai. Magistro baigiamąjį projektą sudaro įvadas, lentelių ir paveikslų sąrašas, santrauka lietuvių ir anglų kalbomis ir 4 skyriai. Pirmame skyriuje aptariama prasmingą darbą lemiančių veiksnių problemos analizė. Antrame skyriuje atlikta Lietuvos ir užsienio literatūros prasmingo darbo tema lyginamoji analizė. Išanalizuoti prasmingo darbo sąvokos apibrėžimai, prasmingo darbo dimensijos, šaltiniai, prasmingo darbo vertė organizacijai ir darbuotojui, aptarta tamsioji prasmingo darbo pusė, taip pat išnagrinėti atskiri veiksniai, darantys įtaką prasmingam darbui. Trečiame skyriuje pateikta tyrimo metodologija, kuri apima tyrimo instrumento konstravimą, tyrimo imtį ir organizavimą, anketos validumą ir tyrimo etiką. Ketvirtame skyriuje pateikti tyrimo rezultatai, aptartos respondentų demografinės charakteristikos, taip pat pateikta aprašomoji prasmingą darbą lemiančių veiksnių analizė bei koreliacinė ir regresinė analizės. Darbo pabaigoje pateikiamos rekomendacijos, išvados, literatūros sąrašas.

1. Prasmingą darbą lemiančių veiksnių problemos analizė

Prasmingo darbo konceptas literatūroje pradėtas nagrinėti nuo 20 amžiaus 8 dešimtmečio, tuo metu atsirado pirmieji straipsniai šia tema.

Prasmingas darbas pagal Dabartinės lietuvių kalbos žodyną suprantamas, kaip fizinė bei protinė veikla, darbas, turintis prasmę, tikslą, paskirtį, turiningas

Darbas yra svarbus kiekvieno žmogaus gyvenime, jis užima didžiąją dalį suaugusiųjų laiko ir tęsiasi dešimtmečius. Bėgant laikui buvo pateikta daugybė teorijų, kurios paaiškina, kaip žmonės supranta savo darbą. Prasmingas darbas turi glaudų ryšį su gyvenimo prasme, todėl jis yra ne tik kiekvieno žmogaus siekiamybė, bet vienas pagrindinių poreikių (Yeoman, 2014). Kai darbuotojai vertina savo darbą kaip prasmingą, tai gali padidinti darbuotojo egzistavimo jausmą, pavyzdžiui, gyvenimo tikslo, savigarbos, savarankiškumo, orumo supratimas atsižvelgiant į vidinius poreikius. Todėl prasmingas darbas yra asmeninio pasitenkinimo šaltinis ir apsauginis veiksnys, saugantis nuo neigiamų dalykų darbe (Simonet, Castille, 2020).

Prasmingą darbą reikia nagrinėti dėl keleto priežasčių. Viena iš priežasčių yra pokyčiai darbo organizavimo procesuose, skaitmenizacija, prie kurių iš dalies prisidėjo COVID-19 pandemija. Pastaraisiais metais spartėjant skaitmeninei erai ir globalizacijai, darbuotojai patiria vis didesnę spaudimą, darbe atsiranda daugiau iššūkių, konkurencija tarp darbuotojų ir visa tai kelia didelį stresą, emocinį išsekimą ir fizinį nuovargį, todėl darbuotojai vis dažniau pradeda domėtis prasmingu darbu (Chaolertseree, Taephant, 2020). Kaip teigia autoriai, vyresnio amžiaus darbuotojai, taip pat jau išėję į pensiją, gali ieškoti darbo, kuris teiktų daugiau vidinio pasitenkinimo, nors ir būtų finansiškai mažiau naudingas, jaunesni žmonės taip pat siekia prasmingo darbo. Šiaurės Amerikoje ir Europoje einant laikui darbo svarba žmonių gyvenime sumažėjo ir tai rodo, kad atlygio žmonėms nepakanka, kad jie būtų patenkinti, jiems taip pat reikia prasmės kasdieniame gyvenime (Fairlie, 2011).

COVID-19 pandemija padiktavo organizacijoms daugybę iššūkių, kai reikėjo atleisti darbuotojus, o likusiems padidinti darbo krūvį, sumažinti atlyginimus, vadovai kėlė daugiau reikalavimų, ir visa tai darė įtaką prasmingam darbui, todėl organizacijoms prasmingas darbas tapo labai svarbus, kad per jį iš darbuotojų gautų pastangas ir indėlį į darbą, kurių joms labiausiai reikia siekiant užtikrinti stabilų organizacijos darbą (Ahmed, Ismail, 2020).

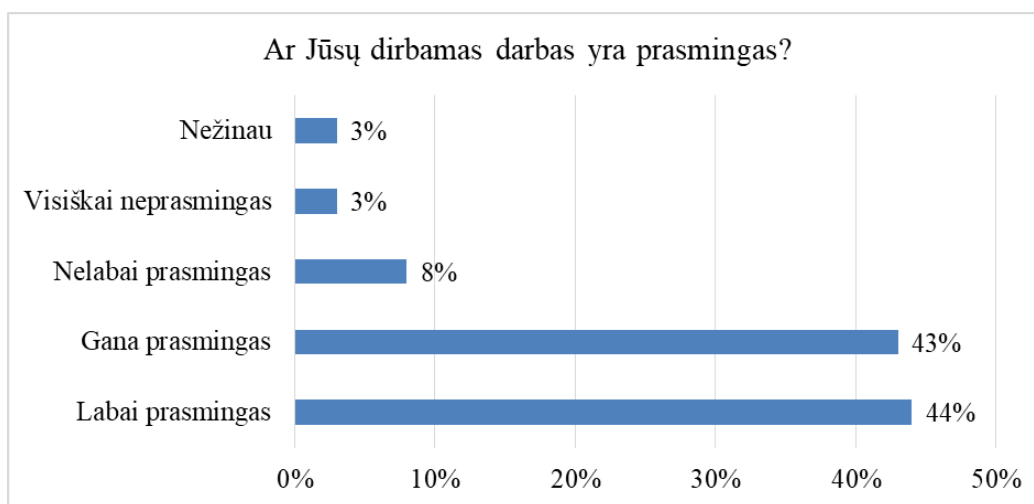
„Harvard Business Review“ duomenimis 2018 metais Amerikoje atliktas tyrimas parodė, kad daugiau nei 9 darbuotojai iš 10 yra pasiruošę iškeisti dalį savo uždarbio, uždirbto per visą gyvenimą, į didesnę prasmę darbe¹. Tyrime dalyvavę respondentai vidutiniškai norėtų atsisakyti 23 % būsimo darbo užmokesčio ir vietoj to norėtų dirbti prasmingą darbą. Svarbu paminėti, kad amerikiečiai būstui išlaikyti skiria apie 21 % savo pajamų. Visa tai rodo, kad darbuotojų prioritetai pradeda keistis, prasmingas darbas tampa svarbesnis už būstą ir atsiduria būtiniausių žmogui dalykų sąrašo viršuje, todėl organizacijos priverstos įvesti pokyčius ir suteikti darbuotojams tai ko jie siekia.

¹ Harvard Business Review. 9 Out of 10 People Are Willing to Earn Less Money to Do More-Meaningful Work. Prieiga per internetą: https://hbr.org/2018/11/9-out-of-10-people-are-willing-to-earn-less-money-to-do-more-meaningful-work?utm_source=facebook&utm_medium=social&utm_campaign=hbr

2021 metų liepos mėnesį Amerikoje „Gallup“ atliktas tyrimas parodė, kad net 48 % Amerikoje dirbančių žmonių aktyviai ieško darbo arba naujų galimybių². Tuo laikotarpiu labai daug darbuotojų išėjo iš darbo, 2021 metų gegužės mėnesį iš darbą paliko 3,6 milijonai amerikiečių. Tyrimo metu buvo nustatyta, kad organizacijos, norėdamos pritraukti darbuotojus dirbti, turi keisti požiūrį, ieškoti kitokio valdymo būdo, naujų technologijų, skirti daugiau dėmesio darbuotojui, didinti įsitraukimą ir užtikrinti gerovę, užtikrinti darbuotojų ugdymą. Vadovų indėlis šioje situacijoje turėtų būti didžiausias, kiekvienas darbuotojas turi būti vertinamas, atsižvelgiama į jo lūkesčius ir kuriamas prasmingas darbas.

2021 metų spalio mėnesį „Forbes“ siekė išsiaiškinti, kaip padaryti visų lygių darbuotojų darbą prasmingesnę ir paklausę dviejų ekspertų nuomonės – organizacijos „Mercer“ lyderio Ravin'o Jesuthasan'o ir organizacijos „CGS“ įkūrėjo ir vadovo Phil'o Friedma'o³. Ekspertų nuomone darbo rinka subrendusi pokyčiams, kurie turėtų būti nukreipti į ateitį ir technologijas. COVID-19 pandemija pakeitė visų organizacijų darbuotojų darbą, pakeitė mąstymą apie darbą, jo organizavimo būdus. Labai daug darbuotojų pradėjo dirbti nuotoliu ir tai, anot ekspertų, yra ateities problema, kai ne visi darbuotojai gali pasinaudoti galimybe dirbti ne biure. Šią problemą gali išspręsti investicijos į technologijas, kurios padėtų sulygtinti visų lygių darbuotojų darbo vietos keitimo galimybes, suteiktų galimybę darbuotojui rinktis ir taip keistų jo požiūrį į darbą ir teigiamą pusę.

Kita svarbi priežastis, kodėl reikia nagrinėti prasmingą darbą ir jį lemiančius veiksnius, yra ta, kad prasmingas darbas teikia didelę naudą darbuotojui ir organizacijai. 2020 metų vasario mėnesį Didžiojoje Britanijoje „YouGov“ atliktas tyrimas apie prasmingą darbą parodė, kad 44 % apklaustųjų mano, kad jų atliekamas darbas labai prasmingas, 43 % apklaustųjų teigia, kad jų darbas gana prasmingas, 8 % apklaustųjų mano, jog jų atliekamas darbas nelabai prasmingas ir 3 % apklaustųjų teigia, jų darbas visiškai neprasmingas (žr. 1.1. pav.)⁴.



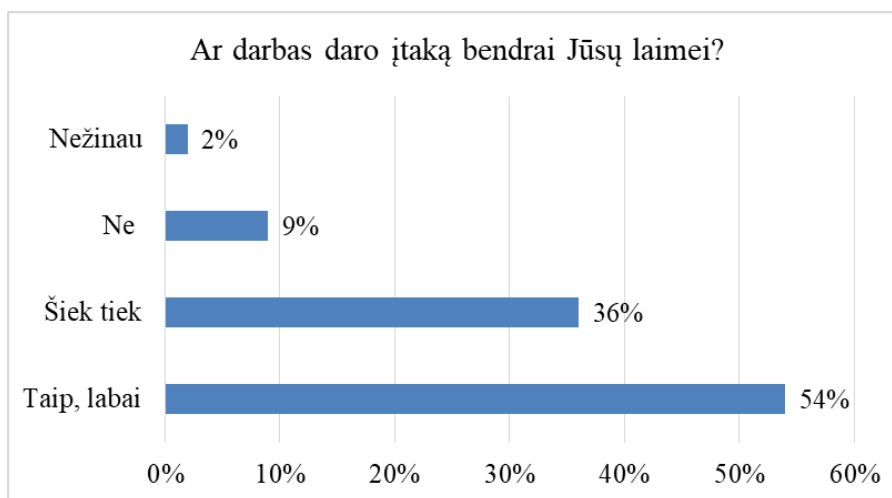
1.1 pav. Didžiosios Britanijos darbuotojų darbo prasmingumas pagal „YouGov“ 2020 m. atliktą tyrimą

² GALLUP. The Great Resignation Is Really the Great Discontent. Prieiga per internetą: <https://www.gallup.com/workplace/351545/great-resignation-really-great-discontent.aspx>

³ Forbes. There's More To Meaningful Work Than Shifting It To Workers' Homes. Prieiga per internetą: <https://www.forbes.com/sites/joemckendrick/2021/10/22/theres-more-to-meaningful-work-than-shifting-it-to-workers-homes/?sh=27d8a137a1bc>

⁴ YouGov. Quarter of British workers find jobs lack meaning. Prieiga per internetą: <https://yougov.co.uk/topics/economy/articles-reports/2020/02/20/quarter-british-workers-find-jobs-lack-meaning>

Tyrimo metu taip pat buvo nustatyta, kad prasmingas darbas turi įtakos darbuotojų bendram laimės jausmui. 54 % apklaustųjų mano, kad jų darbas turi įtakos bendram laimės pojūčiui, 36 % darbuotojų teigia, kad darbas šiek tiek prisideda prie bendro laimės pojūčio ir tik 9 % respondentų mano, kad darbas neturi jokios įtakos jų jaučiamai laimei.



1.2 pav. Didžiosios Britanijos darbuotojų darbo įtaka bendrai laimei pagal „YouGov“ 2020 m. atliktą tyrimą

Skirtingi autoriai išskiria daugybę prasmingo darbo teikiamų naudų darbuotojui ir organizacijoms. Chaolertsere ir Taephant (2020) atliko tyrimą ir remdamiesi empiriniais tyrimais nustatė, kad su prasmingu darbu labiausiai siejasi darbuotojų išsitraukimas, organizacinis išsipareigojimas ir pasitenkinimas darbu. Bailey, Lips-Wiersma, Madden‘as, Yeoman‘as, Thompson‘as ir Chalofsky‘is (2019) taip pat išskyrė šiuos teigiamus prasmingo darbo rezultatus, tačiau taip pat įvardijo ir daugiau: malonumas dirbti, vidinė motyvacija, darbo saugumas, vidinis atlygis, pasiekimo ir augimo jausmas, organizacijos identifikavimas ir moralė.

„Harvard Business Review“ duomenimis 2018 metais Amerikoje atliktas tyrimas nustatė, kad darbuotojai, kuriems jų atliekamas darbas atrodo prasmingas, patiria žymiai didesnę pasitenkinimą darbu, o tai ženkliai padidina produktyvumą. Tyrimo metu buvo apskaičiuota, kad prasmingas darbas per metus papildomai darbuotojui uždirba 9078 dolerius. Tyrimas atskleidė, kad organizacijos, kaip ir darbuotojai, gauna naudos. Darbuotojai, kurie mano dirbantys prasmingą darbą, 69 % rečiau ketina išeiti iš darbo per ateinančius 6 jų darbo mėnesius, jų išdirbtas organizacijoje darbo laikas vidutiniškai 7,4 mėnesio ilgesnis nei darbuotojų, kuriems darbas nėra prasmingas. Remiantis tyrimo rezultatais buvo apskaičiuota, kad organizacijos vidutiniškai sutaupo 6,43 milijonų dolerių išlaidų kiekvienam 10 000 darbuotojų, kai visi darbuotojai dirba prasmingą darbą. 1 iš 20 respondentų atsakė, kad dabartinis jo darbas yra prasmingiausias, kokį jis gali įsivaizduoti, ir tai yra uždavinys, o kartu ir galimybė organizacijoms. Tyrimo metu buvo nustatyta, kad darbuotojai, kurie gauna didelę socialinę paramą darbe, darbo vietą vertino 47 % geriau nei darbuotojai, kurių organizacijos socialinei paramai teikia mažiau dėmesio. Taip pat buvo atskleista, kad darbuotojų, kurie patiria ir socialinę paramą, ir bendro tikslo siekimą, vidutinė apyvartos rizika sumažėja 24 %, o tikimybė būti paaukštintam padidėja net 30 %, palyginus su darbuotojais, kurie patiria socialinę paramą, tačiau nejaučia bendro tikslo siekimo jausmo. Anot autorių, organizacijos privalo reaguoti į darbuotojų norus, nes prasmingo darbo sukūrimas yra būtinas dalykas, tokiu būdu didinamas organizacijų produktyvumas, darbuotojų gerovė.

Allan'as, Batz-Barbarich, Sterling ir Tay'us (2019) atliktas tyrimas nustatė, kad prasmingas darbas turi teigiamą poveikį darbuotojų įsipareigojimui organizacijai, savęs vertinimui, įsitraukimui į darbą, pasitenkinimui darbu, bendrai sveikatai ir gyvenimo prasmei.

Tuo tarpu Lavy (2022) atliktas tyrimas parodė, kad mokytojų prasmingas darbas mažina perdegimo jausmą ir didina jų įsitraukimą į darbą. Kasdienis mokytojų prasmingo darbo skatinimas didina įsitraukimą į darbą, nes, pasak autorių, taip darbuotojai supranta, kad jų darbas svarbus kitiems.

You, Kim, Kim'as, Cho ir Chang'as (2021) atliktas tyrimas parodė, kad prasmingas darbas apibrėžiamas kaip teigiamos ir kryptingos savybės, kurios prisideda prie asmens ir visos organizacijos augimo. Autoriai teigia, kad atsižvelgiant į prasmingo darbo abstraktumą ir subjektyvumą, jį apibūdina atskiri bruožai ir aspektai. Pirma, prasmingas darbas yra teigiamas, suteikiantis darbuotojui teigiamą reikšmę gyvenime, taip prisidedant prie žmogaus prasmingumo poreikio išpildymo. Antra, prasmingas darbas yra reikšmingas ir tikslingas. Ir trečia, prasmingas darbas atliekamas siekiant patenkinti žmogaus poreikius arba skatinti klestintį žmogaus gyvenimą.

Yra atlikta daugybė tyrimų ir nustatyta, kad prasmingą darbą sąlygoja skirtingi veiksniai. Siekiant išsiaiškinti, kokie veiksniai lemia prasmingo darbo atsiradimą, visame pasaulyje atliekami tyrimai įvairiomis kryptimis. Vieni autoriai analizei renkasi tam tikruose sektoriuose dirbančių organizacijų darbuotojus, kiti tuo tarpu analizuoja atskirų specialybių darbuotojus, dar kiti gilinasi į kiekvieno žmogaus, kaip individo, prasmingo darbo atsiradimą sąlygojančius veiksnius ir atlieka tyrimą nepaisant to, kokiame sektoriuje dirba ir kokias pareigas užima darbuotojas.

Nikolova ir Cnossen (2020) atliktas tyrimas, remiantis trimis Europos darbo sąlygų tyrimais (EWCS) (2005, 2010 ir 2015 m.), nustatė, kad savarankiškumas, kompetencija ir susitapatinimas su organizacija ir kolegomis sudaro 60 % iš visų veiksnių lemiančių prasmingą darbą. Tuo tarpu pajamos ir pašalpos, nesaugumas darbe, karjeros galimybės, darbo valandos paaiškina apie 13 % prasmingo darbo atsiradimo. Tai rodo, kad vidinis atlygis už darbą (savarankiškumas, kompetencija, susitapatinimas su organizacija ir kolegomis) yra maždaug 4,6 karto svarbesnis prasmingam darbui, nei atlygis, pašalpos, karjeros galimybės ir kiti išoriniai veiksniai. Autoriai pabrėžė, kad savarankiškumas, kompetencija ir susitapatinimas su organizacija ir kolegomis yra trys svarbiausi veiksniai sąlygojantys prasmingą darbą. O susitapatinimas su organizacija ir kolegomis yra svarbiausias prasmingo darbo veiksnys.

Lips-Wiersma ir kt. (2018) atliktas tyrimas atskleidė, kad sąžiningumas, atsakingas vadovavimas ir vertingas darbas yra 3 svarbūs prasmingą darbą lemiantys veiksniai. Tyrimas buvo atliktas JAV, jame dalyvavo 879 įvairiose srityse dirbantys darbuotojai. Buvo nustatyta, kad iš 3 įvardintų prasmingą darbą lemiančių veiksnių dominuojantis buvo – vertingas dirbti darbas. Autoriai pabrėžė, kad prasmingo darbo tyrimus reikia nukreipti į organizacijų ir darbuotojų santykius, nes vertingas darbas yra susijęs su organizacinėmis programomis, produktais ir paslaugomis, kurie gerina bendruomeniškumą ir aplinką, tokiu būdu didina darbuotojų darbo prasmingumą.

Achor'o, Reece'o, Kellerman ir Robichaux 2018 metais Amerikoje atliktas tyrimas nustatė, kad darbuotojai, kurie patiria stiprią socialinę paramą darbe, labiau mato savo darbą, kaip prasmingą⁵. Prasmingam darbui atsirasti taip pat padeda kolektyvinis, bendras tikslo siekimas, kūrybingumo

⁵ Harvard Business Review. 9 Out of 10 People Are Willing to Earn Less Money to Do More-Meaningful Work. Prieiga per internetą: <https://hbr.org/2018/11/9-out-of-10-people-are-willing-to-earn-less-money-to-do-more-meaningful-work>

skatinimas, mokymai, asmeninis tobulėjimas. Taip pat neatsiejama prasmingo darbo kūrimo dalis organizacijoje yra ir vadovai, jų elgesys, dėmesys darbuotojams.

Hardering'as (2018) 2014 - 2015 metais Vokietijoje atliko tyrimą ir apklausė 40 vadovaujančias pareigas užimančių gydytojų ir 20 socialinių darbuotojų siekiant išsiaiškinti, kas trukdo dirbti prasmingą darbą. Apklausoje dalyvavo įvairių specialybių gydytojai ir socialiniai darbuotojai iš įvairių sektorių, kurie dirbo valstybinėse panašaus dydžio Vokietijos ligoninėse. Gydytojų amžius svyravo nuo 33 iki 63 metų, socialinių darbuotojų nuo 35 iki 63 metų. Atlikus tyrimą paaiškėjo, kad gydytojai ir socialiniai darbuotojai savo darbą laiko prasmingu ir išskiria 3 veiksnius, skatinančius prasmingą darbą:

- kai mato, kad darbą gali atlikti gerai ir tobulinti savo įgūdžius;
- kai mato, kad gali prisidėti prie rezultatų siekiant didesnio gėrio ir bendrų socialinių vertybių kūrimo;
- kai patiria pripažinimą ir kolegias, pacientai vertina jų darbą.

Autorius taip pat išskyrė 4 aplinkybes, kurias pakeitus, darbo prasmingumas padidėtų. Pirmą aplinkybę – galimybė susidėti savo darbo laiką, lankstumas. Ne mažiau svarbu ir galimybė savo darbą atlikti kokybiškai, nes gydytojai ne visada turi tokias sąlygas, kurios leistų dirbti profesionaliai. Trečią aplinkybę – darbas be viršvalandžių ir galimybė viską suspėti padaryti darbo laiku. Taip pat gydytojai nori turėti galimybę susidėti savo darbo laiką savarankiškai ir, kad jis nebūtų perkrautas beprasme užduotimis.

Tuo tarpu Negri'is, Cilia, Falautano, Grobberio, Niccolai, Pattini ir Bassi (2021) atliktas tyrimas, kuriame dalyvavo Italijos gydytojai ir slaugytojai, atskleidė, kad gydytojų ir slaugytojų darbas būtų prasmingesnis, jei būtų stiprinamas jų profesinis augimas ir savarankiškumas, ir jie galėtų skirti pakankamai laiko savo pacientams ir kurti gerus santykius su jais.

Carriere ir Bremner'io (2011) Kanadoje atliktas tyrimas, kuriame dalyvavo 1100 ligoninės darbuotojų, parodė, kad įgūdžių įvairovė yra svarbiausias veiksnys lemiantis darbuotojų prasmingą darbą. Tyrime buvo siekiama nustatyti ryšį tarp darbo charakteristikų, tokių kaip įgūdžių įvairovė, savarankiškumas, užduoties tapatumas ir užduoties reikšmingumas, ir prasmingo darbo, tačiau tik įgūdžių įvairovė buvo patvirtinta, kaip didžiausią įtaką prasmingam darbui darantis veiksnys.

Onca, Bido'as (2019) Brazilijoje atliktas tyrimas su bedarbiais, kuriame dalyvavo 206 respondentai, atskleidė, kad prasmingumą darbui suteikia darbo svarbumas ir kūrybinė savivoka, o prasmingas darbas turi įtakos respondentų įsidarbinimui. Autoriai pastebėjo, kad kuo labiau bedarbiai suvokė, kad darbas yra svarbus tarpasmeniniams santykiams ir visuomenei, ir kuo aukštesnis šių žmonių kūrybinio savarankiškumo ir kūrybingos asmenybės lygis, tuo labiau jie darbą vertina kaip prasmingą. Tuo tarpu Fletcher'is ir Schofield'as (2021) Jungtinėje Karalystėje su 80 darbuotojų iš 3 skirtingų organizacijų atliktas tyrimas parodė, kad prasmingą darbą darbo vietoje galima skatinti ir padidinti, o tai labiausiai lemia šie veiksniai: bendradarbiavimas, motyvacija, darbas grupėse, atsakomybė, žmoniškųjų išteklių valdymo principas, darbuotojų įsitraukimas, asmeninė iniciatyva.

Saari, Leinonen ir Tapanila (2021) atliktas tyrimas Suomijoje su 679 nekilnojamo turto paslaugų, gamybos pramonės organizacijų darbuotojais nustatė, kad prasmingą darbą lemia šie veiksniai: savarankiškumas, kompetencija, ryšiai ir geranoriškumas, noras daryti kitiems gerą.

Oprea'o, Paduraru'o ir Iliescu'o (2022) Rumunijoje atliktas tyrimas atskleidė, kad darbuotojai, kurie savo darbą kuria remdamiesi savo asmeniniais poreikiais ir interesais, suvokia kaip prasmingą. Tam pritarė ir Boeck, Dries'o ir Tierens'o (2019) Belgijoje atliktas tyrimas su 759 darbuotojais, kuris nustatė, jog įgūdžių įvairovė, savarankiškumas, grįžtamasis ryšys yra 3 pagrindiniai veiksniai lemiantys prasmingą darbą.

Salleh, Manson, Zainal'as ir Yasin 2020 metais 30 Malaizijos gamybos įmonių atliktas tyrimas atskleidė, kad būtent finansinis atlygis lemia prasmingą darbą ir darbuotojų gerovę.

Meng, Xu'o, Liu'o, Zhang'o, Tong'o ir Lin'o (2022) Kinijoje tarp policijos pareigūnų atliktas tyrimas ir Thory (2016) atliktas tyrimas nustatė, kad organizacijų lyderiai daro didelį poveikį individualiam darbuotojų darbui.

Lavy (2022) atliktas tyrimas tarp Izraelio arabų mokyklų pedagogų atskleidė, kad pagrindinis veiksnys, darantis jų darbą prasmingu, yra indėlis į kitus, galimybė kasdien daryti teigiamą poveikį kitiems – kolegoms, tėvams ir kt. Autoriai pastebėjo, kad mokytojai, kurių darbo diena buvo prasminga, kitą dieną patyrė mažiau streso ir buvo labiau įsitraukę į darbą.

Fremeaux ir Pavageau'o (2022) 2013 – 2015 metais atliktas tyrimas nustatė, kad organizacijų lyderiai yra kaip veiksnys, kuris lemia prasmingą darbą. Autoriai taip pat atskleidė, kad lyderių ir darbuotojų prasmingam darbui įtakos turi šie veiksniai: lyderių moralinis pavyzdingumas, savimonė, asmeninė ir profesinė parama, bendruomeniškumas, bendras įsipareigojimas darbui ir teigiamas požiūris į kitus ir įvykius. Fletcher'is ir Schofield'as (2021) tyrimas parodė, kad „švelnus“ valdymo būdas daro didžiausią įtaką prasmingam darbui organizacijoje.

Laaleh ir Umair'as (2021) 2020 m spalio – 2021 m. sausio mėnesiais atliktas tyrimas apklausiant 299 švietimo sektoriaus darbuotojus nustatė, kad darbuotojų mokymas, karjeros galimybės bei darbo ir asmeninio gyvenimo balansas yra 3 veiksniai didinantys prasmingą darbą. Autoriai pabrėžė, kad šie veiksniai organizacijoms labai svarbūs siekiant pagerinti darbuotojų gerovę, ypač COVID-19 pandemijos laikotarpiu.

Tommasi'o, Ceshi, Sartori'o, Giusto, Morandini, Caputo'o ir Gostimir (2020) COVID-19 pandemijos metu atliktas tyrimas nuotoliu apklausiant 145 respondentus buvo nustatyta, kad darbo kokybė yra labai svarbus veiksnys siekiant darbuotojų prasmingo darbo besikeičiančioje darbo rinkoje.

Mousa ir Samara (2022) Egipto valstybinėse verslo mokyklose COVID-19 pandemijos metu atliktas tyrimas, kuriame dalyvavo 44 mokyklose dirbantys pedagogai, nustatė, kad darbo užduotys, darbuotojo vaidmuo ir ryšys su suinteresuotomis šalimis lemia prasmingą darbą. Taip pat buvo nustatyta, kad lanksčios darbo valandos, darbas namuose prisideda prie prasmingo darbo, tačiau pedagogams reikia papildomų galimybių, tokių kaip racionalus darbo krūvis, geri atlyginimai ir kt., kurios prisidėtų prie bendros psichikos komforto ir gerovės.

Apibendrinant galima teigti, kad prasmingas darbas turi teigiamą poveikį darbuotojams, organizacijoms ir jų veiklai. Tačiau prasmingas darbas gali veikti ir neigiamai, padaryti žalos, jei bus suprantamas, pritaikomas ir naudojamas netinkamai. Taigi nesubalansuotas prasmingas darbas gali sukelti neigiamų darbo rezultatų. Todėl labai svarbu išsamiai išnagrinėti prasmingo darbo sampratą ir jį lemiančius veiksnius.

2. Prasmingą darbą lemiančių veiksnių teoriniai aspektai

Šiame skyriuje pirmiausiai nagrinėjama prasmingo darbo samprata, analizuojamos ypatybės ir dimensijos, aptariami svarbiausi terminai, susiję su prasmingu darbu. Toliau aptariama prasmingo darbo šaltiniai, kurie formuoja prasmingo darbo atsiradimą. Tuomet pereinama prie prasmingo darbo teikiamos vertės organizacijai ir darbuotojui, tada išskiriami ir aprašomi prasmingą darbą lemiantys veiksniai, bei sudaromas teorinis modelis pagal kurį bus atliekamas tyrimas.

2.1. Prasmingo darbo samprata, ypatybės ir dimensijos

Prasmingas darbas mokslinėje literatūroje nagrinėjamas jau seniai, randama ne tik skirtingų požiūrių į prasmingo darbo sąvoką, tačiau ir skirtingų apibūdinimų. Martela'as ir Pessi (2018) įvardijo net 36 skirtingus prasmingo darbo apibrėžimus. Pastaraisiais metais išryškėjo susidomėjimas prasmingu darbu, tačiau vis dar nėra bendros nuomonės, iš kur jis atsiranda (Bailey ir kt., 2019). Kiekvieną darbe nutikusį įvykį vienas darbuotojas gali suvokti kaip ypač reikšmingą ir prasmingą, o kitas darbuotojas – kaip visai nereikšmingą (Rosso ir kt., 2010). Todėl svarbu apibrėžti, kas yra prasmingas darbas ir kas jį lemia.

Michaelson'as (2019) atliktas tyrimas parodė, kad yra daugybė prasmingo darbo apibrėžimų, vertinimų skirtingais aspektais. Autorius susistemino informaciją ir pateikė 6 prasmingo darbo apibrėžimus (žr. 2.1 lentelę). Anot autoriaus, prasmingas darbas gali būti suprantamas ir vertinamas 5 skirtingais požiūriais: subjektyviu, socialiniu, subjektyviu ir socialiniu, antgamtiniu ir norminiu.

2.1 lentelė. Prasmingo darbo apibrėžimai pagal Michaelson'ą (2019)

Samprata	Apibrėžimas
Subjektyvi	Prasmingas darbas – tai tikslinga veikla, kurią darbuotojas patiria kaip prasmingą.
Socialinė	Prasmingas darbas – tai tikslinga veikla, kurią kiti suvokia kaip socialiai vertingą, nes: <ul style="list-style-type: none">• tai naudinga darbuotojui, kuris tai praktikuoja;• tai ugdo praktikuojančio darbuotojo charakterį;• tai naudinga kitiems žmonėms, naudos gavėjams;• jį vertina rinka.
Subjektyvi ir socialinė	Prasmingas darbas – tai tikslinga veikla, kurią darbuotojas patiria kaip prasmingą, ir, kurią kiti suvokia kaip socialiai vertingą.
Antgamtinė	Prasmingas darbas yra tikslinga veikla, kuri vykdo Dievo planą.
Norminė	Prasmingas darbas yra tikslinga veikla, kurią vieni suvokia kaip prasmingą, kurią kiti suvokia kaip socialiai vertingą, ir, kuri yra savarankiškai prasminga, t. y. kurios prasmingumas bent iš dalies nepriklauso nuo to, ar tai individualiai patiriama ar socialiai suvokiama kaip prasminga ir vertinga.

Bailey ir kt. (2019) atliktas tyrimas parodė, kad prasmingą darbą nagrinėjo skirtingi autoriai, nebuvo nustatytas vienas bendras prasmingo darbo apibrėžimas. Autoriai susistemino literatūrą apie prasmingą darbą ir pateikė 5 skirtingas literatūros sritis, kuriose prasmingas darbas apibrėžiamas skirtingai (žr. 2.2 lentelę).

2.2 lentelė. Prasmingo darbo apibrėžimai pagal Bailey ir kt. (2019)

Tyrimo sritis	Apibrėžimas
Prasmingas darbas kaip psichologinė būseną	Prasmingas darbas – tai jausmas, kad žmogus gauna grąžą iš investicijų į save, dirbant darbą, kuris yra vertas dirbti, naudingas ir vertingas.

Tyrimo sritis	Apibrėžimas
	Prasmingas darbas – darbo tikslo ar tikslo vertė, vertinama atsižvelgiant į individo idealus ir standartus.
Prasmingas darbas dvasingumo literatūroje	Prasmingas darbas – prasmingos užduotys ir darbas, kuris sukuria džiaugsmo jausmą, jungiantį darbuotojus su didesniu gėriu ir dalykais, kuriuos darbuotojas laiko svarbiais gyvenime.
Prasmingas darbas humanitarinių mokslų srityje	Prasmingas darbas – vykdomas, reikšmingas, nukreiptas, atitinkantis gyvenimo tikslus ir prisidedantis prie priklausymo jausmo.
Prasmingas darbas kaip daugialypė eudaimoninė psichologinė būseną	Prasmingas darbas – eudaimoniška psichologinė būseną, kurią sudaro 3 aspektai: <ul style="list-style-type: none"> • subjektyvus teigiamas prasmės jausmas, kurį individai įgyja savo darbe; • ryšys tarp prasmingumo darbe ir platesniame asmens gyvenime; • noras daryti teigiamą poveikį arba prisidėti prie didesnio gėrio.
Prasmingas darbas, būdingas profesijai	Prasmingas darbas – veiksmai, sukeltys pasiekimo jausmą ir bendravimą su pacientais (sveikatos sektorius). Prasmingas darbas – įsitraukimas į svarbų darbą karinių operacijų metu ir įvykių dislokavimo metu (karo sektorius).

Hackman‘as ir Oldham‘as (1975) prasmingą darbą apibūdina kaip laipsnį, kuriuo darbuotojas savo darbą vertina kaip prasmingą. Autoriai pabrėžia, kad asmuo patiria teigiamą darbo poveikį, prasmingumą tiek, kiek jis žino, kad asmeniškai gerai atliko jam rūpinimą užduotį. Jei darbuotojas jaučiasi visiškai atsakingas už prasmingos užduoties darbo rezultatus, bet niekada nesužino, kaip gerai jam sekasi, abejotina, ar jis patirs vidinį atlygį. Tačiau jei darbuotojas žino savo indėlį į darbo rezultatus, tačiau užduotis jam atrodo nereikšminga, prasmingas darbas taip pat neatsiras.

Rosso ir kt. (2010) teigimu, prasmingas darbas yra darbas, kuris patiriamas kaip ypač reikšmingas ir turintis daugiau teigiamos reikšmės asmenims. Pabrėžiama, kad jei darbas turi prasmę, tai nebūtinai lemia, kad jis darbuotojui bus prasmingas, nes prasmingas darbas atsiranda tada, kai kažkoks faktorius turi reikšmę asmeniui (Rosso ir kt., 2010). Visa tai rodo, kad kiekvieno žmogaus suvokiamos ar jaučiamos reikšmės kiekis gali labai skirtis, viena darbo patirtis asmeniui gali būti labai reikšminga, o kitam – nelabai.

