



**KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS**  
**SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ FAKULTETAS**

**Ingrida Zakarauskienė**

**DARBO SĄLYGOS IR PASITENKINIMAS DARBU: LIETUVOJE IR  
EMIGRACIJOJE DIRBANČIŲ LIETUVIŲ ATVEJIS**

Baigiamasis magistro projektas

**Vadovas**

Dr. Vaidas Morkevičius

**KAUNAS, 2019**

**KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS**  
**SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ FAKULTETAS**

**DARBO SĄLYGOS IR PASITENKINIMAS DARBU: LIETUVOJE IR  
EMIGRACIJOJE DIRBANČIŲ LIETUVIŲ ATVEJIS**

Baigiamasis magistro projektas

**Socialinė gerovė ir politika (kodas 6211JX045)**

**Vadovas**

(parašas) Dr. Vaidas Morkevičius

(data)

**Recenzentas**

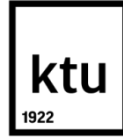
(parašas) Doc. Eglė Vaidelytė

(data)

**Projektą atliko**

(parašas) Ingrida Zakarauskienė

(data)



**KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS**

Socialinių, humanitarinių mokslų ir menu

(Fakultetas)

Ingrida Zakarauskienė

(Studento vardas, pavardė)

Socialinė gerovė ir politika, kodas 6211JX045

(Studijų programa, kodas)

Baigiamojo projekto „Darbo sąlygos ir pasitenkinimas darbu: Lietuvoje ir emigracijoje dirbančių  
lietuvių atvejis“

**AKADEMINIO SAŽININGUMO DEKLARACIJA**

20 19 m. sausio 7 d.

Kaunas

Patvirtinu, kad mano, **Ingridos Zakarauskienės**, baigiamasis projektas tema „Darbo sąlygos ir pasitenkinimas darbu: Lietuvoje ir emigracijoje dirbančių lietuvių atvejis“ yra parašytas visiškai savarankiškai ir visi pateikti duomenys ar tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti sąžiningai. Šiame darbe nei viena dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar internetinių šaltinių, visos kitų šaltinių tiesioginės ir netiesioginės citatos nurodytos literatūros nuorodose. Įstatymų nenumatytų piniginių sumų už šį darbą niekam nesu mokėjęs.

Aš suprantu, kad išaiškėjus nesąžiningumo faktui, man bus taikomos nuobaudos, remiantis Kauno technologijos universitete galiojančia tvarka.

\_\_\_\_\_  
(vardą ir pavardę įrašyti ranka)

\_\_\_\_\_  
(parašas)

Zakarauskienė, Ingrida. Darbo sąlygos ir pasitenkinimas darbu: Lietuvoje ir emigracijoje dirbančių lietuvių atvejis. *Magistro* baigiamasis projektas / vadovas Dr. Vaidas Morkevičius; Kauno technologijos universitetas, Socialinių, humanitarinių mokslų ir menų fakultetas.

Studijų kryptis ir sritis (studijų krypties grupė): J 03

Reikšminiai žodžiai: *darbo sąlygos, pasitenkinimas darbu, emigracija, lietuviai, darbuotojai.*

Kaunas, 2019. 74 puslapiai.

## SUMMARY

Tyrimo aktualumas. Žmogiškasis kapitalas globaliame pasaulyje yra vienas reikšmingiausių organizacijos veiksmų konkurencingumui išlaikyti. Pastaruoju metu, dėl vis dar spartaus emigracijos mąsto, darbdaviams trūksta kvalifikuotos bei motyvuotos darbo jėgos. Natūralu, jog atsiranda spaudimas kurti patrauklesnes darbo sąlygas bei siūlyti konkurencingesnius atlyginimus siekiant išlaikyti darbuotojus. Darbuotojų išlaikymas tampa tikru iššūkiu konkurencingoje darbo rinkoje, o darbdaviai kiek įmanoma labiau stengiasi užtikrinti puikias darbo sąlygas, patrauklų atlyginimą, galimybę tobulėti, kilti karjeros laiptais bei didinti norą likti darbo vietoje. Svarbus ne tik pasitenkinimas pačiomis darbo sąlygomis, tačiau ir darbinė atmosfera, vadovai, darbo vietos saugumas bei pasitenkinimas pačia įmone ar organizacija. Siekiant išlaikyti darbo jėgą savoje šalyje bei susigrąžinti emigravusius darbuotojus būtina išsiaiškinti, kuo skiriasi darbuotojų dirbančiųjų emigracijoje ir neemigravusių darbuotojų pasitenkinimas darbu ir darbo sąlygomis. Tyrimo naujumas. Lietuvoje nerasta tyrimų, kuriuose būtų lyginamas lietuvių, dirbančių Lietuvoje ir emigracijoje, pasitenkinimas darbu ir darbo sąlygos. Didžioji tyrimų dalis pasitenkinimą darbu tiria kaip bendrą visumą, tačiau nėra tirti skirtumai ir panašumai tarp Lietuvoje ir emigracijoje dirbančių lietuvių. Tyrimo problema. Kokie darbo sąlygų veiksniai labiausiai įtakoja pasitenkinimą darbu, ir kaip darbo sąlygų vertinimai bei pasitenkinimas darbu skiriasi tarp Lietuvoje ir emigracijoje dirbančiųjų lietuvių. Tyrimo tikslas. Ištirti lietuvių, dirbančių Lietuvoje ir emigracijoje, darbo sąlygas ir pasitenkinimą darbu. Tyrimo uždaviniai. Atskleisti pasitenkinimo darbu ir darbo sąlygų sampratą teorinėje literatūroje. Apžvelgti pasitenkinimo darbu veiksmus ir sąsajas su darbo sąlygomis teorinėje literatūroje. Apžvelgti pasitenkinimo darbu, darbo sąlygų ir migracijos sąsajas teorinėje literatūroje. Išanalizuoti teisės aktus, reglamentuojančius darbo sąlygas Lietuvoje ir Europos Sąjungoje. Empiriškai ištirti Lietuvoje ir emigracijoje dirbančių lietuvių darbo sąlygas ir pasitenkinimą darbu. Pateikti išvadas ir rekomendacijas. Tyrimo objektas. Lietuvoje ir emigracijoje dirbančių lietuvių darbo sąlygos ir pasitenkinimas darbu. Tyrimo metodai. Mokslinės literatūros analizė, anketinė apklausa (surinkta 387 respondentų atsakymų) ir statistinė duomenų analizė. Duomenų analizei naudota aprašomoji statistika, Spearmano koreliacinės analizės modelis, dviejų grupių tarpusavio palyginimas, tiesinės regresijos modelis. Išvados. Pasitenkinimą darbu gali įtakoti daug veiksnių, tokių kaip amžius, lytis, rasė, tačiau jų pakeisti neįmanoma, tačiau darbo sąlygas galima gerinti išsiaiškinant kuri sritis

organizacijoje yra silpniausia ir reikalaujanti dėmesio bei imtis atitinkamų veiksmų tam pakeisti. Atlikus empirinį tyrimą atskleista jog tarp bendro pasitenkinimo darbu ir visų darbo sąlygų subskalių yra statistiškai reikšmingos sąsajos. Tačiau analizuojant atskiras pasitenkinimo darbu dalis, stipriausi statistiškai reikšmingi ryšiai aptikti tarp bendradarbių ir socialinės aplinkos, bei darbo pobūdžio ir socialinės aplinkos subskalių. Remiantis tiesinės regresijos modelio analizės rezultatais, prognozuoti jog darbo sąlygos įtakoja bendrą pasitenkinimą darbu galima tik iš dalies. Rekomendacijos. Didinti žemos kvalifikacijos ir žemą išsilavinimą turinčių darbuotojų darbo sąlygas taip užtikrinant jų pasitenkinimą darbu. Taip pat atsižvelgti į darbuotojus dirbančius daugiau nei 40 val. per savaitę, kadangi ši grupė yra mažiau patenkinta darbu ir darbo sąlygomis. Labiausiai atkreipti dėmesį į dirbančius darbuotojus Lietuvoje, kadangi šio tyrimo rezultatai parodo, jog ši grupė yra mažiau patenkinta darbu ir darbo sąlygomis. To būtų galima pasiekti didinant atlyginimus, suteikiant darbuotojams didesnes perspektyvas karjere, gerinant jų darbo sąlygas ir žinoma išsiaiškinant kiekvieno asmens poreikius individualiai.

Zakarauskienė, Ingrida. *Working Conditions and Job Satisfaction: Case Study of Lithuanians Workers in Lithuania and Emigration*: Master's thesis in Social Sciences / supervisor Dr. Vaidas Morkevičius. The Faculty of Social Sciences, Arts and Humanities, Kaunas University of Technology. Research area and field: J 03  
Key words: *Working Conditions, Job Satisfaction, Emigration, Lithuanians, Workers*.  
Kaunas, 2019. 74 p.

## SUMMARY

The relevance of the research. One of the most globalized world important factors in the organization which keeps competitiveness – is human capital. Recently, because of the rapid emigration, employers lack a skilled and motivated workforce. In order to keep employees, it is natural that there is pressure to create attractive working conditions and to offer competitive wages. Employee retention is becoming a real challenge in a competitive labour market. Employers are trying as much as possible to provide excellent working conditions, attractive salaries, to give opportunities for improvement, career advancement and increased willingness to stay in the workplace. Satisfaction with working conditions is not the most important thing. Also, important working atmosphere, managers, job security and satisfaction with the company or organization. In order to keep the work force in our country and to recapture emigrant workers, it is necessary to find out what is the difference between Lithuanian workers in emigration and non-immigrant workers satisfaction with work and working conditions. The novelty of the research. No research was found in Lithuania where there would be compared job satisfaction and working conditions of Lithuanians working in Lithuania and in emigration. Lack of comparative research in work satisfaction and working conditions among Lithuanians working in emigration and Lithuania. The problem of the research. What factors of working conditions have the most impact on job satisfaction, and how job evaluations and job satisfaction differ between Lithuanian workers in Lithuania and emigration. The aim of the research. To investigate working conditions and job satisfaction of Lithuanians working in Lithuania and emigration. Objectives of the research. Reveal the concept of job satisfaction and working conditions in theoretical literature. Review the factors of job satisfaction and the relation with working conditions in theoretical literature. Review the interfaces between job satisfaction, work conditions and migration in theoretical literature. Analyze legislation which regulate working conditions in Lithuania and the European Union. Empirically investigate the working conditions and job satisfaction of Lithuanians working in Lithuania and emigration. Present conclusions and recommendations. Research object. Working conditions and job satisfaction of Lithuanians working in Lithuania and emigration. Research methods. Analysis of scientific literature, a questionnaire survey (387 of respondents answers) and statistical data analysis. For data analysis was used linear regression, Spearman correlation and comparisons between two groups. Conclusions.

Satisfaction with work can be influenced by many factors, such as age, gender, race, but it is not possible to change them. Working conditions can be improved by finding out which area is the weakest in the organization and requires attention and taking appropriate action to change it. The empirical study revealed that there is a statistically significant interfaces between all job satisfaction and all sub-sectors of working conditions. However, analyzing a separate part of job satisfaction, Spearman correlation showed that the strongest statistically significant relation is between co – workers and the social environment, the nature of work and the social environment sub – scales. Based on the results of the linear regression model analysis, it is only partially possible to predict that working conditions affect overall job satisfaction. Recommendations. Increase working conditions of low skilled and low education workers, to ensure their job satisfaction. Also take a look into employees who are working more than 40 hour a week because this group is less satisfied with work and working conditions. Pay attention to working people in Lithuania because as the results of this study which show that this group is less satisfied with work and working conditions than Lithuanians working in emigration. This could be achieved by increasing wages, giving employees more prospects for their careers, improving their working conditions, and of course knowing the individual needs of each individual.