Schwartz (1982) analizavo darbą gamybinėse organizacijose ir pastebėjo, kad jose darbuotojai priimami konkrečioms darbams atlikti, turi vadovautis jau esama politika ir taip atsiranda atskirtis tarp vadovybės ir darbuotojų. Tam, kad atskirtis būtų panaikinta, reikia keisti procesus, leisti darbuotojams dalyvauti formuojant organizacijos politiką. Kai darbuotojams bus leidžiama veikti kaip savarankiškiems asmenims skatinat, o ne stabdant jų savarankišką vystymąsi, tuomet tai bus galima vadinti prasmingu darbu. Panašiais aspektais prasmingą darbą analizavo Yeoman‘as (2014), jis teigė, kad prasmingas darbas yra pagrindinis žmogaus poreikis, kurio reikia visiems žmonėms, kad patenkintų laisvės, autonomijos ir orumo interesus. Kad darbuotojas patirtų prasmingą darbą, jis turi būti įtrauktas į veiklų kūrimą ir vertinimą, o ne tik vykdymą, o tam reikia atitinkamų gebėjimų ir statuso.

Kalleberg‘as ir Marsden‘as (2019) prasmingą darbą įvardijo, kaip pagrindinį gyvenimo pomėgį ir teigė, kad prasmingas darbas yra galimybė naudotis savarankiškumu ir padėti kitiems bei visuomenei. Bowie‘is (1998) taip pat teigė, kad prasmingam darbui labai svarbus savarankiškumas, taip pat nepriklausomybė, galimybė rinktis. Autorius teigė, kad darbuotojas dirbdamas prasmingą darbą ugdo racionalius gebėjimus, gauna fizinę gerovę, moraliai tobulėja ir suvokia, ką turi daryti jei nori būti laimingas.

Sayer'is (2009) prasmingą darbą apibūdino, kaip sudėtingą, įdomų darbą, kuris leidžia darbuotojams lavinti ir naudoti savo sugebėjimus, taip pasiekiant pasitenkinimą, bet taip pat gauti aplinkos pripažinimą ir pagarbą. Autorius pabrėžė, kad labai svarbu vienodas darbų paskirstymas, pasidalinimas ir, kad kiekvienas darbuotojas turėtų vienodą galimybę dirbti prasmingą darbą.

Chalofsky'is ir Cavallaro'as (2013) prasmingą darbą apibūdino, kaip būdą, kuriuo žmogus išreiškia savo gyvenimo prasmę ir tikslą per veiklą (darbą), kuri užima didžiąją dalį gyvenimo. Anksčiau buvo manoma, kad darbas ir asmeninis gyvenimas yra du atskiri gyvenimo aspektai, tačiau autoriai teigia, kad šie aspektai turėtų būti subalansuoti ir suderinti (Chalofsky ir Cavallaro, 2013). Šiais laikais daugelis jaunų žmonių renkasi darbą, kuris nėra gerai apmokamas ar orientuotas į karjerą, tačiau yra malonus, teikia pasitenkinimą ir turi sąsajų su asmeniniu gyvenimu. Tam pritaria ir Both-Nwabuwe, Dijkstra ir Beersma (2017), kurie teigia, kad prasmingas darbas yra subjektyvi egzistencinės reikšmės patirtis, atsirandanti iš individo ir darbo dermės. Tai yra procesas, kai žmogus asmeniškai suvokia darbą, kaip prisidedantį prie jo egzistavimo pasaulyje priežasties.

Bailey ir kt. (2019) prasmingo darbo sąvoką apibūdina, kaip teigiamą, subjektyvią, individualią patirtį, kuri susijusi su darbu ir yra svarbi tiek darbuotojui, tiek organizacijai.

Tuo tarpu Grant'as (2008) teigė, kad darbuotojų supratimas, kad jų darbas teikia naudą kitiems, jiems patiems taip pat daug reiškia, didina motyvaciją, našumą, sukuria prasmingą darbą, nepriklausomai nuo to, kokiam žmogui jo darbas turi įtakos.

Lysova ir kt. (2020) prasmingą darbą apibūdina, kaip darbą, kuris asmeniškai reikšmingas ir vertas dirbti. Autoriai teigia, kad prasmingas darbas atspindi socialinių veiklų asmeninę reikšmę, nes darbas yra ta vieta, kur žmonės praleidžia didžiąją dalį savo gyvenimo ir, kur įgyvendina savo gyvenimo tikslus. Norint, kad darbas būtų prasmingas, jis kiekvienam asmeniškai turi atrodyti reikšmingas ir teikiantis vertę. Tokiam prasmingo darbo apibūdinimui pritaria ir Martela'as, Pessi (2018), kurie teigė, kad prasmingas darbas vertinamas kaip darbo reikšmė, kuri apima bendrą darbo įvertinimą, atsižvelgiant į tai, ar jis iš esmės vertingas ir vertas atlikti. Autoriai teigia, kad darbas turi apimti ne tik asmeninę naudą, darbo rezultatus, tačiau ir prisidėti prie didesnės kuriamos vertės sau ir kitiems.

Tyssedal (2022) teigia, kad darbuotojas jaučia, kad dirba prasmingą darbą tuomet, kai pats darbas yra prasmingas arba, kai darbe galima rasti kitus prasmės šaltinius. Autorius akcentuoja, kad svarbiau ir darbuotojui naudingiau, kai pats darbas yra prasmingas. Anot autoriaus, darbas yra prasmingas, jei yra rimtų priežasčių jį atlikti.

Skirtingų laikotarpių ir skirtingų autorių išskirti, aptarti ir apibendrinti prasmingo darbo apibrėžimai pateikti 2.2 lentelėje. Bėgant laikui skirtingi autoriai prasmingą darbą apibūdino įvairiai, vertino skirtinguose kontekstuose, lygiuose, skirtingu laiku darbuotojai ir organizacijos prasmingą darbą suprato skirtingai. Pastebima, kad prasmingas darbas tapo labai individualus, priklausantis nuo daugelio aspektų, asmeniškai kiekvienam darbuotojui svarbus dalykas. Visi autoriai pritaria, kad reikia siekti prasmingo darbo ir ieškoti būdų, kaip jį didinti.

Apibendrinant visų autorių išskirtus ir įvardintus prasmingo darbo apibrėžimus, toliau darbe sakysime, kad prasmingas darbas yra toks darbas, kuris yra naudingas, reikšmingas darbuotojui, leidžia tobulėti, įgyvendinti tikslus ir sukuriantis visokeriopą naudą darbuotojui ir organizacijai.

2.3 lentelė. Prasmingo darbo apibrėžimai pagal skirtingus autorius

Autorius, metai	Apibrėžimas
Hackman, Oldham 1975 m.	Laipsnis, kuriuo asmuo savo darbą patiria kaip prasmingą, vertingą ir naudingą
Schwartz 1982 m.	Darbas, leidžiantis darbuotojams veikti kaip savarankiškiems asmenims ir taip skatinti, o ne stabdyti jų savarankišką vystymąsi
Bowie, 1998 m.	Darbas, kurio laisvai imamasi, kuris leidžia darbuotojui būti savarankišku ir nepriklausomu, ugdyti racionalių gebėjimus, suteikia fizinę gerovę, palaiko darbuotojų moralinį tobulėjimą ir netrukdo suvokimui, kaip darbuotojas nori gauti laimę
Grant, 2008 m.	Bendros darbo vertės ir tikslo įvertinimas, neatsižvelgiant į žmones, kuriems tai daro įtaką
Sayer 2009 m.	Sudėtingas, įdomus darbas, kuris leidžia darbuotojams tobulėti ir išnaudoti savo gebėjimus ir patirti pasitenkinimą, įgyti pripažinimą ir pagarbą
Rosso ir kt. 2010 m.	Darbas, patiriamas kaip ypač reikšmingas ir turintis daugiau teigiamos reikšmės asmenims
Chalofsky ir Cavallaro 2013 m.	Tai būdas, kuriuo išreiškiame savo gyvenimo prasmę ir tikslą per veiklą (darbą), kuri užima didžiąją dalį mūsų budrumo valandų“
Yeoman 2014 m.	Darbas, leidžiantis darbuotojams tenkinti savo pagrindinius poreikius ir taip patenkinti neišvengiamus laisvės, savarankiškumo ir orumo interesus
Both-Nwabuwe ir kt. 2017m.	Subjektyvi egzistencinės reikšmės patirtis, atsirandanti iš individo ir darbo dermės
Martela ir Pessi, 2018	Darbo reikšmė kaip bendras darbo įvertinimas, atsižvelgiant į tai, ar jis iš esmės vertingas ir vertas atlikti
Kalleberg ir Marsden 2019 m.	Galimybė naudotis savarankiškumu ir padėti kitiems bei visuomenei
Bailey ir kt., 2019 m.	Teigiama, subjektyvi, individuali patirtis, susijusi su darbu
Lysova ir kt., 2020 m.	Darbas, kuris yra asmeniškai reikšmingas ir vertingas
Michaelson, 2019 m.	Tikslinga veikla, kurią vieni suvokia kaip prasmingą, kurią kiti suvokia kaip socialiai vertingą, ir, kuri yra savarankiškai prasminga, t. y. kurios prasmingumas bent iš dalies nepriklauso nuo to, ar tai individualiai patiriama ar socialiai suvokiama kaip prasminga ir vertinga.
Tyssedal, 2022 m.	Darbas, kurį atlikti yra rimtų priežasčių.

Prasmingo darbo sąvoka yra glaudžiai susijusi su kitais terminais, sąvokomis, kurie tyrimuose dažnai vartojami pakaitomis, tačiau turi skirtingą reikšmę. You ir kt. (2021) išskyrė 4 sąvokas, kurios minimos tyrimuose ir yra susijusios su prasmingu darbu – darbo prasmė (angl. meaning of work), darbo vietos dvasingumas (angl. workplace spirituality), darbo vertė (angl. value of work) ir darbas, kaip pašaukimas (angl. work as a calling).

You ir kt. (2021) teigimu sąvoka darbo prasmė ir prasmingas darbas dažnai vartojamos pakaitomis, tačiau skiriasi viena nuo kitos. Prasmingas darbas apima pozityvumą, tikslingumą ar reikšmingumą, o darbo prasmė – įvairių tipų supratimą ar suvokimą apie darbą, ir tai rodo, kad darbo prasmė yra neutrali sąvoka, o prasmingas darbas reiškia teigiamą požiūrį (You, Kim, Kim, Cho ir Chang, 2021).

Antroji sąvoka darbo vietos dvasingumas reiškia pripažinimą, kad darbuotojai turi vidinį gyvenimą, kuris papildo ir yra papildomas prasmingo darbo, kuris vyksta bendruomenės kontekste, todėl prasmingas darbas gali būti suprantamas, kaip darbo vietos dvasingumo subsąvoka, nes dvasingumas siekia žmogaus vientisumo darbo vietoje iš platesnės perspektyvos (You ir kt., 2021).

You ir kt. (2021) teigimu sąvoka darbo vertė apibrėžia tai, kas teisinga ir neteisinga darbo aplinkoje, taip pat įsitikinimus, susijusius su pageidaujamos galutinėmis būsenomis, tokiomis kaip didelis atlyginimas arba elgesys.

Tuo tarpu sąvoka darbas kaip pašaukimas apima darbą, kuris negali būti atskirtas nuo gyvenimo ir gali padidinti darbo prasmę, kuri apibrėžiama kaip jausmas, kad darbas yra asmeniškai reikšmingas ir tai gali padidinti pasitenkinimą darbu (You ir kt., 2021).

Toliau aptariamos prasmingo darbo ypatybės, charakteristikos, kurias skirtingi autoriai išskyrė savo tyrimuose. Bailey ir kt. (2019) išanalizavę 7 skirtingų autorių straipsnius išskyrė 5 pagrindinius teiginius, kurie yra prasmingo darbo sąvokos pagrindas:

1. individai turi įgimtą potraukį ieškoti prasmingo darbo, kad patenkintų savo asmeninius vidinius poreikius, tačiau toks potraukis gali būti žalingas;
2. prasmingumas atsiranda savirealizacijos kontekste, tačiau įgyvendinimas priklauso nuo kitų;
3. prasmingumas vertinamas subjektyviai, tačiau jį lemia ir objektyvus kontekstas;
4. prasmingumas vertinamas individualiai ir negali būti kontroliuojamas, tačiau gali būti lemiamas;
5. prasmingumas nėra nuolatinis pojūtis, jis gali būti laikinas, dalinis arba epizodinis.

You ir kt. (2021) taip pat teigė, kad prasmingas darbas turėtų būti vertinamas tiek individualiu, tiek organizaciniu lygiu. Pasak autorių, prasmingas darbas yra pasiekiamas individualiu suvokimu ar sprendimu, tačiau organizacija yra pagrindinis veiksnys, lemiantis prasmingą darbą. Autoriai išskiria 5 ypatybes, kurios apibūdina prasmingą darbą:

- savarankiškumas ir laisvė;
- darbo savybės, asmenų, organizacijos ir visuomenės sąveika;
- darbo savybės;
- socialinė sąveika, palaikymas;
- darbo sąlygos, įskaitant išorinius ar finansinius atlygius.

Laisvė yra esminis kiekvieno žmogaus troškimas, o darbas darbuotojams leidžia tai pasiekti per savirealizaciją. Darbuotojai turėdami galimybę mokytis ir tobulėti darbe, sustiprina laisvės pojūtį, tampa savarankiški, pagerina darbo įgūdžius ir gebėjimus. Autoriai teigia, kad santykiai darbe, darbo pobūdis turi didelę įtaką darbuotojui. Prasmingas darbas atsiranda iš darbo užduočių, santykių su kolegomis, organizacija. Darbo savybės yra esminis veiksnys kuriant prasmingą darbą, įgūdžių įvairovė ir užduočių svarba taip pat teigiamai veikia prasmingą darbą. Organizacijos, kurios skatina dirbti bendradarbiaujant ir savarankiškai, kurios padeda darbuotojams prisitaikyti prie kintančių darbo sąlygų ir aplinkos, kurdamos novatoriškas mokymosi strategijas, labiau prisideda prie prasmingo darbo kūrimo. Tokiu būdu darbuotojai jaučia organizacijos palaikymą, turi tvirtą ryšį su ja ir formuoja prasmingo darbo jausmą. Autoriai pabrėžia, kad pakankamas atlygis už darbą yra būtinas prasmingo darbo procesui darbo vietoje kurti (You ir kt., 2021).

Rosso ir kt. (2010) pateikė teorinę prasmingą darbą kuriančių konstrukto schemą. Darbuotojai visada skatinami dirbti savarankiškai, kurti, tačiau skatinamas ir bendravimas, vienybė, todėl autoriai išskyrė veiksnumą ir bendrumą, nes mano, kad tai turi skirtingą įtaką prasmingam darbui. Darbo prasmės suvokimas taip pat gali skirtis priklausomai nuo to, ar veiksmas yra nukreiptas į save, ar kitus. Darbo patirtis, orientuota į save, gali būti patirta, kaip reikšminga, kaip ir patirtis, orientuota į kitus. Tačiau procesai, per kuriuos pasiekiamas reikšmingumas, yra visai kitokie. Autoriai sujungė šias dvi

pagrindines dimensijas: veiksnio-bendrystės ir savęs-kitų (žr. 2.1 paveikslą). Įvairiose šių dimensijų sankirtose slypi prasmingo darbo šaltiniai, kurie suskirstyti į keturias pagrindines sritis: individualizacija (savarankiškumas), įnašas, ryšys su savimi ir susivienijimas. Individualizacija atspindi veiksmų, kurie apibrėžia ir išskiria save, kaip vertingą ir vertą, įtaką prasmingam darbui. Įnašas atspindi veiksmų, kurie suvokiami kaip reikšmingi ir atliekami tarnaujant kažkam didesniai už save, įtaką prasmingam darbui. Ryšys su savimi atspindi veiksmų, kurie priartina asmenis prie to, kaip jie mato save, įtaką prasmingam darbui. O susivienijimas atspindi veiksmų, kurie suartina asmenis su kitomis būtybėmis ar principais, įtaką prasmingam darbui. Nepaisant to, kad siūlomi 4 keliai prasmingo darbo link yra skirtingi, tačiau, pasak autorių, jie yra suderinami, tik svarbu, kad būtų pakankamai galimybių darbuotojui patirti arba įgyvendinti kai kuriuos arba visus iš šių kelių.



2.1 pav. Pagrindinių prasmingą darbą lemiančių konstrukto sistema pagal Rosso ir kt. (2010)

Ahmed'as ir Ismail'as (2020) atsižvelgdami į COVID-19 pandemijos situaciją visame pasaulyje ir padidėjusį prasmingo darbo siekį sudarė modelį, kuris nurodo konstrukto, sritis, į kuriuos sutelkus didelį dėmesį galima sukurti ar padidinti prasmingą darbą. Tai – lyderystė, vystymasis, tobulėjimas ir darbo bei asmeninio gyvenimo balansas. Autoriai pabrėžė, kad šis modelis labai efektyvus ir lengvai įgyvendinamas, nereikalaujantis didelių papildomų išlaidų, nes COVID-19 pandemijos metu organizacijos susidūrė su finansiniais iššūkiais ir sudėtingomis verslo sąlygomis visame pasaulyje. Vadovai gali sustiprinti darbuotojų psichologinę gerovę, padėti jiems prisijungti prie įvairesnės veiklos, tokiu būdu išlaikant prasmingą darbą, jo sampratą, nes COVID-19 pandemijos metu darbuotojai susidūrė su daugybe iššūkių darbe, pradėjo vis labiau domėtis, ieškoti būdų, ką daryti, kad jų darbas būtų prasmingas. Kita svarbi modelio dedamoji yra vystymasis, tobulėjimas. Galimybė darbuotojams tobulėti darbe leidžia suvokti tai, ką jie daro, įgyti įgūdžių atlikti darbą, maksimaliai išnaudoti turimus išteklius organizacijoje, teikiant rekomendacijas, paramą ir gaunant patarimus iš ekspertų, tokiu būdu didinti prasmingą darbą. Trečias, bet ne ką mažiau svarbus dalykas yra darbo ir asmeninio gyvenimo balansas, kurį labai paveikė COVID-19 pandemijos metu padidėjusi įtampa darbe, atsiradusios papildomos pareigos darbuotojams. Mokslininkai darbo ir asmeninio gyvenimo

balansą sieja su prasmingu darbu (Munn, 2013). Tai rodo, kad darbo ir asmeninio gyvenimo balanso nebuvimas turi įtakos prasmingam darbui, todėl organizacijoms reikia pertvarkyti darbo sistemas, pareigas ir atsakomybes, siekiant užtikrinti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą. Autorių teigimu šis modelis nukreipia organizacijas į sritis, kurias būtų galima taikyti be papildomų investicijų, ir padeda sugrąžinti darbuotojams prarastą tikslo siekimo jausmą, ryšį, vertę, prasmingą darbą, tokiu būdu jie labiau prisideda prie organizacijos gerovės, tampa labiau įsipareigoję (Ahmed, Ismail, 2020).

Toliau aptariama, kaip prasmingą darbą matavo skirtingi autoriai, kokias dimensijas išskyrė ir naudojo atlikdami tyrimus. Steger'is, Dik'as ir Duffy'is (2012) atlikdami tyrimą išskyrė 3 prasmingo darbo dimensijas:

- teigiama prasmė, kai prasmingas darbas yra subjektyvi patirtis;
- prasmės kūrimas per darbą, kai prasmingas darbas padeda gilinti supratimą apie save ir aplinkinį pasaulį, susikurti gyvenimo prasmę;
- didesnė teigiama motyvacija, kai prasmingas darbas yra prasmingiausias, jei daro didesnę poveikį kitiems.

Martela'as, Pessi (2018) teigia, kad prasmingą darbą apibūdina 3 dimensijos: reikšmingumas, platesnis tikslas ir savirealizacija. Reikšmingumas, anot autorių, yra pagrindinis konstruktas, kuris nulemia bendrą darbo vertės supratimą, o savirealizacija ir platesnis tikslas yra du pagrindiniai vidinių vertybių tipai, kurie nulemia darbo vertingumo supratimą. Autoriai pabrėžė, kad darbas yra prasmingas, kai šios trys dimensijos yra subalansuotos.

Lips-Wiersma ir kt. (2018) išskyrė 7 dimensijas, kuriomis galima pamatuoti prasmingą darbą:

- vienybė su kitais;
- paslaugos kitiems
- viso potencialo išreiškimas
- sąžiningumas su savimi
- realybė
- įkvėpimas
- įtampos balansavimas.

Atlikus autorių pateiktų prasmingo darbo apibrėžimų, ypatybių ir dimensijų analizę galima teigti, kad prasmingas darbas gali būti apibūdinamas skirtingai, yra sudarytas iš įvairių konstrukto, gali būti matuojamas skirtingai, todėl yra daug skirtingų jį skatinančių šaltinių.

2.2. Prasmingo darbo šaltiniai

Šiame poskyryje aptariama, kokie yra prasmingo darbo šaltiniai, nes siekiant pamatuoti prasmingą darbą, rasti jį lemiančius veiksnius, svarbu įvertinti prasmingo darbo susiformavimo šaltinius.

Bailey ir kt. (2017) teigia, kad prasmingas darbas atsiranda iš 4 šaltinių: darbo užduočių, darbuotojų rolių darbe, santykių organizacijoje ar už jos ribų ir pačios organizacijos. Pirmiausiai, prasmingą darbą gali lemti darbuotojui skiriamos užduotys. Jei darbuotojas manys, kad gali kažkam daryti poveikį, keisti, kontroliuoti, tuomet labiau tikėtina, kad jis patirs prasmingą darbą. Darbuotojo vaidmuo organizacijoje taip pat turi reikšmės prasmingam darbui tada, kai darbuotojai jaučiasi turintys vertinamus ar aukšto statuso vaidmenis organizacijoje. Darbuotojų santykiai organizacijoje prisideda prie prasmingo darbo kūrimo. Anot autorių, jei darbuotojai pajaučia, kad jų darbas yra

naudingas kitiems, tuomet jų darbas įgauna prasmę. Ne mažiau svarbi dedamoji yra pati organizacija. Individo ir organizacijos vertybių suderinamumas ir identifikavimas įvardijamas kaip pagrindinis prasmingo darbo šaltinis. Autoriai teigia, kad didžiausia prasmingo darbo patirtis atsiranda tuomet, kai keli šaltiniai, o geriausiai visi keturi daro poveikį darbuotojui ir sukuria tvirtą pagrindą prasmingam darbui.

Shim, Dik'as ir Banning'as (2022) įvardija, kad kitas svarbus prasmingo darbo šaltinis yra darbo teikiama nauda ir vertė kitiems žmonėms. Autoriai teigia, kad kai darbuotojai jaučia, kad gali padėti kitiems žmonėms, tuomet jiems jų darbas atrodo prasmingas. Kitas svarbus prasmingo darbo šaltinis yra finansinis stabilumas, nes tuomet darbuotojai jaučiasi saugūs, gali sau ir šeimai nupirkti būtiniausias daiktus, save išlaikyti (Shim, Dik ir Banning, 2022).

Lips-Wiersma ir Morris (2009) taip pat analizavo prasmingą darbą ir išskyrė keturis prasmingo darbo šaltinius: galimybė mokytis ir būti savimi, bendradarbiauti su kitais, padėti kitiems ir galimybė išreikšti save. Pirmas autorių išskirtas šaltinis yra galimybė mokytis ir būti savimi, kuris išskiriamas į tris kryptis – moralinį tobulėjimą, asmeninį augimą ir išlikimą savimi. Kasdien vadovaujantis savo principais ar dorybėmis darbuotojas kuria prasmingo darbo atsiradimą. Taip pat prie prasmingo darbo kūrimo prisideda ir nuolatinis mokymasis bei galimybė dirbant organizacijoje išlikti savimi. Kitas prasmingo darbo šaltinis – tai galimybė padėti kitiems, kai darbuotojas mato, kad jo atliekamas darbas padeda išspręsti kitų žmonių socialines, ekonomines problemas (Lips-Wiersma ir Morris, 2009). Bendradarbiavimas su kitais yra dar vienas prasmingo darbo šaltinis, kuris pasireiškia per galimybę dalintis vertybėmis su kitais organizacijos nariais, darbą kartu ir bendro tikslo siekimą. Paskutinis prasmingo darbo šaltinis, anot autorių, yra galimybė išreikšti save, nes kai darbuotojas gali išreikšti savo potencialą atsiduodamas kūrybai, taip pat gali pakeisti kitų požiūrį į situaciją, tuomet jam darbas atrodo prasmingas (Lips-Wiersma ir Morris, 2009). Autoriai pabrėžė, kad norint jog darbuotojai labiau jaustų, kad dirba prasmingą darbą, visi jų pateikti šaltiniai turėtų pasireikšti kartu (Lips-Wiersma ir Morris, 2009).

Tommasi'is, Sartori'is ir Ceschi (2022) teigia, kad darbuotojo galimybė dalyvauti organizacijos ir visuomenės gyvenime yra svarbiausias prasmingo darbo šaltinis.

2.3. Prasmingo darbo vertė organizacijai ir darbuotojui

Šiuolaikinės organizacijos siekia išlaikyti savo darbuotojus, sukurti jiems geras darbo sąlygas, aplinką, kolektyvą, taip pat nori, kad jų darbuotojai dirbtų prasmingą darbą. Tam organizacijos ieško įvairių būdų, nes supranta, kad darbuotojų prasmingas darbas turi jiems didelę reikšmę, naudą ir kuria ilgalaikę vertę. Darbuotojai taip pat trokšta dirbti mėgstamą darbą, kuris būtų vertingas ir prasmingas. Daugybė skirtingų autorių nagrinėjo prasmingą darbą ir siekė nustatyti, kas jam turi įtakos, lemia, kaip jį sukurti ir išlaikyti, todėl svarbu nustatyti, kokią vertę prasmingas darbas teikia organizacijai ir pačiam darbuotojui.

Toliau aptariama, kokią naudą prasmingas darbas teikia darbuotojui. Chaolertseree, Taephant (2020) atliko tyrimą ir siekė nustatyti, kaip prasmingas darbas veikia darbuotojus. Autoriai išskyrė 3 prasmingo darbo poveikio darbuotojams kategorijas: su darbu susijęs poveikis, su našumu susijęs poveikis ir individualus poveikis. Taip pat autoriai siekė palyginti vakarų ir rytų šalyse gautus rezultatus. 2.4 lentelėje pateikiamas prasmingo darbo poveikis darbuotojams, suskirstant jį į skirtingas kategorijas ir poveikio kryptį darbuotojams.

2.4 lentelė. Prasmingo darbo poveikis darbuotojams pagal Chaolertseree, Taephant (2020)

Poveikio kategorija	Poveikio kryptis	Regionas	
		Vakarai	Rytai
Su darbu susijęs poveikis	Didina	Pasiekimo jausmas Pilietiškas elgesys Vidinė motyvacija Vidinis atlygis Darbo malonumas Pasitenkinimas darbus Darbo saugumas Teigiamas emocinis nusiteikimas Teigiamas savęs suvokimas Organizacinis įsipareigojimas Organizacijos identifikavimas Moralė Specialiųjų poreikių turinčių studentų mokymas Įsitraukimas į darbą Darbo santykiai	Ketinimas tęsti darbą išėjus į pensiją Mažo atlyginimo priėmimas Įsitraukimas į darbą
	Mažina	Pravaikštos Depresija Ketinimas išeiti į pensiją Noras išeiti iš darbo	Noras išeiti iš darbo
	Sukelia	Emocinė įtampa Stresas	Savikontrolė praradimas
Su našumu susijęs poveikis	Didina	Efektyvumas Individualus darbas Produktyvumas Įgūdžių lavinimas Sunkiai dirbti	Efektyvus darbas Organizacijos, darbo ir asmeniniai ištekliai Užduoties atlikimas
	Mažina	Neproduktyvus elgesys Naršymas internete darbo metu	
	Sukelia	Egzistencinis darbas	
Individualus poveikis	Didina	Viltis Pasitenkinimas gyvenimu Gerovė	Psichologinis kapitalas
	Sukelia	Pasiaukojimas	

Chaolertseree, Taephant (2020) atlikę savo tyrimą nurodė, kad su darbu susijusiems veiksams, tokiems, kaip pilietiškas elgesys, ketinimas tęsti darbą išėjus į pensiją, mažo atlyginimo pasirinkimas, gyvenimo prasmė, psichinė sveikata, teigiamas emocinis nusiteikimas, teigiamos emocijos, psichologinis kapitalas, organizacijų socialinė atsakomybė, organizacijos identifikavimas, specialiųjų poreikių turinčių studentų mokymas, prasmingas darbas padarė teigiamą poveikį. Prasmingas darbas gali turėti neigiamą poveikį tam tikriems darbuotojų poelgiams. Pirmiausiai tai pravaikštos. Dirbant prasmingą darbą darbuotojai mažiau linkę į pravaikštas darbe. Kitas svarbus poelgis, tai neproduktyvus elgesys, kurį mažina prasmingas darbas. Taip pat buvo pastebėta, kad darbuotojai, kurie naršydavo internete darbo metu, buvo mažiau linkę tai daryti, kai jų darbas buvo prasmingas.

Prasmingas darbas taip pat turi teigiamą poveikį darbuotojams, linkusiems į depresiją ir ketinantiems išeiti anksčiau į pensiją. Müller, Huber;is ir Messner'as (2019) nustatė, kad darbuotojai stengdamiesi, kad jų darbas būtų prasmingesnis, deda per daug pastangų ir patiria emocinę įtampą. Lyginant vakarų ir rytų šalių prasmingo darbo poveikio, susijusio su darbu, tyrimus pagrindinis skirtumas yra tai, kad vakarų šalių darbuotojai labiau orientuoti į save, savo ir kitų emocinę gerovę, o rytų šalių darbuotojams svarbiau jų pasiekimai, sumanumas ir kitų požiūris.

Chaolertseree, Taephant (2020) analizuodami prasmingo darbo poveikį, susijusį su darbo našumu, išskyrė tai, kad prasmingas darbas didina darbo efektyvumą, užduoties atlikimą, individualų darbą, produktyvumą, įgūdžių lavinimą ir darbuotojų sunkų darbą. Buvo pastebėta, kad rytų šalyse santykiai tarp organizacinių, darbo ir asmeninių išteklių bei įsitraukimo į darbą buvo iš dalies nulemti prasmingo darbo. Taip pat buvo pastebėta, kad prasmingas darbas mažina darbuotojų neproduktyvų elgesį, jie pradeda dirbti našiau, bei mažina naršymą internete darbo metu. Autoriai taip pat išskyrė egzistencinį darbą, kai organizacijos deda visas pastangas, kad sukurtų prasmingą darbą, o darbuotojo požiūris kitoks ir jis kitur įžvelgia prasmingą darbą. Apibendrinant galima teigti, kad rytų šalių darbuotojai jaučia prasmingą darbą, kai daro daugiau dėl kitų ir organizacijos, tuo tarpu vakarų šalyse darbuotojai dirba prasmingai, kai gerina savo veiklą.

Chaolertseree, Taephant (2020) analizuodami prasmingo darbo individualų poveikį darbuotojams pastebėjo, kad jis didina darbuotojų viltis, gerovę ir pasitenkinimą gyvenimu. Tačiau prasmingas darbas darbuotojus veikia ne tik teigiamai, jis gali skatinti darbuotojus pasiaukojimui, siekiant bet kokia kaina pasiekti savo tikslų. Lyginant vakarų ir rytų šalių tyrimus autoriai pastebėjo, kad rytų šalių darbuotojams darbas yra kaip pašaukimas, susijęs su religiniais aspektais.

Lease, Ingram ir Brown (2019) nagrinėjo, kaip prasmingas darbas ir fizinė sveikata lemia darbuotojų stresą, perdegimą ir depresijos atsiradimą, ir nustatė, kad darbuotojas patiria mažiau streso, kai dirba prasmingą darbą ir sumažėja tikimybė susirgti depresija. Tai rodo, kad darbuotojui prasmingo darbo ieškojimas yra labai svarbus, nes taip jis užtikrina savo psichologinę ir fizinę sveikatą.

Correia ir Almeida (2020) analizuodami gydytojų ir seselių perdegimo atsiradimo, išsekimo ir atsiribojimo priežastis COVID-19 pandemijos metu nustatė, kad prasmingas darbas yra vienas iš veiksmų, kuris padeda išvengti išsekimo, perdegimo ir atsiribojimo.

Oprea ir kt. (2022) nustatė, kad kai darbuotojai darbą suvokia, kaip galimybę išreikšti save, gaudami didesnius reikalavimus ir padidintus išteklius, tuomet jie patiria prasmingo darbo jausmą. Tai sąlygoja įsitraukimą į darbą ir didina darbuotojo norą dirbti organizacijoje ilgesnį laiką.

Allan'as, Batz-Barbarich, Sterling ir Tay'us (2019) nustatė, kad prasmingas darbas teigiamai veikia darbuotojų pasitenkinimą gyvenimu, gyvenimo prasmę ir netgi bendrą sveikatą. Tam pritaria Shim ir kt. (2022), kurie teigia, kad prasmingas darbas turi įtakos pasitenkinimui gyvenimu, gyvenimo prasmei ir sveikatai, ir netgi turi įtakos darbuotojų elgesiui.

Prasmingas darbas teikia naudą ne tik darbuotojams, bet ir organizacijai. Toliau aptariama, kokią poveikį prasmingo darbo atsiradimas teikia organizacijai.

Dechawatanapaisal'as (2020) teigia, kad prasmingas darbas organizacijoms yra labai svarbus, nes, kai darbuotojas jaučia, kad dirba prasmingai, tuomet jis pasirengęs tobulėti, įveikti sunkias užduotis, nuobodumą ir net kritiką. Prasmingas darbas darbuotoją skatina būti atsakingu, skirti daugiau jėgų

darbui atlikti ir taip pasiekti geresnių rezultatų. Autoriai teigia, kad prasmingą darbą patiriantys darbuotojai geriau elgiasi darbe, yra labiau motyvuoti, išreiškia save, jaučia tikslą, kurį nori pasiekti ir didelę pareigą organizacijai. Organizacijai didelė vertė turėti darbuotoją, kuris yra įsitraukęs į darbą, pareigingas ir siekiantis tikslų.

Tuo tarpu Bhatnagar ir Aggarwal (2020) teigia, kad prasmingas darbas yra tarpininkas tarp organizacijos paramos aplinkai, prisidėjimo prie tvarumo ir darbuotojų psichologinio kapitalo, susvetimėjimo mažinimo bei darbuotojų ekologinių iniciatyvų. Kai darbuotojai jaučia, kad organizacija palaiko jų tvarų požiūrį ir elgesį ir elgiasi tvariau, tuomet atsiranda pozityvesnis požiūris į darbą ir pagerėja emocinė būsena ir sumažėja susvetimėjimas tarp darbuotojų. Tai rodo, kad organizacijos gaus didelę grąžą, jei parems aplinkai naudingas veiklas, suteiks paramą darbuotojų pastangoms saugoti aplinką, o tai dar labiau sustiprins ir darbuotojų prasmingo darbo skatinimą.

Oprea ir kt. (2022) nustatė, kad organizacijos, skatindamos prasmingą darbą, gauna trigubą naudą. Pirmiausiai tai, kad darbuotojai, kurių darbas yra prasmingas yra labiau motyvuoti, siekia savo tikslų. Antra, kai darbuotojai yra įsitraukę į darbą, tuomet jie yra visiškai atsidavę organizacijai, turi didelį susidomėjimą darbu, noriai imasi naujų užduočių, yra veržlūs. Na, o svarbiausias dalykas yra tai, kad prasmingą darbą patiriantys darbuotojai yra linkę ilgiau dirbti organizacijoje.

Allan'as ir kt. (2019) pritaria ir teigia, kad prasmingas darbas skatina įsitraukimą į darbą, bei mažina darbuotojų norą išeiti iš darbo. Tai reiškia, kad prasmingą darbą dirbantys žmonės jaučiasi geriau ir dirba geriau, taigi vertę gauna tiek darbuotojas, tiek organizacija. Darbuotojas visame kame pamato prasmę, tobulėja ir geriau dirba, o organizacija turi laimingą darbuotoją, kuris siekia užsibrėžtų tikslų ir jaučia įsipareigojimą organizacijai. Shim ir kt. (2022) atrado tą patį ir teigia, kad prasmingo darbo patyrimas yra labai susijęs su teigiamais darbo rezultatais, tokiais kaip įsitraukimas į darbą, įsipareigojimas organizacijai, pasitenkinimas darbu.

Hasan'as, Nikmah ir Wahyu (2022) teigia, kad prasmingas darbas turi įtakos įsitraukimui į darbą, o abu kartu daro didelę įtaką darbo našumui. Didelis įsitraukimas į darbą turi ryšį su darbo veikla, darbuotojai yra prisirišę prie savo darbo, sunkiai dirba, atsiduoda kiek įmanoma darbui, o visa tai duoda didelę naudą organizacijai.

Lavy (2022) sutinka su kitais autoriais, nes jos atliktas tyrimas parodė, jog prasmingas darbas sumažina darbuotojų perdegimą ir padidina įsitraukimą. Tai rodo, kad organizacijoms verta stiprinti darbuotojų motyvaciją, supratimą, kad jie yra naudingi, ir taip sukurti prasmingą darbo vietą, kuri suteikia energijos bei mažina išsekimą ir perdegimą.

Atlikus prasmingo darbo kuriamos vertės organizacijai ir darbuotojams tyrimą buvo nustatyta, kad prasmingas darbas turi didelį teigiamą poveikį darbuotojams. Kai darbuotojai jaučia, kad dirba prasmingą darbą, tuomet jie tampa atsakingesni, labiau motyvuoti, dirba atsidavę organizacijai, taip pat pagerėja jų emocinė ir psichologinė būsena. Organizacijoms prasmingas darbuotojų darbas yra labai svarbus, nes, kai darbuotojas dirba prasmingą darbą, tuomet padidėja įsitraukimas į darbą ir darbuotojas yra linkęs ilgiau dirbti organizacijoje.

2.4. Tamsioji prasmingo darbo pusė

Prasmingas darbas teikia naudą tiek darbuotojams, tiek organizacijai, tačiau literatūroje vis daugiau autorių pradeda analizuoti ir „tamsiąją“ prasmingo darbo pusę, kai prasmingas darbas turi neigiamų pasekmių darbuotojo gerovei, santykiams su šeimos nariais. (Blustein, Lysova ir Duffy, 2023).

Kai darbuotojai savo darbą supranta kaip prasmingą, jie būna labiau atsidavę darbui, stengiasi dirbti daugiau ir geriau, tuomet gali atsirasti „tamsioji“ prasmingo darbo pusė (Oelberger, 2019). Autorius teigia, kad, kai darbuotojas visiškai atsidavęs darbui, tuomet jis nebejaučia ribų ir dirba nesustodamas, pervargsta, tuomet nutolsta nuo artimiausių žmonių, taip nukenčia asmeninis gyvenimas ir atsiranda konfliktas tarp darbo ir asmeninio gyvenimo.

Laaser'is (2022) taip pat išvelgia prasmingo darbo „tamsiąją“ pusę ir teigia, kad pašaukimas dirbti labai įtakoja neigiamų prasmingo darbo pasekmių atsiradimą. Darbuotojai, kurie turi pašaukimo dirbti jausmą, yra linkę į darboholizmą ir savęs išnaudojimą, tuomet jie yra priversti rinktis tarp darbo ir šeimos, ir didžioji dauguma pirmenybę teikia darbui, o ne išsipareigojimui šeimai (Laaser, 2022). Autoriai mano, kad organizacijos yra atsakingos už stiprų pašaukimą dirbti turinčius darbuotojus ir jų šeimų gerovę.

COVID-19 pandemija įnešė daug pokyčių į darbo aplinką, darbuotojai pradėjo kituose dalykuose ieškoti prasmingo darbo ir kartais nejausdami siekia per didelio prasmingumo ir taip pakenkia sau ir kitiems (Magrizos, Roumpi, Georgiadou, Kostopoulou ir Vrontis, 2022). Šiuo metu vyrauja nuomonė, kad prasmingas darbas visada kuria tik pozityvią naudą, tačiau autoriai teigia, kad prasmingas darbas gali turėti ir neigiamą poveikį, kai prasmingumo darbe per daug, ir tam turi įtakos padidėjęs darbuotojų išitraukimas, pasiaukojimas darbui ir labai stiprus pareigos jausmas (Bunderson ir Thompson, 2009). Magrizos'as, Roumpi, Georgiadou, Kostopoulou'as ir Vrontis (2022) teigia, kad yra svarbus ryšys tarp prasmingo darbo ir darbo ir asmeninio gyvenimo balanso, streso darbe ir nerimo, kuris atsiranda, kai darbuotojas nesugeba atlikti jam skirtų užduočių iki galo, tačiau tai priklauso nuo darbuotojų asmeninių savybių. Organizacijos turėtų siekti, kad darbuotojai, kurie mažiau išitraukę į darbą, neatiduoda daug pastangų darbui, jaustų, atrastų, kad jų darbas prasmingas, nes tada jie dirbs geriau, daugiau jėgų atiduos darbui, tačiau organizacijos turėtų labai atsargiai elgtis su darbuotojais darboholikais, kuriems sunku atsiriboti nuo darbo ne darbo metu, nes taip gali būti peržengta riba ir prasmingo darbo kūrimas darys žalą darbuotojui, tokią, kaip streso atsiradimas, perdegimas (Magrizos ir kt., 2022). Autoriai akcentuoja, kad prasmingo darbo ir darbuotojų darbo rezultatų ir to, kaip jie jaučiasi, ryšys nėra tiesinis, viskas priklauso nuo kiekvieno darbuotojo asmeninių savybių ir požiūrio į darbą (Magrizos ir kt., 2022).

Tan'as, Cham'as ir Sim'as (2023) teigia, kad per mažai dėmesio skiriama „tamsiajai“ prasmingo darbo pusei, nes nusistovėjęs požiūris, kad kuo daugiau prasmės darbuotojas išvelgia darbe, tuo geresni jo darbo rezultatai, neteisingas. Darbuotojai yra linkę gauti mažesnę atlyginimą ir dirbti prasmingą darbą, taip pat prasmingą darbą dirbantys žmonės yra linkę labiau pervargti, skiria mažiau laiko savo asmeniniam gyvenimui, todėl iš esmės reikia keisti požiūrį į teiginį „daugiau yra geriau“ (Tan, Cham, Sim, 2023). Autoriai mano, kad prasmingas darbas nėra ir neturi būti nuolatinė būseną, o darbuotojai prasmingą darbą patiria epizodiškai, todėl organizacijos turėtų nuolat rūpintis darbuotojų įtraukimu į darbą, priminti apie bendrus tikslus, paskatinti ir kitaip kurti sąlygas prasmingam darbui atsirasti (Tan, Cham, Sim, 2023).

2.5. Veiksniai, lemiantys prasmingą darbą

Mokslinėje literatūroje nėra vieno bendro prasmingo darbo konstrukto, apibūdinančio prasmingą darbą skatinančius veiksniai. Prasmingam darbui atsirasti, didinti ar mažinti yra daugybė šaltinių. Organizacijos gauna didelę gražą iš darbuotojų, kai jie jaučia, kad dirba prasmingą darbą, tačiau kiekvienas darbuotojas, šią sąvoką supranta skirtingai, ir tą lemia skirtingi veiksniai. Ypač daug pokyčių įnešė pasaulinė COVID-19 pandemija, kuri pakeitė darbuotojų požiūrį į darbą. Organizacijos aplinka su vidaus taisyklėmis, vertybėmis, formuoja darbuotojų įsitikinimus organizacijos atžvilgiu, todėl svarbu išnagrinėti, kokie veiksniai lemia prasmingą darbą.

Vieni autoriai prasmingą darbą lemiančius veiksniai grupuoja, pateikia prasmingą darbą skatinančių veiksmų klasifikacijas, tuo tarpu kiti įvardija ir tiria atskirus veiksniai.

Tommasi'is ir kt. (2020) teigia, kad prasmingas darbas turėtų būti vertinamas trimis skirtingais lygiais:

- individualiu;
- darbo ir organizaciniu;
- kultūriniu, socialiniu ir politiniu.

Autoriai akcentavo, kad priklausomai nuo to, kaip vertinamas prasmingas darbas, ar kaip nuolatinis, pastovus mąstymas, ar kaip kintama, epizodinė patirtis, priklausau, kas turės jam įtakos. Pasak Tommasi'o ir kt. (2020) individualaus lygio dimensijos atžvilgiu prasmingą darbą galima vadinti trumpalaikę patirtimi, kuri priklausys nuo kasdinių vidinių individo ir aplinkos sąlygų. Taip pat prasmingas darbas gali būti nuolat darbuotojo jaučiamas, kur individualūs skirtumai turi didžiausią įtaką. Darbo ir organizaciniu lygiu, anot autorių, kasdienį, epizodinį prasmingą darbą lemia darbo ir situacijų skirtumai bei organizacijos dinamika. Norint pasiekti ir dirbti prasmingą darbą nuolat, labai svarbu darbo sąlygos ir organizacijos kuriama politika. Vadovavimo stilius formuoja emocijas darbo vietoje, todėl labai svarbu sukurti teigiamą atmosferą organizacijoje. Kultūriniu, socialiniu ir politiniu lygiu prasmingas darbas nėra vertinamas kaip epizodinis, ar kaip pastovus, darbuotojai jį vertina, kaip galimybę gauti padorų darbą, jam įtakos turi politikos reformos, darbo jėgos pokyčiai, darbo kultūra. Taip formuojamas bendras žmogaus suvokimas apie prasmingą darbą.

Lysova ir kt. (2020) teigia, kad individualūs, organizaciniai, darbo ir visuomeniniai veiksniai skatina prasmingą darbą organizacijose, todėl autoriai ir sukūrė integruotą daugiapakopę prasmingą darbą skatinančių veiksmų sistemą, kurioje nurodė ryšius tarp individualaus, darbo, organizacinio ir visuomenės lygmens veiksmų ir kaip jie lemia prasmingą darbą (žr. 1 priedą). Prasmingas darbas yra individuali kiekvieno darbuotojo patirtis, kuri atsiranda tada, kai darbuotojo motyvacijos, vertybės ir tikslai sutampa su jo aplinkos (darbo, organizacijos ir visuomenės) motyvais, vertybėmis ir tikslais. Organizacinio lygmens veiksniai veikia visi kartu, organizacijos lyderiai yra svarbūs asmenys organizacijose, todėl turi didelę įtaką organizacijos kultūrai, politikai, santykiams darbo vietoje, o visa tai kartu daro įtaką darbuotojams. Darbo lygio veiksniai gali tiesiogiai prisidėti prie darbuotojų prasmingo darbo patirties, taip pat gali netiesiogiai prisidėti prie prasmingo darbo, perkeldami organizacines ir visuomenės vertybes apie tam tikras darbo rūšis ir tai, kaip darbuotojai turėtų jį vertinti.

Lysova ir kt. (2020) išskyrė šiuos veiksniai kiekviename atskirame veiksmų, lemiančių prasmingą darbą, lygyje:

- individualaus lygio veiksniai – nusiteikimo požymiai, tokie kaip interesai, gebėjimai, asmenybės bruožai;
- darbo lygio veiksniai – darbo tipas, kokybė, kiekis, darbo planas;
- organizacinio lygio veiksniai – lyderystė, organizacijos kultūra, politika ir praktika, socialinė darbo aplinka;
- visuomenės lygio veiksniai – galimybė gauti padorų darbą ir kultūros normos.

Bailey ir kt. (2019) teigia, kad prasmingas darbas dažnai buvo įtraukiamas į psichologinius tyrimus ar tyrimus organizacijose siekiant išsiaiškinti prasmingo darbo poveikį darbuotojams individualiu ir organizaciniu lygiais, todėl autoriai atlikę literatūros analizę išskyrė 4 prasmingą darbą lemiančių veiksnių lygius:

- darbo dizaino;
- lyderystės ir valdymo;
- organizacinį;
- darbo vietos santykių.

Autoriai teigia, kad dauguma pirmųjų tyrimų, nagrinėjusių prasmingą darbą, buvo orientuoti į darbo dizainą ir buvo nustatyta, kad įgūdžių įvairovė, užduoties reikšmingumas, aiškumas, užduoties tapatumas, kūrybingumas, savarankiškumas lemia prasmingo darbo atsiradimą. Kita veiksnių, lemiančių pramingą darbą, grupė pasak Bailey ir kt. (2019) yra lyderystės ir valdymo, nes atlikus tyrimus buvo rastas teigiamas ryšys tarp vadovavimo stilių ir prasmingo darbo. Autoriai išskyrė transformacinę lyderystę, kaip vieną svarbiausių veiksnių, lemiančių prasmingą darbą. Kita nuo prasmingo darbo neatsiejama veiksnių grupė yra organizacijos lygmens veiksniai, tokie kaip dvasinis ir į mokymąsi orientuotas darbo klimatas, bendradarbiavimas tarp komandos narių, susitelkimas į darbą, ugdymas, tobulėjimas. Ne mažiau svarbu siekiant prasmingo darbo yra santykiai darbo vietoje, vadovo ir bendradarbių pripažinimas, taip pat darbo ir asmeninio gyvenimo balansas ir visus šiuos veiksnius Bailey ir kt. (2019) sujungė į vieną bendrą darbo vietos santykių grupę, teigdami, kad vienybė su bendradarbiais ir pagalba jiems yra esminė prasmingo darbo dalis.

Kiti autoriai tyrė ir analizavo atskirus veiksnius, kurie lemia prasmingą darbą. Lips-Wiersma ir kt. (2018) atliko tyrimą ir nustatė, kad didžiausią įtaką prasmingo darbo patirčiai turi atsakingas vadovavimas, vertas dirbti darbas ir sąžiningumas. Vertas dirbti darbas atsiranda tada, kai su darbuotojo požiūriu sutampa organizacijos puoselėjamos vertybės ir pagrindinė misija. Taip pat gali atsirasti tada, kai darbuotojas suvokia, kad organizacijos veikla yra vertinga. Kai abiejų pusių požiūriai suderinami, tada atsiranda ir veiklų prasmė. Darbuotojų prasmingam darbui sukurti didelę įtaką daro atsakingas lyderių vadovavimas. Montani'is, Boudrias'as ir Pigeon (2020) taip pat analizavo vadovo vaidmenį kuriant prasmingą darbą ir nustatė, kad vadovo pripažinimas formuoja darbuotojų elgesį, prisideda prie jų prasmingo darbo, nes kai vadovas nuoširdžiai įvertina darbuotojo darbą, pasiekimus, pripažįsta pastangas, tuomet darbuotojas jaučiasi asmeniškai svarbus ir vertingas. Taip pat autoriai nustatė, kad bendradarbių pripažinimas yra neatsiejamas nuo vadovų pripažinimo, o jį papildo ir taip sustiprina darbuotojų prasmingo darbo atsiradimą (Montani, Boudrias ir Pigeon, 2020).

Pasak Rosso ir kt. (2010) prasmingą darbą lemia skirtingų lygių veiksniai. Asmeniniu lygiu prasmingą darbą skatina tokios savybės kaip sąžiningumas, noras daryti teigiamą įtaką kitiems ir didesniai gėriui. Tarpasmeniniame lygmenyje prasmingą darbą skatina pagarbūs santykiai, organizacijos vertybės ir politikos supratimas, galimybė padėti kitiems. Organizaciniu požiūriu, anot

autorių, prasmingą darbą skatina aiški organizacijos veiklos kultūra ir praktika bei vadovų elgesys. Fremeaux ir Pavageau'as (2022) pritaria ir teigia, kad vadovų elgesys yra labai svarbus siekiant, kad darbuotojai dirbtų prasmingą darbą. Autoriai taip pat pabrėžia, kad lyderystė turi reikšmingą poveikį prasmingo darbo atsiradimui.

Widodo'as ir Suryosukmono'as (2021) taip pat pritaria kitų autorių nuomonei ir teigia, kad dvasinė lyderystė ir darbo vietos dvasingumas turi teigiamą poveikį prasmingam darbui. Anot autorių, dvasinio vadovavimo stilius, kurį vadovas taiko savo pavaldiniams, tiesiogiai veikia darbuotojus ir skatina prasmingą darbą. Kim'as ir Beehr'is (2018) pritaria ir teigia, kad lyderystė yra pagrindinis prasmingo darbo šaltinis. Darbuotojams labai svarbus jų lyderis. Autoriai nustatė, kad lyderystė turi tiesioginį ir netiesioginį poveikį darbuotojams, kuria gerovę ir padeda įgyti kitus išteklius, tokius kaip prasmingas darbas.

Onca ir Bido'as (2019) teigia, kad darbo svarbumas ir kūrybinė savivoka yra prasmingą darbą lemiantys veiksniai. Kuo labiau darbuotojai suvoks, kad darbas svarbus tarpasmeniniams santykiams ir visuomenei, ir kuo aukštesnis bus jų kūrybinio savarankiškumo ir kūrybingos asmenybės lygis, tuo labiau darbas bus suvokiamas kaip prasmingas.

Crom ir Rothmann (2018) teigia, kad orientacija į darbą, nesidomint tik materialine nauda, yra pats stipriausias prasmingo darbo veiksnys. Tai pastiprina darbo sudėtingumo ir darbuotojo gebėjimų bei įgūdžių atitikimas. Taip pat labai svarbus veiksnys lemiantis prasmingą darbą, anot autorių, yra pašaukimas. Kai žmogus dirba pagal pašaukimą, tuomet jis jaučia, kad darbas, kurį jis dirba, daro pasaulį geresne vieta ir taip didina motyvaciją, įsipareigojimą ir sukuria prasmingą darbą. Autoriai pabrėžė, kad prasmingas darbas atsiranda iš darbuotojo asmeninių santykių su tais, kuriems jų darbas naudingas, ir tais, kurie patvirtina jo svarbą.

Tuo tarpu Flotman'as (2021) teigia, kad refleksyvumas yra pagrindinis veiksnys kuriant prasmingą mąstymą darbe. Kai žmogus atpažįsta, kas tiesiogiai ir netiesiogiai vyksta tam tikru metu, tai ši mąstymo ir mokymosi forma leidžia suvokti ir sukurti prasmingą darbą.

Martela'as, Pessi (2018) remdamiesi apsisprendimo teorijos, pagrindinių psichologinių poreikių ir prosocialinio poveikio tyrimais, teigia, kad yra keturi psichologiniai aspektai, kurie iš esmės lemia prasmingą darbą įvairiose kultūrose: savarankiškumas, kompetencija (veiksmingumo jausmas), ryšiai (rūpestingų santykių jausmas) ir geranoriškumas. Psichologinių poreikių tenkinimo svarbai ir jų tiesioginiam poveikiui prasmingam darbui pritaria ir Devotto, Freitas ir Wechsler (2022), kurie teigia, kad savarankiškumas, kompetencija ir ryšiai turi įtakos prasmingo darbo atsiradimui. Savarankiškumas išskiriamas kaip didžiausią įtaką darbuotojui darantis psichologinis veiksnys, ypač kvalifikuoti darbuotojai pabrėžia savarankiškumo naudą. Tačiau autoriai išskyrė kitą svarbų veiksni – kūrybą, užduočių kūrimą, kuris turi stiprų ryšį su prasmingu darbu. Darbuotojų kūryba susijusi su savarankiškumu ir kartu turi didesnę poveikį prasmingam darbui, jo atsiradimui.

Pasak Saari ir kt. (2021) prasmingą darbą lemia savarankiškumas, kompetencija, ryšiai ir geranoriškumas. Kai darbuotojai gali dirbti savarankiškai, neprižiūrimi, taip pat turi galimybę priimti sprendimus vieni, tuomet atsiranda prasmingas darbas. Kompetencijos turėjimas, suvokimas, kad turi kompetencijos dirbti tam tikrą darbą taip pat sukuria prasmingą darbą. Autoriai teigia, kad tarpusavio santykiai su kolegomis, pagalba kitiems, bendradarbiams, organizacijai ir visai visuomenei taip pat turi didelį poveikį prasmingo darbo atsiradimui.

Įgūdžių įvairovė yra dar vienas veiksnys lemiantis prasmingą darbą (Carriere ir Bremner, 2011). Autoriai teigia, kad medicinos srityje dirbantiems darbuotojams įgūdžių įvairovė yra svarbus ir būtinas dalykas, nes jiems svarbu užsiimti darbu, kuris reikalauja pasitelkti įvairius talentus ir gebėjimus.

Albrecht'as, Green ir Marty'is (2021) teigia, kad prasmingą darbą gali sukurti darbo, užduočių įvairovė, tobulėjimo galimybės, grįžtamasis ryšys ir savarankiškumas. Darbo įvairovė, anot autorių, yra veiksnys darantis didžiausią įtaką prasmingo darbo atsiradimui. Darbuotojai, kurie patiria didesnę darbo įvairovę, turi galimybę tobulėti ir dirbti savarankiškai, atlikdami savo darbą būna labiau atsidavę, energingesni, labiau įsigilinę į atliekamą darbą, tuomet jie suvokia, kad jų darbas prasmingas. Pozo-Antunez'as, Molina-Sanchez'as, Fernandez-Navarro'as ir Ariza-Montes'as (2021) taip pat teigia, kad prasmingą darbą lemia profesinio tobulėjimo galimybės. Pasak autorių jauniems žmonėms labai svarbu žinoti, kad jie turi galimybę tobulėti, išmokti kažko naujo ir taip atrasti prasmingą darbą.

Nikolova, Cnossen (2020) teigia, kad prasmingą darbą formuoja kompetencija, savarankiškumas ir ryšiai. Šie veiksniai yra subjektyvūs, o tai reiškia, kad darbo vietoje nėra vienos politikos, kurią darbdaviai galėtų priimti, kad patenkintų visų darbuotojų poreikius. Kai darbuotojai mato, kad jų savarankiškas darbas, turima kompetencija ir ryšiai turi įtakos atliekamam darbui, tuomet jie pradeda jausti, kad dirba prasmingą darbą. Anot autorių, tokie išoriniai veiksniai, kaip finansinės paskatos ir atlygis, gali būti papildomos prielaidos, skatinančios prasmingo darbo atsiradimą. Nepakankamas pajamų lygis riboja galimybes patenkinti pagrindinius vartojimo poreikius ir trukdo darbuotojams siekti savo tikslų bei dirbti savarankiškai, todėl finansinės paskatos yra svarbios vidinei motyvacijai ir pastangoms. Autoriai taip pat įvardijo, kad darbo valandos, karjeros galimybės, yra dar 2 išoriniai veiksniai, kurie sąlygoja prasmingą darbą. Shim ir kt. (2022) pritaria ir teigia, kad yra daugybė veiksnių prisidedančių prie prasmingo darbo atsiradimo ir jo stiprinimo. Autoriai apibrėžė, kad žemesnes pareigas užimantys darbuotojai patiria prasmingą darbą per emocijas, kai jie yra patenkinti savo darbu, laimingi, besididžiuojantys savo veikla. Prasmingo darbo atsiradimą, anot autorių, labiausiai lemia kompetencija, kontrolė, suvokiamas suteikiamas naudos poveikis kitiems. Dar viena svarbi dedamoji yra veiksmingas laiko naudojimas, darbuotojams labai svarbu darbo valandos, užimtumas darbe, jie nenori dirbti per daug, tačiau nenori ir pernelyg lengvų darbų, jie siekia optimalios darbo dienos laiko atžvilgiu. Autoriai išskyrė finansinį stabilumą, kaip dar vieną sąlygą prasmingam darbui atsirasti.

Laaleh ir Umair'as (2021) teigia, kad darbuotojų mokymas, karjeros, tobulėjimo galimybės bei darbo ir asmeninio gyvenimo balansas yra trys pagrindiniai veiksniai siekiant, kad darbuotojai dirbtų prasmingą darbą pasikeitusiomis darbo sąlygomis COVID-19 pandemijos metu. Autoriai akcentavo, kad kai darbuotojams suteikiamos mokymosi galimybės, galimybė kilti karjeros laiptais, tai jiems padeda tobulinti įgūdžius ir geriau suprasti darbo vaidmenį ir pareigas, taip didinant jų prasmingą darbą. Taip pat mokymosi galimybės gali leisti darbuotojams pamatyti darbdavių rūpinimąsi jais, nes darbdaviai investuoja į darbuotojų įgūdžių tobulinimą. Organizacija turi suprasti, kad tai nėra išlaidos, o investicija, kuri ateityje duos naudos. Aiškiai apibrėžtos karjeros galimybės padeda darbuotojams išsiugdyti tikslo siekimą, geresnių darbo rezultatų siekimą. Dar vienas svarbus veiksnys – darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, nes tuomet darbuotojai veiksmingai gali vykdyti savo buitinius, asmeninius ir profesinius įsipareigojimus.

Tommasi'is ir kt. (2020) teigia, kad darbo kokybė, kuri apima darbuotojų mokymus, darbo organizavimą, saugumą darbe, yra veiksnys, kuris daro poveikį prasmingam darbui. Autoriai teigia, kad organizacijoms būtina užtikrinti šias sąlygas, norinčioms puoselėti prasmingą darbą organizacijoje, nes darbuotojams labai svarbu vadovybės palaikymas, skatinimas tobulėti, ypač sunkiu laikotarpiu po COVID-19 pandemijos.

Mousa ir Samara (2022) teigia, kad prasmingas darbas iki COVID-19 pandemijos buvo svarbus darbuotojams, tačiau pandemijos metu ir po jos darbuotojai vis daugiau dėmesio teikia prasmingo darbo užtikrinimui. Autorių teigimu darbo užduotys, darbuotojo vaidmuo ir ryšys su suinteresuotosiomis šalimis yra pagrindiniai veiksniai lemiantys prasmingą darbą. Taip pat buvo įvardinta, kad lanksčios darbo valandos, darbas namuose taip pat prisideda prie prasmingo darbo kūrimo.

Kaip matyti iš pateiktos informacijos, skirtingi autoriai įvardija skirtingus prasmingą darbą lemiančius veiksnius. Vieni akcentuoja vidinius ar išorinius veiksnius, tačiau kiti išskiria organizacinio, visuomenės, individualaus, darbo, kultūrinio, socialinio, politinio, darbo dizaino, lyderystės ir valdymo bei darbo vietos santykių lygio veiksnius. Apibendrinti visų autorių nuomone prasmingą darbą lemiantys veiksniai pateikti 2.5 lentelėje.

2.5 lentelė. Prasmingą darbą lemiantys veiksniai pagal skirtingus autorius

Veiksniai	Autorius, metai
Organizacinio lygio	
Atsakingas vadovavimas	Lips-Wiersma ir kt.(2018)
Organizacijos vertybės ir politika	Rosso ir kt. (2010)
Organizacijos veiklos kultūra ir praktika	Rosso ir kt. (2010)
Vadovų elgesys	Rosso ir kt. (2010), Fremeaux ir Pavageau (2022)
Vadovo pripažinimas	Bailey ir kt. (2019), Montani ir kt. (2020)
Lyderystė	Kim ir Beehr (2018), Fremeaux ir Pavageau (2022), Bailey ir kt. (2019)
Grįžtamasis ryšys	Albrecht ir kt. (2021), Bailey ir kt. (2019)
Dvasinė lyderystė	Widodo ir Suryosukmono (2020)
Darbo vietos dvasingumas	Widodo ir Suryosukmono (2020)
Kontrolė	Shim ir kt. (2022)
Visuomenės lygio	
Vertas dirbti darbas	Lips-Wiersma ir kt.(2018)
Darbo svarbumas	Onca (2019)
Individualaus lygio	
Sąžiningumas	Lips-Wiersma ir kt. (2018), Rosso ir kt. (2010)
Galimybė padėti kitiems	Rosso ir kt. (2010)
Bendradarbių pripažinimas	Bailey ir kt. (2019), Montani ir kt. (2017)
Suteikiama nauda kitiems	Rosso ir kt. (2010), Shim ir kt. (2022)
Kūrybinė savivoka	Onca (2019)
Kūrybingumas	Bailey ir kt. (2019)
Orientacija į darbą	Crom ir Rothmann (2018)
Pašaukimas	Crom ir Rothmann (2018)
Refleksyvumas	Flotman (2021)
Ryšys su suinteresuotosiomis šalimis	Mousa ir Samara (2022)
Geranoriškumas	Martela'as, Pessi (2018), Saari ir kt. (2021)

Veiksniai	Autorius, metai
Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas	Laaleh ir Umair (2021), Bailey ir kt. (2019)
Susitapatinimas su organizacija ir kolegomis	Martela'as, Pessi (2018), Saari ir kt.(2021), Nikolova, Cnossen (2020), Devotto ir kt. (2022)
Kompetencija (veiksmingumo jausmas)	Martela'as, Pessi (2018), Saari ir kt. (2021), Nikolova, Cnossen (2020), Devotto ir kt. (2022), Shim ir kt. (2022)
Savarankiškumas	Martela'as, Pessi (2018), Saari ir kt. (2021), Albrecht ir kt. (2021), Nikolova, Cnossen (2020), Devotto ir kt. (2022), Bailey ir kt. (2019)
Darbo lygio	
Pagarbūs santykiai	Rosso ir kt. (2010)
Darbo įvairovė	Albrecht ir kt. (2021)
Įgūdžių įvairovė	Bailey ir kt. (2019), Carriere, Bremner (2011)
Tobulėjimo galimybės	Albrecht ir kt. (2021)
Profesinio tobulėjimo galimybės	Pozo-Antunez ir kt. (2021)
Finansinės paskatos	Nikolova, Cnossen (2020)
Finansinis stabilumas	Shim ir kt. (2022)
Atlygis	Nikolova, Cnossen (2020)
Darbo valandos	Nikolova, Cnossen (2020), Shim ir kt. (2022)
Lanksčios darbo valandos	Mousa ir Samara (2022)
Karjeros galimybės, ugdymas	Nikolova, Cnossen (2020), Laaleh ir Umair (2021), Bailey ir kt. (2019)
Kūryba	Devotto ir kt. (2022)
Saugumas darbe	Tommasi ir kt.(2022)
Darbo organizavimas	Tommasi ir kt.(2022)
Darbo užduotys	Mousa ir Samara (2022)
Užduoties reikšmingumas	Bailey ir kt. (2019)
Užduoties tapatumas, supratimas	Bailey ir kt. (2019)
Darbuotojo vaidmuo	Mousa ir Samara (2022)
Darbuotojų mokymas	Laaleh ir Umair (2021), Tommasi ir kt. (2020), Bailey ir kt. (2019)

Kaip matyti iš atliktos literatūros analizės, skirtingi autoriai išskiria skirtingus veiksnius, kurie lemia prasmingą darbą, tačiau visus veiksnius galima suskirstyti į lygius, priskirti tam tikrai veiksmų grupei, kuriuos išskyrė Tommasi'is ir kt. (2020), Bailey ir kt. (2019) ir Lysova ir kt. (2020). Šiame tyrime bus remiamasi Bailey ir kt. (2019) sudaryta prasmingą darbą lemiančių veiksmų sistema, kurioje išskirti 4 prasmingą darbą lemiančių veiksmų lygiai: darbo dizaino, lyderystės ir valdymo, organizacinis ir darbo vietos santykių. Parenkant veiksnius labiausiai atsižvelgiama į naujausius tyrimus, pokyčius darbo rinkoje, kitų autorių literatūrą ir rekomendacijas, į ką reikėtų orientuotis organizacijoms siekiant užtikrinti darbuotojų prasmingą darbą šiomis dienomis.

Šiame darbe akcentas bus skiriamas šiems veiksniams, išskirtiems skirtinguose lygiuose:

1. Darbo dizaino lygio veiksniai:
 - įgūdžių įvairovė;
 - užduoties reikšmingumas;
 - užduoties tapatumas, supratimas;
 - savarankiškumas;
 - grįžtamasis ryšys.
2. Lyderystės ir valdymo lygio veiksniai:
 - transformacinė lyderystė.

3. Organizacinio lygio veiksniai:
 - darbuotojų mokymas-ugdymas;
 - karjeros ugdymas.
4. Darbo vietos santykių lygio veiksniai:
 - darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kultūra;
 - vadovo pripažinimas;
 - bendradarbių pripažinimas.

Toliau aprašomas kiekvienas išskirtas prasmingą darbą lemiantis veiksnys atskirai.

Įgūdžių įvairovė. Darbuotojų prasmingą darbą lemia įgūdžių įvairovė (angl. skill variety). Įgūdžių įvairovę galima apibrėžti, kaip kompetencijų ir gabumų visumą, reikalingą darbui atlikti (Verelst, Cooman ir Verbruggen, 2022).

Darbuotojai, kurie turi aukštą žinių ir įgūdžių lygį, supranta savo darbo aspektus, todėl jiems labai svarbu nuolat tobulinti savo įgūdžius, tobulėti, taip atsiranda galimybė daugiau pasiekti gyvenime ir susikurti sau prasmingą darbą (Kettenbohrer, Eckhardt ir Beimborn, 2015). Autoriai teigia, kad jei darbuotojas neturės galimybės gauti naujų įgūdžių, ar negalės darbe pritaikyti jau turimų ir taip tobulėti, tuomet jis paprasčiausiai nebeturės ko siekti, darbas pasidarys nebeįdomus ir nevertas dirbti.

Li'is, Sekiguchi'is ir Qi;is (2020) teigia, kad aukšto lygio įgūdžių įvairovė skatina darbuotojus kurti, puoselėti savo darbą dėl kelių priežasčių. Pirmiausia, darbas, kuriam reikia įgūdžių įvairovės, reikalauja turėti daug gebėjimų, talento ir veiklumo visus darbus užbaigti laiku, taip darbas tampa prasmingesnis. Kita priežastis, kodėl įgūdžių įvairovė skatina puoselėti savo darbą yra tai, kad darbuotojas turi galimybę labiau įsigilinti į savo darbą, jį geriau pažinti. Autoriai teigia, kad darbuotojai puoselėjantys savo darbą, pasitelkdami įgūdžius pagerina produktyvumą ir atranda darbo kuriamą prasmę (Li, Sekiguchi ir Qi, 2020). Autoriai taip pat įvardijo, kad aukšto lygio įgūdžių reikalaujantis darbas yra rizikingesnis ir sudėtingesnis, tačiau vis tiek kuria darbuotojo prasmingą darbą, dėl šios priežasties darbuotojai dažniau renkasi būtent tokį darbą (Li ir kt., 2020).

Užduoties reikšmingumas. Kitas darbuotojų prasmingą darbą lemiantis veiksnys yra užduoties reikšmingumas (angl. task significance). Užduoties reikšmingumą galima apibūdinti, kaip darbo poveikį kitų žmonių gyvenimui ar darbui (Verelst ir kt., 2022).

Užduoties reikšmingumas ir prasmingas darbas yra glaudžiai susiję, nes, kai darbuotojas jaučia, kad savo darbu padeda kitiems, daro jiems teigiamą įtaką, prisideda prie kitų žmonių gerovės, tuomet jie jaučia, kad savo darbu prisideda prie didesnių tikslų įgyvendinimo (Martela ir Pessi, 2018). Autoriai akcentavo, kad tiesioginis kontaktas su žmogumi, kuriam teikiama nauda, sustiprina darbuotojo pojūčius, taip darbuotojas tiesiogiai ir stipriau jaučia gero darymą kitiems, pagalbą.

Allan'as (2017) teigia, kad užduoties reikšmingumas yra stiprus veiksnys prisidedantis prie prasmingo darbo kūrimo. Autorius atskleidė, kad didžiausią įtaką darbuotojų prasmingam darbui daro tai, kad darbuotojai gali tiesiogiai padėti kitiems, taip pat užduoties reikšmingumas turi įtakos savarankiškumui, klimatui darbe, netgi prisideda prie darbuotojų sprendimo palikti darbovietę. Užduoties reikšmingumo ir prasmingo darbo ryšys yra vienpusis ir nuolatinis procesas, todėl darbuotojai nuolat turėtų vertinti savo užduotis darbe kaip reikšmingas, jei nori dirbti prasmingą darbą (Allan, 2017). Bergman'as Bruhn'as (2022) pritaria ir teigia, kad darbuotojams per jų tiesiogines

užduotis labai svarbu save realizuoti darbe ir turėti galimybę padėti kitiems, tuomet jie didžiuojasi savimi ir savo gerai atliktu darbu, o tai prisideda prie prasmingo darbo.

Užduoties tapatumas, supratimas. Dar vienas veiksnys, lemiantis darbuotojų prasmingą darbą – užduoties tapatumas, supratimas (angl. task identity). Užduoties tapatumas, supratimas parodo žmogaus gebėjimą atlikti jam skirtas užduotis nuo pradžių iki pabaigos (Verelst ir kt., 2022).

Jena, Bhattacharyya ir Pradhan'as (2019) teigia, kad užduoties tapatumas yra reikšmingas prasmingo darbo veiksnys. Autoriai teigia, kad darbuotojai gali įvertinti kiek jie kontroliuoja procesus darbe pagal tai, kiek stipriai jie susitapatina su darbo procesu ir kiek jų darbas daro poveikį kolegoms, taip pat užduoties tapatumas padeda suvokti darbuotojui jo užimamos darbo pozicijos svarbumą iš visos organizacijoje gaunamos informacijos ir visa tai didina darbuotojo tikslų siekimą tokiu būdu prisidedant prie prasmingo darbo kūrimo (Jena, Bhattacharyya ir Pradhan, 2019).

Han'as, Oh ir kang'as (2020) teigia, kad kai darbuotojas turi atlikti visą jam skirtą užduotį nuo pradžių iki galo, tuomet jie mano, kad jų darbas yra prasmingas. Tuo tarpu Raj ir Ramakrishnan (2017) teigia, kad darbuotojų atliekamų užduočių supratimas darbuotojų mokymosi procesams suteikia prasmę, nes kai darbuotojas gaunamas užduotis darbe atlieka nuo pradžių iki galo, tuomet atsiranda noras tobulėti ir mokytis.