# TURINYS

LENTELIŲ SĄRAŠAS .....	9
PRIEDŲ SĄRAŠAS .....	10
ĮVADAS .....	11
1. PASITENKINIMO DARBU IR DARBO SĄLYGOMIS TEORINIAI ASPEKTAI.....	13
1.1. Pasitenkinimo darbu samprata.....	13
1.2. Pasitenkinimą darbu lemiantys veiksniai .....	17
1.3. Darbo sąlygos, kaip pasitenkinimą darbu lemiantis veiksnys .....	21
2. PASITENKINIMO DARBU, DARBO SĄLYGŲ IR MIGRACIJOS SĄSAJOS .....	24
2.1. Emigracija kaip nepasitenkinimo darbu pasekmė .....	24
2.2. Lietuvoje ir emigracijoje dirbančių darbuotojų pasitenkinimo skirtingais darbo veiksniais ypatumai.....	27
3. DARBO SĄLYGŲ TEISINIS REGLAMENTAVIMAS .....	31
3.1. Darbo sąlygų teisinis reglamentavimas Lietuvoje.....	31
3.2. Darbo sąlygų teisinis reglamentavimas Europoje .....	33
4. LIETUVOJE IR EMIGRACIJOJE DIRBANČIŲ LIETUVIŲ DARBO SĄLYGŲ IR PASITENKINIMO DARBU TYRIMAS .....	38
4.1. Tyrimo metodologija .....	38
4.2. Tyrimo organizavimas .....	39
4.3. Tyrimo rezultatų analizė.....	42
4.3.1. Pasitenkinimo darbu analizė .....	42
4.3.2. Pasitenkinimo darbo sąlygomis analizė .....	45
4.3.3. Pasitenkinimo darbu ir darbo sąlygų sąsajų analizė.....	47
4.4. Tyrimo rezultatų apibendrinimas .....	51
IŠVADOS .....	54
REKOMENDACIJOS .....	56
LITERATŪRA .....	57
ŠALTINIAI.....	61
PRIEDAI.....	63
.....	64



## LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė. Pasitenkinimo darbu klausimyno teiginių pavyzdžiai.....	38
2 lentelė. Darbo sąlygų klausimyno teiginių pavyzdžiai .....	39
3 lentelė. Tiriamųjų socialiniai – demografiniai rodikliai. ....	40
4 lentelė. Pasitenkinimo darbu skirtumai tarp Lietuvoje ir emigracijoje dirbančių lietuvių .....	42
5 lentelė. Pasitenkinimo darbu tarp Lietuvoje ir emigracijoje dirbančių lietuvių skirtumai (Mann – Whitney testas).....	43
6 lentelė. Pasitenkinimo darbu tarp vyrų ir moterų skirtumai (Mann – Whitney testas).....	43
7 lentelė. Pasitenkinimo darbu ir sociodemografinių rodiklių koreliacinės analizės rezultatai (Spearman koreliacijos koeficientas) .....	44
8 lentelė. Pasitenkinimo darbo sąlygomis skirtumai tarp Lietuvoje ir emigracijoje dirbančių lietuvių .45	
9 lentelė. Pasitenkinimo darbo sąlygomis tarp Lietuvoje ir emigracijoje dirbančių lietuvių skirtumai (Mann – Whitney testas).....	46
10 lentelė. Pasitenkinimo darbo sąlygomis tarp vyrų ir moterų skirtumai (Mann – Whitney testas).....	46
11 lentelė. Pasitenkinimo darbo sąlygomis ir sociodemografinių rodiklių koreliacinės analizės rezultatai (Spearman koreliacijos koeficientas).....	46
12 lentelė. Pasitenkinimo darbu ir darbo sąlygų subskalių koreliacinės analizės rezultatai (Spearman koreliacijos koeficientas) .....	48
13 lentelė. Pasitenkinimo darbu subskalių ir darbo sąlygų subskalių koreliacinės analizės rezultatai (Spearman koreliacijos koeficientas).....	48
14 lentelė. Pasitenkinimo darbu ir darbo sąlygų tiesinė regresinė analizė .....	50
15 lentelė. Bendradarbių subskalės ir darbo sąlygų tiesinė regresinė analizė .....	50

## PRIEDŲ SĄRAŠAS

1 PRIEDAS. LIETUVOS, AIRIJOS IR ŠVEDIJOS PALYGINIMAS .....	64
2 PRIEDAS. TYRIMO ANKETA.....	65
3 PRIEDAS. PASITENKINIMO DARBU REIKŠMIŲ VIDURKIAI PAGAL SOCIODEMOGRAFINIUS RODIKLIUS.....	69
4 PRIEDAS. DARBO SĄLYGŲ REIKŠMIŲ VIDURKIAI PAGAL SOCIODEMOGRAFINIUS RODIKLIUS.....	71
5 PRIEDAS. PASITENKINIMO DARBU IR DARBO SĄLYGŲ SUBSKALIŲ SKIRSTINIŲ ATITIKIMO NORMALIAJAM TIKRINIMO REZULTATAI.....	73
6 PRIEDAS. PASITENKINIMO DARBU IR PASITENKINIMO DARBO SĄLYGOMIS SKIRTUMAI PAGAL SOCIODEMOGRAFINIUS RODIKLIUS (SPEARMAN KORELIACIJOS KOEFIICIENTAS).....	74

## IVADAS

**Temos aktualumas.** Šiuolaikinėje visuomenėje retas žmogus įsivaizduoja savo gyvenimą be darbinės veiklos. Darbas yra priemonė užsitikrinti sau stabilias pajamas, siekti užsibrėžtų tikslų bei padedanti įsitvirtinti visuomenėje. Dažnas dirbantysis, darbe praleidžia daugiau laiko negu šeimoje, todėl itin svarbu, kad šis laikas nebūtų pragyventas frustracijoje, jaučiant nepasitenkinimą ir būnant nelaimingu žmogumi, juo labiau, kad šie jausmai neišvengiamai atsiliepia ir mūsų šeimyniniam bei socialiniam gyvenimui, fizinei bei psichinei sveikatai (Šulc, 2003, p. 385).

Žmogiškasis kapitalas globaliame pasaulyje yra vienas reikšmingiausių organizacijos veiksmų konkurencingumui išlaikyti. Pastaruoju metu, dėl vis dar spartaus emigracijos mąsto, darbdaviams trūksta kvalifikuotos bei motyvuotos darbo jėgos. Natūralu, jog atsiranda spaudimas kurti patrauklesnes darbo sąlygas bei siūlyti konkurencingesnius atlyginimus siekiant išlaikyti darbuotojus.

Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2016–2017 m. iš šalies emigravo 98,26 tūkst. šalies gyventojų. Didžioji dalis jauni, darbingo amžiaus vyrai ir moterys (20–34 metų). Darbuotojų išlaikymas tampa tikru iššūkiu konkurencingoje darbo rinkoje, o darbdaviai kiek įmanoma labiau stengiasi užtikrinti puikias darbo sąlygas, patrauklų atlyginimą, galimybę tobulėti, kilti karjeros laiptais bei didinti norą likti darbo vietoje. Svarbus ne tik pasitenkinimas pačiomis darbo sąlygomis, tačiau ir darbinė atmosfera, vadovai, darbo vietos saugumas bei pasitenkinimas pačia įmone ar organizacija.

Dažnai realiame gyvenime susiduriama su pavyzdžiais kai dėl nepakankamo darbo užmokesčio Lietuvoje, draugai, giminės ar kiti artimieji nusprendžia emigruoti. Siekiant išlaikyti darbo jėgą savoje šalyje bei susigrąžinti emigravusius darbuotojus būtina išsiaiškinti, kuo skiriasi darbuotojų dirbančiųjų emigracijoje ir neemigravusių darbuotojų pasitenkinimas darbu ir darbo sąlygomis.

**Temos naujumas:** Lietuvoje nerasta tyrimų, kuriuose būtų lyginamas lietuvių, dirbančių Lietuvoje ir emigracijoje, pasitenkinimas darbu ir darbo sąlygos. Didžioji tyrimų dalis pasitenkinimą darbu tiria kaip bendrą visumą, tačiau nėra tirti skirtumai ir panašumai tarp Lietuvoje ir emigracijoje dirbančių lietuvių. Vienas naujausių Lietuvoje atliktų tyrimų nagrinėja valstybės tarnautojų pasitenkinimą darbu ir su juo susijusius išorinius bei vidinius veiksnius (Vaidelytė, Sodaitytė, 2017). Užsienio mokslinėje literatūroje pavyko rasti vieną tyrimą, kuriame nagrinėjami pasitenkinimo darbu skirtumai, priklausomai nuo migracijos patirties (Bonache, 2005). Lietuvoje, kaip jau minėta prieš tai, šios srities tyrimų rasti nepavyko, nors atlikti tyrimai būtų reikšmingas ir naudingas indėlis kuriant prevencines priemones, padėsiančias sumažinti emigracijos mąstą ir pritraukti jau emigravusius lietuvius atgal į Lietuvą.

Šis tyrimas padės išsiaiškinti ar pasitenkinimas darbu ir darbo sąlygomis akivaizdžiai skiriasi tarp Lietuvoje ir emigracijoje dirbančiųjų lietuvių.

**Tyrimo problema** – lyginamųjų tyrimų pasitenkinimo darbu ir darbo sąlygomis tarp lietuvių dirbančių emigracijoje ir Lietuvoje lyginamųjų tyrimų stoka. Darbe nagrinėjama problema: kokie darbo sąlygų veiksniai labiausiai įtakoja pasitenkinimą darbu, ir kaip darbo sąlygų vertinimai bei pasitenkinimas darbu skiriasi tarp Lietuvoje ir emigracijoje dirbančiųjų lietuvių

**Tyrimo objektas** – Lietuvoje ir emigracijoje dirbančių lietuvių darbo sąlygos ir pasitenkinimas darbu.

**Tyrimo tikslas** – ištirti lietuvių, dirbančių Lietuvoje ir emigracijoje, darbo sąlygas ir pasitenkinimą darbu.

**Tyrimo uždaviniai:**

1. atskleisti pasitenkinimo darbu ir darbo sąlygų sampratą teorinėje literatūroje;
2. apžvelgti pasitenkinimo darbu veiksnius ir sąsajas su darbo sąlygomis teorinėje literatūroje;
3. apžvelgti pasitenkinimo darbu, darbo sąlygų ir migracijos sąsajas teorinėje literatūroje;
4. išanalizuoti teisės aktus, reglamentuojančius darbo sąlygas Lietuvoje ir Europos Sąjungoje;
5. empiriškai ištirti Lietuvoje ir emigracijoje dirbančių lietuvių darbo sąlygas ir pasitenkinimą darbu;
6. pateikti išvadas ir rekomendacijas.

**Tyrimo metodai:** mokslinės literatūros analizė, anketinė apklausa (surinkta 387 respondentų atsakymų) ir statistinė duomenų analizė. Duomenų analizei naudota aprašomoji statistika, Spearmano koreliacinės analizės modelis, dviejų grupių tarpusavio palyginimas, tiesinės regresijos modelis.

Projektą sudaro 73 puslapiai, 13 lentelių, 6 priedai ir 1 paveikslas. Panaudota 80 mokslinės literatūros šaltinių ir 28 teisės aktai ir duomenų šaltiniai.