Savarankiškumas. Labai svarbu paminėti dar vieną veiksnį, kuris lemia darbuotojų prasmingą darbą – tai savarankiškumas (angl. autonomy). Savarankiškumą galima apibrėžti kaip galimybę darbuotojui nuspręsti, kaip atlikti užduotis, kokius metodus, procesus pasirinkti ir kiek pastangų įdėti darbui atlikti (Hackman ir Oldham, 1975).

Savarankiškumas darbe padeda darbuotojams jaustis labiau atsakingais už savo atliekamą darbą, jo rezultatus, nes būtent patys darbuotojai pasirenka metodus darbui atlikti ir įsipareigoja darbą padaryti gerai, todėl ir atsiranda atsakomybės jausmas (Cai, Lysova, Khapova ir Bossink, 2018).

Savarankiškumas darbe padeda darbuotojams realizuoti savo talentą, gebėjimus, parodyti savo individualumą, priimti sprendimus, kartu šie aspektai kuria prasmingą darbą (Roessler, 2012).

Savarankiškumo poreikis yra vienas iš prasmingam darbui sukurti reikalingų psichologiniai kelių (Martela, Gómez, Unanue, Araya, Bravo ir Espejo, 2021). Autoriai teigia, kad organizacijos ugdydamos savarankiškumą, skatina prasmingo darbo atsiradimą darbo vietoje. Savarankiškumas pasireiškia tuomet, kai darbuotojas jaučia atsakomybę už savo veiksmus, padeda kitiems darbuotojams pasitelkdamas savo kompetencijas, jaučia, kad kitiems teikia naudą, yra motyvuotas (Martela ir kt., 2021).

Grižtamasis ryšys. Grižtamasis ryšys (angl. feedback from job) yra dar vienas veiksnys, lemiantis darbuotojų prasmingo darbo atsiradimą. Grižtamąjį ryšį galima apibūdinti, kaip iš organizacijos, vadovų gaunamą informaciją apie darbo ir veiklos rezultatus (Albrecht, 2013).

Kiekvienam darbuotojui labai svarbu gauti savo atliekamo darbo įvertinimą, nes kai bendradarbiai ar vadovai įvertina darbuotojo darbą, pateikia savo nuomonę, tai padeda darbuotojui suprasti jo darbo esmę ir taip kuriamas prasmingas darbas (Warner, Povilaitis, Sibthorp ir Richmond, 2021). Autoriai teigia, kad klientų atsiliepimai taip pat gali sustiprinti darbuotojų teigiamą požiūrį į darbą ir jo prasmingumą. Taip pat svarbu tai, kaip darbuotojai gauna grįžtamąjį ryšį, nes oficialiai pateiktas įvertinimas turi didesnę poveikį prasmingam darbui (Warner ir kt., 2021). Autoriai pabrėžė, kad

grižtamojo ryšio suteikimas gali darbuotojams padėti ne tik suprasti savo darbą kaip prasmingą, bet taip pat gali padėti jiems geriau suprasti bei sustiprinti savo darbo poveikį kitiems.

Transformacinė lyderystė. Vienas svarbiausių darbuotojų prasmingą darbą lemiančių veiksnių yra transformacinė lyderystė (angl. transformational leadership). Transformacinę lyderystę galima apibūdinti kaip vadovų elgesį, kuris formuoja darbuotojų nuomonę apie darbą, sukuria norimą atmosferą darbe (Fremeaux ir Pavageau, 2022).

Vadovų elgesys yra neatsiejamas nuo darbuotojų prasmingo darbo kūrimo. Fremeaux ir Pavageau (2022) teigia, kad nuo vadovų priklauso, kokią darbo vietą susikurs darbuotojas, kaip jausis, koks bus jo požiūris į darbą. Visa tai nulems, ar darbuotojas dirbs prasmingą darbą ar ne. Autoriai teigia, kad darbuotojai dirbs prasmingą darbą, jei galės mokytis ir tobulėti, būti savarankiški, sulauks pripažinimo, turės gerus santykius su kolegomis, dirbs naudingą kitiems darbą ir vadovas yra atsakingas už visų šių dalykų atsiradimą. Taigi, pasak Fremeaux ir Pavageau (2022), vadovai suteikdami darbuotojams galimybę mokytis ir tobulėti, užtikrina, kad visi darbuotojai džiaugiasi savo darbu, o paskirstydami atsakomybes savo darbuotojams palengvina jų profesinį tobulėjimą. Vadovai suteikdami komandai pakankamai laisvės organizuoti darbą taip, kaip jie mano būtų veiksmingiausia, leidžia darbuotojams dirbti savarankiškai. Taip pat labai svarbu leisti darbuotojams išsakyti savo nuomonę ir priimti sprendimus. Vadovai vertindami ir pripažindami asmeninius darbuotojų pasiekimus, pastebėdami darbuotojų įgūdžius, teisingai paskirstydami darbo krūvį darbuotojams pagal kiekvieno galimybes ir sugebėjimus ir visapusiškai palaikydami savo komandą, sukuria darbuotojo pasitikėjimą, tuomet darbuotojas jaučiasi įvertintas, vertinamas, ir supranta, kad dirba prasmingą darbą. Autoriai pabrėžia, kad labai svarbu vadovams išlaikyti teigiamus profesinius santykius ir juos nuolat tobulinti. Svarbu paminėti ir tai, kad darbuotojai jausis įvertinti ir dirbs prasmingą darbą, kai vadovai pateiks aiškius tikslus, atitinkančius organizacijos strategiją.

Rosso ir kt. (2010) teigia, kad santykiai su kitais asmenimis įgalina prasmingo darbo atsiradimą. Vadovai atlieka svarbų vaidmenį formuojant prasmingą darbą. Pirmiausiai, anot autorių, vadovai nustato organizacijos misiją, tikslus ir taip formuoja darbuotojų supratimą apie prasmingą darbą. Taip pat vadovų bendravimas, nuomonė apie įvairius darbo įvykius ir aplinkybes turi didelę įtaką darbuotojų požiūriui į darbą. Autoriai nustatė, kad vadovavimo stiliai daro įtaką prasmingam darbuotojų darbui. Ypač pabrėžė transformacinę lyderystę, kuri skatina keistis, ugdo, intelektualiai stimuliuoja ir įkvepia darbuotojus peržengti savo interesus siekiant aukštesnio kolektyvinio tikslo, misijos ir vizijos. Kai transformaciniai lyderiai apibūdina darbą ideologiniais terminais ir sutelkia dėmesį į aukštesnio lygio vertybes, tokias kaip aukšti pasiekimai, darbuotojai mato savo darbą kaip sutampantį su asmeninėmis vertybėmis ir tokiu būdu kaip prasmingą. Taigi, vadovai gali suteikti darbui prasmę, skatindami darbuotojus peržengti savo asmeninius poreikius ar tikslus, kad jie būtų susieti su platesne misija ar tikslu.

Darbuotojų mokymas-ugdymas. Kitas svarbus veiksnys, lemiantis darbuotojų prasmingą darbą yra darbuotojų mokymas-ugdymas (angl. employee training). Darbuotojų mokymą ir ugdymą galima apibrėžti kaip mokymus, kuriuos darbuotojas gauna organizacijoje, reikalingus tiesioginiam jo darbui atlikti (Sawasdee, Saengchai ir Jermsittiparsert, 2020).

Darbuotojų ugdymas yra viena iš žmogiškųjų išteklių galimybių kurti tvirtą darbuotojų požiūrį į darbą ir elgesį (Sawasdee ir kt. 2020). Autoriai teigia, kad darbuotojų mokymas turi tvirtą ryšį su darbuotojo darbo našumu, įsipareigojimu organizacijai, įsitraukimu į darbą, pasitenkinimu darbu, apskritai visu

darbuotojo elgesiu organizacijoje. Būtent toks darbuotojų elgesys, pojūčiai, formuojami jiems skirtų mokymų, turi įtakos prasmingam darbui, nes, kai darbuotojas jaučiasi ištraukę į darbą, tuomet kuriamas prasmingas darbas (Sawasdee ir kt., 2020).

Karjeros ugdymas. Svarbu paminėti, kad ir karjeros ugdymas (angl. career development) prisideda prie darbuotojų prasmingo darbo. Karjeros ugdymą galima apibūdinti, kaip mokymąsi karjeros srityje, siekiant ugdyti įvairius įgūdžius, kurie padeda priimti reikalingus sprendimus darbe, atlikti užduotis (Sultana, 2019).

Kiekvienam darbuotojui svarbu turėti galimybę darbe tobulėti, mokytis, sužinoti kažką naujo. Kaip teigia Pozo-Antunez'as ir kt. (2021) tie darbuotojai, kurie siekia tobulėjimo darbo vietoje, kurie vertina mokymosi ir profesinio tobulėjimo procesus, mano, kad dirba prasmingą darbą. Darbuotojai tobulėja įvairiausiais būdais, jie gali studijuoti, mokytis iš kolegų, lankyti įvairius kursus, tačiau svarbiausias yra profesinis tobulėjimas. Tai kasdienių užduočių darbe atlikimas, siekiant sužinoti kažką naujo, išmokti atlikti vis daugiau naujų dalykų darbe, stebėti savo kolegas, mokytis iš jų patirties, patarimų. Kai darbuotojai turi galimybę mokytis darbe, tuomet jie yra laimingesni, jų produktyvumas didesnis ir organizacija sutaupo pinigų (Sultana, 2019).

Literatūroje yra išskiriamos 2 svarbios ir skirtingos kryptys analizuojant karjeros ugdymą – kai dėmesys skiriamas karjeros vystymui ir, kai dėmesys skiriamas prasmingo darbo siekimui (Hinds, Britton, Coleman, Engh, Humbel, Keller, Kelly, Patterson, Menard, Lee, Roberts-Turner ir Walczak., 2015). Autoriai teigia, kad sėkmė karjeroje priklauso nuo užsibrėžtų tikslų įgyvendinimo, atkaklumo siekiant juos įgyvendinti, tačiau labai svarbu, kad darbuotojai dirbtų prasmingą darbą. Kai darbuotojo atliekamas darbas padeda darbuotojams asmeniškai gyventi prasmingą gyvenimą, tuomet ir pats darbas darbuotojui atrodo prasmingas (Hinds ir kt., 2013). Autoriai pabrėžė, kad tikslingas karjeros planavimas, išsikeliant sau tikslus, padeda pasiekti tai, kas darbuotojui svarbiausia karjeroje.

Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kultūra. Dar vienas labai svarbus veiksnys, lemiantis darbuotojų prasmingo darbo atsiradimą, yra darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kultūra (angl. work-life balance culture). Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kultūrą galima apibrėžti kaip vadovų paramą darbuotojų pastangoms suderinti darbo ir šeimos poreikius, karjeros galimybes darbuotojams, kurie bando suderinti darbą ir šeimą, organizacijos lūkesčius, organizacijos lūkesčius, susijusius su darbuotojų atsidavimu, skiriamu laiku darbui ir pastangomis (Brough, Timms, Chan, Hawkes ir Rasmussen, 2020).

Brough, Timms, Chan'as, Hawkes ir Rasmussen (2020) teigia, kad darbo ir asmeninio gyvenimo balansą lemia 3 skirtingų lygių veiksniai: susiję su darbu, orientuoti į šeimą ir kiti, nesusiję su darbu. Vienas iš veiksnių, susijusių su darbu, yra reikalavimai darbe, tokie kaip nestandartinis darbo grafikas, viršvalandžiai, užduoties sunkumas, protinis krūvis, neigiama nuotaika darbe, lyderis, bendradarbių priešiškas, taip pat fizinis darbas turi neigiamos įtakos darbo ir asmeninio gyvenimo balansui (Brough ir kt., 2020). Autoriai teigia, kad kartais reikalavimai darbe gali pagerinti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą, nes susidūręs su kliūtimis darbuotojas yra linkęs tobulėti, mokytis, ieškoti būdų, kaip išspręsti susidariusią situaciją. Kitas, su darbu susijęs veiksnys, yra darbo išteklių, tokie, kaip darbo lankstumas, protinis atsparumas, dėmesys, nuotaika, jėga, įgūdžiai, kurie turi teigiamą poveikį darbo ir asmeninio gyvenimo balansui (Brough ir kt., 2020).

Kiti veiksniai, lemiantys darbo ir asmeninio gyvenimo balanso atsiradimą, yra orientuoti į šeimą. Šiems veiksniams tyrimuose buvo skiriama mažai dėmesio, nes jie turi silpnesnę įtaką darbo ir

asmeninio gyvenimo balansui (Brough ir kt., 2020). Vieni svarbiausių veiksnių yra partnerių parama, laikas su vaikais, partnerio darbo ir asmeninio gyvenimo balansas ir jie labiausiai veikia tuos darbuotojus, kurie daug dirba, stengiasi vienu metu apimti abi sritis – darbą ir asmeninį gyvenimą (Brough ir kt., 2020).

Yra ir daugiau veiksnių, prisidedančių prie darbo ir asmeninio gyvenimo balanso užtikrinimo. Verta būtų paminėti asmeninių savybių įtaką darbo ir asmeninio gyvenimo balansui. Kiekvieno žmogaus psichologinis kapitalas, kurį sudaro optimizmas, savarankiškumas, viltis, atsparumas daro teigiamą poveikį darbo ir asmeninio gyvenimo balansui, nes kai darbuotojas laikosi savo įsitikinimų, stengiasi išlaikyti, saugoti tai ką turi, pats geba priimti sprendimus, atskirti darbą ir asmeninio gyvenimo, tuomet jiems pavyksta pasiekti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą (Brough ir kt.)

Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas turi didelę įtaką šių dienų darbuotojams, darbdaviams ir visuomenei (Munn, 2013). Kaip teigia Chalofsky'is (2007) prie prasmingo darbo atsiradimo didžiąja dalimi prisideda pats darbuotojas, jo stabilumas, pusiausvyros suvokimas, kuriems įtaką daro darbo ir asmeninio gyvenimo balansas, todėl darbo ir asmeninio gyvenimo balansas turi įtakos tam, ar darbuotojas suvokia savo darbą kaip prasmingą. Kiekvieno darbuotojo poreikiai skirtingi, juos lemia laiko, psichologiniai ir fiziniai veiksniai, kurie formuoja skirtingą darbuotojų požiūrį ir darbo ir asmeninio gyvenimo balansą (Munn, 2013). Anot autoriaus, darbo ir asmeninio gyvenimo balansui užtikrinti labai svarbi vidinė darbuotojo motyvacija, sau keliami tikslai ir lūkesčiai, taip pat svarbūs įgūdžiai, našumas, darbuotojo asmenybė ir pasitenkinimas darbu. Šiomis dienomis darbuotojai iš savo darbdavių nori ne tik atlygio už jų atliktą darbą, o siekia gauti daug daugiau. Darbuotojai nori būti patenkinti savo darbu, dirbti prasmingą darbą, žinoti, kad jų atliekamas darbas yra vertingas ir prisideda prie didesnio gėrio kūrimo, taip jie patiria malonumą dirbdami ir taip pasiekiamas darbo ir asmeninio gyvenimo balansas (Munn, 2013). Kita svarbi dedamoji, anot Munn (2013), užtikrinanti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą, darbuotojui yra galimybė išreikšti, parodyti save tokį, koks yra, neslepiant savo asmeninių savybių, seksualinės orientacijos, šeimyninės padėties ir tam įtakos turi vadovo požiūris. Tie darbuotojai, kurie jaučia organizacijos ir vadovo palaikymą yra laimingesni tiek darbe, tiek gyvenime (Munn, 2013).

Vadovo ir bendradarbių pripažinimas. Vadovo pripažinimas (angl. manager recognition) ir bendradarbių pripažinimas (angl. coworker recognition) – tai dar du veiksniai sąveikaujantys tarpusavyje ir lemiantys darbuotojų prasmingą darbą. Vadovo pripažinimą galima apibrėžti kaip už individualias pastangas ir pasiekimus darbe skiriamą asmeninį nepiniginį atlygį, siekiant gauti norimą elgesį iš darbuotojo, o bendradarbių pripažinimą, kaip artimiausios darbuotojui aplinkos veiksnį, sustiprinantį vadovo pripažinimo naudą darbuotojui (Montani ir kt. 2020).

Kiekvienam darbuotojui artimiausia socialinė aplinka turi didžiausią poveikį vertinant savo darbą, įvertinant kiek jis reikšmingas (Montani ir kt. 2017).

Mokslininkai jau daug metų diskutuoja apie nepiniginio atlygio poveikį darbuotojų efektyviam darbui užtikrinti ir išskiria, kad būtent vadovo pripažinimas turi įtakos darbuotojų elgesiui darbe (Long ir Shields, 2010). Vadovo pripažinimas taip pat padeda užkirsti kelią psichologiniam stresui darbe, skatina didesnę įsitraukimą, mokymąsi darbe, pasitenkinimą darbu ir prisideda prie darbuotojų psichologinės gerovės (Brun ir Dugas, 2008).

Vadovai, vertindami su darbu susijusias darbuotojų pastangas, vertina jų indėlį į darbą, pripažįsta gerai atliktą darbą, suteikia galimybę padidinti kompetenciją, leidžia pačiam dirbti savo darbą

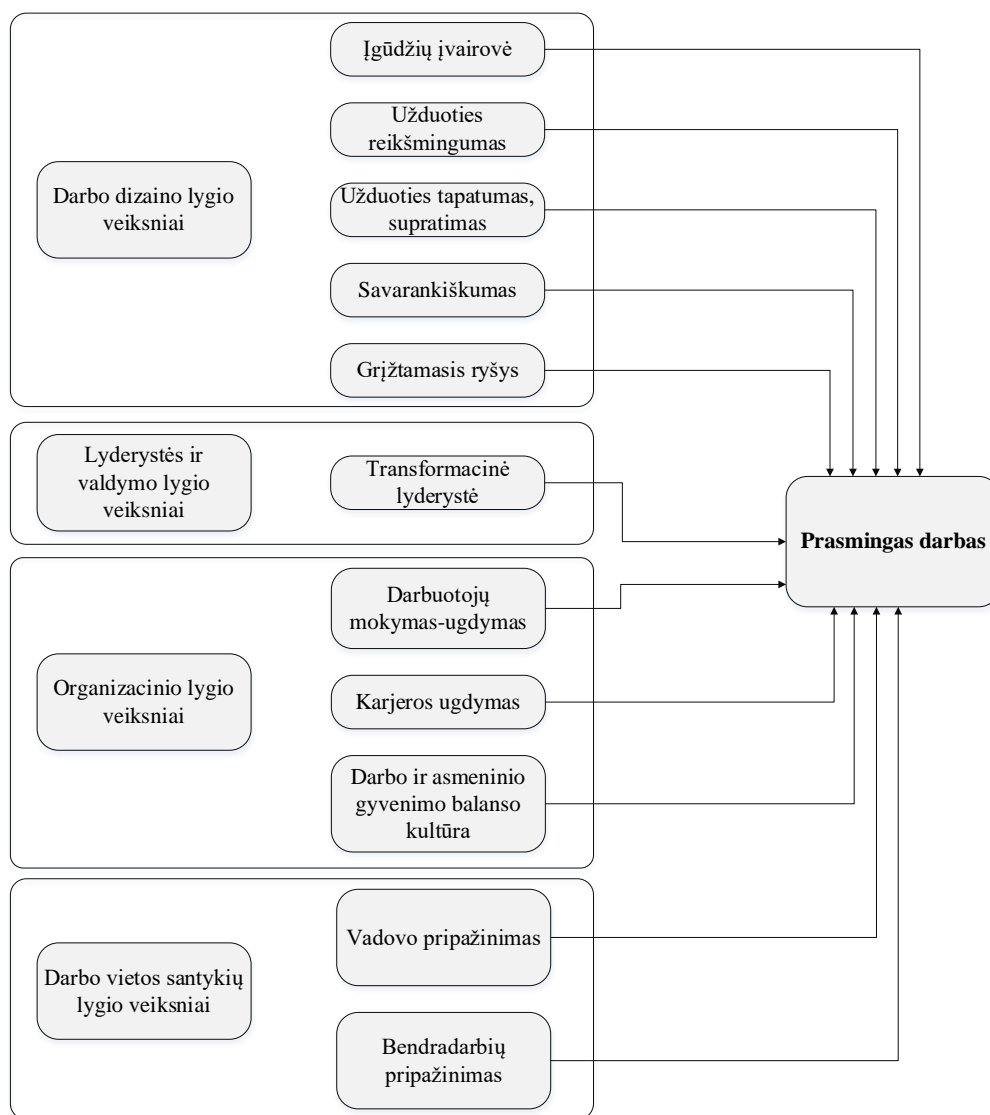
nekontroliuojant, taip darbuotojas jaučiasi reikalingas, užtikrina darbo ir asmeninio gyvenimo balansą ir tokiu būdu didina prasmingo darbo jausmą (Montani ir kt. 2020).

Svarbu pripažinti darbuotojų darbą, nes taip darbuotojai motyvuojami ir pasiekia geresnių rezultatų, o kai darbuotojai motyvuoti, tuomet savo darbą supranta kaip naudingą ir prasmingą (Albrecht ir kt., 2021).

Dėl savo galių ir vaidmens organizacijoje vadovai vienareikšmiškai turi didžiausią poveikį darbuotojų elgesiui darbe, mąstymui, tačiau bendradarbių pripažinimas gali sustiprinti vadovo pripažinimo poveikį darbuotojams (Montani ir kt. 2020). Bendradarbių pripažinimas prisidės prie darbuotojų prasmingo darbo, nes būtent bendradarbis yra artimiausias narys organizacijoje, su kuriuo daugiau ir artimiau bendraujama, labiau pasitikima, todėl kai darbuotojas gaus ne tik vadovo pripažinimą, bet kartu ir bendradarbių, tuomet tai jam kurs dar didesnę prasmę darbe, jis jaus, kad dirba prasmingą darbą ir bus aktyvesnis (Montani ir kt. 2020). Paprasti organizacijų darbuotojai yra pagrindinis veiksnys didinantis pasitikėjimą vadovais, tuomet vadovas labiau pripažįstamas darbuotojų tarpe, atsiranda didesnė tikimybė, kad darbuotojai labiau vertins ir pripažins vadovo veiksmus, kompetentingai atliks savo darbą, taip patirs didesnę prasmingo darbo jausmą ir bus labiau įsitraukę į darbą (Montani ir kt. 2020).

2.6. Prasmingą darbą lemiančių veiksnių teorinis modelis

Išanalizavus prasmingo darbo sampratą, dimensijas bei išskyrus veiksnius, lemiančius prasmingą darbą, šiame darbe norima ištirti šių veiksnių poveikį prasmingam darbui atliekant tyrimą Lietuvoje. Prasmingas darbas šiame darbe įvardijamas, kaip darbas, kuris yra naudingas, reikšmingas darbuotojui, leidžia tobulėti, įgyvendinti tikslus ir sukuriantis visokeriopą naudą darbuotojui ir organizacijai. Veiksniai, lemiantys prasmingą darbą išskirti į keturis skirtingus lygius - darbo ir dizaino lygio, lyderystės ir valdymo lygio, organizacinio lygio ir darbo vietos santykių lygio veiksniai. Remiantis visa išanalizuota literatūra buvo sudarytas prasmingą darbą lemiančių veiksnių teorinis modelis (žr. 2.7 pav.).



2.2 pav. Prasmingą darbą lemiančių veiksnių teorinis modelis

Sudarytame prasmingą darbą lemiančių veiksnių modelyje matomi 5 konstruktai. Pirmiausia yra prasmingo darbo konstruktas, tuomet darbo dizaino lygio veiksniai, tokie, kaip įgūdžių įvairovė, užduoties reikšmingumas, užduoties tapatumas, savarankiškumas ir grįžtamasis ryšys. Kitas konstruktas yra lyderystės ir valdymo lygio veiksniai, į kurį įtrauktas transformacinės lyderystės veiksnys. Dar vienas konstruktas yra organizacinio lygio veiksniai, tokie, kaip darbuotojų mokymas-ugdymas, karjeros ugdymas ir darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kultūra. Paskutinis išskirtas konstruktas yra darbo vietos santykių lygio veiksniai, tokie, kaip vadovo pripažinimas ir bendradarbių pripažinimas.

Taigi, remiantis sudarytu prasmingą darbą lemiančių veiksnių teoriniu modeliu, bus tikrinama, ar literatūros analizėje išryškėję ir išskirti veiksniai turi įtakos prasmingam darbui.

3. Prasmingą darbą lemiančių veiksmų tyrimo metodologija

Šiame skyriuje aptariama prasmingą darbą lemiančių veiksmų tyrimo metodologija. Išskiriamas tyrimo tikslas, įvardijami uždaviniai tikslui pasiekti. Taip pat aptariamas ir pagrindžiamas tyrimo metodas ir instrumentas, pateikiama klausimyno sandara, aptariama tyrimo imtis, eiga ir respondentai. Tuomet pagrindžiamas anketos validumas ir pateikiama tyrimo etika.

Tyrimo tikslas – ištirti, kokį poveikį nustatyti prasmingą darbą lemiantys veiksniai turi darbuotojų prasmingam darbui.

Tyrimo uždaviniai:

1. Nustatyti darbuotojų prasmingą darbą lemiančių veiksmų svarbą darbuotojams.
2. Nustatyti sąsajas tarp prasmingą darbą lemiančių veiksmų ir darbuotojų prasmingo darbo.

3.1. Tyrimo instrumento konstravimas

Tyrimui atlikti pasirinkta apklausa, kuriai atlikti sudarytas tyrimo instrumentas – anketa. Anketa sudaro dvi dalys – pirmoji apima prasmingo darbo, išskirto į 3 dimensijas, ir veiksmų (įgūdžių įvairovės, užduoties reikšmingumo, užduoties tapatumo, savarankiškumo, grįžtamojo ryšio, transformacinės lyderystės, darbuotojų mokymo-ugdymo, karjeros ugdymo, darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kultūros, vadovo pripažinimo ir bendradarbių pripažinimo) matavimo skales. Antroje anketos dalyje pateikiami demografiniai klausimai: lytis, gimimo metai, išsilavinimas, sektorius, darbo stažas, užimamos pareigos, pajamos. Pirmosios anketos dalies struktūra pateikiama 3.1 lentelėje.

3.1 lentelė. Tyrimo anketos pirmos dalies struktūra

Tyrimo konstruktas	Konstrukto dimensija	Teiginių skaičius	Teiginiai anketoje	Šaltinis
Prasmingas darbas	Pozityvi / teigiama prasmė	4	1.1-1.4,	Steger, Dik ir Duffy (2012)
	Prasmės kūrimas per darbą	3	1.5-1.7,	
	Didesnio gėrio motyvatoriai	3	2.11, 2.13, 2.14	
Įgūdžių įvairovė	-	4	1.8, 2.3, 2.7, 2.19	Morgeson ir Humphrey (2006)
Užduoties reikšmingumas	-	4	1.12, 2.12, 2.21, 2.22	Morgeson ir Humphrey (2006)
Užduoties tapatumas, supratimas	-	4	1.11, 2.1, 2.8, 2.18	Morgeson ir Humphrey (2006)
Savarankiškumas	-	9	1.9, 1.10, 2.2, 2.4, 2.5, 2.6, 2.15, 2.16, 2.17	Morgeson ir Humphrey (2006)
Grįžtamasis ryšys	-	3	2.9, 2.10, 2.20	Morgeson ir Humphrey (2006)
Transformacinė lyderystė	-	6	3.2, 3.5, 5.1-5.4	Kloutsiniotis, Mihail, Mylonas ir Pateli (2022)

Tyrimo konstruktas	Konstrukto dimensija	Teiginių skaičius	Teiginiai anketoje	Šaltinis
Darbuotojų mokymas-ugdymas	-	5	4.5-4.9	Hanaysha ir Tahir (2016)
Karjeros ugdymas	-	4	4.1-4.4	Fletcher (2019)
Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kultūra	-	7	2.23-2.27, 3.8, 3.9	Bond (2004)
Vadovo pripažinimas	-	5	3.1, 3.3, 3.4, 3.6, 3.7	Montani, Boudrias ir Pigeon (2009)
Bendradarbių pripažinimas	-	5	5.5.-5.9	Montani, Boudrias ir Pigeon (2009)

Iš viso anketoje yra 12 matavimo skalių (66 teiginiai). Pirmoji skalė, kurią sudaro 10 teiginių, skirta pamatuoti prasmingą darbą, kurio konstrukta su daro 3 dimensijos – pozityvi / teigiama prasmė (4 teiginiai), prasmės kūrimas per darbą (3 teiginiai) ir didesnio gėrio motyvatoriai (3 teiginiai). Steger‘io, Dik‘o ir Duffy‘io (2012) skalė buvo pasirinkta, nes pagal apibendrintą prasmingo darbo apibrėžimą šiame darbe svarbu buvo naudoti tokį instrumentą, kuris galėtų įvertinti prasmingo darbo naudą, reikšmę darbuotojui, ar darbuotojui darbas padeda tobulėti, teikia naudą jam ir kitiems.

Kitos 11 skalių (56 teiginiai) skirtos įvertinti veiksniais. Skalės buvo atrenkamos vadovaujantis keliais kriterijais. Pirmą, buvo ieškoma skalių, kurios jau buvo naudotos kituose tyrimuose. Taip pat buvo svarbu, kad skalės buvo naudojamos panašaus konteksto tyrimuose ir atitiko šiame darbe atliekamo tyrimo kontekstą. Dar vienas svarbus kriterijus buvo skalės teiginių skaičius. Buvo ieškoma tinkamiausios skalės norimai dimensijai pamatuoti, kuri būtų sudaryta iš minimalaus skaičiaus teiginių, tačiau leistų pilnai pamatuoti viską, ko reikia, tyrime.

Anketos pabaigoje įtraukti 7 demografiniai klausimai apie lytį, gimimo datą (pateikta intervalais pagal kartas), išsilavinimą, sektorių, kuriame dirba, pareigas organizacijoje (vadovaujančios ar ne), darbo stažą organizacijoje ir pajamas (trūksta pinigų ar pakanka). Galutinę anketą sudaro 73 klausimai. Pirmos anketos dalies klausimams įvertinti buvo naudojama 5 balų Likerto (rangų) skalė, kur 1 – visiškai nesutinku, 2 – nesutinku, 3 – nesutinku, nei nesutinku, 4 – sutinku, 5 – visiškai sutinku. Antros anketos dalies klausimams įvertinti naudojamos nominalinės ir intervalų skalės. Nominalinė skalė buvo naudojama išsiaiškinti respondentų lytį, sektorių, pajamas, užimamas pareigas ir išsilavinimą. Intervalų skalė buvo naudojama siekiant sužinoti respondentų darbo stažą organizacijoje ir gimimo metus. Pilna tyrimo anketa pateikiama 2 priede.

3.2. Tyrimo imtis ir organizavimas

Tyrimu norima atskleisti prasmingą darbą lemiančius veiksniais, todėl pasirinkta apklausti dirbančius asmenis Lietuvoje, nepriklausomai nuo jų amžiaus, sektoriaus, kuriame dirba, profesijos, užimamų pareigų ar kitų išskirtinai darbuotojus apibūdinančių savybių. Tyrimo imtis apskaičiuota remiantis dirbančių asmenų skaičiumi Lietuvoje 2021 metais. Oficialiosios statistikos portalo duomenimis Lietuvoje 2021 metais dirbo 1 368,6 tūkst.⁶ gyventojų. Pasitelkus imties dydžio skaičiuoklę internete⁷

⁶ Oficialiosios statistikos portalas. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/darbo-rinka-lietuvoje-2022/uzimtumas-nedarbas-ir-laisvos-darbo-vietos/uzimtumas>

⁷ Apklausos.lt, imties dydžio skaičiuoklė. Prieiga per internetą: <http://www.apklausos.lt/imties-dydis>

buvo apskaičiuotas minimalus respondentų skaičius. Pasirinkus 95 % patikimumo laipsnį ir 5 % paklaidą, buvo gautas minimalus imties dydis – 384 respondentai.

Respondentai buvo renkami vadovaujantis netikimybine atranka. Elektroninė anketa buvo patalpinta internetiniame puslapyje www.apklausa.lt 2023 m. kovo 20 dieną ir buvo aktyvi iki 2023 m. balandžio 18 dienos. Anketa buvo platinama keliais būdais. Pirmiausia anketos nuoroda buvo keliami į grupes, siunčiama asmeninėmis žinutėmis socialiniuose tinklapiuose (Facebook, LinkedIn ir kt.), taip pat buvo siunčiama elektroniniu paštu įvairioms organizacijoms, bendradarbiams. Iš viso tyrime dalyvavo 406 respondentai.

Tyrimo rezultatai analizuojami programomis „IBM SPSS Statistics“ ir „Microsoft Excel“. „IBM SPSS Statistics“ programa naudojama statistinei duomenų analizei ir skaičiavimams, o „Microsoft Excel“ programa pasitelkiama grafiniam rezultatų vaizdavimui.

3.3. Anketos validumas

Siekiant užtikrinti gautų duomenų patikimumą, rezultatų tikslumą atliekamas anketos patikimumo tikrinimas. Validumas rodo, ar pasirinkta metodika matuoja konkretų konstruktą ir, ar matuojama tai, kas numatyta tyrime (Pakalniškienė, 2012). Anketoje naudojama 12 matavimo skalių, todėl svarbu įvertinti jų validumą ir patikimumą. Prasmingo darbo konstruktas turi 3 dimensijas, veiksmų skalės skirstymo neturi.

Skaičiuojant Cronbach alfa koeficientą vertintas tyrimo konstruktų validumas (žr. 3.2 lentelę). Cronbach alfa koeficientas gali svyruoti nuo 0 iki 1, tačiau moksliniuose tyrimuose jis turėtų būti didesnis už 0,7, nes kuo koeficientas arčiau 1, tuo skalių elementai yra labiau susiję tarpusavyje, tačiau jei Cronbach alfa siekia 0,6, tuomet skalė tinkama tyrimui (Pakalniškienė, 2012). Iš 3.2 lentelės matyti, kad Cronbach alfa koeficientai pakankamai aukšti, žemiausias koeficientas 0,699 yra prasmingo darbo, kuriamo per didesnio gėrio motyvatorius, dimensijos, tačiau ši reikšmė yra pakankamai aukšta, todėl skalė patikima ir konstruktą galime naudoti tolesniuose tyrimuose.

3.2 lentelė. Validumas, remiantis skalių Cronbach alfa reikšmėmis

Konstruktai		Cronbach alfa koeficientas
Prasmingas darbas		0,899
	Pozityvi/teigiama prasmė	0,894
	Prasmės kūrimas per darbą	0,843
	Didesnio gėrio motyvatoriai	0,699
Įgūdžių įvairovė	-	0,833
Užduoties reikšmingumas	-	0,828
Užduoties tapatumas, supratimas	-	0,745
Savarankiškumas	-	0,936
Grįžtamasis ryšys	-	0,768
Transformacinė lyderystė	-	0,925
Darbuotojų mokymas-ugdymas	-	0,926
Karjeros ugdymas	-	0,891
Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kultūra	-	0,923
Vadovo pripažinimas	-	0,902

Konstruktai		Cronbach alfa koeficientas
Bendradarbių pripažinimas	-	0,929

Toliau buvo atlikta faktorių analizė ir buvo norima nustatyti ar konstrukčių teiginiai sudaro anksčiau nustatytą konstrukčių skaičių. Buvo vertinamas Kaizerio, Mejerio ir Olkino mato (KMO) ir Bartleto sferiškumo testai. KMO testas parodo, ar kintamųjų porų koreliacijos yra paaiškinamos kitais kintamaisiais, o Bartleto sferiškumo kriterijus parodo, ar tarp kintamųjų yra statistiškai reikšmingos koreliacijos (Pakalniškienė, 2012). Kad duomenys būtų tinkami analizei Bartleto sferiškumo testo p reikšmė turėtų būti mažesnė už 0,05, o koeficientas KMO reikšmė turėtų būti 0,6 ir daugiau. KMO ir Bartleto reikšmės pateiktos 3.3 lentelėje.

3.3 lentelė. Skalių KMO ir Bartlett kriterijaus reikšmės

Konstruktas		KMO reikšmė	Bartleto <i>p</i> reikšmė
Prasmingas darbas	Bendras	0,897	0,000
	Pozityvi / teigiama prasmė	0,843	0,000
	Prasmės kūrimas per darbą	0,722	0,000
	Didesnio gėrio motyvatoriai	0,575	0,000
Įgūdžių įvairovė	-	0,785	0,000
Užduoties reikšmingumas	-	0,735	0,000
Užduoties tapatumas, supratimas	-	0,741	0,000
Savarankiškumas	-	0,938	0,000
Grįžtamasis ryšys	-	0,688	0,000
Transformacinė lyderystė	-	0,899	0,000
Darbuotojų mokymas-ugdyimas	-	0,869	0,000
Karjeros ugdyimas	-	0,839	0,000
Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kultūra	-	0,886	0,000
Vadovo pripažinimas	-	0,880	0,000
Bendradarbių pripažinimas	-	0,892	0,000

Atliktos faktorinės analizės rezultatai parodė, kad visų konstrukčių teiginiai tiko faktorių analizei. Mažiausia KMO reikšmė 0,575, tačiau Bartleto sferiškumo kriterijus *p* yra mažiau už 0,05, todėl faktorinė analizė laikoma priimtina. Pilna validavimo parametru lentelė pateikta 3 priede.