# 1. PASITENKINIMO DARBU IR DARBO SĄLYGOMIS TEORINIAI ASPEKTAI

## 1.1. Pasitenkinimo darbu samprata

Kiekvienas žmogus turi skirtingus prioritetus bei požiūrį, tad pasitenkinimą teikia skirtingi dalykai. Asmuo ateidamas į darbą, kartu atsineša ir tas skirtybes bei poreikius, o jei darbas šiuos poreikius atitinka, jaučiamas pasitenkinimas (Viningienė ir Ramanauskas, 2012, p.107).

Tiek Lietuvos tiek užsienio mokslinėje literatūroje pasitenkinimas darbu nagrinėjamas gana dažnai, galima rasti įvairių jo apibrėžimų. Vienas populiariausių ir dažniausiai naudojamų yra Locke'o (1976) apibrėžimas, kuriame teigiama, kad pasitenkinimas darbu – tai maloni arba teigiama emocinė būseną, kylanti iš darbo ir patyrimų jame vertinimo (Saari ir Judge, 2004).

Pasitenkinimas darbu – tai pozityvių ir negatyvių aspektų visuma, susijusi su darbuotojo atlyginimu, fizinėmis ir emocinėmis darbo sąlygomis, pareigomis ir tuo, kiek savarankiškai žmogus gali užimti pareigas. Taip pat pasitenkinimas darbu susijęs su darbine sėkme ir atlygiu už tai, socialiniu statusu, kurį suteikia užimamos pareigos bei tarpusavio santykiais su bendradarbiais ir vadovais (Ebru, 1995). Pasak Vroom'o (1967) (cit. iš Ebru, 1995), pasitenkinimas darbu yra darbuotojo požiūris į darbe atliekamą vaidmenį. Taip pat Blum'as ir Naylor'is (1968) (cit. iš Ebru, 1995) teigia, kad pasitenkinimas darbu – tai bendra darbuotojo nuostata į gaunamą atlyginimą, darbo sąlygas, kontrolę, paaugstinimo galimybes, socialinius ryšius darbinėje aplinkoje, talento pripažinimą, ir kitus panašius kintamuosius. Kitas užsienio autorius teigia, jog pasitenkinimas darbu suprantamas kaip darbuotojų jausmai apie savo darbą (Armstrong, 2014).

Lietuvos autoriai pasitenkinimą savo darbu sieja su pakankamu ir nepakankamu darbuotojų motyvavimu. Aukštas darbo pasitenkinimas sąlygoja ne tik aukštesnę darbo kokybę, bet ir organizacijos darbuotojų lojalumą (Viningienė ir Ramanauskas, 2012, p. 111). Anot Jucevičienės (1996), pasitenkinimas darbu yra teigiamų ir neigiamų žmogaus jausmų rinkinys, parodantis, kaip darbuotojas vertina savo darbą. Dar pasitenkinimą darbu galima apibrėžti kaip „teigiamų jausmų bei emocijų, patiriamų darbo proceso metu ir vertinant jo rezultatus, visumą“ (Gražulis, 2015, p. 446). Anot Chomentauskienės (2008) „pasitenkinimas darbu nulemia, kokio stiprumo teigiamas arba neigiamas emocijas žmogus patiria dėl savo darbo. Tai santykinai pastovi nuostata arba emocinė reakcija į užduotis bei į fizines ir socialines darbo sąlygas“ (Chomentauskienė, 2008, cit. iš Viningienė 2012, p. 163).

Mokslinėje literatūroje pasitenkinimas darbu yra skirstomas į išorinį (angl. *extrinsic*) ir vidinį (angl. *intrinsic*). Išorinis pasitenkinimas darbu yra suprantamas kaip maloni būseną, kuri yra sąlygojama išorinių darbo aspektų, pavyzdžiui – patogių darbo sąlygų, gero darbo užmokesčio ir socialinių garantijų, efektyvaus vadovavimo, organizacinių procedūrų. Vidinis pasitenkinimas darbu siejamas su malonia

būseną, kurią teikia pats darbas, pavyzdžiui – įdomios darbinės veiklos, pasiekimai, autonomija, atsakomybė (Y. Wang, Yang, ir K. Wang, 2012, p. 562).

Pasitenkinimo darbu tyrimai, kaip diagnostinis įrankis, leidžia nustatyti darbuotojų motyvacinę būseną ir nuostatas darbo atžvilgiu, identifikuoti pasitenkinimą ir nepasitenkinimą darbu sukeliančius veiksnius ir, svarbiausia, laiku ir tinkamai koreguoti organizacines neatitiktis (Bakanauskienė, Bendaravičienė ir Krikštolaitis, 2010, p. 1). Kai yra patenkinami poreikiai per darbą, tai galima vadinti pasitenkinimu darbu. Pasitenkinimas darbu yra suminis dydis, sudarytas iš pasitenkinimo įvairiais darbo objektais, subjektais ir reiškiniiais. Pavyzdžiui kuomet darbuotojo gaunamas atlyginimas atitinka jo lūkesčius ir jo užtenka poreikiams užtikrinti, jaučiamas pasitenkinimas darbu ir pačia organizacija kurioje dirbama. Taip pat pasitenkinimas darbu yra dinamiškas, todėl vadovai turi rūpintis pokyčiais, dėl daugelio priežasčių atsirandančiais organizacijos veikloje, antraip pasitenkinimas darbu gali smukti (Baršauskienė ir Janulevičiūtė, 1999).

Mokslinių ir empirinių tyrimų autoriai tarpusavyje sutinka, kad pasitenkinimas darbu yra pernelyg sudėtingas daugiadimensis konstruktas, kad jį būtų galima paaiškinti bendra priežasties ir pasekmės paradigma (Bakanauskienė ir kt., 2010, p. 2). Tai reiškia, jog nėra atitinkamų kriterijų, kuriuos patenkinus atsirastų pasitenkinimas darbu. Tai ilgas, sistemingas procesas, kuris turi vykti nuolat. Darbuotojai dirbdami organizacijose turi jaustis gerai, užtikrintai, būti saugūs dėl pelnyto atlygio, atitinkamų darbo sąlygų ir pan.

Įvairiuose šaltiniuose teigiama, kad pasitenkinimas darbu yra susijęs su įvairiomis pasekmėmis tiek individui, tiek organizacijai. Teigiami veiksniai yra atlyginimas, socialinis statusas, pripažinimas ir profesinis tobulėjimas. Pasitenkinimas darbu gali būti teigiamai susijęs su svarbiomis pasekmėmis organizacijai, pavyzdžiui, pravaikštomis, dykinėjimu, ketinimu keisti darbo vietą, faktiniu darbo vietos pakeitimu, darbo atlikimu, profesiniu pervargimu, fizine ir psichologine gerove bei pasitenkinimu gyvenimu (Jucevičienė, 1996; Ilić ir Judge, 2004; Trivellas ir Dargenidou, 2009). Lietuvos įmonėse ir organizacijose vis didesnis dėmesys skiriamas darbuotojų poreikiams bei lūkesčiams, vis dažniau taikomos priemonės, kurios galėtų padidinti darbuotojų pasitenkinimą darbu. Besiformuojantys rinkos santykiai neišvengiamai turėtų keisti ir Lietuvos dirbančiųjų vertybių sistemą. Tačiau paminėtina, kad vis dėlto ryški išlieka elgsena, kai nepasitikima savo jėgomis, trūksta suinteresuotumo, iniciatyvos, savikritiškumo. Aukštas nedarbo lygis ir žemas pragyvenimo lygis yra viena priežasčių, lemiančių Lietuvos darbuotojų žemą vidinę motyvaciją (Viningienė, 2012, p. 164).

Remiantis A. Maslow'o pasitenkinimo darbu (poreikių hierarchijos) teorija, žmogaus poreikius galima klasifikuoti į penkių hierarchinių lygių piramidę. Autorius teigia, jog žmogus pirmiausia turi patenkinti žemiausio lygio poreikius, tačiau aukštesnio lygio poreikiai tampa motyvacijos šaltiniu ir išlieka jais tol, kol nėra patenkinami. Tačiau poreikis niekada nėra patenkinamas iki galo, tačiau pakankamai patenkintas poreikis praranda paskatą, todėl ir siekiama dar aukštesnio poreikio

patenkinimo (Maslow, 2006). Pirmuosius tris piramidės lygius sudaro pirminiai arba fiziologiniai poreikiai, likusius – aukštesnio lygio poreikiai:

- fiziologiniai poreikiai – geros darbo sąlygos, adekvatus atlyginimas, tai būtina išgyvenimui;
- saugumo poreikiai – tai draudimo, pašalpų sistema, sąlygų nustatymas, darbo sutartys, visa tai apsaugo nuo fizinių bei psichologinių sukrėtimų, be to, suteikia vilties, kad ateityje fiziniai poreikiai bus patenkinti;
- socialiniai poreikiai – šie poreikiai patenkinami šeimoje, per įvairius bendruomenės ryšius, draugystę, bendravimą darbe;
- pagarbos poreikiai apima savigarbos ir savo teigiamo įvaizdžio suformavimą, bei kitų pagarbą ir pripažinimą;
- saviraiškos poreikiai – tai noras save realizuoti, augti ir tobulėti.

Pagal A. Maslow'ą visi šie, aukščiau išvardinti poreikiai suskirstyti į aukštesniojo ir žemesniojo lygio poreikius. Fiziologinius ir saugumo poreikius jis apibūdino kaip žemesnio lygio; socialinius, pagarbos ir saviraiškos – priskyrė aukštesnio lygio poreikių kategorijai (žr. 1 pav.). Sunku paaiškinti darbuotojų demotyvaciją, nes pasiekus tam tikrą piramidės lygį, kelias atgal A. Maslow'o teorijoje nėra numatytas arba kodėl kai kurie individai, būdami patenkinti viename lygyje, nėra motyvuojami aukštesnio lygio poreikių. Remiantis A. Maslow'o klasifikacija daroma pagrįsta išvada, kad klestinčios ekonomikos laikais beveik visų turinčių nuolatinį darbą darbuotojų žemesnio lygio poreikiai iš esmės yra patenkinti (Dubauskas, 2006; Žaptorius, 2007).



**Pav. A. Maslow poreikių hierarchija**  
Šaltinis: *Lipinskienė (2012, p. 87).*

Taigi nuo šių individualių poreikių įgyvendinimo organizacijoje, gali priklausyti darbuotojų pasitenkinimas darbu.

F. Herzberg'o dviejų veiksmų teorija aiškina, kad pasitenkinimas darbu suprantamas kaip skirtumas tarp to ką darbuotojas gauna, ir to ko jis tikisi iš darbo. Tai – emocinė darbuotojo reakcija į darbą ir su juo susijusius aspektus, vienais darbuotojas gali būti patenkintas, o kitais – nepatenkintas. Taip pat skirtingi darbuotojai, tais pačiais aspektais gali jausti skirtingo lygio pasitenkinimą. Pirmoji veiksmų grupė, mokslininko pavadinta – palaikymo arba higienos veiksniais. Šiai grupei priskiriami tokie veiksniai:

- vadovavimo kokybė;
- santykiai su vadovais;
- tarpusavio santykiai;
- darbo užmokestis;
- darbo saugumas;
- darbo sąlygos;
- darbo laikas.

Antroji grupė - motyvuojančiais veiksniais, kuriems priskiriama:

- prestižas;
- pasiekimas;
- pripažinimas;
- paaukštinimas;
- darbo esmė;
- tobulėjimas;
- atsakomybė.

Anot F. Herzberg'o nepasitenkinimą kelia palaikymo veiksmų nebuvimas, kuomet šie veiksniai yra, jie sukelia neutralius veiksmus, kadangi žmonės to nepastebi ir priima kaip natūralų dalyką. Motyvuojančių veiksmų nebuvimas, nesukelia nepasitenkinimo, tiesiog pasireiškia neutralūs jausmai ir emocijos, tuo tarpu jų buvimas sąlygoja pasitenkinimą, teigiamus jausmus ir emocijas, bei motyvuoja darbuotojus efektyvesniam darbui. Organizacijos vadovas pirmiausia turėtų panaikinti nepasitenkinimą keliančius veiksmus, t.y. palaikymo veiksmus ir tik tuomet kitomis priemonėmis tenkinti darbuotojų poreikius, motyvuojant juos pasitenkinimą darbu keliančiais veiksniais (cit. iš Lipinskienė 2012, p. 89).

Amstrongas (2014) savo pasitenkinimą darbu aiškinančioje teorijoje teigia, kad pasitenkinimo darbu lygį įtakoja:



- motyvuojantys veiksniai (šie veiksniai susiję su darbo turiniu ir penkiomis jo dimensijomis - įgūdžių įvairove, užduočių tipu, užduočių reikšmingumu, savarankiškumu ir grįžtamoju ryšiu);
- vadovavimo kokybė;
- pasisekimas darbe (jei sėkmingai atlieka darbą ir išnaudoja savo gebėjimus – jaučia pasitenkinimą darbu).

Kuomet asmuo yra nepatenkintas darbu, tai gali įtakoti ne tik darbinį elgesį, bet apskritai asmens gyvenimą. Tyrimai patvirtina jog mažiau patenkinti darbu žmonės, dažniau skundžiasi savo sveikata. Taip pat nepasitenkinimas siejamas ir su nuovargiu darbe, neatvykimo į darbą dažnumu, išėjimu iš darbo (Barvydienė ir Kasiulis, 1998). Pasitenkinimas ar nepasitenkinimas darbu gali netiesiogiai nulemti ar darbuotojai bus atsidavę organizacijai kurioje dirba, tiesiog vykdys jiems patikėtas užduotis, ar nuspręš išėiti iš darbo (Alas ir Vadi, 2006).

Nepatenkinti savo darbu asmenys, gali elgtis labai neproduktyviai. Bradley'us ir Roberts'as (2004) pateikia neproduktyvaus darbuotojų elgesio pavyzdžių. Tokie asmenys darbo vietoje gali:

- slampinėti aplink, apsimesdami, kad yra labai užsiėmę;
- naudotis telefonu ar kompiuteriu dėl su darbu nesusijusių priežasčių;
- pradėti vartoti alkoholį ar net narkotikus.

Anot Lipinskienės (2012, p. 10) „organizacijų vadovai, dažnai reikalauja, kad darbuotojai kuo daugiau duotų organizacijai, darytų tai, ko ji nori, siekdama savo tikslų. Tačiau paprasta gyvenimo išmintis sako, kad norint imti, reikia kažką duoti. Tai tinka ir organizacijoms – norint reikalauti efektyvaus darbuotojo darbo, reikia kuo daugiau prisidėti prie jo poreikių ir interesų tenkinimo”.

*Mokslinėje literatūroje galima aptikti daug pasitenkinimo darbu apibrėžimų. Didžioji dalis pasitenkinimą darbu apibrėžia kaip malonią būseną, jausmą ar išgyvenimą dėl darbo. Akcentuojama tai, kad esant nepasitenkinimui savo darbu, darbuotojas palaipsniui tampa mažiau produktyviu, darbo vietoje dirba pašalinius darbus ir pan.*

## **1.2. Pasitenkinimą darbu lemiantys veiksniai**

Pasitenkinimą darbu tiek teoriniu tiek praktiniu aspektu lemia mūsų pačių lūkesčiai bei poreikiai. Siekiant save finansiškai išlaikyti, patenkinti būtinausius poreikius kurie užtikrintų orų pragyvenimą, didžiajai daliai žmonių darbas yra neatsiejama gyvenimo dalis. Dažnai žmogus darbo sąskaita siekia įgyti pripažinimą, atskleisti savo talentus, pabėgti nuo kasdienybės. Taigi, kiekvienas žmogus, ateidamas dirbti į organizaciją, kartu atsineša ir tam tikrą vertybių bei lūkesčių sistemą, kaip pavyzdžiui savo norus,

poreikius, vertybes ar patirtį (Jovarauskaitė ir Tolutienė, 2010). Apjungus visus šiuos aspektus į bendrą visumą, gauname tai, ko žmogus tikisi iš savo darbo. Natūralu, jog kiekvieno žmogaus poreikiai gali skirtis ir jie tikrai skirsis, kadangi vienam žmogui prioritetu gali tapti didelis darbo užmokestis, o kitam tai nebus tas faktorius kuris lems jo pasitenkinimą darbu. Egzistuoja žmonių dalis kurie darbu siekia realizuoti save, įgyti naujų gebėjimų, galbūt net įgyti galios, valdžios, dirbant vadovaujamo pobūdžio darbą.

Pasitenkinimą darbu stipriai lemia jo turinys, todėl dažniausiai juo ypatingai patenkinti dirbantys kūrybinį, kvalifikuotą darbą (menininkai, mokslininkai, žurnalistai ir kt.), o tarp dirbančių ne tokį kvalifikuotą darbą (gamybos, statybos sektoriuose) patenkintų darbu paprastai mažiau (Puškorius ir Servetkienė, 2015, p.93). Kaip teigia Barvydienė ir Kasiulis (2005), individo pasitenkinimas darbu priklauso nuo vidinių veiksnių, kurie dažnai sunkiai suprantami pačiam individui ir dažnai visai nesuprantami darbdaviui. Tai, pirmiausia, pats individas su jam būdingomis asmenybės savybėmis: jo amžius, lytis, išsilavinimas, darbo stažas, paveldėtos savybės, gyvenimiška patirtis, profesinis pasirengimas, gabumai, sugebėjimai, auklėjimas ir pan. (cit. iš Viningienė ir Ramanauskas, 2012, p.107).

S. P. Robbins'o (2003) nuomone, kai darbuotojas sako „man patinka mano darbas“, jis išreiškia nuostatą dėl savo darbo. Žmogus gali turėti tūkstančius nuostatų, tačiau šiuo atveju, dėmesys yra sutelkiamas tik į labai ribotą skaičių su darbu susijusių nuostatų. Šios nuostatos yra: pasitenkinimas darbu, įsitraukimas į darbą ir įsipareigojimas organizacijai (cit. iš Viningienė ir Ramanauskas 2012, p.108). Siekiant išsiaiškinti darbuotojų pasitenkinimą darbu ir nustatyti jį formuojančius veiksnius, didelę strateginę reikšmę darbovietėse turi subjektyvus darbo situacijos įvertinimas. Tai būtų galima atlikti labai paprastai - atliekant anoniminę darbuotojų apklausą. Labai gaila tačiau Lietuvoje tai yra itin retai taikoma ir atliekama tik didelėse įmonėse.

Jungtinėse Amerikos valstijose atlikto tyrimo metu (Society for Human Resource Management, 2016) pastebėta, kad 88% darbuotojų yra patenkinti savo darbu. Darbuotojai pagrindine priežastimi, lemiančia pasitenkinimą darbu, įvardijo pagarbą darbuotojams. Kitais pasitenkinimą darbu įtakojančiais faktoriais nurodė darbo užmokestį, papildomas garantijas ir saugumą dėl darbo. Taip pat tyrimo metu išaiškėjo, jog darbuotojams yra svarbios mokymų ir karjeros vystymo galimybės.

Weinert'as (1998) daugumos pasitenkinimo darbu tyrimų rezultatų išdavoje suformulavo, kokia turi būti situacija darbe, kad pasitenkinimo darbu lygis būtų aukštas:

- bent dalis darbo turi būti intelektualus;
- darbas turi atitikti fizinius ir protinius darbuotojo sugebėjimus;
- darbas turi teikti sėkmės jausmą;
- darbe turi būti sudarytos galimybės interesų ir galimybių plėtojimui;
- darbuotojas turi jausti dėmesingumą ir būti pastebėtas už darbo našumą;
- dėmesys darbe turi būti parodomas individualiai;

- organizacijoje turi vyrauti vienas valdymo stilius;
- darbuotojas turi būti atsakingas už save prieš kitus organizacijos narius.

Taip pat pasitenkinimą įtakoja, pačio asmens nusiteikimas darbui ir požiūris į jį, kartu dirbantys kolegos bei santykiai su jais. Ne tik kolektyvas, tačiau ir jo pačio sudėtis turi įtakos pasitenkinimui darbu. Didesnį pasitenkinimą darbu patiria darbuotojai, dirbantys tokiose darbo grupėse, kuriose yra maždaug vienodas skaičius vyrų ir moterų. Žemiausias darbo pasitenkinimo lygis yra grupėse, kuriose dauguma dirbančiųjų vyrai, ir vidutinis darbo pasitenkinimo lygis tose grupėse, kuriose dauguma dirbančiųjų – moterys (Fields ir Blum, 1997). Pasak Diskienės ir Tamoševičienės (2014), pasitenkinimas darbu nepriklauso vien nuo paties individo, tam įtaką gali daryti tokie organizaciniai veiksniai kaip - įmonės struktūra, dydis bei darbinės charakteristikos. Taip pat, pasak autorių, įtaką pasitenkinimui darbu gali daryti kasdieniai įvykiai darbe, darbo valandos, gaunamas darbo užmokestis, karjeros galimybės ar pan.

Socialiniai – demografiniai veiksniai taip pat gali būti siejami su pasitenkinimu darbu:

**Amžius** yra reikšmingas faktorius vertinant pasitenkinimą darbu, nors įvairūs autoriai ir pateikia skirtingas išvadas, kuriuo laikotarpiu darbuotojai yra labiausiai patenkinti savo darbu. Gencturk'as ir Memi's (2010) taip pat nustatė, jog labiau patenkinti darbu yra vyresni darbuotojai. Skupeikienės (2010) atlikto tyrimo metu atskleidžiama, jog lyginant su vyresniais, labiau patenkinti savo darbu yra jaunesni darbuotojai. Tuo tarpu Oshagbemi'o (2003) atliktame tyrime neaptiktas joks ryšys tarp amžiaus ir pasitenkinimo darbu.

**Lytis** kaip teigia Bender'is ir Heywood'as (2005), tarp aukštą išsilavinimą turinčių žmonių, lemiamas veiksnys, sąlygojantis lyčių skirtumus, yra sektorius, kuriame jie dirba. Cibulskytės (2008) atliktame tyrime nustatytos kitokios pasitenkinimo darbu sąsajos su lytimi. Šiame tyrime labiau patenkinti darbu buvo vyrai.

**Darbo patirtis (stažas).** Tam tikroje organizacijoje išdirbtas ilgas laikas yra siejamas su mažesniu pasitenkinimu darbu. Tai reiškia jog darbuotojai kurie ilgai dirba organizacijoje, gali nusivilti tuo, ką ji suteikia, nes darbovietė nepateisina visų darbuotojo lūkesčių, todėl darbuotojų pasitenkinimas darbu mažėja. Skupeikienės (2010) atliktame tyrime buvo nustatyta, kad labiau patenkinti darbu yra mažesni darbo stažą turintys darbuotojai.

**Išsilavinimas.** Visuomenėje egzistuoja stereotipas, kad aukštesnį išsilavinimą turintys žmonės užima aukštesnes pareigas, ir yra labiau patenkinti darbu, tačiau Gencturk'as ir Memi's (2010) nenustatė jokio ryšio tarp išsilavinimo ir pasitenkinimo darbu.