Apibendrinant, galima teigti, kad duomenys yra tinkami analizei ir atskiri skalių teiginiai matuoja tyrime išskirtus konstruktus ir dimensijas.

3.4. Tyrimo etika

Tyrimas buvo atliktas vadovaujantis Kardelio (2017) išskirtais mokslinių tyrimų etikos principais. Pirmas principas, kurio buvo laikomasi – tiriamųjų sutikimas. Tyrimo dalyviams iš anksto buvo pateikiama informacija apie tyrimą, kam jis skirtas, ko siekiama, kur bus naudojami rezultatai, kas

tyrimo autorius ir jie galėjo laisvai rinktis ar dalyvauti tyrime, ar ne. Tyrime dalyvavo tik tie respondentai, kurie tikrai norėjo daryti, jų apsisprendimo niekas neįtakavo ir nekontroliavo. Sutikimo principas reiškia, kad yra gerbiama dalyvio apsisprendimo teisė ir jis gali atsisakyti dalyvauti tyrime arba jam prasidėjus iš jo pasitraukti (Kardelis, 2017).

Kitas etikos principas, kurio buvo laikomasi – leidimo gavimas. Kadangi tyrimo anketa buvo talpinama ne tik socialiniuose tinkluose, bet ir siunčiama organizacijoms elektroniniu paštu, reikėjo laikytis ir šio principo. Viena organizacija sutiko dalyvauti tyrime ir anketa pasidalinti su savo darbuotojais. Pirmas žingsnis buvo derybos su aukščiausiais organizacijos vadovais ir kai buvo suderintas leidimas atlikti apklausą, organizacijos paskirtas atsakingas asmuo persiuntė elektroninį laišką visiems organizacijos darbuotojams su siūlymu dalyvauti tyrime. Darbuotojai nebuvo kontroliuojami ir laisvai galėjo pasirinkti ar atsakyti į anketos klausimus, ar ne.

Trečias etikos principas, kurio buvo laikomasi – anonimiškumas. Kardelis (2017) teigia, kad kiekvieno tyrėjo pareiga saugoti dalyvių ir tyrimo duomenų anonimiškumą. Tyrime nebuvo prašoma pateikti jokių asmeninių duomenų, kurie leistų identifikuoti asmenis.

Ketvirtas etikos principas, į kurį tyrime taip pat buvo atsižvelgta - tai konfidencialumas. Anketos pradžioje buvo pateikta, kad tyrimo duomenys bus naudojami tik tyrimo tikslais ir apibendrintai. Buvo pasakyta, kad yra užtikrinamas dalyvių konfidencialumas.

Tyrimas buvo atliekamas dėmesingai, duomenys analizuojami kruopščiai, buvo įvertintos visos detalės tyrime, taip pat darant išvadas tyrime buvo vadovaujama moksliniais faktais ir įrodymais.

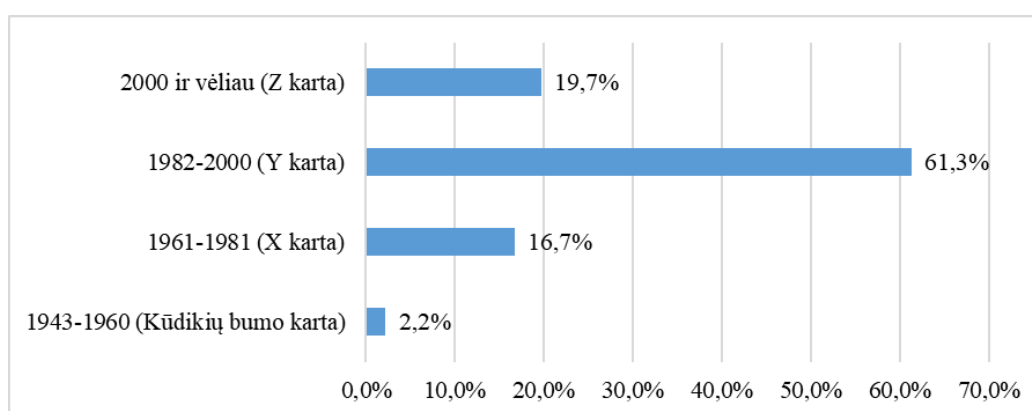
4. Prasmingą darbą lemiančių veiksnių tyrimo rezultatai ir diskusija

Šiame skyriuje pateikiami atlikto tyrimo rezultatai tokie, kaip respondentų demografinės charakteristikos, aprašomoji prasmingą darbą lemiančių veiksnių tyrimo analizė, prasmingą darbą lemiančių veiksnių raiška pagal demografines charakteristikas, prasmingą darbą lemiančių veiksnių koreliacinė ir regresinė analizė. Tuomet pateikiama tyrimo diskusija ir apribojimai. Pirmiausia aptariamos respondentų demografinės charakteristikos.

4.1. Respondentų demografinės charakteristikos

Tyrimo dalyvavo 406 respondentai, t.y. šiuo metu Lietuvoje dirbantys asmenys. Didžioji dauguma respondentų yra moterys – 340, ir tai sudaro 83,7 % visų atsakymų. Tuo tarpu vyrų – 64, ir tai sudaro 15,8 % visų atsakymų. 0,5 % respondentų neatskleidė savo lyties ir pasirinko atsakymą „kita“.

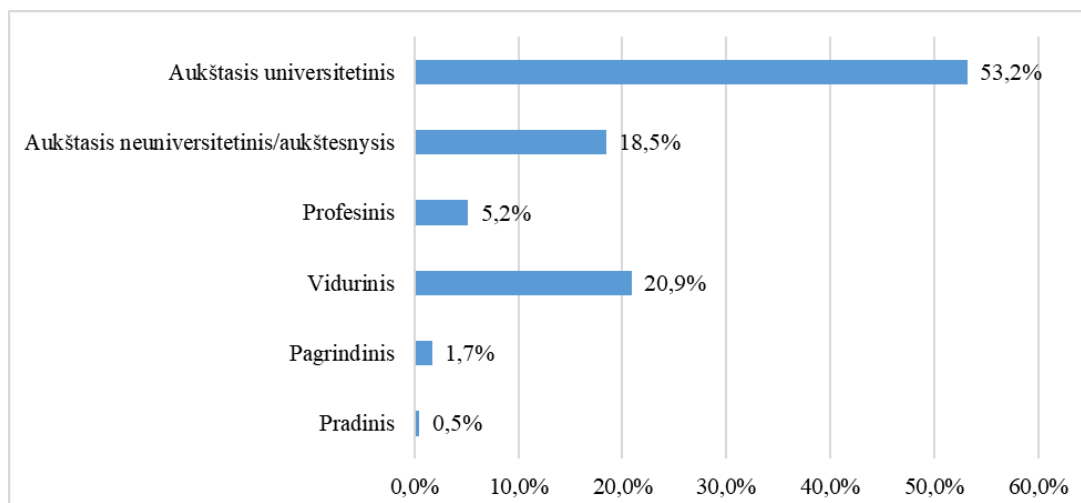
Respondentų pasiskirstymas pagal gimimo metus (kartomis) pateiktas 4.1 paveiksle.



4.1 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal gimimo metus (kartomis)

Net 61,3 % respondentų, dalyvavusių tyrimo, yra Y kartos atstovai, kuriems šiuo metu yra nuo 23 iki 40 metų, o tai yra pagrindinė darbo jėga rinkoje. Z kartos atstovai dar tik įsilieja į darbo rinką, tyrimo jie sudarė 19,7 % visų respondentų. Tuo tarpu X kartos atstovai sudarė 16,7 % visų respondentų, o vyresniosios kūdikių bumo kartos atstovai – tik 2,2 % visų respondentų.

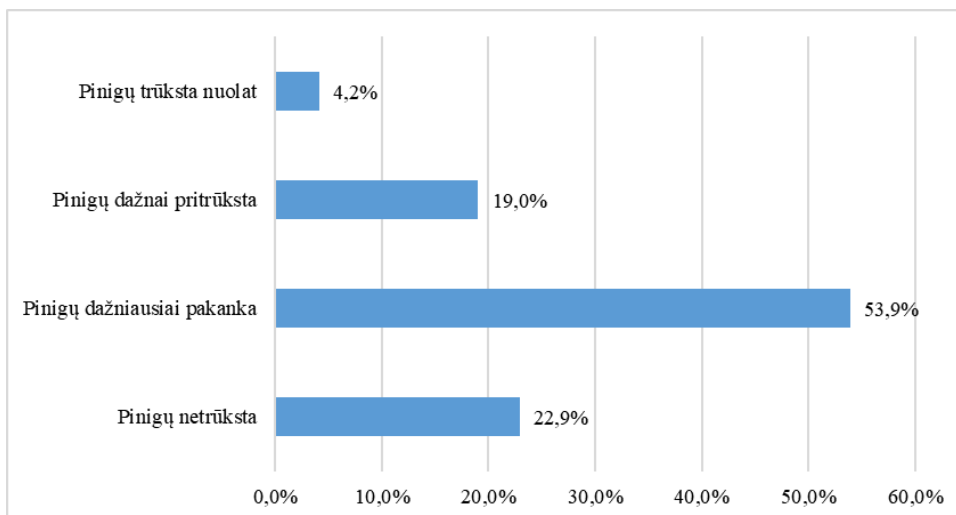
Tyrimo dalyvavusių respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą pateiktas 4.2 paveiksle.



4.2 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą

Net 53,2 % visų apklaustųjų turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą. Aukštąjį neuniversitetinį arba aukštesnįjį išsilavinimą turi 18,5 % visų respondentų. 20,9 % respondentų turi vidurinį išsilavinimą, 5,2 % turi profesinį išsilavinimą, 1,7 % respondentų turi pagrindinį išsilavinimą ir 0,5 % turi pradinį išsilavinimą.

Tyrime taip pat buvo siekiama išsiaiškinti informaciją apie respondentų pajamas. Tyrime buvo klausiama ar gaunamų pajamų pakanka, ar trūksta. Respondentų vertinimas ar jiems pakanka gaunamų pajamų, ar trūksta pateiktas 4.3 paveiksle.



4.3 pav. Respondentų vertinimas ar jiems pakanka gaunamų pajamų, ar ne

Daugiau nei pusė (53,9 %) respondentų atsakė, kad pinigų dažniausiai pakanka, 22,9 % nurodė, kad jiems pinigų netrūksta. Iš atsakymų matyti, kad bendrai net 76,8 % respondentų nesusiduria su pinigų trūkumu.

Respondentų pasiskirstymas pagal tai, kokiame sektoriuje jie dirba, pateiktas 4.1 lentelėje.

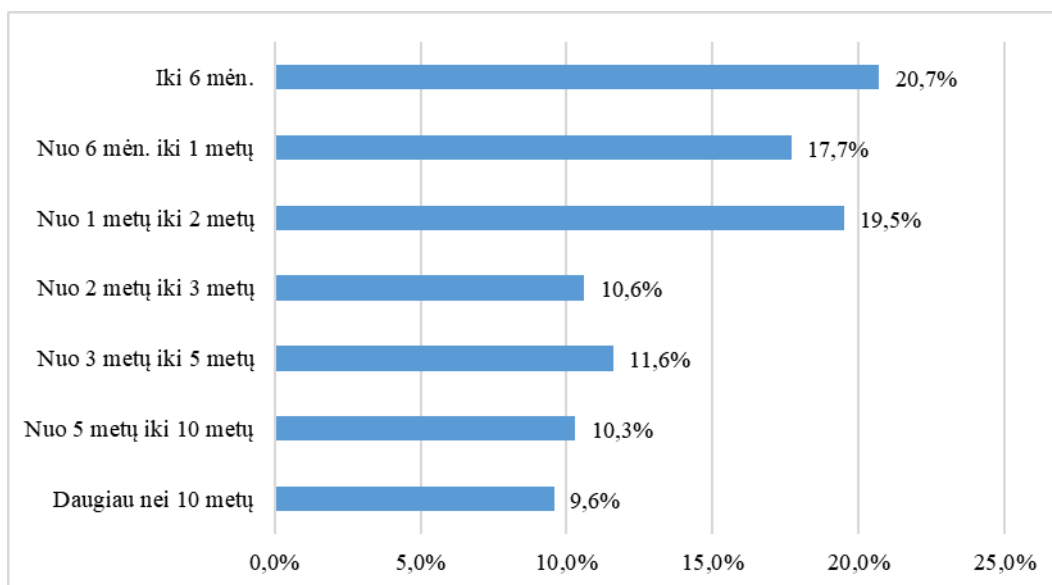
4.1 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal sektorių, kuriame dirba

Sektorius	Atsakymų skaičius	Imties dydis
Paslaugos	122	30 %
Prekyba	63	15,5 %
Kita	52	12,8 %
Administravimas, ekonomika	43	10,6 %
Švietimas	34	8,4 %
Viešasis sektorius	23	5,7 %
Informacinės technologijos	20	4,9 %
Gamyba	17	4,2 %
Logistika	15	3,7 %
Statyba	9	2,2 %
Farmacija	7	1,7 %
Teisė	1	0,2 %

Didžioji dali respondentų (30 %) dirba paslaugų sektoriuje, 15,5 % - prekybos sektoriuje, 12,8 % respondentų įvardijo, kad dirba kitame sektoriuje. 10,6 % apklaustųjų dirba administravimo, ekonomikos sektoriuje ir 8,4 % respondentų dirba švietimo sektoriuje. Likusi dalis respondentų pasiskirstymo pagal sektorius matoma 4.1 lentelėje.

Tyrime respondentų taip pat buvo klausiama, kokias pareigas jie užima – vadovaujančias ar ne. 64 respondentai (15,8 %) atsakė, kad užima vadovaujančias pareigas, o 342 respondentai (84,2 %) – neužima vadovaujančių pareigų.

Dar vienas svarbus dalykas, kurio buvo klausiama respondentų, yra tai, kiek laiko jie dirba dabartinėje darbovietėje. Atsakymų rezultatai pateikti 4.4 paveiksle.



4.4 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal stažą organizacijoje, kurioje šiuo metu dirba

Iš 4.4 paveikslo matoma, kad 20,7 % respondentų dabartinėje darbovietėje dirba iki 6 mėnesių, 17,7 % - nuo 6 mėnesių iki 1 metų, 19,5 % - nuo 1 iki 2 metų. iš šių rezultatų matyti, kad didesnė dalis respondentų dirba iki 2 metų. tuo tarpu 10,6 % respondentų dirba nuo 2 iki 3 metų, nuo 3 iki 5 metų dabartinėje organizacijoje dirba 11,6 % respondentų, 10,3 % respondentų dirba nuo 5 iki 10 metų ir tik 9,6 % respondentų dirba organizacijose 10 metų ir daugiau.

Apibendrinant, galima teigti, kad tyrime dalyvavo 406 respondentai, kurių didžiąją dalį sudarė moterys (83,7 %), daugiau nei pusė apklaustųjų yra Y kartos atstovai (61,3 %). Daugiausiai apklaustųjų dirba paslaugų sektoriuje (30 %), turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą (53,2 %), nesusiduria su pinigų trūkumu (76,8 %) ir dirba nevadovaujančiose pareigose (84,2 %).

4.2. Aprašomoji prasmingą darbą lemiančių veiksnių tyrimo rezultatų analizė

Tyrimo rezultatų analizė buvo pradėta nuo skalių teiginių vidurkių analizės ir buvo ieškoma bendrų dėsningumų.

Prasmingo darbo teiginių skalę sudarė 10 teiginių, kurie buvo suskirstyti į 3 dimensijas – pozityvi / teigiama prasmė, prasmės kūrimas per darbą, didesnio gėrio motyvatoriai. (žr. 4.2 lentelę). Pirmosios dimensijos, kuri rodo teigiamus jausmus, supratimą, iš kur atsiranda prasmingumas ir, kad jis gali turėti teigiamos įtakos asmeniniam gyvenimui, teiginiai rodo tikrai gerą tendenciją. Teiginių vidurkiai

įvertinti aukštesniu nei vidutiniu balu ir svyruoja nuo 3,63 iki 3,97. Prasmingą darbą šioje dimensijoje geriausiai atspindi 3 teiginys, kuris teigia, kad respondentai supranta, kas daro jų darbą prasmingu. Prasčiausiai apibūdina tai, kad respondentai atrado darbą, kurio keliami tikslai juos tenkina. Vertinant kitą dimensiją, kai prasmingumas atsiranda per atliekamą darbą, teiginiai dar geriau įvertinti, svyruoja nuo 3,73 iki 4,04. Respondentai teigia, kad prasmingą darbą labiausiai (4,04) lemia tai, kad dirbdami jie tobulėja kaip asmenybės. Kitų dviejų teiginių vidurkiai (3,82 ir 3,73) taip pat pakankamai aukšti ir tai rodo, kad prasmingumas kuriamas, kai darbuotojas dirbdamas gali geriau save suprasti ir, kai darbas padeda suprasti jį supantį pasaulį. Trečiosios prasmingą darbą apibūdinančios dimensijos, kai prasmingas darbas atsiranda per motyvaciją, poveikio kitiems darymą, vidurkių analizė rodo, kad respondentai darbą vertina kaip prasmingą, kai jų darbas prisideda prie didesnių tikslų įgyvendinimo. Bendrai vertinant prasmingo darbo konstrukto teiginius, galima teigti, kad respondentai geriausiai vertina, kai prasmė atsiranda per atliekamą darbą, padeda suprasti viską aplink. Prasčiausiai vertinami teiginiai apie prasmingo darbo kūrimą per motyvaciją, poveikį kitiems. Taip pat reikėtų įvertinti tai, kad kai kurių teiginių standartinis nuokrypis yra virš 1, tai rodo, kad vertinant skirtingų demografinių charakteristikų grupes, prasmingo darbo teiginiai gali būti vertinami visiškai kitaip.

4.2 lentelė. Prasmingo darbo skalės teiginių vidurkiai

Dimensija	Teiginio numeris	Teiginys	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
Pozityvi / teigiama prasmė	1.1	Mano karjera yra prasminga	3,89	0,925
	1.2	Aš suprantu, kaip mano darbas prisideda prie gyvenimo prasmės	3,82	0,979
	1.3	Aš suprantu, kas daro mano darbą prasmingą	3,97	0,847
	1.4	Atradau darbą, kurio keliami tikslai mane tenkina	3,63	1,087
Prasmės kūrimas per darbą	1.5	Manau, kad darbas prisideda prie mano asmeninio augimo	4,04	0,943
	1.6	Darbas padeda man geriau suprasti save	3,73	1,000
	1.7	Darbas padeda suprasti mane supantį pasaulį	3,82	0,969
Didesnio gėrio motyvatoriai	2.11	Mano darbas iš tiesų pasaulyje nieko nekeičia/nėra svarbus (r)	3,18	1,254
	2.13	Žinau, kad mano darbas keičia pasaulį į gera	3,44	1,124
	2.14	Mano darbas prisideda prie didesnių tikslų įgyvendinimo	3,64	1,058

Kalbant apie įgūdžių įvairovės teiginius (žr. 4.3 lentelę), matoma, kad respondentams reikalingi ir darbe tenka naudoti įvairius įgūdžius (2.3 ir 2.7 teiginiai). Šių teiginių vidurkiai aukšti – 4,15 ir 4,18. Kiti 2 teiginiai taip pat įvertinti didesniu nei vidutiniu balu – 3,65 ir 3,88. Tai rodo, kad respondentams darbe tenka naudoti daug skirtingų ir net sudėtingų, aukšto lygio įgūdžių.

4.3 lentelė. Įgūdžių įvairovės skalės teiginių vertinimas

Teiginio numeris	Teiginys	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
2.3	Mano darbe reikalingi įvairūs įgūdžiai	4,15	0,838
2.7	Darbe privalau naudoti daug skirtingų įgūdžių, kad atlikčiau užduotį	3,88	0,955
2.19	Darbe tenka naudoti sudėtingus arba aukšto lygmens įgūdžius	3,65	1,001
1.8	Darbe tenka naudoti įvairius įgūdžius	4,18	0,891

Užduoties reikšmingumo teiginiai rodo, kad respondentai mano, kad jų atliekamas darbas yra reikšmingas, daro įtaką kitiems žmonėms ne tik organizacijoje, bet ir už jos ribų (žr. 4.4 lentelę). Visi teiginiai buvo įvertinti didesniu nei vidutiniu balu ir svyravo nuo 3,59 iki 3,77, bet neperlipo 4 balų vidurkio. Didžiausias balas 3,77 rodo, kad galima padėti prielaidą, jog respondentai galvoja, kad jų darbo rezultatai turi įtakos kitų žmonių gyvenimui.

4.4 lentelė. Užduoties reikšmingumo skalės teiginių vertinimas

Teiginio numeris	Teiginys	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
1.12	Tikėtina, kad mano darbo rezultatai turės didelės įtakos kitų žmonių gyvenimui	3,77	1,008
2.12	Pats darbas yra labai reikšmingas ir svarbus platesniame kontekste	3,65	1,048
2.21	Darbas turi didelę įtaką žmonėms už organizacijos ribų	3,67	0,985
2.22	Mano atliekamos užduotys, turi didelę įtaką žmonėms už organizacijos ribų	3,59	0,997

Vertinant teiginius apie užduoties tapatumą, supratimą (žr. 4.5 lentelę), galima teigti, kad respondentai savo užduotis darbe atlieka nuo pradžių iki galo, jiems nekyla sunkumų, užduotys aiškios, nes visi teiginiai įvertinti daugiau nei vidutiniškai – nuo 3,57 iki 3,96. Respondentai prasčiausiai įvertino 2.18 teiginį „Darbas planuojamas taip, kad man paskirtas užduotis galiu atlikti nuo pradžių iki pabaigos nepertraukiamas“ (3,57), vadinasi darbuotojai ne visada gali darbus atlikti nepertraukiamai. Net 2 teiginiai beveik pasiekė 4 balų vidurkį (3,94 ir 3,96), tai rodo, kad respondentai tiksliai žino ką jiems reikia padaryti darbe ir gali užbaigti savo darbus iki galo.

4.5 lentelė. Užduoties tapatumo, supratimo skalės teiginių vertinimas

Teiginio numeris	Teiginys	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
2.1	Darbe turiu atlikti užduotis, kurios turi aiškią pradžią ir pabaigą	3,96	0,896
2.18	Darbas planuojamas taip, kad man paskirtas užduotis galiu atlikti nuo pradžių iki pabaigos nepertraukiamai	3,57	0,991
2.8	Darbe turiu galimybę iki galo užbaigti savo pradėtus darbus	3,89	0,907
1.11	Dirbdamas šiame darbe, galiu užbaigti tai, ką esu pradėjęs	3,94	0,902

Savarankiškumo teiginiai įvertinti taip pat gana gerai, nes vidurkiai yra virš 3 balų, svyruoja nuo 3,63 iki 3,80 (žr. 4.6 lentelę). Tai rodo, kad respondentai savo darbe jaučiasi pakankamai savarankiški, gali pasirinkti darbo metodus, darbų eiliškumą, priimti sprendimus, tačiau galbūt ne visada gali darbus atlikti, remdamasis savo asmenine nuomone, nes 2.6 teiginys „Darbe turiu dirbti naudodamasis savo asmenine iniciatyva arba nuomone“ (3,63) buvo įvertintas mažiausiai.

4.6 lentelė. Savarankiškumo skalės teiginių vertinimas

Teiginio numeris	Teiginys	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
2.2	Darbe turiu galimybę pats priimti sprendimus, kaip susidėlioti darbą/ darbo grafiką	3,74	1,071
2.4	Darbe turiu galimybę nuspręsti, koku eiliškumu atlikti darbus	3,79	1,006
2.16	Darbe turiu galimybę planuoti, kaip dirbsiu savo darbą	3,75	0,989
2.6	Darbe turiu dirbti naudodamasis savo asmenine iniciatyva arba nuomone	3,63	0,975

Teiginio numeris	Teiginys	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
1.9	Darbe galiu daug sprendimų priimti pats	3,80	1,003
2.15	Darbe man suteikiama daug savarankiškumo priimti sprendimus	3,75	0,972
2.17	Darbe turiu galimybę pasirinkti metodus darbui atlikti	3,79	0,992
1.10	Darbe turiu nemažai galimybių savarankiškai ir laisvai spręsti, kaip atliksiu darbą	3,80	1,036
2.5	Darbe galiu pats spręsti, kokius metodus naudoti darbui atlikti	3,79	1,010

Kalbant apie grįžtamąjį ryšį, matoma, kad teiginiai taip pat įvertinti daugiau nei vidurkis, mažiausias vertinimas yra 3,72, o didžiausias – 3,87 (žr. 4.7 lentelę). Tai rodo, kad respondentų atliekami darbai pateikia informaciją apie darbo mastą ir, ar darbai atlikti teisingai, atlikus darbą iš karto matomas rezultatas.

4.7 lentelė. Grįžtamojo ryšio skalės teiginių vertinimas

Teiginio numeris	Teiginys	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
2.9	Pati darbo veikla suteikia tiesioginę ir aiškią informaciją apie mano darbo efektyvumą (kokybę ir kiekybę).	3,72	0,955
2.10	Pats mano darbas pateikia grįžtamąjį ryšį apie mano darbo rezultatus	3,87	0,861
2.20	Pats mano darbas pateikia informaciją apie mano darbo rezultatus	3,86	0,859

Transformacinės lyderystės teiginiai taip pat vertinti panašiai, vidurkiai svyravo nuo 3,71 iki 3,87 (žr. 4.8 lentelę). Vidurkių skirtumas tarp teiginių labai nedidelis, todėl galima teigti, kad respondentai sulaukia palaikymo iš vadovo, vadovas vertina kiekvieno darbuotojo darbą, puoselėja vertybes darbe ir formuoja aiškią ateities viziją organizacijoje. Išskirti galima du teiginius – 5.1 ir 3.5, jų vidurkiai didžiausi. Tai rodo, kad respondentams svarbiausia vadovo teikiamos aiškios vertybės, taip pat vadovo palaikymas, skatinimas tobulėti.

4.8 lentelė. Transformacinės lyderystės skalės teiginių vertinimas

Teiginio numeris	Teiginys	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
3.2	Mano vadovas perteikia aiškią ir pozityvią ateities viziją	3,76	0,950
5.1	Mano vadovas su darbuotojais elgiasi kaip su asmenybėmis, palaiko juos, skatina tobulėti	3,87	0,930
5.2	Mano vadovas drąsina darbuotojus, pripažįsta jų nuopelnus	3,79	0,940
5.3	Mano vadovas skatina visų komandos narių pasitikėjimą vienas kitu, įsitraukimą ir bendradarbiavimą	3,74	1,046
5.4	Mano vadovas skatina ieškoti naujų problemų sprendimo būdų ir abejoja nepagrįstomis prielaidomis	3,71	1,005
3.5	Mano vadovas turi aiškias vertybes ir pats jomis vadovaujasi	3,85	0,912

Vertinant darbuotojų mokymo-ugdymo skalės teiginius (žr. 4.9 lentelę), matoma, kad geriausiai įvertintas teiginys 4.5 „Skyrius, kuriame dirbu, suteikia galimybių mokytis, kad būtų patenkinti besikeičiantys organizacijos poreikiai“ (3,64), vadinasi organizacijos organizuoja būtent tuos mokymus, kurių reikia darbuotojams, kad galėtų atlikti jiems skirtas užduotis. Teiginys 4.9 „Apskritai esu patenkintas praktinių mokymų kiekiu organizacijoje“ iš visų buvo įvertintas žemiausiai – 3,42,

tai rodo, kad respondentai nors labai gerai vertina organizuojamus mokymus, tačiau galima daryti prielaidą, kad jie norėtų daugiau mokymų organizacijoje. Taip pat yra tikimybė, kad respondentų, turinčių skirtingas demografines charakteristikas, teiginiai įvertinti labai skirtingai, nes visų teiginių standartinis nuokrypis daugiau už 1.

4.9 lentelė. Darbuotojų mokymo-ugdymo skalės teiginių vertinimas

Teiginio numeris	Teiginys	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
4.5	Skyrius, kuriame dirbu, suteikia galimybių mokytis, kad būtų patenkinti besikeičiantys organizacijos poreikiai	3,64	1,063
4.6	Mano skyriuje skatinamas mokymasis ir tobulėjimas, skiriami apdovanojimai	3,40	1,156
4.7	Apskritai organizacijos rengiami praktiniai mokymai yra aktualūs mano tiesioginiam darbui	3,48	1,101
4.8	Apskritai organizacijos rengiami praktiniai mokymai atitinka mano poreikius	3,42	1,062
4.9	Apskritai esu patenkintas praktinių mokymų kiekiu organizacijoje	3,37	1,121

Karjeros ugdymo teiginiai taip pat buvo įvertinti daugiau nei vidutiniškai (žr. 4.10 lentelę), vidurkiai svyravo nuo 3,55 iki 3,72. Respondentai teigia, kad organizacijos palaiko jų asmeninį mokymąsi ir tobulėjimą, nes teiginys 4.1 „Ši organizacija aktyviai palaiko mano asmeninį mokymąsi ir tobulėjimą“ buvo įvertintas aukščiausiu vidurkiu – 3,72. Mažiausio įvertinimo (3,55) sulaukė teiginys 4.2 „Turiu galimybių čia padaryti karjerą“, tai rodo, kad nors ir respondantai sulaukia palaikymo tobulėti ir mokytis, tačiau jie silpniau vertina, jaučia galimybę padaryti karjerą organizacijoje. Vertinant šios skalės teiginius standartinis nuokrypis taip pat didesnis už 1, todėl vertinant ir šią skalę pagal skirtingų demografinių charakteristikų respondentų atsakymus, tikėtina, kad vertinimai galėtų būti labai nevienodi.

4.10 lentelė. Karjeros ugdymo skalės teiginių vertinimas

Teiginio numeris	Teiginys	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
4.1	Ši organizacija aktyviai palaiko mano asmeninį mokymąsi ir tobulėjimą	3,72	1,030
4.2	Turiu galimybių čia padaryti karjerą (gauti paaukštinimą, didesnių atsakomybių suteikimas ir kt.).	3,55	1,078
4.3	Ši organizacija suteikia įvairių tobulėjimo galimybių (dalyvavimas projektuose, kvalifikacijos kėlimas, komandiruotės ir kt.)	3,63	1,071
4.4	Turiu daug galimybių tobulinti savo asmeninius įgūdžius ir gebėjimus	3,69	1,017

Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kultūros skalės teiginiai buvo įvertinti pakankamai gerai (žr. 4.11 lentelę), visi viršijo vidutinį vidurkį ir svyravo nuo 3,43 iki 3,83. Tai rodo, kad respondentams yra svarbu, kad organizacijos atsižvelgia į jų šeimyninę padėtį, suteikia galimybę suderinti darbo ir šeimos reikalus. Daugiausiai pritarimo respondentai skyrė teiginiui 3.9 „Mano tiesioginis vadovas supranta, kad darbuotojai turi ir pareigų šeimai“, teiginio vidurkis – 3,83, vadinasi respondentams labai svarbu tiesioginio vadovo palaikymas, supratimas, kai kalbama apie asmeninius reikalus ir jie jį gauna. Prasčiausiai įvertinto teiginio vidurkis 3,43 ir tai rodo, kad respondentai mano, kad organizacijose nėra taip stipriai išreikšta, kad norint kilti karjeros laiptais darbas neturėtų būti svarbesnis už šeimą. Galima daryti prielaidą, kad respondantai galimai turi daugiau laiko skirti darbui, todėl nukenčia asmeninis laikas.

4.11 lentelė. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kultūros skalės teiginių vertinimas

Teiginio numeris	Teiginys	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
3.8	Vadovai organizacijoje supranta, kad darbuotojai turi ir pareigų šeimai	3,79	1,046
3.9	Mano tiesioginis vadovas supranta, kad turiu ir asmeninių reikalų	3,83	1,077
2.23	Nėra sudėtinga darbo metu gauti laisvo laiko susitvarkyti asmeninius ar šeimos reikalus	3,45	1,211
2.24	Čia nėra lūkesčio, kad karjeros laiptais kilti norinčiam darbuotojui darbas turėtų būti svarbesnis už šeimą	3,43	1,165
2.25	Man nėra sunku gauti laisvų dienų ar atostogų dėl mano darbo krūvio	3,45	1,197
2.26	Organizacija lanksčiai suteikia galimybę pasiimti trumpų atostogų dėl šeiminių priežasčių	3,69	1,117
2.27	Ši organizacija yra palanki šeimai darbovietė	3,65	1,150

Labai svarbi yra vadovo pripažinimo teiginių skalė, nes iš visų skalių šios teiginiai turi aukščiausius vidurkius (žr. 4.12 lentelę). Galima teigti, kad respondentams labai svarbu vadovo vertinimas. Visi teiginiai buvo įvertinti gana aukštu vidurkiu – nuo 3,74 iki 3,94. Daugiausiai palaikymo sulaukė 3 teiginiai, kurių vidurkiai 3,91, 3,93, ir 3,94, o tai rodo, kad vadovai organizacijose domisi tuo, ką daro respondentai, taip pat pripažįsta darbo rezultatus ir vertina visas respondentų pastangas ir indėlį į atliekamą darbą.

4.12 lentelė. Vadovo pripažinimo skalės teiginių vertinimas

Teiginio numeris	Teiginys	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
3.3	Mano vadovas vertina mano indėlį į darbą	3,91	0,853
3.7	Mano vadovas pripažįsta mano darbo rezultatus	3,93	0,840
3.6	Mano vadovas vertina mano pastangas	3,88	0,891
3.4	Mano vadovas sveikina mane su pasiekimais	3,74	1,025
3.1	Mano vadovas domisi tuo, ką aš darau	3,94	0,848

Bendradarbių pripažinimo skalės teiginiai atskleidžia, kad organizacijose kolegos vertina ir pripažįsta respondentų pastangas darbe, mato ir pripažįsta jų darbo rezultatus. Teiginių vidurkiai yra aukštesni nei 3 balai ir svyruoja nuo 3,72 iki 3,85, todėl galima teigti, kad respondentai jaučia pakankamai didelį bendradarbių pripažinimą darbe (žr. 4.13 lentelę).