**Šeimyninė padėtis.** Oshagbemi's (2003) nustatė, kad darbuotojai, kurie gyvena su sutuoktiniu ar partneriu, yra mažiau patenkinti darbu nei vieniši darbuotojai. Bilgic'o (1998) tyrime nebuvo nustatyta skirtumo tarp šeimyninės padėties ir pasitenkinimo darbu, tačiau nuo darbuotojo priklausomų asmenų skaičius šeimoje (pvz., vaikai) neigiamai koreliavo su pasitenkinimu darbu.

Ebru's (1995) taip pat išskiria veiksnius, kurie įtakoja pasitenkinimą darbu:

- atlyginimas;
- vadovavimo politika;
- socialinis draudimas ir darbo vietos saugumas;
- darbo sąlygos;
- socialiniai santykiai;
- paaukštinimo galimybės;
- pagarba;
- organizacijos dydis ir savęs tobulinimas;
- pasiekimai ir naudojimas savo talentu.

Lietuvių ir užsienio mokslininkų atliktuose tyrimuose galima atrasti ryšį tarp demografinių veiksnių, psichosocialinių darbo veiksnių ir pasitenkinimo darbu. Atliktuose tyrimuose išaiškėjo, jog pasitenkinimas darbu gali skirtis tarp skirtingą išsilavinimą turinčių darbuotojų. Darbuotojai kurie turi tik pagrindinį išsilavinimą, yra labiau patenkinti savo esamais bendradarbiais, o bendras pasitenkinimas darbu yra taip pat aukštesnis, nei tų darbuotojų kurie turi aukštąjį išsilavinimą. Įdomu tai, jog mažesni išsilavinimą turintys darbuotojai nėra patenkinti karjeros galimybėmis, nors mažai tikėtina jog žemos kvalifikacijos darbuotojas apskritai gali užimti aukštas pareigas kaip pavydžiui - vadovo poziciją. Mažas pasitenkinimas darbu būdingas darbuotojams kurie yra baigę aukštąsias mokyklas. Taip pat jie mažiau patenkinti darbo užmokesčiu nei kitos darbuotojų grupės (Lam, Zhang ir Baum, 2001).

Ožeraitienės, Gaigalaitės ir Arnatkevič (2014) tyrime atskleista, jog slaugos darbuotojos turinčios žemesnį išsilavinimą, pasitenkinimą darbu siejo su galimais apdovanojimais už darbo rezultatus, tuo tarpu turinčios aukštesnį išsilavinimą darbuotojos, to nesureikšmino. Tai galima paaiškinti tuo, kad slaugytojos, įgijusios aukštesnį išsilavinimą, jaučia poreikį gauti pasitenkinimą darbu kitais aspektais: būti suprastos, įvertintos, paaukštintos pareigose bei gerbiamos vadovų ir kolegų.

To paties tyrimo rezultatai parodė, kad bendras pasitenkinimas darbu buvo reikšmingai didesnis tarp išsiskyrusių slaugos darbuotojų bei našlių. Atlyginimu ir bendradarbiais labiausiai buvo patenkintos išsiskyrusios ir našlės slaugos darbuotojos, o vadovavimu ir darbo pobūdžiu reikšmingai labiau yra patenkintos gyvenančios partnerystėje. Tyrėjų nuomone, bendrąjį pasitenkinimą darbu tarp išsiskyrusių ar našlių ir santuokoje gyvenančių slaugos darbuotojų gali sąlygoti tai, kad neturėdamos sutuoktinio, slaugytojos labiau atsiduoda darbui ir jaučia didesnį pasitenkinimą darbu, o buvimas tarp bendradarbių galbūt užpildo tuštumą, bendravimo stygių. Tačiau Scott'o, Swortzel'o ir Taylor'o (2005) atliktas tyrimas parodė, kad darbuotojų šeimyninė padėtis visiškai neturi įtakos pasitenkinimui darbu.

*Pasitenkinimas darbu yra pakankamai plačiai išnagrinėtas iš įvairių demografinių veiksnių perspektyvos. Atlikus įvairių tyrimų ir mokslinės literatūros analizę išaiškėjo, kad pasitenkinimui darbu,*

*reikšmingą poveikį daro skirtingos žmogaus savybės, įvairios socialinės – demografinės charakteristikos.*

### **1.3. Darbo sąlygos, kaip pasitenkinimą darbu lemiantis veiksnys**

Darbo aplinka, kurioje dirbama, turi didelę įtaką darbuotojo savigarbai ir darbui, kurį jis atlieka. Svarbu, kad visi darbui reikalingi daiktai, įranga visuomet būtų po ranka, paruošti darbui. Taip pat svarbu, kad darbuotojas turėtų savo darbo vietą, nesvarbu ar tai būtų stalas, ar spintelė. Geri santykiai darbe ir poreikius tenkinanti aplinka gali smarkiai pagerinti darbingumo rodiklius (Takase, Maude ir Manias, 2005). Visa tai galima priskirti darbo sąlygoms, kurios gali būti apibrėžiamos kaip visuma išorinių ir vidinių darbo veiksmų, tiesiogiai ar netiesiogiai darančių įtaką žmogaus darbinės veiklos rezultatams ir pasitenkinimui darbu. Darbo sąlygos tiesiogiai veikia pasitenkinimą darbu, t.y. kuo palankesnės darbo sąlygos yra užtikrinamos dirbančiam žmogui, tuo didesnė tikimybė jog grįžtamasis ryšys bus teigiamas – žmogus jaus pasitenkinimą darbu. Kuo darbo sąlygos bus prastesnės, tuo mažesnė tikimybė jog darbuotojas bus patenkintas darbu (Nylenna, 2005).

"Darbo sąlygos tai darbuotojo sąveika su organizaciniu klimatu, kuris apima psichologines bei fizines darbo sąlygas" (Gerber, 1998, p. 44).

Jei darbo sąlygos yra geros, darbuotojai lengviau atlieka savo darbą. Tuo tarpu blogos darbo sąlygos didina nuovargį, sukelia diskomfortą. Taip pat kylant neigiamoms emocijoms, sunku pasiekti tikslus bei natūralu jog kyla nepasitenkinimas darbu. Daugelis žmonių darbo sąlygoms neteikia didelės reikšmės iki kol jos netampa itin prastos ar net nepakeliamos. Bornstein'as (2007) teigia, kad organizacijose, kuriose darbuotojai patiria stresines darbo sąlygas, darbo našumas yra neigiamai paveiktas, todėl darbas bus atliekamas atmetinai. Kita vertus, jei darbo sąlygos yra geros, produktyvumas padidėja ir teigiamai veikia darbo atlikimą.

2015 m. atliktas Europos darbo sąlygų tyrimas<sup>1</sup>, kuriame darbo sąlygos suskirstytos į atskiras kategorijas kuriose pateikiami tai kategorijai būdingi klausimai:

- fizinė aplinka – darbas karštyje/šaltyje, darbas su cheminėmis medžiagomis, skausmingos kūno padėtys, sėdimas darbas;
- darbo intensyvumas – griežti terminai, darbo eigą sustabdantys veiksniai, pikti klientai, emocinis nerimas;
- darbo laikas – darbas naktimis, darbo laiko nustatymas, darbas savaitgaliais, galimybė gauti papildomą valandą asmeniniams reikalams sutvarkyti;

---

<sup>1</sup> Europos darbo sąlygų tyrimas (2015). [žiūrėta 2018-12-18]. Prieiga per internetą: <https://www.eurofound.europa.eu/lt/data/european-working-conditions-survey>

- socialinė aplinka – patiriamas neigiamas socialinis elgesys, vadovavimo kokybė, diskriminacija, bendradarbiai;
- įgūdžiai, veiksmų laisvė ir kiti kognityviniai veiksniai – sudėtingos užduotys, idėjų įgyvendinimas, naujų dalykų mokymasis;
- perspektyvos – užimtumo statusas, darbo sutarties rūšis, darbuotojų kaita;
- su darbu ir įmone susijusios aplinkybės – atlyginimas, profesinė sąjunga, stažas dabartinėje darbovietėje;
- profesinio gyvenimo perspektyvos – bendradarbiavimo lygis, darbo poveikis sveikatai, darbas sergant ir pan.

Mokslinėje literatūroje darbo sąlygos skirstomos į fizines ir emocines:

***Fizinės darbo sąlygos:***

- jauki aplinka;
- šviesa, tamsa;
- šaltis, karštis.

***Emocinės darbo sąlygos:***

- stresas darbe;
- profesinis savarankiškumas;
- vadovavimo kokybė;
- bendradarbiai;
- tarpasmeniniai santykiai;
- pats darbas (rotacija, darbo krūvis, personalo stoka) (Namajuškaitė, 2006; Cimeta, 2003).

Dauguma žmonių nori užsitikrinti bent minimalų kiekį laisvės ir nepriklausomybės darbe. Visiems patinka dalyvauti priimant įvairius sprendimus kurie yra susiję su jų dirbamu darbu. Egzistuoja dalis žmonių, kuriems tai yra viena iš svarbiausių darbo sąlygų. Taigi, suteikiant darbuotojams daugiau autonomijos, laisvės, galimybės kontroliuoti savo veiksmus, galima juos paskatinti geriau panaudoti intelektualinius savo sugebėjimus (Baršauskienė ir Janulevičiūtė, 1999).

Kaip jau minėta anksčiau, darbo sąlygos yra stiprus faktorius, turintis svarbią reikšmę užtikrinant pasitenkinimą darbu. Jei darbo sąlygos yra geros (pvz. darbe švaru, graži aplinka), darbuotojai lengviau atlieka darbą. Prastos darbo sąlygos (karšta, triukšminga ir pan.) didina nuovargį, sukelia diskomfortą, trukdo pasiekti tikslus bei sukelia nepasitenkinimą darbu (Denison, 1990). Kuomet darbuotojas yra nepatenkintas darbu, darbo sąlygomis, nesijaučia motyvuojamas, natūralu jog atsiranda poreikis ar net būtinybė pasirinkti kitą darbovietę. Ypatingas dėmesys siekiant jog darbuotojas būtų patenkintas savo atliekamu darbu turi būti skiriamas materialiniam skatinimui. Taip pat netūrėtų būti pamirštas ir žodinis

skatinimas, kadangi būtent skatinimas darbuotoją žodžiu, o ypač kolegų akyse, jam suteikia pasitikėjimo jausmą (Kirchler ir Chelcil, 2003).

Tokių veiksnių kaip amžius, lytis, rasė, įtakoti negalima, tačiau galima pakeisti darbo sąlygas, kurios būtų palankios darbuotojui ir patenkintų jų lūkesčius. Tam tikrais atvejais, kuomet žmonės savo lūkesčių dėl darbo ar karjeros nepatenkina, kyla vis daugiau neigiamų emocijų ir nepasitenkinimo. Almonaitienės (2007) atliktas tyrimas Lietuvos viešojo sektoriaus įstaigose nustatė, kad darbuotojai, kurie yra patenkinti darbo sąlygomis, ilgiau dirba toje pačioje organizacijoje. Taip pat nustatyta, kad ilgiau dirbantys buvo vyresnio amžiaus darbuotojai, tuo paaiškinamas ryšys tarp darbuotojų amžiaus ir pasitenkinimo darbo sąlygomis tirtose įmonėse. Tiriamieji buvo labiausiai patenkinti santykiais su bendradarbiais, mažiausiai – atlyginimu ir karjeros galimybėmis.

Barauskienės ir kt. (2010) atliktas tyrimas parodė, kad psichosocialiniai darbo veiksniai (karjeros perspektyvos, darbo užmokesčio dydis, darbo įvairumas, pasitenkinimas darbo pobūdžiu) siejasi su pasitenkinimu darbu ir gyvenimo kokybe. Vienus svarbiausių darbo motyvų tirti darbuotojai nurodė darbo pobūdį (darbas su žmonėmis), socialines garantijas, o nepakankamas darbo užmokestis sukelia neigiamą poveikį pasitenkinimui darbu.

Aletrari's (2010) tyrė darbuotojų pasitenkinimą darbu laikinuose darbuose. Nustatyta, kad laikinam darbui įdarbinti darbuotojai jaučia mažesnę pasitenkinimą darbu nei darbuotojai nuolatinuose darbuose. Pasitenkinimą darbu neigiamai veikia mažas saugumas dėl darbo, dirbamų valandų skaičius ir mažesnis savarankiškumas darbe.

*Darbo sąlygos yra vienas reikšmingiausių ir pagrindinių veiksnių darančių įtaką pasitenkinimui darbu. Kuo palankesnės ir malonesnės darbo sąlygos bus užtikrinamos darbuotojams, tuo didesnė tikimybė jog darbuotojai bus patenkinti darbu. Tuo tarpu prastos ar nepakeliamos darbo sąlygos mažins darbuotojų pasitenkinimą darbu. Analizuotuose tyrimuose išryškėjo, jog darbo užmokesčio dydis, darbo įvairumas, karjeros perspektyvos, dirbamų valandų skaičius, veiksmų laisvė, saugumas ir kitos darbo sąlygų dedamosios įtakoja pasitenkinimą darbu.*

## 2. PASITENKINIMO DARBU, DARBO SĄLYGŲ IR MIGRACIJOS SĄSAJOS

### 2.1. Emigracija kaip nepasitenkinimo darbu pasekmė

Lietuva nuo pat nepriklausomybės laikų susiduria su didžiausiais emigracijos srautais visoje Europos Sąjungoje (toliau - ES) ir itin maža imigracija. Kaip pastebi Žibas ir Platačiūtė (2009, p. 40), 2004 m. Lietuvai tapus ES nare, ėmė ryškėti naujos tendencijos: dėl didelių emigracijos srautų, demografinių pokyčių ir augančios ekonomikos pradedama susidurti su darbo jėgos trūkumu. Tad natūralu jog atsirado poreikis formuoti darbo migracijos politikos kryptis, siekiant pritraukti kuo daugiau papildomos darbo jėgos iš užsienio valstybių ir skatinti grįžtamąją migraciją. Žinoma Lietuva šiuo metu nėra patraukli imigracijai, ir ES gyventojai mieliau renkasi šalis kurios yra stiprios ekonomiškai, kas sąlygoja didesnio atlyginimo perspektyvas, aukštesnį pragyvenimo lygį ir pan.

Kaip jau ankščiau darbe buvo minėta, esant nepasitenkinimui darbu natūraliai kyla noras keisti darbą. Tačiau Lietuvoje dažnai susiduriama su situacija, kuomet žmonės nepatenkinę lūkesčių ir poreikių nusprendžia emigruoti, tad emigraciją galima priskirti atoveiksmiui, kuris kyla iš veiksmų lemiančių nepasitenkinimą darbu. Kadangi šiame darbe siekiama ištirti pasitenkinimą darbu ir darbo sąlygomis tarp Lietuvoje ir emigracijoje dirbančiųjų lietuvių, svarbu apžvelgti migracijos procesą išsamiau.

Migracija - tai visame pasaulyje aktuali problema. Šis reiškinys turi šimtmečių istoriją ir įtakojo žmonijos geografinį išsidėstymą, tautų formavimąsi, ekonomikos plėtrą (Damulienė, 2013). Lietuvoje nerastume šeimos kurioje bent vienas iš šeimos ar bent giminės tarpe nėra emigravęs. Tai jau tampa šių dienų norma ir neatsiejama gyvenimo dalimi, kadangi smarkiai besikeičiančioje visuomenėje, Lietuvoje tampa sunku užsitikrinti orų pragyvenimą sau bei savo šeimai.

Pagal ekonomikos terminų žodyną žmonių judėjimas į šalį yra vadinamas imigracija, o žmonių judėjimas iš šalies - emigracija (Vainienė, 2008). Migracija apibūdinama, kaip socialinis, demografinis, ekonominis reiškinys, apimantis visuomenę bei kiekvieną individą atskirai, veikiantis psichologinį jo aspektą, nusprendžiant pakeisti gyvenamąją vietą (Markšaitytė, 2010). Taip pat gyventojų migraciją gali būti skirstoma į vidinę migraciją, kuomet gyventojai migruoja iš vieno miesto į kitą pačioje Lietuvoje, bei žinoma į tarptautinę migraciją, kuomet Lietuvos gyventojai persikelia į kitą valstybę. Daugiausiai lietuvių migruoja į tas šalis, kur jau įsikūrusios lietuvių bendruomenės, – į Jungtinę Karalystę, Airiją, Jungtines Amerikos valstijas, Vokietiją (Čiarnienė, Kumpikaitė ir Taraškevičius, 2009).



Priežasčių kodėl migruojama, gali būti įvairiausių. Migraciją gali lemti daug veiksnių. Tokie veiksniai, kaip visuomenė, darbo lygis, ryšiai tarp šalių gali turėti įtakos migracijos dydžiui, rūšiai, darbo judėjimui kiekvieno laiko momentu ir prisidėti prie migracijos svyravimų (Mayda, 2010).

Kalbant apie migracijos procesą, egzistuoja „stūmos-traukos“ dėsnis kuris apibūdina veiksnius kurie įtakoja emigraciją ir imigraciją. Stūmos veiksniai yra labiau priskiriami ir susiję su šalimi kurioje gimstama esama situacija. Šiems veiksniams priskiriama: karas, bloga politinė šalies situacija, didelis nedarbas, maži atlyginimai, sudėtingos socialinės gyvenimo sąlygos, stichinės nelaimės. Tuo tarpu traukos veiksniai, dar vadinami pasiūlos veiksniais ir yra susiję su šalimi į kurią migruojama, jiems priskiriami tokie veiksniai, kaip mažesni mokesčiai, gera politinė padėtis, kokybiškesnė švietimo sistema, geresnės gydymo paslaugos, geresni darbo pasiūlymai ir didesnės gaunamos pajamos (Čiarnienė ir Kumpikaitė, 2011).

Dažniausiai mokslinėje literatūroje, žiniasklaidoje ir realiame gyvenime yra kalbama ir susiduriama su migracija dėl ekonominių priežasčių – mažas darbo užmokestis, prastos darbo sąlygos, nesudaromos galimybės kilti karjeros laiptais ir pan. Ekonomikos lemiamai migracijai priskiriami tokie aspektai, kaip pajamos, darbo rinka, žmogiškasis kapitalas bei migracija dėl šeimų susijungimo ir formavimosi, pensijų ir prieglobsčio migracijos (Mayda, 2010; Becker, 1962).

Egzistuoja neoklasikinė migracijos teorija kuri yra aiškinama remiantis jau minėtu „stūmos – traukos“ dėsniu. Pagal šią teoriją migracijos geografiniam požiūriui įtaką daro darbo pasiūlos ir paklausos skirtumai (Kurekova, 2011). Esant tokiam reiškiniui žmonės migruoja dėl sąnaudų ir naudos apskaičiavimo, tikėdamiesi teigiamo pinigų grįžimo (Massey ir kt., 1993, p. 434). Anot Stark'o (1991) gyventojai migruoja į kitas šalis dėl prastos namų ūkio padėties - tai naujoji ekonominė migracijos teorija. Pagal šią migracijos teoriją teigiama, kad sprendimą migruoti priima ne atskiras individas, bet šeima, kitos su individu susijusios grupės, namų ūkis. Taip pat ši teorija, priešingai nei neoklasikinė migracijos teorija pateikia, jog pagrindinė migraciją lemianti priežastis yra siekis sumažinti ekonominę riziką šeimoje, o ne darbo užmokesčio skirtumas tarp šalių (Naulickaitė ir Melnikas, 2015).

Kaip ir visame pasaulyje taip ir Lietuvoje migracijos procesas nėra naujas reiškinys. Šiandieninė lietuvių tautos migracija - tai aktualus valstybės klausimas, kurį nors ir Lietuvos Vyriausybė stengiasi įveikti, problema vis dar išlieka kaip nacionalinio saugumo grėsmė (Sipavičienė ir Jeršovas, 2010). Lietuvos Oficialiosios statistikos portalo duomenimis, 2017 m. iš Lietuvos emigravo 47 925 lietuvių, tai vis dar labai dideli skaičiai mūsų mažai valstybei. Deja, tačiau imigracijos srautai negali kompensuoti išvykusiųjų skaičiaus, 2017 m. į Lietuvą imigravo viso 20 368 žmonių, tik 10 155 iš jų buvo Lietuvos piliečiai. (Oficialiosios statistikos portalas, 2018).

Lietuvoje migracijos procesus labiausiai veikia jau minėta priežastis - ekonominiai veiksniai. Pagal „stūmos – traukos“ dėsnį, galima išskirti dažniausiai pasitaikančius veiksnius darančius įtaką:

- stūmos veiksniai - demografiniai (darbingo amžiaus gyventojų mažėjimas ir dėl to silpstanti socialinė sistema). Ekonominiai veiksniai: atlyginimų skirtumai (tiek tarpregioniniai, tiek ir tarp sektoriniai), lėtas pereinamasis laikotarpis, silpna socialinė sistema, nedarbo lygio augimas, mažos pajamos vienam gyventojui.
- traukos veiksniai - demografinė politika (pvz., siekis pritraukti kuo daugiau jaunos darbo jėgos), geografinė padėtis, kultūrinis suderinamumas, santykiniai pranašumai, didesnės pajamos, geresnė gyvenimo aplinka/ infrastruktūra. (Lietuvos integracijos į ES poveikis kvalifikuotų Lietuvos viešojo sektoriaus darbuotojų išvykimui dirbti į užsienį, 2006, p. 11).

Šio modelio centre yra racionalus asmuo, kuris nuolat skaičiuoja kiek naudos migracija suteiks, bei kiek tai kainuos. Įvertinęs šiuos veiksnius asmuo sprendžia, ar emigracijos nauda viršys kaštus. Tokiu atveju formuojasi migracijos pusiausvyrą, t.y. tie, kuriems emigracijos nauda yra didesnė už investiciją, emigruoja, o tie, kuriems investicija yra per didelė – lieka.

Vyraujantys veiksniai neretai nulemia ne tik migracijos mastą ir srautus, bet ir jos pobūdį, tad galima išskirti makroekonominčius ir mikroekonominčius veiksnius galinčius įtakoti emigraciją:

**Makroekonominiai veiksniai** – tai natūralūs aplinkos veiksniai, kurie suformuoja migracijos tendencijas (objektyvios sąlygos): darbo užmokestis, nedarbo ir užimtumo lygis šalyje, prognozuojami ekonominiai rodikliai, šalies ekonominė situacija, teisinė sistema, mokesčių politika, socialinės garantijos, žmogaus kapitalo didinimo galimybės, pramoninis šalių panašumas. Juos susisteminti galima būtų į tris grupes:

- darbo rinkos situacija;
- žmogiškasis kapitalas;
- teisinė bazė.