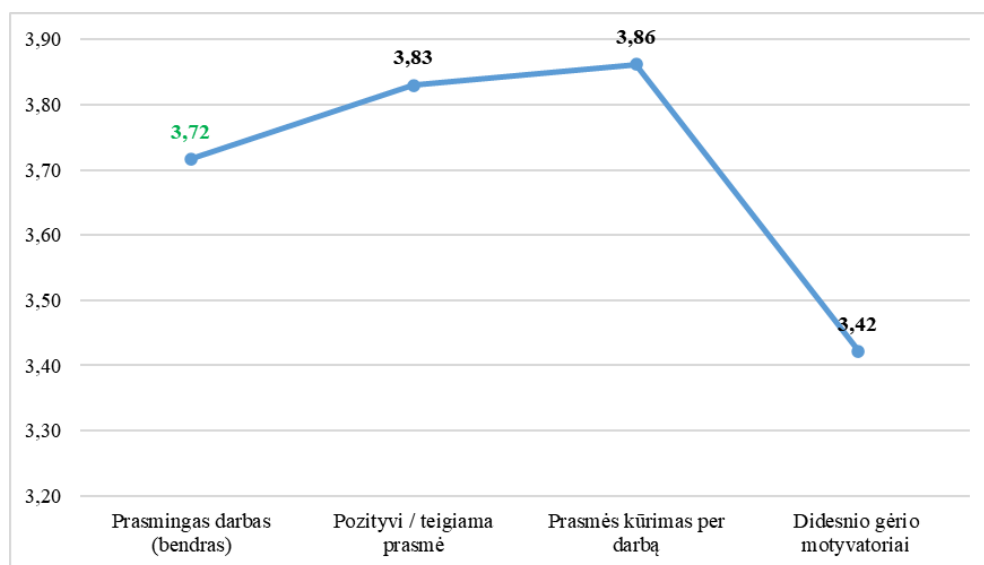
4.13 lentelė. Bendradarbių pripažinimo skalės teiginių vertinimas

Teiginio numeris	Teiginys	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
5.5	Bendradarbiai vertina mano pastangas darbe	3,83	0,821
5.9	Bendradarbiai sveikina mane su pasiekimais	3,72	0,957
5.6	Bendradarbiai vertina mano indėlį organizacijoje	3,77	0,821
5.7	Bendradarbiai pripažįsta mano darbo rezultatus	3,81	0,836
5.8	Bendradarbiai pripažįsta mano pastangas	3,85	0,829

Konstruktų vidurkiai. Atlikus visų teiginių vidurkių analizę, buvo kuriami nauji konstruktai ir vertinami jų vidurkiai. Kalbant apie prasmingą darbą, buvo kuriami 4 nauji konstruktai. Pirma buvo

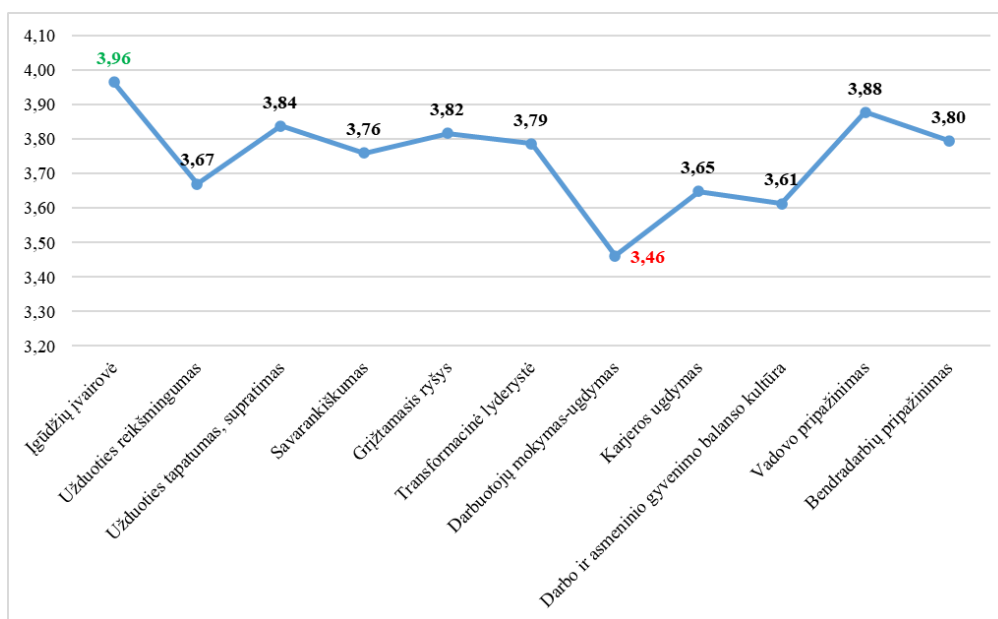
kuriamas bendras prasmingo darbo konstruktas, kuris apėmė visus 10 teiginių iš visų 3 prasmingo darbo dimensijų. Tuomet buvo kuriami atskiri 3 prasmingo darbo konstruktai kiekvienai dimensijai.

Vertinant bendrą prasmingo darbo konstrukto vidurkį (žr. 4,5 paveikslą), matoma, kad jis yra 3,72 (pažymėta žaliai). Tuo tarpu prasmingo darbo dimensijų konstrukto vidurkiai išsidėstė nevienodai. Aukščiausias vidurkis buvo gautas vertinant prasmingo darbo atsiradimą per atliekamą darbą (3,86), o mažiausias – prasmingo darbo kūrimas per motyvaciją, poveikį kitiems (3,42). Būtent šios, trečiosios dimensijos vidurkis gana nemažai skiriasi nuo kitų dimensijų vidurkių, tai rodo, kad respondentams svarbiau prasmingas darbas, kuriamas per atliekamą darbą.



4.5 pav. Prasmingo darbo ir jo dimensijų vidurkiai

Kiekvienam veiksniai buvo sukurtas konstruktas ir įvertintas vidurkis (žr. 4.6 lentelę). Visi veiksniai, lemiantys prasmingą darbą, turi didesnius nei vidutinius vidurkius. Įgūdžių įvairovė turi didžiausią vidurkį – 3,96 (pažymėta žaliai), o mažiausią darbuotojų mokymas-ugdymas – 3,46 (pažymėta raudonai).



4.6 pav. Prasmingą darbą lemiančių veiksnių vidurkiai

Apibendrinant, prasmingo darbo dimensijos, kai prasmingas darbas atsiranda per teigiamą, pozityvią prasmę, ir atliekamus darbus, buvo vertinamos geriau, nei prasmingo darbo atsiradimo per motyvatorius, poveikį kitiems dimensija. Iš analizės rezultatų matyti, kad darbuotojams darbe reikia daug ir įvairių įgūdžių, taip pat darbuotojai labiau jaučia vadovo pripažinimą, labiau vertina savo atliekamas užduotis, galimybę dirbti savarankiškai ir sulaukti bendradarbių pripažinimo.

4.3. Prasmingą darbą lemiančių veiksnių raiška pagal demografines charakteristikas

Toliau darbe analizuojama prasmingo darbo ir respondentų demografinių charakteristikų sąsaja. Siekiama išsiaiškinti, ar prasmingas darbas skiriasi, priklausomai nuo respondento lyties, gimimo metų (kartos), pajamų pakankamumo, sektoriaus, kuriame dirba, darbo stažo ir išsilavinimo. Reikšmingų vidurkių skirtumų daugiau ar mažiau buvo rasta tarp visų konstruktyvų ir demografinių charakteristikų.

Pirmiausia buvo analizuojama bendro prasmingo darbo, jo dimensijų ir atskirų veiksnių konstruktyvų skirstinių normalumo ir dispersijų lygumo sąlygos. Skirstinių normalumo sąlygai patikrinti buvo naudojama Kolmogorov'o-Smirnov'o testas, o dispersijų lygybei – Levene's testas. Kadangi visų konstruktyvų skirstiniai nėra normalieji ($p=0.000$), todėl jų analizei taikomi neparаметriniai kriterijai.

Atlikta respondentų pateiktų atsakymų analizė pagal užimamas pareigas parodė, kad respondentų, užimančių vadovaujančias pareigas ir ne, nuomonės išsiskyrė. Statistiškai reikšmingi skirtumai matomi vertinant visas prasmingo darbo dimensijas ir visus veiksnius ($p < 0,05$), respondentai užimantys vadovaujančias pareigas geriau įvertino visas dimensijas ir veiksnius (žr. 4 priedą).

Ieškant skirtumų tarp respondentų atsakymų ir lyties buvo atlikta Kruskal-Wallis'o kriterijų k-nepriklausomoms imtims ($k>2$) analizė (žr. 5 priedą). Analizuojant prasmingo darbo konstruktyvą reikšmingi skirtumai tarp respondentų atsakymų gauti tik prasmingo darbo, atsirandančio pozityvią / teigiamą prasmę, dimensijoje ($p = 0,023$). Remiantis vidutinio rango koeficientu (209,82) moterys pasižymi didesniu prasmingo darbo kūrimu per šią dimensiją. Analizuojant prasmingą darbą lemiančius veiksnius, matoma, kad respondentų vertinimai statistiškai reikšmingai skiriasi vertinant grįžtamojo ryšio konstruktyvą. Moterys grįžtamąjį ryšį vertina statistiškai didesniu vidurkiu.

Statistiškai reikšmingas skirtumas matomas ir analizuojant respondentų atsakymus pagal respondentų gimimo metus, t. y. pagal tai, kokiai kartai jie priklauso (žr. 4.14 lentelę). Analizuojant prasmingą darbą, pastebima, kad bendras prasmingas darbas, prasmingas darbas, atsirandantis per atliekamą darbą ir motyvatorius, poveikį kitiems, didžiausias tarp respondentų, kurie priklauso Y kartai. Tuo tarpu prasmingas darbas, atsirandantis per pozityvią / teigiamą prasmę, didžiausias tarp X kartos atstovų, vadinasi darbuotojai, kurie priklauso X kartai labiausiai vertina prasmingą darbą, kai kartu gauna ir asmeninės naudos. Analizuojant veiksnius, situacija išlieka tokia pati, statistiškai reikšmingas skirtumas matomas vertinant įgūdžių įvairovę ($p = 0,000$), užduoties reikšmingumą $p = (0,014)$, užduoties tapatumą ($p = 0,010$), savarankiškumą ($p = 0,000$), transformacinę lyderystę ($p = 0,007$), darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kultūrą $p = (0,017)$, kur remiantis vidutinio rango koeficientais visus išvardintus veiksnius geriausiai įvertino karjeros klestėjimo etape esantys Y kartos atstovai. Galima teigti, kad Y kartos atstovai yra savo karjeros pakilime, ieško jiems tinkamiausio varianto ir dirba darbą, kuris jiems tikrai patinka ir yra prasmingas. Statistiškai reikšmingas skirtumas matomas ir vertinant bendradarbių pripažinimą ($p = 0,022$), tačiau geriausiai šį veiksnių įvertino X kartos respondentai. Galima daryti išvadą, kad X kartos respondentai labiausiai jaučia, kad dirba prasmingą darbą, kai bendradarbiai juos vertina.

4.14 lentelė. Respondentų atsakymų vidurkių palyginimas pagal gimimo metus (kartą)

Konstruktas	Vidutinis rangas				p
	Gimimo metai (karta)				
	1943-1960 (Kūdikių bumo karta)	1961-1981 (X karta)	1982-2000 (Y karta)	2000 ir vėliau (Z karta)	
Prasmingas darbas- bendras	135,78	201,80	217,50	168,98	0,004
Pozityvi / teigiama prasmė	140,22	213,76	213,56	170,58	0,009
Prasmės kūrimas per darbą	121,72	187,96	215,74	187,81	0,019
Didesnio gėrio motyvatoriai	181,67	197,32	218,15	165,60	0,005
Įgūdžių įvairovė	103,50	206,95	217,89	167,02	0,000
Užduoties reikšmingumas	147,39	203,75	215,57	172,04	0,014
Užduoties tapatumas, supratimas	160,72	203,82	216,15	168,68	0,010
Savarankiškumas	122,28	211,88	218,49	158,88	0,000
Grižtamasis ryšys	143,61	216,21	207,53	186,90	0,157
Transformacinė lyderystė	112,67	184,71	217,22	186,98	0,007
Darbuotojų mokymas- ugdymas	177,89	203,57	206,54	196,86	0,835
Karjeros ugdymas	165,78	190,87	213,32	187,91	0,177
Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kultūra	126,72	192,63	216,26	181,65	0,017
Vadovo pripažinimas	135,06	192,47	213,99	187,94	0,066
Bendradarbių pripažinimas	117,67	211,76	211,57	181,01	0,022

Skirtumai pastebimi ir analizuojant respondentų atsakymus pagal tai, kokį išsilavinimą jie turi (žr. 4.15 lentelę). Statistiškai reikšmingas skirtumas matomas tiek analizuojant bendrą prasmingo darbo konstruktą, tiek dimensijų konstruktus ($p < 0,05$). Remiantis vidutinio rango reikšmėmis visus konstruktus geriausiai įvertino respondentai, kurie turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą. Vertinant veiksnius, tendencija panaši, statistiškai reikšmingi skirtumai matomi vertinant įgūdžių įvairovę ($p = 0,000$), užduoties reikšmingumą $p = (0,001)$, užduoties tapatumą ($p = 0,042$), savarankiškumą ($p = 0,000$), grįžtamąjį ryšį ($p = 0,001$), transformacinę lyderystę ($p = 0,007$), karjeros ugdymą ($p = 0,002$), darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kultūrą $p = (0,000)$ ir vadovo pripažinimą ($p = 0,001$), kur pagal vidutinio rango koeficientus matoma, kad veiksnius geriausiai įvertino aukštąjį universitetinį išsilavinimą turintys respondentai. Dar vienas veiksnys, kurį vertinant randamas statistiškai reikšmingas skirtumas, yra darbuotojų mokymas-ugdymas ($p = 0,016$), tačiau jam didžiausius įvertinimus skyrė respondentai, turintys pradinį išsilavinimą, todėl galima teigti, kad respondentai, kurie turi vidurinį išsilavinimą labai vertina galimybę mokytis ir būtent mokymasis labiausiai prisideda prie prasmingo darbo atsiradimo.

4.15 lentelė. Respondentų atsakymų vidurkių palyginimas pagal išsilavinimą

Konstruktas	Vidutinis rangas						p
	Išsilavinimas						
	Aukštasis universitetinis	Aukštasis neuniversitetinis/ aukštesnysis	Profesinis	Vidurinis	Pagrindinis	Pradinis	
Prasmingas darbas-bendras	235,54	189,61	142,02	159,96	127,43	26,25	0,000
Pozityvi / teigiama prasmė	230,06	207,55	148,36	155,72	136,93	25,75	0,000
Prasmės kūrimas per darbą	227,27	191,41	148,79	177,28	127,14	45,50	0,000
Didesnio gėrio motyvatoriai	235,28	173,23	143,14	171,11	140,93	135,75	0,000
Įgūdžių įvairovė	234,11	189,39	113,90	170,15	136,71	18,75	0,000
Užduoties reikšmingumas	226,24	196,37	154,86	168,98	172,93	100,25	0,001
Užduoties tapatumas, supratimas	215,11	214,53	163,64	179,64	170,71	83,00	0,042
Savarankiškumas	230,59	208,25	125,88	156,06	168,14	54,50	0,000
Grįžtamasis ryšys	220,01	217,22	169,10	165,39	160,14	39,00	0,001
Transformacinė lyderystė	226,08	200,12	137,14	174,36	147,57	22,25	0,000
Darbuotojų mokymas-ugdymas	218,02	209,02	146,10	179,82	146,00	238,50	0,016
Karjeros ugdymas	221,35	209,90	141,07	171,05	164,29	208,00	0,002
Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kultūra	225,49	203,09	153,55	170,74	126,14	31,72	0,000
Vadovo pripažinimas	222,64	196,23	143,88	183,99	156,36	29,00	0,001
Bendradarbių pripažinimas	218,23	195,87	165,02	186,62	173,50	125,50	0,092

Statistiškai reikšmingas skirtumas matomas ir analizuojant respondentų atsakymus priklausomai nuo to, ar jiems pakanka pajamų, ar trūksta (žr. 6 priedą). Vertinant bendro prasmingo darbo ir jo dimensijų konstruktus matomi statistiškai reikšmingi skirtumai ($p < 0,05$). Prasmingą darbą visuose konstruktuose, remiantis vidutinio rango koeficientais, geriausiai vertino tie respondentai, kuriems pinigų netrūksta. Vertinant veiksnius situacija tokia pati, statistiškai reikšmingi skirtumai matomi analizuojant visus veiksnius, visų p reikšmės mažiau už 0,05, visus veiksnius geriausiai įvertino taip pat tie respondentai, kurie teigė, kad pinigų jiems netrūksta.

Vertinant respondentų atsakymų vidurkius pagal tai, kokiame sektoriuje jie dirba, taip pat randami statistiškai reikšmingi skirtumai (žr. 7 priedą). Analizuojant bendro prasmingo darbo ir jo dimensijų konstruktus statistiškai reikšmingi skirtumai matomi vertinant bendrą prasmingą darbą, prasmingą

darbą, atsirandantį per pozityvią, teigiamą prasmę, ir prasmingą darbą, atsirandantį per motyvatorius, poveikį kitiems ($p < 0,05$). Remiantis vidutinio rango koeficientais bendrą pramingą darbą ir prasmingą darbą, atsirandantį per pozityvią, teigiamą prasmę, vertino respondentai dirbantys švietimo skyriuje ir kituose tyrime neįvardintuose sektoriuose. Švietimo skyriuje dirbantys asmenys pasižymi savo pasišventimu, atsidavimu darbui, tokį darbą dažniausiai dirba tie asmenys, kuriems toks darbas įprasmina jų gyvenimą. Tuo tarpu prasmingą darbą, atsirandantį per poveikį kitiems, geriausiai vertino respondentai, dirbantys farmacijos sektoriuje. Analizuojant prasmingą darbą lemiančius veiksnius statistiškai reikšmingi skirtumai matomi vertinant užduoties reikšmingumą ($p = 0,012$) ir karjeros ugdymą ($p = 0,029$). Remiantis vidutiniu rango koeficientu (260,57) užduoties reikšmingumą geriausiai įvertino farmacijos sektoriuje dirbantys respondentai, o karjeros ugdymą geriausiai įvertino respondentai, dirbantys švietimo sektoriuje, kur vidutinis rango koeficientas – 233,28.

Skirtumai taip pat matomi analizuojant ir lyginant respondentų atsakymus pagal tai, kiek laiko jie dirba organizacijoje (žr. 8 priedą). Analizuojant prasmingą darbą, statistiškai reikšmingas skirtumas matomas tik vertinant prasmingą darbą, atsirandantį per pozityvią, teigiamą prasmę ($p = 0,019$). Prasmingą darbą, atsirandantį per pozityvią, teigiamą prasmę, geriausiai vertina respondentai, kurie organizacijose dirba daugiau nei 10 metų. Vertinant veiksnius, statistiškai reikšmingi skirtumai matomi apžvelgiant įgūdžių įvairovę ($p = 0,005$), savarankiškumą ($p = 0,008$), grįžtamąjį ryšį ($p = 0,016$), darbuotojų mokymą-ugdymą ($p = 0,007$) ir karjeros ugdymą ($p = 0,011$). Visus išvardintus veiksnius, remiantis vidutinio rango koeficientais, geriausiai įvertino daugiau nei 10 metų organizacijose dirbantys respondentai. Darbuotojai, kurie organizacijose dirba ilgą laiką, turi sukaupę didelį žinių bagažą, daug įgūdžių, reikalingų darbui atlikti, dėl to yra labiau savarankiški, žino, kaip atlikti darbą, taip pat tokie darbuotojai dažniausiai būna geriau vertinami vadovų, todėl jie labiau vertina savo darbą kaip prasmingą.

Apibendrinant galima teigti, kad prasmingas darbas statistiškai reikšmingai skiriasi tarp visų šiame darbe išskirtų demografinių charakteristikų ($p < 0,05$). Reikšmingas skirtumas tarp bendro prasmingo darbo ir jo dimensijų, buvo vertinant jį su respondentų užimamomis pareigomis (vadovaujančiomis arba ne), gimimo metais (karta), išsilavinimu ir pajamomis. Daugiausiai statistiškai reikšmingų skirtumų, vertinant atskirus veiksnius, buvo atskleista vertinant pagal pajamų pakankumą, išsilavinimą ir užimamas pareigas, o mažiausiai – pagal lytį ir sektorių.

4.4. Prasmingą darbą lemiančių veiksnių koreliacinė ir regresinė analizė

Toliau darbe tęsiama analizė siekiant nustatyti ryšius, jų reikšmingumą tarp prasmingo darbo, jo dimensijų ir veiksnių, tam buvo atlikta koreliacinė analizė. Koreliacinė analizė yra tinkama, kai norima nustatyti ryšio tarp kintamųjų kryptį ir stiprumą (Piligrimienė, 2016). Darbe koreliacijos koeficientai interpretuojami remiantis Cohen'o ir kt. (2003) koreliacijos koeficiento reikšmėmis, kurios pateiktos 4.16 lentelėje (Piligrimienė, 2016).

4.16 lentelė. Koreliacijos koeficientų interpretacija pagal Cohen ir kt. (2003)

Koreliacijos koeficiento reikšmė	Interpretacija	
0,00-0,19	Nežymi koreliacija	Labai silpnas ryšys
0,20-0,39	Žema koreliacija	Silpnas ryšys
0,40-0,69	Vidutinė koreliacija	Vidutinis ryšys
0,70-0,89	Aukšta koreliacija	Stiprus ryšys

Koreliacijos koeficiento reikšmė	Interpretacija	
0,90-1,00	Labai aukšta koreliacija	Labai stiprus ryšys

Prieš pradėdant analizę buvo patikrinta visų veiksnių skirstinių normalumo sąlyga, Kolmogorov'o-Smirnov'o testo rezultatai atskleidė, kad nei vieno veiksnio duomenys nėra pasiskirstę pagal normalųjį skirstinį. Remiantis šiais rezultatais koreliacinėje analizėje naudojamas Spearman'o koreliacijos koeficientas.

Prasmingo darbo konstrukto, jo dimensijų ir prasmingą darbą lemiančių veiksnių koreliacijos analizė pateikta 4.17 lentelėje.

4.17 lentelė. Prasmingo darbo, jo dimensijų ir atskirų veiksnių koreliacijos analizė

Konstruktas	(1) Prasmingas darbas-bendras	(2) Pozityvi / teigiama prasmė	(3) Prasmės kūrimas per darbą	(4) Didesnio gėrio motyvatoriai	(5) Įgūdžių įvairovė	(6) Užduoties reikšmingumas	(7) Užduoties tapatumas, supratimas	(8) Savarankiškumas	(9) Grįžtamasis ryšys	(10) Transformacinė lyderystė	(11) Darbuotojų mokymas-ugdymas	(12) Karjeros ugdymas	(13) Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kultūra	(14) Vadovo pripažinimas	(15) Bendradarbių pripažinimas
(1)	1														
(2)	0,897 **	1													
(3)	0,854 **	0,713 **	1												
(4)	0,816 **	0,593 **	0,538 **	1											
(5)	0,746 **	0,669 **	0,663 **	0,606 **	1										
(6)	0,742 **	0,650 **	0,562 **	0,695 **	0,634 **	1									
(7)	0,528 **	0,563 **	0,450 **	0,340 **	0,527 **	0,514 **	1								
(8)	0,621 **	0,613 **	0,541 **	0,466 **	0,688 **	0,554 **	0,641 **	1							
(9)	0,540 **	0,546 **	0,466 **	0,409 **	0,585 **	0,557 **	0,647 **	0,577 **	1						
(10)	0,597 **	0,555 **	0,593 **	0,408 **	0,551 **	0,482 **	0,466 **	0,567 **	0,545 **	1					
(11)	0,572 **	0,544 **	0,525 **	0,423 **	0,501 **	0,492 **	0,361 **	0,436 **	0,459 **	0,651 **	1				
(12)	0,644 **	0,627 **	0,581 **	0,482 **	0,592 **	0,512 **	0,430 **	0,552 **	0,541 **	0,706 **	0,830 **	1			
(13)	0,415 **	0,406 **	0,392 **	0,309 **	0,404 **	0,393 **	0,447 **	0,548 **	0,487 **	0,631 **	0,458 **	0,537 **	1		

Konstruktas	(1) Prasmingas darbas-bendras	(2) Pozityvi / teigiama prasmė	(3) Prasmės kūrimas per darbą	(4) Didesnio gėrio motyvatoriai	(5) Įgūdžių įvairovė	(6) Užduoties reikšmingumas	(7) Užduoties tapatumas, supratimas	(8) Savarankiškumas	(9) Grįžtamasis ryšys	(10) Transformacinė lyderystė	(11) Darbuotojų mokymas-ugdymas	(12) Karjeros ugdymas	(13) Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kultūra	(14) Vadovo pripažinimas	(15) Bendradarbių pripažinimas
(14)	0,579 **	0,528 **	0,541 **	0,428 **	0,556 **	0,459 **	0,488 **	0,540 **	0,556 **	0,849 **	0,615 **	0,668 **	0,608 **	1	
(15)	0,479 **	0,462 **	0,446 **	0,312 **	0,420 **	0,438 **	0,452 **	0,370 **	0,395 **	0,542 **	0,467 **	0,486 **	0,426 **	0,537 **	1

** - $p < 0,000$

Iš atliktos analizės matyti, kad visi prasmingo darbo konstruktai ir veiksniai turi tarpusavyje statistiškai reikšmingus silpnus, vidutinius arba stiprius koreliacinius ryšius, nes visų koreliacijos koeficientų $p = 0,000$. Stiprus ryšys ($r = 0,746$) yra tarp bendro prasmingo darbo ir įgūdžių įvairovės, tai rodo, kad kuo darbuotojas turi daugiau įgūdžių, tuo jo darbas prasmingesnis. Vertinant atskirai prasmingo darbo dimensijas, vidutinis ryšys ($r = 0,669$) yra tarp prasmingo darbo, atsirandančio per pozityvią / teigiamą prasmę, ir įgūdžių įvairovės. Tarp prasmingo darbo, atsirandančio per atliekamą darbą, ir įgūdžių įvairovės taip pat yra vidutinis koreliacinis ryšys ($r = 0,663$). Tarp prasmingo darbo, atsirandančio per motyvatorius, poveikį kitiems, ir įgūdžių įvairovės irgi yra vidutinis koreliacinis ryšys ($r = 0,606$).

Tarp užduoties reikšmingumo ir bendro prasmingo darbo taip pat yra stiprus koreliacinis ryšys ($r = 0,742$), kuris parodo, kad kuo didesnę reikšmę turi darbuotojų atliekamos užduotys, tuo jų darbas yra prasmingesnis. Vertinant atskiras prasmingo darbo dimensijas vidutinis ryšys ($r = 0,650$) taip pat yra tarp prasmingo darbo, kuriamo per pozityvią / teigiamą prasmę, ir užduoties reikšmingumo, o stiprus ryšys ($r = 0,695$) yra tarp prasmingo darbo, atsirandančio per poveikį kitiems, ir užduoties reikšmingumo.

Vidutinis koreliacinis ryšys ($r = 0,644$) matomas tarp karjeros ugdymo ir bendro prasmingo darbo, taip pat vidutinis ryšys ($r = 0,627$) yra tarp prasmingo darbo, kuris atsiranda pozityvią / teigiamą prasmę, ir karjeros ugdymo. Tai rodo, kad galimybė darbuotojams tobulėti savo profesinėje srityje, daryti karjerą turi įtakos darbuotojo prasmingam darbui.

Apibendrinant galima teigti, kad iš visų pateiktų veiksnių su bendru prasmingu darbu stipriausią (stiprų) ryšį turi įgūdžių įvairovė ($r = 0,746$) ir užduoties reikšmingumas ($r = 0,742$), silpniausią (vidutinį) – darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kultūra ($r = 0,415$).

Atlikus koreliacijų analizę buvo nustatyta, kad tarp visų veiksnių ir prasmingo darbo ir jo dimensijų konstruktų yra statistiškai reikšmingas ryšys, tačiau norint jį patvirtinti buvo atlikta tiesinė regresijos analizė. Atliekant tiesinės regresijos analizę galima nustatyti ryšio tarp kintamųjų pobūdį ir aprašyti priklausomo kintamojo (prasmingo darbo) priklausomybę nuo kelių nepriklausomų kintamųjų

(prasmingą darbą lemiančių veiksnių) reikšmių matematine formule ir prognozuoti kintamojo reikšmes (Piligrimienė, 2016).

Su kiekvienu veiksmu buvo atlikta tiesinė regresinė analizė norint įvertinti kiekvieno veiksmo įtaką bendram prasmingam darbui (žr. 9 priedą). Atlikus analizę buvo nustatyta, kad kiekvienas veiksmas atskirai daro reikšmingą įtaką darbuotojų prasmingam darbui. Didžiausią įtaką prasmingam darbui daro įgūdžių įvairovė ($\beta = 0,747$), o mažiausią – darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kultūra ($\beta = 0,431$). Šie rezultatai sutampa su prieš tai atlikta koreliacine analize.

Toliau siekiama išanalizuoti veiksnių įtaką prasmingam darbui, kai jie veikia bendrai, todėl buvo sukurtas regresijos modelis, į jį įtraukti visi prieš tirti veiksniai. Šios regresinės analizės rezultatai pateikti 4.18 lentelėje. Kad sudarytas modelis būtų tinkamas, determinacijos koeficientas R^2 turėtų būti didesnis už 0,2. Kaip matoma lentelėje šiuo atveju modelio $R^2 = 0,714$, todėl modelis yra tinkamas. Šis koeficientas taip pat paaiškina 71,4 % prasmingo darbo sklaidos. Norint įvertinti veiksnių statistinį reikšmingumą darbuotojų prasmingam darbui, vertinama p reikšmė, jeigu $p < 0,05$, tuomet veiksmas statistiškai reikšmingai didina prasmingą darbą. Iš 4.18 lentelės matoma, kad statistiškai reikšmingą įtaką prasmingam darbui daro šie veiksniai: įgūdžių įvairovė ($\beta = 0,333$, $p = 0,000$), užduoties reikšmingumas ($\beta = 0,374$, $p = 0,000$) ir karjeros ugdymas ($\beta = 0,144$, $p = 0,013$). Taip pat rezultatai parodė, kad užduoties tapatumas, supratimas ($\beta = 0,018$, $p = 0,649$), savarankiškumas ($\beta = 0,074$, $p = 0,112$), grįžtamasis ryšys ($\beta = -0,031$, $p = 0,448$), transformacinė lyderystė ($\beta = 0,098$, $p = 0,088$), darbuotojų mokymas-ugdymas ($\beta = -0,011$, $p = 0,832$), darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kultūra ($\beta = -0,049$, $p = 0,207$), vadovo pripažinimas ($\beta = 0,043$, $p = 0,412$) ir bendradarbių pripažinimas ($\beta = 0,019$, $p = 0,582$) neturi statistiškai reikšmingo poveikio prasmingam darbui.

4.18 lentelė. Veiksnių įtaka prasmingam darbui

Veiksny	Prasmingas darbas-bendras ($r = 0,845$)			
	R^2	β	p	VIF
Įgūdžių įvairovė	0,714	0,333	0,000	2,633
Užduoties reikšmingumas		0,374	0,000	1,894
Užduoties tapatumas, supratimas		0,018	0,649	2,241
Savarankiškumas		0,074	0,112	3,002
Grįžtamasis ryšys		-0,031	0,448	2,358
Transformacinė lyderystė		0,098	0,088	4,530
Darbuotojų mokymas-ugdymas		-0,011	0,832	3,457
Karjeros ugdymas		0,144	0,013	4,552
Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kultūra		-0,049	0,207	2,063
Vadovo pripažinimas		0,043	0,412	3,834
Bendradarbių pripažinimas		0,019	0,582	1,672

Norint iki galo išsiaiškinti regresijos rezultatus aukščiau išvardintiems veiksmams, neturintiems reikšmingo poveikio prasmingam darbui, tikrinamas dispersijos didėjimo faktorius (VIF) (žr. 4.18 lentelę). Kai faktorius VIF reikšmė didesnė už 2, tuomet kyla multikolinearumo problema, o kai VIF reikšmė didesnė už 4, tuomet tai rodo rimtas multikolinearumo problemas (Piligrimienė, 2016). Šiame darbe 2 veiksmų (transformacinė lyderystė ir karjeros ugdymas) $VIF > 4$, net 7 veiksmų

(įgūdžių įvairovės, užduoties tapatumo, savarankiškumo, grįžtamojo ryšio, darbuotojų mokymo-ugdymo, darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kultūros ir vadovo pripažinimo) VIF > 2, likusių < 2. Toliau tikrinamos keletu kintamųjų nuosavų verčių koeficientai (žr. 10 priedą), kurie yra artimi nuliui, o tai rodo, kad nepriklausomi kintamieji yra susiję ir maži pokyčiai duomenyse gali turėti didelius pokyčius koeficientų įverčiuose (Piligrimienė, 2016). Toliau tikrinamas padėties indeksas (žr. 10 priedą), kai jo reikšmės didesnės už 15, tuomet taip pat galima problema su kolinearumu (Piligrimienė, 2016). Šiame tyrime visų veiksmų, išskyrus vieną padėties indeksas didesnis už 15.

Nors atlikus analizę buvo gauta, kad net 8 veiksniai (užduoties tapatumas, supratimas, savarankiškumas, grįžtamasis ryšys, transformacinė lyderystė, darbuotojų mokymas-ugdymas, darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kultūra, vadovo pripažinimas ir bendradarbių pripažinimas) neturi reikšmingo poveikio prasmingam darbu vertinant visų veiksmų poveikį bendrai, tačiau atliekant literatūros analizę, šie veiksniai buvo įvardinti kaip prasmingą darbą lemiantys, todėl toliau veiksniai buvo grupuojami į atskirus rinkinius ir buvo tikrinama veiksmų rinkinių įtaka prasmingam darbui. Iš viso buvo sudaryti 4 prasmingą darbą lemiančių veiksmų rinkiniai. Veiksmų rinkinio Nr. 1 ir prasmingo darbo regresinės analizės rezultatai pateikti 4.19 lentelėje. Į pirmą rinkinį buvo sugrupuoti šie veiksniai – įgūdžių įvairovė, užduoties reikšmingumas, karjeros ugdymas. Iš tiesinės regresijos rezultatų matoma, kad modelis yra tinkamas, nes $R^2 = 0,702$, kuris taip pat parodo, kad pirmojo rinkinio veiksniai paaiškina 70,2 % prasmingo darbo sklaidos. Taip pat visi pirmo rinkinio veiksniai statistiškai reikšmingai didina prasmingą darbą ($p < 0,05$). Apibendrinant galima teigti, kad didėjant įgūdžių įvairovei, užduoties reikšmingumui, karjeros ugdymui, darbuotojų prasmingas darbas taip pat didės.

4.19 lentelė. Veiksmų rinkinio Nr. 1 ir prasmingo darbo regresinė analizė

Veiksnys	Prasmingas darbas-bendras ($r = 0,838$)			
	R^2	β	p	VIF
Įgūdžių įvairovė	0,702	0,388	0,000	1,927
Užduoties reikšmingumas		0,389	0,000	1,677
Karjeros ugdymas		0,205	0,000	1,594

Tuomet buvo sudarytas prasmingą darbą lemiančių veiksmų rinkinys Nr. 2, į kurį buvo įtraukti savarankiškumo ir transformacinės lyderystės veiksniai. Šio rinkinio regresinės analizės rezultatai pateikti 4.20 lentelėje.

4.20 lentelė. Veiksmų rinkinio Nr. 2 ir prasmingo darbo regresinė analizė

Veiksnys	Prasmingas darbas-bendras ($r = 0,686$)			
	R^2	β	p	VIF
Savarankiškumas	0,471	0,432	0,000	1,497
Transformacinė lyderystė		0,340	0,000	1,497

Iš analizės rezultatų matoma, kad prasmingą darbą lemiančių veiksmų rinkinio Nr. 2 tiesinės regresijos modelis yra tinkamas ($R^2 = 0,471$). Šis koeficientas parodo ir tai, jog antrojo rinkinio veiksniai paaiškina 47,1 % prasmingo darbo sklaidos, taip pat visi veiksniai statistiškai reikšmingai didina darbuotojų prasmingą darbą ($p < 0,05$).

Į sekantį prasmingą darbą lemiančių veiksmų modelį Nr. 3 buvo įtraukti tokie veiksniai: darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kultūra ir vadovo pripažinimas. Šio rinkinio regresinės analizės

rezultatai pateikti 4.21 lentelėje. 4.21 lentelėje pateikti duomenys parodė, kad prasmingą darbą lemiančių veiksnių rinkinio Nr. 3 tiesinės regresijos modelis yra tinkamas, nes $R^2 = 0,332$. Taip pat prasmingą darbą lemiančių veiksnių rinkinys Nr. 3 paaiškina 33,2 % prasmingo darbo sklaidos. Visi veiksniai statistiškai reikšmingai didina darbuotojų prasmingą darbą, nes $p < 0,05$.

4.21 lentelė. Veiksnių rinkinio Nr. 3 ir prasmingo darbo regresinė analizė

Veiksny	Prasmingas darbas-bendras ($r = 0,576$)			
	R^2	β	p	VIF
Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kultūra	0,332	0,157	0,002	1,509
Vadovo pripažinimas		0,471	0,000	1,509

Paskutinis prasmingą darbą lemiančių veiksnių rinkinys Nr. 4 sudarytas iš užduoties tapatumo, grįžtamojo ryšio, darbuotojų mokymo-ugdymo ir bendradarbių pripažinimo veiksnių, jo regresinės analizės rezultatai pateikti 4.22 lentelėje. Veiksnių rinkinio Nr. 4 tiesinės regresijos modelis yra tinkamas ($R^2 = 0,456$), visi sujungti veiksniai paaiškina 45,6 % prasmingo darbo sklaidos. Taip pat visi veiksniai, esantys prasmingą darbą lemiančių veiksnių rinkinyje Nr. 4, statistiškai reikšmingai didina darbuotojų prasmingą darbą, nes $p < 0,05$.

4.22 lentelė. Veiksnių rinkinio Nr. 4 ir prasmingo darbo regresinė analizė

Veiksny	Prasmingas darbas-bendras ($r = 0,675$)			
	R^2	β	p	VIF
Užduoties tapatumas, supratimas	0,456	0,173	0,001	1,906
Grįžtamasis ryšys		0,253	0,000	1,971
Darbuotojų mokymas-ugdymas		0,301	0,000	1,370
Bendradarbių pripažinimas		0,148	0,001	1,433

Apibendrinant galima teigti, kad visi išskirti veiksniai didina darbuotojų prasmingą darbą, tačiau tik atskirai po vieną arba sugrupavus į tam tikrus rinkinius. Sudaryti atskirų 4 prasmingą darbą lemiančių veiksnių rinkinių modeliai yra tinkami ir taikant kiekvieną veiksnių grupę atskirai darbuotojų prasmingas darbas didėja.