Darbo rinkos atžvilgiu migracijos procesai Lietuvai buvo palankūs ankstesnėje ekonomikos raidos stadijoje, kai vyravo aukštas nedarbo lygis. Tačiau dėl ilgalaikės migracijos akivaizdžiai mažėja bendras darbo rinkoje aktyvių ir produktą kuriančių gyventojų skaičius. Biudžeto ir piniginių srautų požiūriu nemažos reikšmės ekonomikai turėjo iš užsienio Lietuvą pasiekiantys migrantų uždirbami pinigų srautai (Kaminskienė, 2009, p. 4).

**Mikroekonominiai veiksniai** – kiekvieno asmens individualūs migraciniai motyvai (subjektyvios sąlygos):

- darbo užmokesčio skirtumas;
- amžius;
- išsilavinimas;
- šeimyninė padėtis;
- gyventojų užimtumas ir bedarbystės lygis (Kaminskienė, 2009, p. 5).

2016 m. atlikto tyrimo metu, buvo siekiama išsiaiškinti dėl kokių priežasčių Lietuviai svarsto ar apsisprendžia emigruoti. Respondentų buvo klausta, kokie motyvai paskatino minčių apie emigraciją atsiradimą. Pateikdami emigracijos minčių motyvus respondentai nepriklausomai nuo to, ar tos mintys buvo prieš emigraciją, ar tai mažoma šiandien, vis dar gyvenant Lietuvoje, nelabai ryškiai išsiskyrė. Dauguma respondentų teigė, kad tokias mintis kelia geresnio darbo perspektyvos, pareiga prisidėti prie šeimos išlaikymo, neturimos arba nepastovios darbo pajamos, geriau apmokamas darbas. Kaip dalinį poveikį turėjusias priežastis, respondentai įvardino norą išbristi iš skurdo (Mateikienė, 2016, p. 48).

*Apibendrinant galima teigti, kad emigraciją iš Lietuvos skatina nepakankamas darbo užmokestis, prastos darbo sąlygos, nedarbas ir pan. Tuo tarpu traukos šalis gali pasiūlyti didesnę darbo užmokestį, orų gyvenimą, geresnę infrastruktūrą ir kt.*

## **2.2. Lietuvoje ir emigracijoje dirbančių darbuotojų pasitenkinimo skirtingais darbo veiksniais ypatumai**

Mokslinėje literatūroje galima pastebėti, jog maža dalis mokslininkų domisi emigracijoje ir gimtoje šalyje dirbančių darbuotojų pasitenkinimo darbu ypatumais. J. Bonache'as (2005) atliktame tyrime, analizuotos skirtingų pasitenkinimo darbu aspektų sąsajos su migracijos patirtimi. Jo metu atskleista, jog emigracijoje dirbantys dažnai linkę patirti stresą, jis atsiranda dėl didesnio aplinkos spaudimo, emigrantams keliamų aukštesnių reikalavimų, dažnesnių tikrinimų, didesnio skaičiaus viršvalandžių, palyginti su gyvenančiais gimtojoje šalyje (Bonache, 2005). Taip pat, dirbančiųjų emigracijoje pareigos dažnai būna ne tokios apibrėžtos, dažniau kyla abejonių, jaučiamas neužtikrintumas, nežinomybė, būna neaiškūs vaidmenys. Taigi, darbuotojai, dirbantys emigracijoje, patiria daugiau streso ir dėl šios priežasties yra mažiau patenkinti darbu nei gyvenantieji gimtoje šalyje (Black, 1988).

Žinoma taip pat egzistuoja atlikti tyrimai, kurių rezultatai rodo, jog emigrantai darbe jaučia didesnę užduočių įvairovę, darbuotojams jų darbas atrodo įdomus, kupinas iššūkių. Tai patvirtina Guzzo'o, Noonan'o ir Elron'o (1993) atlikto tyrimo apie darbo patirtį rezultatai, kurie atskleidžia, kad emigrantai yra labiausiai patenkinti tokiais savo darbo ypatumais kaip didesnis savarankiškumas, atsakomybė ir užduočių įvairumas. Tad galima daryti prielaidą, jog emigracijoje dirbantys yra labiau patenkinti darbu bei užimamomis pareigomis lyginant su gimtoje šalyje gyvenančiais, kurie teigia jog jų darbas neįdomus, monotoniškas.

Mokslinėje literatūroje taip pat yra analizuojamas ryšys tarp migracijos patirties ir pasitenkinimo įvairiais darbo aspektais. Vienas svarbiausių pasitenkinimo darbu aspektų yra pasitenkinimas paaukštinimo galimybėmis, taip pat perspektyvos karjere. Karjera dažniausiai apibūdinama kaip

įvairių socialinių žmogaus vaidmenų seka, susijusi su saviraiška ir asmeniniu profesiniu tobulėjimu. Pasak mokslininkų, socialiniai ryšiai turi teigiamos įtakos karjerai, ypač paaugštinimui. Išvykdamas iš savo gimtosios šalies, žmogus praranda savo anksčiau turėtus profesinius ryšius. Taip darbuotojas pakenkia savo karjerai. (Zikic, Novicevic, Harvey, ir Breland, 2006).

Arthur'as ir Rousseau'as (1996) apibrėžė sąvoką „karjera be sienų“. Ji yra skirta apibrėžti asmens karjerai ne vienoje organizacijoje, o tarp organizaciniam mobilumui ir judėjimui. Vadovaujantis šiuo požiūriu, emigrantai, dirbdami kitoje šalyje, įgyja svarbių ir reikalingų savybių, kurios leidžia tobulėti. Tai taip pat lemia, jog emigracijoje dirbantys darbuotojai yra labiau patenkinti savo galimybe būti paaugštinti nei dirbantieji gimtojoje šalyje. Tačiau mokslininkai nustatė, kad tai pasitvirtina, jei pareigos, turėtos prieš išvykstant į užsienį ir įgytos dirbant tikslo šalyje, yra panašios (Daily, Trevis ir Dalton, 2000).

Užmokestis už atliktą darbą bei įdedamas pastangas jam atlikti, yra ne mažiau reikšmingas pasitenkinimo rodiklis. Egzistuoja tyrimai, kurių rezultatai rodo, kad emigrantai yra nepatenkinti atlyginimu (Festinger, 1954; Adams, 1965). Vis dėlto jų nepasitenkinimas darbo užmokesčiu gali atsirasti ne dėl mažo atlyginimo, o dėl neteisingo užmokesčio už įdedamas pastangas (Chen, 2002). Mokslininkai tokius tyrimų rezultatus grindžia tuo, kad darbuotojas lygina savo gaunamą atlygį su kolegų darbo užmokesčiu toje pačioje organizacijoje. Tad, jei už panašaus pobūdžio darbą, įdedamas pastangas bei atlikimą darbuotojas gaus mažesnę užmokestį, jis bus nepatenkintas savo atlyginimu. J. Bonache'o (2005) teigimu, net gaunant mažesnę atlyginimą nei tikslo šalies gyventojas, jis vis tiek bus juo patenkintas. Nevienodos užmokestis už atliekamą darbą, turėtų sąlygoti nepasitenkinimą emigracijoje dirbančiųjų tarpe, tačiau taip nėra, kadangi anot mokslininkų, jie atlyginimą lygina ne su kolegų atlyginimu, tačiau su tokias pačias pareigas einančių darbuotojų atlyginimu savo gimtojoje šalyje (Bonache, 2005).

Kadangi tyrimuose, kuriuose nagrinėjamas emigrantų pasitenkinimas atlyginimu, gaunami nevienareikšmiški rezultatai, o lietuviams darbo užmokestis tikslo šalyse labai dažnai yra viena iš pagrindinių priežasčių skatinančių emigruoti, galima daryti išvadą, kad emigracijoje dirbantys lietuviai yra labiau patenkinti gaunamu darbo užmokesčiu, palyginti su dirbančiaisiais Lietuvoje. Taip pat svarbu paminėti, jog atvykus iš mažiau ekonomiškai išsivysčiusios šalies į ekonomiškai stipresnę šalį, emigrantas turi teisę gauti tas pačias privilegijas kaip ir tos šalies gyventojas. Jis turi teisę į atostogas, vaiko priežiūros atostogas, taip pat sveikatos draudimą ir kt. Taip pat galima daryti prielaidą jog Lietuviai yra labiau patenkinti ne tik darbo užmokesčiu tikslo šalyje, tačiau ir gaunamomis privilegijomis.

Ne tik atlyginimas bei karjeros perspektyvos sukelia pasitenkinimą emigrantų tarpe. Santykiai su kolegomis tam taip pat turi didelę reikšmę. Tikslo šalies gyventojai, mano jog emigrantai dėl kultūrinių skirtumų, taip pat kalbos barjero, negali visapusiškai įsiliesti į jų kolektyvą, todėl, Manev'o ir

Stevenson'o (2001) teigimu, atsiranda nesutarimų, nesugebama pritapti prie darbo kolektyvo tikslo šalyje. Šie tyrėjai išskyrė tris priežastis, kodėl emigrantui sunku pritapti ir užmegzti tvirtus tarpusavio ryšius su kolegomis:

1. tai, kad vietiniai gyventojai savo kultūrą laiko neprieinama, dažnai turi nuostatą, kad svetimšalis nesugebės pritapti, ir todėl retai palaiko bei inicijuoja bendravimą su emigrantais.
2. veiksnys, lemiantis emigrantų santykius su bendradarbiais, yra šalis, iš kurios jis atvyko. Pasak mokslininkų, kuo labiau skiriasi tikslo ir gimtosios šalies išsivystymo ir ekonominės gerovės lygis, tuo prastesni susiklosto santykiai tarp emigrantų ir tikslo šalyje gyvenančių darbuotojų.
3. bendravimui įtakos turi ir kalbos barjeras, dėl kurio emigrantai yra mažiau patenkinti bendravimu su kolegomis, palyginti su dirbančiais Lietuvoje.

Taip pat svarbus pasitenkinimo darbu aspektas yra vidinė komunikacija. Analizuodami vidinę komunikaciją, Daily'as ir kt. (2000) nustatė, kad emigrantai, dirbdami užsienyje, dėl kalbos barjero ir kultūrinių skirtumų dažnai būna prasčiau ar net atmetinai supažindinami su įmonėje vykstančiomis naujovėmis, siekiamais tikslais, taip pat jiems ne visada yra aiškiai apibrėžiamos jų pareigos, atsakomybė susijusi su darbu ir kiti svarbūs darbiniai aspektai. Chreptavičiūtė ir Urbanskienė (2000) pateikia, kad vidinė komunikacija vyksta organizacijos viduje, o jos pagrindinė funkcija yra suteikti galimybę vykdyti ir koordinuoti formalias užduotis, pasidalyti turimomis žiniomis tarp organizacijos narių, jog būtų galima pasiekti bendrus tikslus. Dėl ivairių priežasčių kylančios informacijos stokos, darbuotojas jaučiasi izoliuotas, kyla daug neaiškumų bei nesusipratimų. Taip pat šie jausmai emigrantams sukelia didesnę stresą, ir tai lemia mažesnę pasitenkinimą vidine komunikacija darbe, palyginti su dirbančiais gimtojoje šalyje (Bonache, 2005).

Kalbant apie bendrą pasitenkinimą darbu, yra svarbus aspektas – pasitenkinimas vadovavimu. Dupre'o ir Day'o (2007) teigimu, šis darbo aspektas yra labai svarbus kalbant apie bendrą darbuotojų pasitenkinimą darbu, nes pavaldinio jausmai, gera savijauta darbe, įdedamos pastangos bei noras bendradarbiauti labai priklauso nuo santykių su vadovais. Galima teigti, jog vadovo elgesys su savo pavaldiniais lemia draugiškų santykių sukūrimą bei jų palaikymą. Vadovo pareiga yra rūpintis savo pavaldiniais, išsiaiškinti jų poreikius bei esant reikalui suteikti pagalbą ir paramą.