4.5. Tyrimo diskusija ir apribojimai

Šio tyrimo tikslas buvo nustatyti veiksniai, kurie lemia prasmingą darbą. Prasmingas darbas šiame darbe buvo vertinamas, kaip darbas, kuris yra naudingas, reikšmingas darbuotojui, leidžia tobulėti, įgyvendinti tikslus ir sukuriantis visokeriopą naudą darbuotojui ir organizacijai. Atlikus literatūros analizę buvo išskirti šie prasmingą darbą lemiantys veiksniai: įgūdžių įvairovė, užduoties reikšmingumas, užduoties tapatumas, supratimas, savarankiškumas, grįžtamasis ryšys, transformacinė lyderystė, darbuotojų mokymas-ugdymas, karjeros ugdymas, darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kultūra, vadovo pripažinimas, bendradarbių pripažinimas. Tuomet buvo sudarytas prasmingą darbą lemiančių veiksnių teorinis modelis (žr. 2.7 paveikslą).

Tyrime iš viso dalyvavo 406 respondentai, iš kurių didžioji dauguma buvo moterys (86,7 %). Pagal amžių tyrime daugiausiai dalyvavo Y kartos atstovų – 61,3 %. Net 53,2 % respondentų turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą, net 30 % - dirba paslaugų sektoriuje, ir 84,2 % apklaustųjų užima nevadovaujančias pareigas savo organizacijoje.

Buvo atlikta aprašomoji prasmingą darbą lemiančių veiksnių analizė. Atliktas empirinis tyrimas parodė, kad prasmingo darbo konstrukto teiginius respondentai geriausiai vertina, kai kuriama pozityvi / teigiamas prasmė, atsiranda per atliekamą darbą, padeda suprasti viską aplink. Steger'io, Dik'o ir Duffy'io (2012) atliktas tyrimas taip pat parodė, kad respondentai geriausiai vertino prasmingą darbą, atsirandantį per pozityvią, teigiamą prasmę.

Lysova ir kt. (2020), autoriai nustatė, kad prasmingą darbą sąlygoja daug skirtingų lygių veiksnių, kurie tarpusavyje yra susiję ir sąveikaujant skirtingiems veiksniams atsiranda prasmingas darbas. Tai patvirtina atlikta koreliacinė analizė, kuri parodė, kad visi veiksniai turi statistiškai reikšmingą ryšį su darbuotojų prasmingu darbu (žr. 4.17 lentelę). Vertinant kiekvieno veiksnio atskirai ryšį su prasmingu darbu buvo atlikta tiesinė regresinė analizė, kuri patvirtino, kad visi veiksniai lemia prasmingą darbą. Tai patvirtina visų autorių, paminėtų šiame darbe išvadas, nes visi veiksniai įtraukti į tyrimą, jau anksčiau kituose moksliniuose tyrimuose buvo pagrįsti, kaip lemiantys prasmingą darbą.

Albrecht'o ir kt. (2021) atliktas tyrimas parodė, kad stipriausią ryšį su prasmingu darbu turį įgūdžių įvairovė, truputį mažesnę ryšį išvelgė su tobulėjimo galimybėmis, o mažiausią ryšį užfiksavo su savarankiškumu. Tai patvirtina ir atliktas tyrimas. Stipriausia (stipri) koreliacija buvo nustatyta tarp prasmingo darbo ir įgūdžių įvairovės ($r = 0,746$) bei prasmingo darbo ir užduoties reikšmingumo ($r = 0,742$), o silpniausia (vidutinė) – tarp darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kultūros ir prasmingo darbo ($r = 0,415$). Atlikta regresinė analizė patvirtino, kad įgūdžių įvairovė turi didžiausią poveikį prasmingam darbui ($\beta = 0,747$), o mažiausią – darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kultūra ($\beta = 0,431$).

Atliekant prasmingą darbą lemiančių veiksnių kartu tiesinę regresinę analizę, buvo gauta, kad tik 3 veiksniai - įgūdžių įvairovė ($\beta = 0,333$, $p = 0,000$), užduoties reikšmingumas ($\beta = 0,374$, $p = 0,000$) ir karjeros ugdymas ($\beta = 0,144$, $p = 0,013$) statistiškai reikšmingai veikia prasmingą darbą, o likę veiksniai kartu statistiškai reikšmingo poveikio prasmingam darbui neturi. Bergman'o Bruhn'o (2022) atliktas tyrimas patvirtina, kad kartu prasmingą darbą kurti gali ne visi veiksniai, autorius atskleidė, kad užduočių reikšmingumas, kultūra, darbo aplinka yra svarbūs veiksniai, kurie lemia prasmingą darbą, tačiau, kai jie veikia kartu, gali būti sunkumų atsirasti prasmingam darbui.

Tuomet buvo sudaryti 4 atskiri prasmingą darbą lemiančių veiksnių rinkiniai, kurių tiesinė regresinė analizė patvirtino tų rinkinių statistiškai reikšmingą ryšį su prasmingu darbu. Mokslininkų atlikti tyrimai taip pat parodė, kad didesnę poveikį prasmingam darbui turi keli sugrupuoti veiksniai, jie nustatė, kad savarankiškumas ir geranoriškumas veikdami kartu turi didesnę įtaką prasmingam darbui, nei taikant juos atskirai (Martela ir kt., 2021) Remiantis gautais rezultatais, galima teigti, kad organizacijoms labai svarbu pasirinkti skirtingų veiksnių rinkinius, lemiančius prasmingą darbą, o ne pavienius veiksnius, nes, kai vertinama visų veiksnių bendrai įtaka prasmingam darbui, veiksnių poveikis gali būti labai skirtingas, nei į atskirus rinkinius sugrupuotų veiksnių poveikis. Atliktas empirinis tyrimas parodė 4 prasmingą darbą lemiančių veiksnių rinkinius.

Tyrimo apribojimai ir tolesnės tyrimo kryptys ir perspektyvos. Šis magistro baigiamasis projektas pateikia keletą tyrimo apribojimų. Pirmiausia, tai nevienodas respondentų pasiskirstymas pagal keletą demografinių charakteristikų. Didžiąją dalį respondentų tyrime sudarė moterys, net 86,7 %, o tai galėjo turėti įtakos tyrimo rezultatams. Taip pat svarbu paminėti respondentų amžių (kartą, kuriai priklauso), nes jis taip pat pasiskirstė labai netolygiai, Y kartos atstovų tyrime dalyvavo net

61,3 %. Taigi, atliekant būsimum tyrimus reikėtų užtikrinti proporcingą respondentų pasiskirstymą pagal demografines charakteristikas.

Tyrimo rezultatai galėjo būti kitokie, jei būtų tirti panašaus tipo respondentai. Šiame darbe analizė atlikta nesirenkant nei tam tikro sektoriaus darbuotojų ar skirtingas pareigas užimančių darbuotojų ir pan., todėl sekančiuose tyrimuose būtų galima apibrėžti tikslią respondentų grupę ir gauti tikslesnius analizės rezultatus. Tikslinga būtų pasirinkti net ir vieną įmonę, kad įvertinti respondentų nuomonę apie prasmingą darbą ir jį lemiančius veiksnius tokioje pačioje aplinkoje.

Šiame darbe buvo paliesta COVID-19 pandemija, kuri atnešė daug pokyčių darbo rinkoje – atsirado nuotolinis darbas, visi procesai organizacijoje pradėjo būti valdomi nuotoliu, vadovai ir darbuotojai komunikacijai turėjo rinktis kitokius kanalus. Todėl tolesniuose tyrimuose būtų tikslinga įvertinti, kaip COVID-19 pandemijos pokyčiai pakeitė darbuotojų požiūrį į prasmingą darbą, kokie veiksniai jį lemia skirtingose darbo formose – hibridinis darbas, kai dalis darbo dirbama būnant biure, o dalis dirbant iš namų, taip pat darbas nuotoliu, kai darbuotojui visiškai nereikia eiti į biurą ir aišku darbas biure, kai nėra galimybės dirbti iš namų. Tikėtina, kad analizuojant šias darbo formas, prasmingo darbo vertinimas skirtųsi.

Paskutinis svarbus dalykas, į kurį turėtų atkreipti dėmesį būsiami tyrėjai, yra veiksnių, lemiančių prasmingą darbą, grupavimas į atskirus rinkinius. Labai svarbu tiksliai nustatyti kokia tiksliai veiksnių rinkinių sudėtis labiausiai lemia prasmingą darbą.

Išvados

1. Prasmingas darbas seniai ir ganau plačiai analizuojamas, tačiau lig šiol nėra vieno bendro prasmingo darbo apibrėžimo. Šiame darbe prasmingas darbas apibūdinamas, kaip darbas, kuris yra naudingas, reikšmingas darbuotojui, leidžia tobulėti, įgyvendinti tikslus ir sukuriantis visokeriopą naudą darbuotojui ir organizacijai. Pažymėtina, kad pagal šį prasmingo darbo apibrėžimą prasmingą darbą apibūdinam matuoja 3 dimensijos: prasmingas darbas, atsirandantis per asmeninę naudą, atliekamą darbą ir per poveikį kitiems.
2. Atlikta mokslinės literatūros analizė parodė, kad prasmingam darbui atsirasti, didinti ir mažinti yra daugybė šaltinių. Galima išskirti pavienius prasmingą darbą lemiančius veiksnius arba juos grupuoti į atitinkamus lygius, kategorijas. Remiantis moksline literatūra ir kitų mokslininkų atliktais tyrimais, buvo sudarytas teorinis prasmingą darbą lemiančių veiksnių modelis ir išskirti 4 lygių veiksniai, lemiantys prasmingą darbą: darbo dizaino – įgūdžių įvairovė, užduoties reikšmingumas, užduoties tapatumas, supratimas, savarankiškumas, grįžtamasis ryšys, lyderystės ir valdymo – transformacinė lyderystė, organizacinio lygio – darbuotojų mokymas-ugdymas, karjeros ugdymas, darbo vietos santykių lygio – darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kultūra, vadovo pripažinimas, bendradarbių pripažinimas.
3. Parengta tyrimo metodika apibrėžė, kad tyrimo tikslas yra ištirti, kokį poveikį nustatyti prasmingą darbą lemiantys veiksniai turi darbuotojų prasmingam darbui. Šiam poveikiui ištirti buvo atliktas kiekybinis tyrimas, atliekant netiesioginę apklausą, sudarytą anketą talpinant internete. Tyrime dalyvavo tuo metu Lietuvoje dirbantys asmenys, nepriklausomai nuo jų užimamų pareigų, sektoriaus, kuriame dirba. Tyrime dalyvavo 406 respondentai. Atliekant duomenų analizę buvo vadovaujamosi šiais etikos principais - tiriamųjų sutikimo, leidimo gavimo, anonimiškumo, konfidencialumo. Tyrimo duomenys buvo analizuojami pasitelkiant aprašomąją, koreliacinę ir regresinę analizes.
4. Apibendrinant empirinio tyrimo rezultatus galima teigti, kad:
 - Analizuojant prasmingą darbą lemiančių veiksnių raišką pagal demografines charakteristikas, analizė parodė, kad prasmingas darbas statistiškai reikšmingai skiriasi tarp visų šiame darbe išskirtų demografinių charakteristikų ($p < 0,05$). Tarp bendro prasmingo darbo ir jo dimensijų reikšmingiausias skirtumas buvo vertinant jį su respondentų užimamomis pareigomis (vadovaujančiomis arba ne), gimimo metais (karta), išsilavinimu ir pajamomis. Daugiausiai statistiškai reikšmingų skirtumų, vertinant atskirus veiksnius, buvo atskleista vertinant pagal pajamų pakankamumą, išsilavinimą ir užimamas pareigas, o mažiausiai – pagal lytį ir sektorių.
 - Tariant prasmingą darbą lemiančių veiksnių bendrus vidurkius, matoma, kad respondentai visus veiksnius įvertino daugiau nei vidutine verte (nuo 3,46 iki 3,96). Stipriausią įtaką prasmingam darbui turi įgūdžių įvairovė (3,96), o silpniausią – darbuotojų mokymas-ugdymas (3,46).
 - Analizuojant visus respondentų atsakymus ir kiekvieną veiksnį atskirai, buvo nustatyta, kad visi veiksniai lemiantys prasmingą darbą daro statistiškai reikšmingą įtaką prasmingam darbui. Didžiausią įtaką prasmingam darbui daro įgūdžių įvairovė ($\beta = 0,747$), o mažiausią – darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kultūra ($\beta = 0,431$). Tačiau analizuojant visus veiksnius kartu, buvo nustatyta, kad prasmingą darbą lemia įgūdžių įvairovė ($\beta = 0,333$, $p = 0,000$),

užduoties reikšmingumas ($\beta = 0,374$, $p = 0,000$) ir karjeros ugdymas ($\beta = 0,144$, $p = 0,013$). Buvo sudaryti atskiri 4 veiksmų rinkiniai, lemiantys prasmingą darbą. Taigi, pirmąjį rinkinį sudaro įgūdžių įvairovė, užduoties reikšmingumas, karjeros ugdymas. Antrąjį rinkinį sudaro savarankiškumo ir transformacinės lyderystės veiksniai. Trečiąjį rinkinį sudaro darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kultūra ir vadovo pripažinimas. O į ketvirtąjį rinkinį įtraukti užduoties tapatumo, grįžtamojo ryšio, darbuotojų mokymo-ugdymo ir bendradarbių pripažinimo veiksniai. Būtent šie rinkiniai gali būti taikomi organizacijose, siekiant sukurti ar padidinti darbuotojų prasmingą darbą.

Rekomendacijos

Atliktas empirinis tyrimas parodė, kad prasmingą darbą mažiausiai įtakoja darbuotojų mokymas-ugdymas. Organizacijoms verta apmąstyti galimybę skirti darbuotojams daugiau darbui atlikti reikalingų mokymų, organizuoti įgūdžių tobulinimo programas. Svarbu ugdyti savo darbuotojus, leisti jiems tobulėti, mokytis, kaip siekti karjeros ir atrasti prasmingą darbą. Galima darbuotojams siūlyti mentorystės programas, juk kiekviena organizacija savo viduje turi darbuotojų ekspertų, turinčių didelį žinių bagažą, ir puikiai išmanančių savo darbą. Labai svarbu organizuojant mokymus darbuotojams, atsižvelgti į jų norus, kurioje srityje jie nori patobulėti, kas jiems sunkiau sekasi darbe. Taip mokymai bus pritaikyti kiekvienam darbuotojui atskirai, individualiai ir nauda bus didesnė.

Būtina užtikrinti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą. Šiais laikais kiekvienas dirbantis žmogus darbui skiria labai daug laiko, organizacijos džiaugiasi atliktais darbais. Tačiau labai svarbu įvertinti ir nubrėžti liniją tarp darbo ir asmeninio gyvenimo. Tai ypatingai sunku padaryti šiuolaikinėje darbo rinkoje, kai išpopuliarėjo nuotolinis darbas ir darbuotojai nebeatskiria, kada jie dirba ir kada ne. Šioje vietoje iniciatyvos turėtų imtis organizacijos ir ieškoti būdų, kaip kontroliuoti darbuotojus, kad būtų išlaikytas balansas tarp darbo ir asmeninio gyvenimo. Organizacijos turėtų skatinti darbuotojus nedirbti viršvalandžių, laisvalaikio neiškeisti į darbą, todėl galėtų organizuoti bendras veiklas ne darbo metu – išvykas, ekskursijas, pasivaikščiojimus gamtoje ar sporto užsiėmimus.

Organizacijoms rekomenduojama skatinti darbuotojus mylėti savo darbą, kad prasmingas darbas atsirastų iš asmeninio požiūrio, asmeninės naudos ir teiktų džiaugsmą asmeniniam gyvenimui. Labai svarbu, kad darbas turėtų ryšį su asmeniniu gyvenimu, kad būtų kuriama abipusė prasmė. Priimant darbuotojus į darbą organizacijos turėtų pasverti, ar darbuotojas tikrai tinkamas organizacijai, ar jo asmeninės savybės, vertybės sutampa su organizacijos puoselėjamomis vertybėmis. Tik tuo atveju kai bus ryšys tarp darbuotojo asmenybės ir atliekamo darbo, bus pasiekiami geriausi rezultatai ir sukuriamas prasmingas darbas.

Būtina atkreipti dėmesį, kad prasmingą darbą organizacijose dirba ilgiausiai jose dirbantys asmenys. Organizacijos galėtų rengti programas jauniems darbuotojams, kad parodytų darbo kuriamą naudą, stiprintų pasitikėjimą organizacija ir taip užsitikrintų ilgesnį darbuotojo darbą organizacijoje. Taip pat svarbu atkreipti dėmesį į savarankiškumą, jis darbuotojams taip pat labai svarbus. Reikia skatinti darbuotojus dirbti savarankiškai, leisti jiems pasirinkti darbo metodus, būdus, taip pat priimti sprendimus. Rekomenduojama periodiškai apdovanoti darbuotojus, įvertinti jų darbą, skatinti tobulėti.

Apibendrinant galima teigti, kad kiekviena organizacija yra individuali ir išskirtinė, kiekvienoje darbo pobūdis ir aplinka nevienoda, todėl organizacija geriausiai pati gali nuspręsti, kokius veiksmus reikia atlikti siekiant darbuotojų prasmingo darbo. Organizacijos geriausiai pažįsta savo darbuotojus,

žino jų poreikius, norus, todėl svarbu nepamiršti visada atkreipti į juos dėmesį atliekant pokyčius, kuriant naujas programas, organizuojant renginius ir pan. Kai darbuotojai jaus, kad organizacija juos vertina, atsižvelgia į jų norus, daro tinkamus pokyčius, kad pagerintų jų darbą organizacijoje, padeda tobulėti, skiria mokymus, mentorių, tuomet ir darbas organizacijoje vyks kitaip, darbuotojai bus labiau įsitraukę į darbą, labiau pasitikės organizacija ir taip kurs prasmingą darbą.

Literatūros sąrašas

1. Ahmed, U., & Ismail, A. I. (2020). Meaningful work and COVID-19: a way forward through LDW model. *Annals of Contemporary Developments in Management & HR (ACDMHR)*, 2(4), 27-32.
2. Allan, B. A. (2017). Task significance and meaningful work: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 174–182. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.07.011>
3. Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of Meaningful Work: A Meta-Analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500–528. <https://doi.org/10.1111/joms.12406>
4. Albrecht, S. L. (2013). Work engagement and the positive power of meaningful work. In *Advances in positive organizational psychology* (Vol. 1, pp. 237-260). Emerald Group Publishing Limited.
5. Bailey, C., Lips-Wiersma, M., Madden, A., Yeoman, R., Thompson, M., & Chalofsky, N. (2019). The Five Paradoxes of Meaningful Work: Introduction to the special Issue ‘Meaningful Work: Prospects for the 21st Century’ *Journal of Management Studies*, 56(3), 481–499. <https://doi.org/10.1111/joms.12422>
6. Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., Shantz, A., & Soane, E. (2017). The mismanaged soul: Existential labor and the erosion of meaningful work. *Human Resource Management Review*, 27(3), 416–430. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.11.001>
7. Bergman Bruhn, Åsa. (2022). The Double-Sided Nature of Meaningful Work: Promoting and Challenging Factors within the Swedish Equine Sector. *Challenges* (Basel), 13(1), 13. <https://doi.org/10.3390/challe13010013>
8. Bhatnagar, J., & Aggarwal, P. (2020). Meaningful work as a mediator between perceived organizational support for environment and employee eco-initiatives, psychological capital and alienation. *Employee Relations*, 42(6), 1487–1511. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2019-0187>
9. Blustein, D. L., Lysova, E. I., & Duffy, R. D. (2023). Understanding Decent Work and Meaningful Work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 289–314. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031921-024847>
10. Boeck, G., Dries, N., & Tierens, H. (2019). The Experience of Untapped Potential: Towards a Subjective Temporal Understanding of Work Meaningfulness. *Journal of Management Studies*, 56(3), 529–557. <https://doi.org/10.1111/joms.12417>
11. Bond, S. (2004). Organisational culture and work-life conflict in the UK. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 24(12), 1–24. <https://doi.org/10.1108/01443330410790795>
12. Both-Nwabuwe, J. M. ., Dijkstra, M. T. ., & Beersma, B. (2017). Sweeping the floor or putting a man on the moon: How to define and measure meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 8(SEP), 1658–1658. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01658>

13. Bowie, N.E. A Kantian Theory of Meaningful Work. *Journal of Business Ethics* 17, 1083–1092 (1998). <https://doi.org/10.1023/A:1006023500585>
14. Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2020). Work–life balance: Definitions, causes, and consequences. *Handbook of socioeconomic determinants of occupational health: From macro-level to micro-level evidence*, 473-487. https://doi.org/10.1007/978-3-030-05031-3_20-1
15. Brun, J.-P., & Dugas, N. (2008). An analysis of employee recognition: Perspectives on human resources practices. *International Journal of Human Resource Management*, 19(4), 716–730. <https://doi.org/10.1080/09585190801953723>
16. Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The Call of the Wild: Zookeepers, Callings, and the Double-Edged Sword of Deeply Meaningful Work. *Administrative Science Quarterly*, 54(1), 32–57. <https://doi.org/10.2189/asqu.2009.54.1.32>
17. Cai, W., Lysova, E. I., Khapova, S. N., & Bossink, B. A. . (2018). Servant leadership and innovative work behavior in Chinese high-tech firms: A moderated mediation model of meaningful work and job autonomy. *Frontiers in Psychology*, 9(October), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01767>
18. Carrière, J., & Bremner, N. (2011). The Effects of Skill Variety, Task Significance, Task Identity and Autonomy on Occupational Burnout in a Hospital Setting and the Mediating Effect of Work Meaningfulness.
19. Chalofsky, N. (2007, October). The humane workplace: Aligning value-based organizational culture, meaningful work, and life balance. In Presentation delivered at the Organization Development Network Conference, Baltimore.
20. Chalofsky, N., & Cavallaro, L. (2013). A Good Living Versus A Good Life. *Advances in Developing Human Resources*, 15(4), 331–340. <https://doi.org/10.1177/1523422313498560>
21. Chaolertseeree, S., & Taephant, N. (2020). Outcomes of Meaningful Work with a Focus on Asia: A Systematic Review. *The Journal of Behavioral Science*, 15(3), 101–116. Retrieved from <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/IJBS/article/view/243554>
22. Correia, I., & Almeida, A. E. (2020). Organizational Justice, Professional Identification, Empathy, and Meaningful Work During COVID-19 Pandemic: Are They Burnout Protectors in Physicians and Nurses? *Frontiers in Psychology*, 11, 566139–566139. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.566139>
23. Dechawatanapaisal, D. (2021). Meaningful work on career satisfaction: a moderated mediation model of job embeddedness and work-based social support. *Management Research Review*, 44(6), 889–908. <https://doi.org/10.1108/MRR-06-2020-0308>
24. De Crom, N., & Rothmann, S. (2018). Demands–abilities fit, work beliefs, meaningful work and engagement in nature-based jobs. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(1), 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1496>

25. del-Pozo-Antúnez, J.-J., Molina-Sánchez, H., Fernández-Navarro, F., & Ariza-Montes, A. (2021). Accountancy as a Meaningful Work. Main Determinants from a Job Quality and Optimization Algorithm Approach. *Sustainability (Basel, Switzerland)*, 13(16), 9308. <https://doi.org/10.3390/su13169308>
26. Eva Salmee Mohd Salleh, Zuraina Dato Manson, Siti Rohaida Mohamed Zainal, & Ida Md Yasin. (2020). MULTILEVEL ANALYSTS ON EMPLOYEE WELLBEING: THE ROLES OF AUTHENTIC LEADERSHIP, REWARDS, AND MEANINGFUL WORK. *Asian Academy of Management Journal*, 25(1), 123–146. <https://doi.org/10.21315/aamj2020.25.L7>
27. Fairlie, P. (2011). Meaningful Work, Employee Engagement, and Other Key Employee Outcomes. *Advances in Developing Human Resources*, 13(4), 508–525. <https://doi.org/10.1177/1523422311431679>
28. Fletcher, L. (2019). How can personal development lead to increased engagement? The roles of meaningfulness and perceived line manager relations. *International Journal of Human Resource Management*, 30(7), 1203–1226. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1184177>
29. Fletcher, L., & Schofield, K. (2021). Facilitating meaningfulness in the workplace: a field intervention study. *International Journal of Human Resource Management*, 32(14), 2975–3003. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1624590>
30. Flotman, A.-P. (2021). Work as Meaningful and Menacing Phenomenon for South African Middle Managers During the COVID-19 Pandemic: The Role of Self-Transcendence in Cultivating Meaning and Wellbeing. *Frontiers in Psychology*, 12, 650060–650060. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.650060>
31. Frémeaux, S., & Pavageau, B. (2022). Meaningful Leadership: How Can Leaders Contribute to Meaningful Work? *Journal of Management Inquiry*, 31(1), 54–66. <https://doi.org/10.1177/1056492619897126>
32. Grant AM. The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. *J Appl Psychol.* 2008 Jan;93(1):108-24. doi: 10.1037/0021-9010.93.1.108. PMID: 18211139.
33. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
34. Halid Hasan, Farika Nikmah, & Ellyn Eka Wahyu. (2022). The impact of meaningful work and work engagement on bank employees' performance. *International Journal of Research In Business and Social Science*, 11(3), 161–167. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i3.1699>
35. Hanaysha, J., & Tahir, P. R. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Job Satisfaction. *Procedia, Social and Behavioral Sciences*, 219, 272–282. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.016>
36. Han, S.-H., Oh, E. G., & Kang, S. “Pil” (2020). The link between transformational leadership and work-related performance: moderated-mediating roles of meaningfulness and job characteristics. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(4), 519–533. <https://doi.org/10.1108/LODJ-04-2019-0181>

37. Hardering, F. (2020). When good jobs become bad jobs. Professional's subjective demands for meaningful work. *Management Revue*, 188-206. <https://doi.org/10.5771/0935-9915-2020-2-188>
38. Hinds, P. S., Britton, D. R., Coleman, L., Engh, E., Humbel, T. K., Keller, S., ... Walczak, D. (2015). Creating a career legacy map to help assure meaningful work in nursing. *Nursing Outlook*, 63(2), 211–218. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2014.08.002>
39. Yeoman, R. (2014). Conceptualising Meaningful Work as a Fundamental Human Need. *Journal of Business Ethics*, 125(2), 235–251. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1894-9>
40. You, J., Kim, S., Kim, K., Cho, A., & Chang, W. (2021). Conceptualizing meaningful work and its implications for HRD. *European Journal of Training and Development*, 45(1), 36–52. <https://doi.org/10.1108/EJTD-01-2020-0005>
41. Jena, L. K., Bhattacharyya, P., & Pradhan, S. (2019). Am I empowered through meaningful work? The moderating role of perceived flexibility in connecting meaningful work and psychological empowerment. *IIMB Management Review*, 31(3), 298–308. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2019.03.010>
42. Jiang, L., & Johnson, M. J. (2017). Meaningful Work and Affective Commitment: A Moderated Mediation Model of Positive Work Reflection and Work Centrality. *Journal of Business and Psychology*, 33(4), 545–558. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9509-6>
43. Kalleberg, A. L., & Marsden, P. V. (2019). Work Values in the United States: Age, Period, and Generational Differences. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 682(1), 43–59. <https://doi.org/10.1177/0002716218822291>
44. Kardelis, K. (2017). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai: edukologija ir kiti socialiniai mokslai: vadovėlis (6-asis patais. ir papild. leid.)*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos centras.
45. Kettenbohrer, J., Eckhardt, A., & Beimborn, D. (2015). A theoretical perspective on meaningfulness of work and the success of business process standardization initiatives.
46. Kim, M., & Beehr, T. A. (2018). Organization-Based Self-Esteem and Meaningful Work Mediate Effects of Empowering Leadership on Employee Behaviors and Well-Being. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(4), 385–398. <https://doi.org/10.1177/1548051818762337>
47. Kloutsiniotis, P. V., Mihail, D. M., Mylonas, N., & Pateli, A. (2022). Transformational Leadership, HRM practices and burnout during the COVID-19 pandemic: The role of personal stress, anxiety, and workplace loneliness. *International Journal of Hospitality Management*, 102, 103177–103177. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103177>
48. Laaleh A.A., Umair, A. (2021). Addressing the issue of meaningful work during covid-19 through ldw model: An empirical study, 20(4), 1791-1799. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.04.202>
49. Laaser, K. (2022). Meaningful Work and Sociology: An Introduction to This Themed Issue. *Work, Employment and Society*, 36(5), 791–797. <https://doi.org/10.1177/09500170221117082>

50. Lease, S. H., Ingram, C. L., & Brown, E. L. (2019). Stress and Health Outcomes: Do Meaningful Work and Physical Activity Help? *Journal of Career Development*, 46(3), 251–264. <https://doi.org/10.1177/0894845317741370>
51. Li, J., Sekiguchi, T., & Qi, J. (2020). When and why skill variety influences employee job crafting. *Employee Relations*, 42(3), 662–680. <https://doi.org/10.1108/ER-06-2019-0240>
52. Lips-Wiersma, M., Haar, J., & Wright, S. (2018). The Effect of Fairness, Responsible Leadership and Worthy Work on Multiple Dimensions of Meaningful Work. *Journal of Business Ethics*, 161(1), 35–52. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3967-2>
53. Lips-Wiersma, M., & Morris, L. (2009). Discriminating between 'Meaningful Work' and the 'Management of Meaning' *Journal of Business Ethics*, 88(3), 491–511. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0118-9>
54. Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012). Measuring the Meaning of Meaningful Work. *Group & Organization Management*, 37(5), 655–685. <https://doi.org/10.1177/1059601112461578>
55. Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 110(Part B), 374–389. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.004>
56. Magrizos, S., Roumpi, D., Georgiadou, A., Kostopoulos, I., & Vrontis, D. (2022). The dark side of meaningful work-from-home: A nonlinear approach. *European Management Review*. <https://doi.org/10.1111/emre.12534>
57. May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11–37. <https://doi.org/10.1348/096317904322915892>
58. Martela, F., Gómez, M., Unanue, W., Araya, S., Bravo, D., & Espejo, A. (2021). What makes work meaningful? Longitudinal evidence for the importance of autonomy and beneficence for meaningful work. *Journal of Vocational Behavior*, 131, 103631. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103631>
59. Martela, F., & Pessi, A. B. (2018). Significant Work Is About Self-Realization and Broader Purpose: Defining the Key Dimensions of Meaningful Work. *Frontiers in Psychology*, 9, 363–363. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363>
60. Martela, F., & Riekk, T. J. J. (2018). Autonomy, Competence, Relatedness, and Beneficence: A Multicultural Comparison of the Four Pathways to Meaningful Work. *Frontiers in Psychology*, 9, 1157–1157. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01157>
61. Meng, F., Xu, Y., Liu, Y., Zhang, G., Tong, Y., & Lin, R. (2022). Linkages Between Transformational Leadership, Work Meaningfulness and Work Engagement: A Multilevel Cross-Sectional Study. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 367–380. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S344624>

62. Michaelson, C. (2019). A Normative Meaning of Meaningful Work. *Journal of Business Ethics*, 170(3), 413–428. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04389-0>
63. Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1339. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>
64. Mousa, M., & Samara, G. (2022). Mental health of business academics within the COVID-19 era: can meaningful work help? A qualitative study. *Employee Relations*, 44(4), 764–784. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2021-0170>
65. Müller, M., Huber, C., & Messner, M. (2019). Meaningful work at a distance: A case study in a hospital. *European Management Journal*, 37(6), 719–729. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.03.008>
66. Munn, S. L. (2013). Unveiling the Work–Life System. *Advances in Developing Human Resources*, 15(4), 401–417. <https://doi.org/10.1177/1523422313498567>
67. Negri, L., Cilia, S., Falautano, M., Grobberio, M., Niccolai, C., Pattini, M., ... Bassi, M. (2021). Job satisfaction among physicians and nurses involved in the management of multiple sclerosis: the role of happiness and meaning at work. *Neurological Sciences*, 43(3), 1903–1910. <https://doi.org/10.1007/s10072-021-05520-8>
68. Nikolova, M., & Cnossen, F. (2020). What makes work meaningful and why economists should care about it. *Labour Economics*, 65, 101847. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101847>
69. Oelberger, C. R. (2019). The Dark Side of Deeply Meaningful Work: Work-Relationship Turmoil and the Moderating Role of Occupational Value Homophily. *Journal of Management Studies*, 56(3), 558–588. <https://doi.org/10.1111/joms.12411>
70. Oprea, B., Păduraru, L., & Iliescu, D. (2022). Job Crafting and Intent to Leave: The Mediating Role of Meaningful Work and Engagement. *Journal of Career Development*, 49(1), 188–201. <https://doi.org/10.1177/0894845320918666>
71. Pakalniškienė, V. (2012). Tyrimo ir įvertinimo priemonių patikimumo ir validumo nustatymas. Metodinė priemonė. Vilniaus universiteto leidykla.
72. Piligrimienė, Žaneta. (2016). Marketingo tyrimų duomenų analizė SPSS programa: mokomoji knyga. Kaunas: Technologija.
73. Pimenta de Devotto, R., de Freitas, C. P. P., & Wechsler, S. M. (2022). Basic Psychological Need Satisfaction, Job Crafting, and Meaningful Work: Network Analysis. *Trends in Psychology*, 1–21. <https://doi.org/10.1007/s43076-022-00203-5>
74. Raj, T., & Ramakrishnan, R. (2017). Meaningfulness of Blended Learning Module Characteristics. *Literature, Humanities, Social Sciences and Religious Studies*, 20-22.
75. Roessler, B. (2012). Meaningful work: Arguments from autonomy. *Journal of Political Philosophy*, 20(1), 71-93.

76. Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
77. Saari, T., Leinonen, M., & Tapanila, K. (2021). Sources of Meaningful Work for Blue-Collar Workers. *Social Sciences (Basel)*, 11(1), 2. <https://doi.org/10.3390/socsci11010002>
78. Sayer, A. Contributive Justice and Meaningful Work. *Res Publica* 15, 1–16 (2009). <https://doi.org/10.1007/s11158-008-9077-8>
79. Sawasdee, A., Saengchai, S., & Jermstittiparsert, K. (2020). The role of emotional demands, supervisor support and training opportunities towards work engagement among employees in pharmaceutical companies of Thailand. *Bioscience*, 169(3.1), 12. 1 <https://doi.org/0.5530/srp.2019.2.04>
80. Schwartz, A. (1982). Meaningful Work. *Ethics*, 92(4), 634–646. <http://www.jstor.org/stable/2380395>
81. Sylvania S Onça, & Diógenes S Bido. (2019). ANTECEDENTS AND CONSEQUENCES OF MEANINGFUL WORK. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(2), 1–30. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190096>
82. Simonet, D. V., & Castille, C. M. (2020). The search for meaningful work: A network analysis of personality and the job characteristics model. *Personality and Individual Differences*, 152, 109569. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109569>
83. Shim, Y., Dik, B. J., & Banning, J. H. (2022). Experiencing Meaningful Work as a Lower Socioeconomic Status Worker: An Interpretative Phenomenological Analysis. *Journal of Career Assessment*, 30(4), 697–718. <https://doi.org/10.1177/10690727221074891>
84. Shiri Lavy. (2022). A Meaningful Boost: Effects of Teachers’ Sense of Meaning at Work on Their Engagement, Burnout, and Stress. *AERA Open*, 8. <https://doi.org/10.1177/23328584221079857>
85. Simon L Albrecht, Camille R Green, & Andrew Marty. (2021). Meaningful Work, Job Resources, and Employee Engagement. *Sustainability (Basel, Switzerland)*, 13(7), 4045. <https://doi.org/10.3390/su13074045>
86. Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
87. Sultana, R. G. (2021). Authentic education for meaningful work: Beyond ‘career management skills’. *The Oxford Handbook of Career Development*, 1-19.
88. Tan, K.-L. (n.d.). What Makes Social Work Meaningful? Evidence for a Curvilinear Relationship of Meaningful Work on Work Engagement with Psychological Capital as the Moderator. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 1–19. <https://doi.org/10.1080/23303131.2023.2197020>

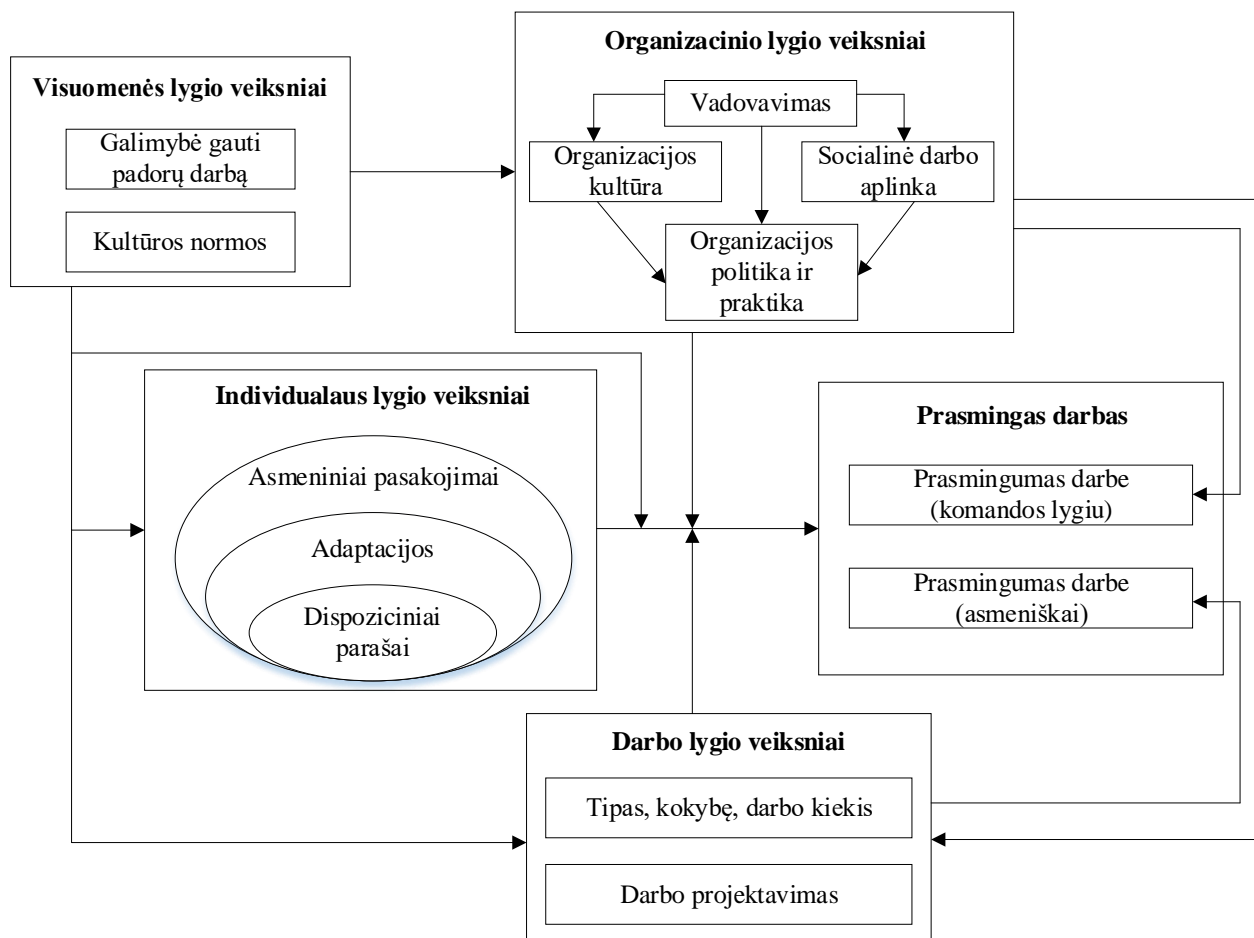
89. Thory, K. (2016). Developing meaningfulness at work through emotional intelligence training. *International Journal of Training and Development*, 20(1), 58–77. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12069>
90. Tyssedal, J. J. (2022). Work is Meaningful if There are Good Reasons to do it: A Revisionary Conceptual Analysis of ‘Meaningful Work’ *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05205-y>
91. Tommasi, F., Ceschi, A., & Sartori, R. (2020). Viewing Meaningful Work Through the Lens of Time. *Frontiers in Psychology*, 11, 585274–585274. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.585274>
92. Tommasi, F., Ceschi, A., Sartori, R., Giusto, G., Morandini, S., Caputo, B., & Gostimir, M. (2022). How meaningful work and sources of meaning changed during the pandemic: an exploratory study. In *END International Conference*.
93. Verelst, L., De Cooman, R., & Verbruggen, M. (2022). The Food App is Watching You: The Relationship between Daily Algorithmic Control and Meaningful Work and the Role of Job Crafting. In *Proceedings of the 55th Annual Hawaii International Conference on System Sciences*.
94. Warner, R. P. (n.d.). Emerging Adults' Perceptions of Summer Camp as Meaningful Work. *Journal of Outdoor Recreation, Education & Leadership*, 13(2), 16–32. <https://doi.org/10.18666/JOREL-2021-V13-I2-10539>
95. Widodo, S., & Suryosukmono, G. (2021). Spiritual leadership, workplace spirituality and their effects on meaningful work: Self-transcendence as mediator role. *Management Science Letters*, 2115–2126. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.2.016>

Informacijos šaltinių sąrašas

1. Harvard Business Review. 9 Out of 10 People Are Willing to Earn Less Money to Do More-Meaningful Work. Prieiga per internetą: https://hbr.org/2018/11/9-out-of-10-people-are-willing-to-earn-less-money-to-do-more-meaningful-work?utm_source=facebook&utm_medium=social&utm_campaign=hbr
2. GALLUP. The Great Resignation Is Really the Great Discontent. Prieiga per internetą: <https://www.gallup.com/workplace/351545/great-resignation-really-great-discontent.aspx>
3. Forbes. There's More To Meaningful Work Than Shifting It To Workers' Homes. Prieiga per internetą: <https://www.forbes.com/sites/joemckendrick/2021/10/22/theres-more-to-meaningful-work-than-shifting-it-to-workers-homes/?sh=27d8a137a1bc>
4. YouGov. Quarter of British workers find jobs lack meaning. Prieiga per internetą: <https://yougov.co.uk/topics/economy/articles-reports/2020/02/20/quarter-british-workers-find-jobs-lack-meaning>
5. Oficialiosios statistikos portalas. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/darbo-rinkalietuvoje-2022/uzimtumas-nedarbas-ir-laisvos-darbo-vietos/uzimtumas>
6. Harvard Business Review. 9 Out of 10 People Are Willing to Earn Less Money to Do More-Meaningful Work. Prieiga per internetą: <https://hbr.org/2018/11/9-out-of-10-people-are-willing-to-earn-less-money-to-do-more-meaningful-work>
7. Apklausa.lt, imties dydžio skaičiuoklė. Prieiga per internetą: <http://www.apklausa.lt/imties-dydis>

Priedai

1 priedas. Prasmingą darbą skatinančių veiksmų daugiapakopė sistema pagal Lysova ir kt. (2019)



2 priedas. Prasmingą darbą lemiančių veiksnių tyrimo anketa

Gerbiami respondentai,

Esu Kauno technologijos universiteto Žmonių išteklių vadybos, antrosios pakopos studijų studentė. Šiuo metu rašau magistro baigiamąjį darbą ir atlieku tyrimą, kurio tikslas nustatyti, kokie veiksniai lemia darbuotojų prasmingą darbą.

Kviečiu užpildyti anketą, užtruksite apie 10 minučių. Tyrimas yra anoniminis, jo duomenys ir rezultatai bus naudojami apibendrintai.

Kilus klausimams prašau kreiptis el. paštu lina.pociene@ktu.edu.

Iš anksto dėkoju už Jūsų skirtą laiką ir nuoširdžius atsakymus!

1. Pagalvokite apie save ir pažymėkite, kiek sutinkate su teiginiais:

		Visiškai nesutinku	Visiškai sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
1.1.	Mano karjera yra prasminga					
1.2.	Aš suprantu, kaip mano darbas prisideda prie gyvenimo prasmės					
1.3.	Aš suprantu, kas daro mano darbą prasmingą					
1.4.	Atradau darbą, kurio keliami tikslai mane tenkina					
1.5.	Manau, kad darbas prisideda prie mano asmeninio augimo					
1.6.	Darbas padeda man geriau suprasti save					
1.7.	Darbas padeda suprasti mane supantį pasaulį					
1.8.	Darbe tenka naudoti įvairius įgūdžius					
1.9.	Darbe galiu daug sprendimų priimti pats					
1.10.	Darbe turiu nemažai galimybių savarankiškai ir laisvai spręsti, kaip atliksiu darbą					
1.11.	Dirbdamas šiame darbe, galiu užbaigti tai, ką esu pradėjęs					
1.12.	Tikėtina, kad mano darbo rezultatai turės didelės įtakos kitų žmonių gyvenimui					

2. Pagalvokite apie savo darbą ir pažymėkite, kiek sutinkate su teiginiais:

		Visiškai nesutinku	Visiškai sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
2.1.	Darbe turiu atlikti užduotis, kurios turi aiškia pradžią ir pabaigą					
2.2.	Darbe turiu galimybę pats priimti sprendimus, kaip susidėlioti darbą / darbo grafiką					
2.3.	Mano darbe reikalingi įvairūs įgūdžiai					

		Visiškai nesutinku	Visiškai sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
2.4.	Darbe turiu galimybę nuspręsti, koku eiliškumu atlikti darbus					
2.5.	Darbe galiu pats spręsti, kokius metodus naudoti darbui atlikti					
2.6.	Darbe turiu dirbti naudodamasis savo asmenine iniciatyva arba nuomone					
2.7.	Darbe privalau naudoti daug skirtingų įgūdžių, kad atlikčiau užduotis					
2.8.	Darbe turiu galimybę iki galo užbaigti savo pradėtus darbus					
2.9.	Pati darbo veikla suteikia tiesioginę ir aiškią informaciją apie mano darbo efektyvumą (kokybę ir kiekybę)					
2.10.	Pats mano darbas pateikia grįžtamąjį ryšį apie mano darbo rezultatus					
2.11.	Mano darbas iš tiesų pasaulyje nieko nekeičia/nėra svarbus					
2.12.	Pats darbas yra labai reikšmingas ir svarbus platesniame kontekste					
2.13.	Žinau, kad mano darbas keičia pasaulį į gera					
2.14.	Mano darbas prisideda prie didesnių tikslų įgyvendinimo					
2.15.	Darbe man suteikiama daug savarankiškumo priimti sprendimus					
2.16.	Darbe turiu galimybę planuoti, kaip dirbsiu savo darbą					
2.17.	Darbe turiu galimybę pasirinkti metodus darbui atlikti					
2.18.	Darbas planuojamas taip, kad man paskirtas užduotis galiu atlikti nuo pradžių iki pabaigos nepertraukiamai					
2.19.	Darbe tenka naudoti sudėtingus arba aukšto lygmens įgūdžius					
2.20.	Pats mano darbas pateikia informaciją apie mano darbo rezultatus					
2.21.	Darbas turi didelę įtaką žmonėms už organizacijos ribų					
2.22.	Mano atliekamos užduotys, turi didelę įtaką žmonėms už organizacijos ribų					
2.23.	Nėra sudėtinga darbo metu gauti laisvo laiko susitvarkyti asmeninius ar šeimos reikalus					
2.24.	Čia nėra lūkesčio, kad karjeros laiptais kilti norinčiam darbuotojui darbas turėtų būti svarbesnis už šeimą					
2.25.	Man nėra sunku gauti laisvų dienų ar atostogų dėl mano darbo krūvio					
2.26.	Organizacija lanksčiai suteikia galimybę pasiimti trumpų atostogų dėl šeiminių priežasčių					
2.27.	Ši organizacija yra palanki šeimai darbovietė					

3. Pagalvokite apie savo tiesioginį vadovą ir pažymėkite, kiek sutinkate su teiginiais

		Visiškai nesutinku	Visiškai sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
3.1.	Mano vadovas domisi tuo, ką aš darau					
3.2.	Mano vadovas perteikia aiškią ir pozityvią ateities viziją					
3.3.	Mano vadovas vertina mano indėlį į darbą					
3.4.	Mano vadovas sveikina mane su pasiekimais					
3.5.	Mano vadovas turi aiškias vertybes ir pats jomis vadovaujasi					
3.6.	Mano vadovas vertina mano pastangas					
3.7.	Mano vadovas pripažįsta mano darbo rezultatus					
3.8.	Vadovai organizacijoje supranta, kad darbuotojai turi ir pareigų šeimai					
3.9.	Mano tiesioginis vadovas supranta, kad turiu ir asmeninių reikalų					

4. Pagalvokite apie darbuotojų mokymus Jūsų organizacijoje ir pažymėkite, kiek sutinkate su teiginiais

		Visiškai nesutinku	Visiškai sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
4.1.	Ši organizacija aktyviai palaiko mano asmeninį mokymąsi ir tobulėjimą					
4.2.	Turiu galimybių čia padaryti karjerą (gauti paaukštinimą, didesnių atsakomybių suteikimas ir kt.)					
4.3.	Ši organizacija suteikia įvairių tobulėjimo galimybių (dalyvavimas projektuose, kvalifikacijos kėlimas, komandiruotės ir kt.)					
4.4.	Turiu daug galimybių tobulinti savo asmeninius įgūdžius ir gebėjimus					
4.5.	Skyrius, kuriame dirbu, suteikia galimybių mokytis, kad būtų patenkinti besikeičiantys organizacijos poreikiai					
4.6.	Mano skyriuje skatinamas mokymasis ir tobulėjimas, skiriami apdovanojimai					
4.7.	Apskritai organizacijos rengiami praktiniai mokymai yra aktualūs mano tiesioginiam darbui					
4.8.	Apskritai organizacijos rengiami praktiniai mokymai atitinka mano poreikius					
4.9.	Apskritai esu patenkintas praktinių mokymų kiekiu organizacijoje					

5. Pagalvokite apie santykį su vadovu ir kolegomis, ir pažymėkite, kiek sutinkate su teiginiais

		Visiškai nesutinku	Visiškai sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
5.1.	Mano vadovas su darbuotojais elgiasi kaip su asmenybėmis, palaiko juos, skatina tobulėti					
5.2.	Mano vadovas drąsina darbuotojus, pripažįsta jų nuopelnus					
5.3.	Mano vadovas skatina visų komandos narių pasitikėjimą vienas kitu, įsitraukimą ir bendradarbiavimą					
5.4.	Mano vadovas skatina ieškoti naujų problemų sprendimo būdų ir abejoja nepagrįstomis prielaidomis					
5.5.	Bendradarbiai vertina mano pastangas darbe					
5.6.	Bendradarbiai vertina mano indėlį organizacijoje					
5.7.	Bendradarbiai pripažįsta mano darbo rezultatus					
5.8.	Bendradarbiai pripažįsta mano pastangas					
5.9.	Bendradarbiai sveikina mane su pasiekimais					

6. Jūsų lytis:

- Vyras
- Moteris
- Kita

7. Jūsų gimimo data:

- 1943-1960
- 1961-1981
- 1982-2000
- 2000 ir vėliau

8. Jūsų išsilavinimas:

- Aukštasis universitetinis
- Aukštasis neuniversitetinis/aukštesnysis
- Profesinis
- Vidurinis
- Pagrindinis
- Pradinis

9. Kokiame sektoriuje dirbate?

- Administravimas, ekonomika
- Informacinės technologijos
- Prekyba
- Paslaugos
- Statyba
- Farmacija
- Švietimas
- Teisė

- Logistika
- Gamyba
- Viešasis sektorius
- Kita (įrašykite) _____

10. Ar užimate vadovaujančias pareigas?

- Taip
- Ne

11. Kiek laiko dirbate šioje organizacijoje?

- Iki 6 mėn.
- Nuo 6 mėn. iki 1 metų
- Nuo 1 metų iki 2 metų
- Nuo 2 metų iki 3 metų
- Nuo 3 metų iki 5 metų
- Nuo 5 metų iki 10 metų
- Daugiau nei 10 metų

12. Kalbant apie Jūsų pajams, pažymėkite Jums labiausiai tinkantį variantą:

- Pinigų netrūksta
- Pinigų dažniausiai pakanka
- Pinigų dažnai pritrūksta
- Pinigų trūksta nuolat

3 priedas. Faktorinė analizė

Skalė	Teiginys	L	i/tt	α	r_{mean}	r_{min}	r_{max}	%	KMO	
Prasmingas darbas				0,899	0,489	0,200	0,762	65,343	0,897 (p=0,000)	
1.	Pozityvi / teigiama prasmė	Mano karjera yra prasminga	0,899	0,808	0,894	0,688	0,635	0,762	76,665	0,843 (p=0,000)
		Aš suprantu, kaip mano darbas prisideda prie gyvenimo prasmės	0,893	0,797						
		Aš suprantu, kas daro mano darbą prasmingą	0,869	0,755						
		Atradau darbą, kurio keliami tikslai mane tenkina	0,841	0,707						
2.	Prasmės kūrimas per darbą	Manau, kad darbas prisideda prie mano asmeninio augimo	0,859	0,738	0,843	0,642	0,597	0,672	76,146	0,722 (p=0,000)
		Darbas padeda man geriau suprasti save	0,892	0,796						
		Darbas padeda suprasti mane supantį pasaulį	0,866	0,750						
3.	Didesnio gėrio motyvatoriai	Mano darbas iš tiesų pasaulyje nieko nekeičia/nėra svarbus (r)	0,581	0,338	0,699	0,453	0,296	0,746	64,813	0,575 (p=0,000)
		Žinau, kad mano darbas keičia pasaulį į gera	0,900	0,810						
		Mano darbas prisideda prie didesnių tikslų įgyvendinimo	0,893	0,797						
Įgūdžių įvairovė		Mano darbe reikalingi įvairūs įgūdžiai	0,883	0,779	0,833	0,565	0,399	0,709	67,733	0,785 (p=0,000)
		Darbe privalau naudoti daug skirtingų įgūdžių, kad atlikčiau užduotis	0,872	0,760						
		Darbe tenka naudoti sudėtingus arba aukšto lygmens įgūdžius	0,705	0,497						
		Darbe tenka naudoti įvairius įgūdžius	0,821	0,674						
Užduoties reikšmingumas		Tikėtina, kad mano darbo rezultatai turės didelės įtakos kitų žmonių gyvenimui	0,758	0,575	0,828	0,547	0,469	0,771	66,277	0,735 (p=0,000)
		Pats darbas yra labai reikšmingas ir svarbus platesniame kontekste	0,760	0,577						
		Darbas turi didelę įtaką žmonėms už organizacijos ribų	0,860	0,739						

Skalė	Teiginys	L	i/tt	α	r_{mean}	r_{min}	r_{max}	%	KMO
	Mano atliekamos užduotys, turi didelę įtaką žmonėms už organizacijos ribų	0,872	0,760						
Užduoties tapatumas, supratimas	Darbe turiu atlikti užduotis, kurios turi aiškią pradžią ir pabaigą	0,733	0,537	0,745	0,423	0,336	0,489	56,769	0,741 (p=0,000)
	Darbas planuojamas taip, kad man paskirtas užduotis galiu atlikti nuo pradžių iki pabaigos nepertaukiamai	0,740	0,547						
	Darbe turiu galimybę iki galo užbaigti savo pradėtus darbus	0,793	0,628						
	Dirbdamas šiame darbe, galiu užbaigti tai, ką esu pradėjęs	0,747	0,558						
Savarankiškumas	Darbe turiu galimybę pats priimti sprendimus, kaip susidėlioti darbą/ darbo grafiką	0,776	0,602	0,936	0,619	0,534	0,798	66,267	0,938 (p=0,000)
	Darbe turiu galimybę nuspręsti, kokių eiliškumu atlikti darbus	0,786	0,618						
	Darbe turiu galimybę planuoti, kaip dirbsiu savo darbą	0,869	0,755						
	Darbe turiu dirbti naudodamasis savo asmenine iniciatyva arba nuomone	0,749	0,561						
	Darbe galiu daug sprendimų priimti pats	0,803	0,645						
	Darbe man suteikiama daug savarankiškumo priimti sprendimus	0,821	0,674						
	Darbe turiu galimybę pasirinkti metodus darbui atlikti	0,838	0,703						
	Darbe turiu nemažai galimybių savarankiškai ir laisvai spręsti, kaip atliksiu darbą	0,845	0,713						
	Darbe galiu pats spręsti, kokius metodus naudoti darbui atlikti	0,832	0,693						
Grįžtamasis ryšys	Pati darbo veikla suteikia tiesioginę ir aiškią informaciją apie mano darbo efektyvumą (kokybę ir kiekybę).	0,840	0,706	0,768	0,526	0,482	0,592	68,422	0,688 (p=0,000)

Skalė	Teiginys	L	i/tt	α	r_{mean}	r_{min}	r_{max}	%	KMO
	Pats mano darbas pateikia grįžtamąjį ryšį apie mano darbo rezultatus	0,850	0,723						
	Pats mano darbas pateikia informaciją apie mano darbo rezultatus	0,790	0,625						
Transformacinė lyderystė	Mano vadovas perteikia aiškia ir pozityvia ateities viziją	0,824	0,679	0,925	0,675	0,601	0,814	72,974	0,899 (p=0,000)
	Mano vadovas su darbuotojais elgiasi kaip su asmenybėmis, palaiko juos, skatina tobulėti	0,861	0,741						
	Mano vadovas drąsina darbuotojus, pripažįsta jų nuopelnus	0,894	0,799						
	Mano vadovas skatina visų komandos narių pasitikėjimą vienas kitu, įsitraukimą ir bendradarbiavimą	0,881	0,776						
	Mano vadovas skatina ieškoti naujų problemų sprendimo būdų ir abejoja nepagrįstomis prielaidomis	0,864	0,747						
	Mano vadovas turi aiškias vertybes ir pats jomis vadovaujasi	0,798	0,638						
Darbuotojų mokymas-ugdymas	Skyrius, kuriame dirbu, suteikia galimybių mokytis, kad būtų patenkinti besikeičiantys organizacijos poreikiai	0,842	0,708	0,926	0,716	0,638	0,830	77,384	0,869 (p=0,000)
	Mano skyriuje skatinamas mokymasis ir tobulėjimas, skiriami apdovanojimai	0,856	0,733						
	Apskritai organizacijos rengiami praktiniai mokymai yra aktualūs mano tiesioginiam darbui	0,880	0,775						
	Apskritai organizacijos rengiami praktiniai mokymai atitinka mano poreikius	0,928	0,861						
	Apskritai esu patenkintas praktinių	0,890	0,792						

Skalė	Teiginys	L	i/tt	α	r_{mean}	r_{min}	r_{max}	%	KMO
	mokymų kiekiu organizacijoje								
Karjeros ugdymas	Ši organizacija aktyviai palaiko mano asmeninį mokymąsi ir tobulėjimą	0,864	0,747	0,891	0,672	0,640	0,731	75,413	0,839 (p=0,000)
	Turiu galimybių čia padaryti karjerą (gauti paaukštinimą, didesnių atsakomybių suteikimas ir kt.).	0,842	0,710						
	Ši organizacija suteikia įvairių tobulėjimo galimybių (dalyvavimas projektuose, kvalifikacijos kėlimas, komandiruotės ir kt.)	0,886	0,786						
	Turiu daug galimybių tobulinti savo asmeninius įgūdžius ir gebėjimus	0,880	0,774						
Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kultūra	Vadovai organizacijoje supranta, kad darbuotojai turi ir pareigų šeimai	0,831	0,691	0,923	0,635	0,524	0,852	68,898	0,886 (p=0,000)
	Mano tiesioginis vadovas supranta, kad turiu ir asmeninių reikalų	0,853	0,728						
	Nėra sudėtinga darbo metu gauti laisvo laiko susitvarkyti asmeninius ar šeimos reikalus	0,789	0,622						
	Čia nėra lūkesčio, kad karjeros laiptais kilti norinčiam darbuotojui darbas turėtų būti svarbesnis už šeimą	0,749	0,561						
	Man nėra sunku gauti laisvų dienų ar atostogų dėl mano darbo krūvio	0,819	0,671						
	Organizacija lanksčiai suteikia galimybę pasiimti trumpų atostogų dėl šeiminių priežasčių	0,904	0,817						
	Ši organizacija yra palanki šeimai darbovietė	0,856	0,732						
Vadovo pripažinimas	Mano vadovas vertina mano indėlį į darbą	0,883	0,780	0,902	0,653	0,532	0,776	72,447	0,880 (p=0,000)
	Mano vadovas pripažįsta mano darbo rezultatus	0,881	0,775						

Skalė	Teiginys	L	i/tt	α	r_{mean}	r_{min}	r_{max}	%	KMO
	Mano vadovas vertina mano pastangas	0,887	0,786						
	Mano vadovas sveikina mane su pasiekimais	0,849	0,721						
	Mano vadovas domisi tuo, ką aš darau	0,748	0,560						
Bendradarbių pripažinimas	Bendradarbiai vertina mano pastangas darbe	0,891	0,793	0,929	0,732	0,615	0,791	78,641	0,892 (p=0,000)
	Bendradarbiai sveikina mane su pasiekimais	0,816	0,667						
	Bendradarbiai vertina mano indėlį organizacijoje	0,897	0,804						
	Bendradarbiai pripažįsta mano darbo rezultatus	0,915	0,837						
	Bendradarbiai pripažįsta mano pastangas	0,911	0,831						

4 priedas. Respondentų atsakymų vidurkių palyginimas pagal užimamas pareigas (Mann-Whitney testas)

Konstruktas	Vidutinis rangas		p
	Pareigos		
	Vadovaujančios	Nevadovaujančios	
Prasmingas darbas-bendras	250,76	194,66	0,000
Pozityvi / teigiama prasmė	250,65	194,68	0,000
Prasmės kūrimas per darbą	240,19	196,63	0,006
Didesnio gėrio motyvatoriai	240,59	196,56	0,006
Įgūdžių įvairovė	260,63	192,81	0,000
Užduoties reikšmingumas	230,78	198,39	0,042
Užduoties tapatumas, supratimas	245,11	195,71	0,002
Savarankiškumas	276,34	189,87	0,000
Grįžtamasis ryšys	240,80	196,52	0,005
Transformacinė lyderystė	249,80	194,84	0,001
Darbuotojų mokymas-ugdymas	234,73	197,66	0,020
Karjeros ugdymas	255,08	193,85	0,000
Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kultūra	231,24	198,31	0,039
Vadovo pripažinimas	243,96	195,93	0,002
Bendradarbių pripažinimas	247,67	195,23	0,001

5 priedas. Respondentų atsakymų vidurkių palyginimas pagal lytį

Konstruktas	Vidutinis rangas			P
	Lytis			
	Vyrai	Moterys	Kita	
Prasmingas darbas-bendras	182,46	208,22	74,75	0,081
Pozityvi / teigiama prasmė	173,84	209,82	77,75	0,023
Prasmės kūrimas per darbą	197,48	204,80	174,75	0,844
Didesnio gėrio motyvatoriai	188,06	206,80	135,75	0,355
Įgūdžių įvairovė	195,0	206,12	30,00	0,084
Užduoties reikšmingumas	191,62	206,52	70,00	0,173
Užduoties tapatumas, supratimas	185,64	207,57	83,00	0,131
Savarankiškumas	187,99	206,97	109,25	0,257
Grįžtamasis ryšys	192,16	206,75	14,00	0,043
Transformacinė lyderystė	182,23	208,02	116,50	0,154
Darbuotojų mokymas-ugdymas	198,34	204,44	208,00	0,928
Karjeros ugdymas	185,30	206,95	198,50	0,395
Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kultūra	193,72	206,03	86,25	0,271
Vadovo pripažinimas	182,16	208,04	114,25	0,145
Bendradarbių pripažinimas	194,74	205,61	125,50	0,495

6 priedas. Respondentų atsakymų vidurkių palyginimas pajamų pakankamumą

Konstruktas	Vidutinis rangas				p
	Pajamų pakankamumas				
	Pinigų netrūksta	Pinigų dažniausiai pakanka	Pinigų dažnai pritrūksta	Pinigų trūksta nuolat	
Prasmingas darbas-bendras	227,32	209,28	183,26	90,38	0,000
Pozityvi / teigiama prasmė	229,61	209,00	178,40	220,06	0,000
Prasmės kūrimas per darbą	220,06	210,68	192,51	70,24	0,000
Didesnio gėrio motyvatoriai	229,69	204,34	182,42	144,91	0,009
Įgūdžių įvairovė	236,22	205,56	180,97	100,09	0,000
Užduoties reikšmingumas	227,05	204,22	188,72	132,35	0,010
Užduoties tapatumas, supratimas	231,12	207,05	183,23	98,50	0,000
Savarankiškumas	243,27	205,41	172,35	102,47	0,000
Grįžtamasis ryšys	235,20	201,85	189,62	114,24	0,000
Transformacinė lyderystė	229,91	211,54	168,18	115,38	0,000
Darbuotojų mokymas-ugdymas	236,90	204,54	179,68	115,26	0,000
Karjeros ugdymas	244,45	205,57	166,38	120,94	0,000
Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kultūra	226,23	212,88	170,18	109,24	0,000
Vadovo pripažinimas	225,17	212,44	168,92	126,41	0,000
Bendradarbių pripažinimas	236,60	202,54	184,74	119,82	0,000

7 priedas. Respondentų atsakymų vidurkių palyginimas pagal sektorių, kuriame dirba

Konstruktas	Vidutinis rangas												P
	Sektorius												
	Administravimas, ekonomika	Informacinės technologijos	Prekyba	Paslaugos	Statyba	Farmacija	Švietimas	Teisė	Logistika	Gamyba	Viešasis sektorius	Kita	
Prasmingas darbas-bendras	190,41	160,60	179,11	214,34	198,06	236,07	248,37	66,50	167,57	123,35	183,07	250,40	0,001
Pozityvi / teigiama prasmė	192,63	155,00	184,10	217,67	186,61	215,36	243,22	72,50	180,70	120,18	170,52	247,67	0,001
Prasmės kūrimas per darbą	192,94	202,90	192,65	207,27	177,67	209,79	228,93	66,50	175,93	144,44	179,15	244,43	0,100
Didesnio gėrio motyvatoriai	192,74	147,95	168,39	214,25	209,22	268,79	246,82	82,00	174,03	129,26	219,39	241,04	0,000
Įgūdžių įvairovė	227,71	170,38	170,45	212,12	206,17	215,64	224,21	191,00	165,77	163,38	189,13	230,99	0,102
Užduoties reikšmingumas	195,31	185,40	175,44	215,04	189,50	260,57	246,51	257,00	172,97	135,62	172,46	234,47	0,012
Užduoties tapatumas, supratimas	207,83	166,68	200,91	197,66	220,33	188,07	211,78	125,00	179,40	229,79	163,37	242,28	0,272
Savarankiškumas	204,90	185,45	182,94	219,42	220,00	168,86	227,65	233,50	180,17	162,15	161,80	220,99	0,246
Grįžtamasis ryšys	212,56	227,73	188,58	200,98	193,56	225,36	232,03	64,00	197,40	190,06	172,30	213,43	0,671
Transformacinė lyderystė	204,03	206,25	185,59	218,86	210,83	170,79	206,51	158,50	183,60	129,29	179,80	230,18	0,169
Darbuotojų mokymas-ugdymas	222,12	210,90	178,57	213,41	197,61	204,86	219,24	167,50	185,53	110,56	198,17	221,37	0,081
Karjeros ugdymas	222,87	199,28	176,44	214,24	193,28	162,50	233,28	199,50	175,73	117,47	188,46	227,38	0,029
Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kultūra	211,49	231,93	174,95	212,29	189,44	174,86	205,97	184,00	182,80	168,18	196,96	225,38	0,502
Vadovo pripažinimas	207,35	194,75	190,60	217,50	209,33	227,71	195,37	227,50	195,80	126,09	173,67	227,78	0,199
Bendradarbių pripažinimas	232,60	165,73	183,44	200,53	217,50	229,14	214,54	98,00	177,27	178,59	179,89	240,32	0,125

8 priedas. Respondentų atsakymų vidurkių palyginimas pagal laiką, išdirbtą organizacijoje

Konstruktas	Vidutinis rangas							p
	Darbo stažas							
	Iki 6 mėn.	Nuo 6 mėn. iki 1 metų	Nuo 1 metų iki 2 metų	Nuo 2 metų iki 3 metų	Nuo 3 metų iki 5 metų	Nuo 5 metų iki 10 metų	Daugiau nei 10 metų	
Prasmingas darbas-bendras	204,42	227,89	186,58	194,53	185,20	184,48	243,18	0,068
Pozityvi / teigiama prasmė	206,71	220,95	181,81	197,56	186,54	183,07	257,28	0,019
Prasmės kūrimas per darbą	215,21	226,64	197,88	196,65	179,15	173,42	216,24	0,151
Didesnio gėrio motyvatoriai	195,46	222,11	189,37	207,17	186,90	199,01	235,86	0,281
Įgūdžių įvairovė	207,57	215,44	180,77	230,31	180,63	169,46	253,37	0,005
Užduoties reikšmingumas	209,89	219,17	189,73	193,43	187,95	183,40	240,19	0,179
Užduoties tapatumas, supratimas	198,60	212,40	189,70	212,15	198,62	187,93	238,71	0,389
Savarankiškumas	195,24	219,35	189,13	209,72	184,23	177,21	265,81	0,008
Grįžtamasis ryšys	203,74	216,08	194,91	220,33	165,51	179,39	250,36	0,016
Transformacinė lyderystė	212,19	231,16	194,82	188,07	180,21	176,29	225,68	0,081
Darbuotojų mokymas-ugdymas	211,21	234,15	170,80	197,01	181,43	193,07	241,51	0,007
Karjeros ugdymas	217,27	226,52	177,52	205,69	170,37	186,06	240,27	0,011
Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kultūra	203,45	215,17	194,67	194,69	189,40	209,13	220,60	0,806
Vadovo pripažinimas	200,33	226,69	189,59	207,22	191,35	180,13	231,38	0,199
Bendradarbių pripažinimas	198,83	209,31	182,34	226,88	204,57	190,88	232,21	0,259

9 priedas. Atskirų veiksmų įtakos prasmingam darbui regresinė analizė

Įgūdžių įvairovės įtaka darbuotojų prasmingam darbui

Veiksny	Prasmingas darbas-bendras (r = 0,747)		
	R ²	β	p
Įgūdžių įvairovė	0,558	0,747	0,000

Užduoties reikšmingumo įtaka darbuotojų prasmingam darbui

Veiksny	Prasmingas darbas-bendras (r = 0,729)		
	R ²	β	p
Užduoties reikšmingumas	0,531	0,729	0,000

Užduoties tapatumo, supratimo įtaka darbuotojų prasmingam darbui

Veiksny	Prasmingas darbas-bendras (r = 0,506)		
	R ²	β	p
Užduoties tapatumas, supratimas	0,256	0,506	0,000

Savarankiškumo įtaka darbuotojų prasmingam darbui

Veiksny	Prasmingas darbas-bendras (r = 0,627)		
	R ²	β	p
Savarankiškumas	0,394	0,627	0,000

Grįžtamojo ryšio įtaka darbuotojų prasmingam darbui

Veiksny	Prasmingas darbas-bendras (r = 0,555)		
	R ²	β	p
Grįžtamasis ryšys	0,308	0,555	0,000

Transformacinės lyderystės įtaka darbuotojų prasmingam darbui

Veiksny	Prasmingas darbas-bendras (r = 0,588)		
	R ²	β	p
Transformacinė lyderystė	0,346	0,588	0,000

Darbuotojų mokymo-ugdymo įtaka darbuotojų prasmingam darbui

Veiksny	Prasmingas darbas-bendras (r = 0,531)		
	R ²	β	p
Darbuotojų mokymas-ugdymas	0,282	0,531	0,000

Karjeros ugdymo įtaka darbuotojų prasmingam darbui

Veiksny	Prasmingas darbas-bendras (r = 0,625)		
	R ²	β	p
Karjeros ugdymas	0,391	0,625	0,000

Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kultūros įtaka darbuotojų prasmingam darbui

Veiksny	Prasmingas darbas-bendras (r = 0,431)		
	R ²	β	p
Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso kultūra	0,185	0,431	0,000

Vadovo pripažinimo įtaka darbuotojų prasmingam darbui

Veiksny	Prasmingas darbas-bendras (r = 0,562)		
	R ²	β	p
Vadovo pripažinimas	0,316	0,562	0,000

Bendradarbių pripažinimo įtaka darbuotojų prasmingam darbui

Veiksny	Prasmingas darbas-bendras (r = 0,464)		
	R ²	β	p
Bendradarbių pripažinimas	0,215	0,464	0,000

10 priedas. Nuosavos vertės ir padėties indeksų koeficientai

Dimensija	Nuosava vertė	Padėties indeksas
1	11,748	1,000
2	0,062	13,735
3	0,046	16,055
4	0,034	18,681
5	0,022	23,067
6	0,020	24,541
7	0,017	25,914
8	0,016	26,842
9	0,012	30,799
10	0,009	36,609
11	0,008	38,296
12	0,006	44,730