Abdallah'o (2011) atlikto tyrimo rezultatai atskleidė, kad emigrantai susiduria su nepritapimo, atskyrimo jausmais, kultūriniais, pilietybės skirtumais ir kalbos barjeru. Pasak autoriaus, šie tikslo šalyje dirbančių darbuotojų patiriami sunkumai ir lemia mažesnę pasitenkinimą vadovavimu, nes vadovui sunkiau sukurti draugiškus, palaikančius santykius, egzistuojant kalbos, pilietybės ir kultūriniais skirtumams. Lietuvoje dirbantys darbuotojai natūralu jog yra labiau patenkinti vadovavimu, palyginti su dirbančiais emigracijoje, kadangi nesusiduria su kalbos barjero problema.

*Nors ir yra galimybė jog emigrantai gaus mažesnę atlyginimą nei tos šalies gyventojai, jie vis tiek bus juo patenkinti, kadangi lygintų jį su atlyginimu gimtojoje šalyje. Taip pat emigracijoje dirbantys darbuotojai yra labiau patenkinti savo galimybe būti paaugštinti nei tie kurie dirba gimtojoje šalyje. Veiksniai galintys įtakoti nepasitenkinimą darbu emigracijoje yra nepritapimas, kalbos barjeras, kultūriniai skirtumai ir pan. Dėl kalbos barjero darbuotojas gali nesuprasti jam skirtų užduočių ar neteisingai jas atlikti, kas gali sukelti nerimą ar stresą.*

### 3. DARBO SĄLYGŲ TEISINIS REGLAMENTAVIMAS

#### 3.1. Darbo sąlygų teisinis reglamentavimas Lietuvoje

Siekiant visapusiškai garantuoti asmens, darbo teisinių santykių dalyvio, gerovę, rinkos ekonomikos sąlygomis, valstybė privalo kontroliuoti šią teisinių santykių sritį, nustatydamą tam tikrus principus ir metodus privalomus tiek valstybinėje, tiek privačioje darbo santykių sferoje. Vienas iš tokių privalomų principų, įgyvendinant darbo teisinius santykius, yra asmens lygybės principas. Šis principas yra įtvirtintas nacionaliniuose teisės aktuose, tarptautiniuose susitarimuose, šį principą taip pat pripažįsta ir gina Europos Sąjungos teisės aktai. (Lietuvos žmogaus teisių centras, 2018).

Demokratinėje valstybėje žmogus turi prigimtine ir konstitucine teise laisvai pasirinkti darbą bei verslą, turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Šias teises garantuoja *Lietuvos Respublikos Konstitucijos* 48 ir 49 straipsniai: 48 straipsnis teigia, kad „Kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju“. 49 straipsnyje sakoma, kad „Kiekvienas dirbantis žmogus turi teisę turėti poilsį ir laisvalaikį, taip pat kasmetines mokamas atostogas. Darbo laiko trukmę apibrėžia įstatymas“.

Lietuvoje būtinosios darbo sutarties sąlygos turi būti išdėstomos darbo sutartyje (Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, 2018). Būtina darbo sutartyje išdėstyti sąlygas susijusias su - darbo užmokesčio dydžiu (jis negali būti mažesnis už Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintą minimaliąją mėnesinę algą ar minimalųjį valandinį atlygį), darbo funkcija ir darbovieta. Taip pat yra galimybė susitarti dėl papildomų darbo sutarties sąlygų : papildomo darbo, bandomojo laikotarpio (negali būti ilgesnis nei trys mėnesiai), mokymo išlaidų atlyginimo, dėl konfidencialumo, nekonkuravimo, nepilno darbo laiko. Taip pat pagal *LR Darbo kodeksą*, visos darbo sąlygos, darbuotojui turi būti išdėstomos dar iki darbo pradžios:

1) visas darbdavio pavadinimas, kodas, registruotos buveinės adresas (fizinio asmens – vardas, pavardė, asmens kodas arba, jeigu jo nėra, – gimimo data ir nuolatinė gyvenamoji vieta);

2) darbo funkcijos atlikimo vieta. Jeigu darbuotojas neturi pagrindinės darbo funkcijos atlikimo vietos ar ji nenuolatinė, nurodoma, kad darbuotojas dirba keliose vietose, ir darbovietės, iš kurios darbuotojas gauna nurodymus, adresas;

3) darbo sutarties rūšis;

4) darbo funkcijos apibūdinimas ar aprašymas arba darbo (pareigybės arba pareigų, profesijos, specialybės) pavadinimas ir, jeigu nustatyta, – jos hierarchinis ir (arba) kvalifikacijos ar sudėtingumo lygis (laipsnis);

5) darbo pradžia;

- 6) numatoma darbo pabaiga (terminuotos darbo sutarties atveju);
- 7) kasmetinių atostogų trukmė;
- 8) įspėjimo terminas, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio ar darbuotojo iniciatyva;
- 9) darbo užmokestis ir jo sudedamosios dalys, užmokesčio už darbą mokėjimo terminai ir tvarka;
- 10) nustatyta darbuotojo darbo dienos arba darbo savaitės trukmė;
- 11) informacija apie įmonėje galiojančias kolektyvines sutartis, nurodant susipažinimo su šiomis sutartimis tvarką. 44str. 1p.

Pakeisti būtinausias darbo sutarties sąlygas, papildomas darbo sutarties sąlygas, nustatytą darbo laiko režimo rūšį ar perkelti darbuotoją dirbti į kitą vietovę darbdavio iniciatyva galima tik su darbuotojo rašytiniu sutikimu 45str. 1p., pakeitus darbo sąlygas be darbuotojo sutikimo, jis turi teisę kreiptis į darbo ginčus dėl teisės nagrinėjantį organą, prašydamas įpareigoti darbdavį vykdyti darbo sutartį ir atlyginti atsiradusią žalą 45str. 3p. Taip pat *LR Darbo kodeksas* nurodo, kad viršvalandžiai gali būti dirbami tik su darbuotojo sutikimu ir daugiausia 8 val. per 7 dienas, o jei darbdaviui sutikimą darbuotojas pateikia raštu, jis gali dirbti iki 12 val. viršvalandžių. Visais atvejais, viršvalandžiu privalo apmokėti darbdavys, kuris ir suskaičiuoja kiek viršvalandžių pradirbo darbuotojas. Darbdavio pareiga, viršvalandžius apmokėti ne mažesniu kaip 1,5 karto darbo užmokesčio tarifu. Savaitgalį dirbami viršvalandžiai, jei tai yra poilsio diena darbovietėje, apmokama dvigubu darbo užmokesčiu (144 str.). Taip pat svarbu paminėti, jog dėl traumos, ar kito sveikatos sutrikdymo pvz. susirgus profesine liga, taip pat mirties atveju, darbdavys pagal 160 str. įsipareigoja atlyginti darbuotojo sveikatai padarytą žalą.

Vadovaujantis *Lietuvos Respublikos Konstitucijos* 48 ir 49 straipsniais, atsižvelgiant į Tarptautinės darbo organizacijos konvencijas ir rekomendacijas bei kitų šalių patirtį, yra priimtas *Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (2003)*, reglamentuojantis žmonių saugą įmonėse, įstaigose, organizacijose, neatsižvelgiant į jų nuosavybių formas ir pavaldumą. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas teigia, kad palyginti su darbo arba gamybos rezultatais, darbuotojų gyvybės, sveikatos ir darbingumo išsaugojimas yra prioritetas. Įstatyme akcentuojama jog svarbu plėtoti mokymus, susijusius su darbuotojų sauga ir sveikata. *Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas*, darbo sąlygoms pateikia tokį apibrėžimą – tai darbo aplinka, darbo pobūdis, darbo ir poilsio laikas ir kitos aplinkybės, turinčios tiesioginę įtaką darbuotojo savijautai, darbingumui, saugai ir sveikatai. Darbdavio pareiga yra užtikrinti palankias žmogui darbo sąlygas. *Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo* 3str. 1 ir 2 punktuose nurodoma, kad kiekvienam darbuotojui privalo būti sudarytos saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties rūšį, darbuotojų skaičių, įmonės rentabilumą, darbo vietą, darbo aplinką, darbo pobūdį, darbo dienos ar darbo pamainos trukmę, darbuotojo pilietybę, rasę, tautybę, lytį, seksualinę orientaciją, amžių, socialinę kilmę, politinius ar religinius įsitikinimus. Darbuotojo teisę turėti saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas garantuoja *Lietuvos Respublikos Konstitucija*, šis



Įstatymas ir kiti darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai. Saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas darbuotojams privalo sudaryti darbdaviai. Dėl saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo darbuotojas turi teisę kreiptis į darbuotojų atstovą, padalinio vadovą ar kitą darbdavio įgaliotą asmenį, darbdaviui atstovaujantį asmenį, darbuotojų saugos ir sveikatos komitetą, Valstybinę darbo inspekciją prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Valstybinė darbo inspekcija) ar kitas valstybės institucijas, teikdamas pasiūlymus ar reikalaujamas, kad būtų sudarytos saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos.

2017 m. Lietuvos Respublikos vyriausybė priėmė nutarimą dėl „*Nėščių, neseniai pagimdžiusių, krūtimi maitinančių darbuotojų darbo sąlygų aprašo patvirtinimo*“. Aprašas nustato nėščioms, neseniai pagimdžiusioms, krūtimi maitinančioms darbuotojoms kenksmingų darbo sąlygų ir pavojingų veiksnių bei profesinės rizikos vertinimo ir informacijos apie darbo sąlygas teikimo tvarką, nėščioms, krūtimi maitinančioms darbuotojoms draudžiamų darbų, nėščioms, neseniai pagimdžiusioms, krūtimi maitinančioms darbuotojoms pavojingų darbo sąlygų, kenksmingų veiksnių ir medžiagų sąrašus. Darbdavys vertina profesinę riziką tik gavęs asmens sveikatos priežiūros įstaigos pažymą apie darbuotojos nėštumą, gimdymą ar maitinimą krūtimi. Lietuvoje draudžiama nėščias, neseniai pagimdžiusias ar krūtimi maitinančias moteris skirti dirbti tokius darbus, kurie gali turėti neigiamą poveikį moters ar kūdikio sveikatai. Jei darbovietėje kyla tokia rizika, darbdavys privalo nėščią darbuotoją perkelti į kitą darbo vietą. Taip pat, nėščiai moteriai privalo būti suteikta galimybė darbo metu pasitikrinti sveikatą, už šį laiką mokant darbo užmokestį, bei pagal *LR Darbo kodeksą*, ne tik nėščios, neseniai pagimdžiusios ar krūtimi maitinančios motinos, tačiau ir kiti darbuotojai turi teisę į darbą nuotoliniu būdu, tik de ja darbdavys pasilieka teisę noro nepatenkinti.

### **3.2. Darbo sąlygų teisinis reglamentavimas Europoje**

Europos Sąjungos teisės aktai (toliau ES) užtikrina, jog ES priklausančios šalys užtikrintų darbuotojams palankias ir saugias darbo sąlygas, ribotų viršvalandžių skaičių, apibrėžtų atostogų bei poilsio laiką. Taip pat užtikrina moterims ir vyrams vienodas darbo sąlygas, geresnę nėščiąjų ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų saugą ir sveikatą. Toliau darbe bus atliekama ES teisės aktų, kuriais nustatomi konkretūs tikslai, kuriuos visos ES šalys turi pasiekti.

Kiekvienam ES piliečiui negali būti sudarytos skirtingos įdarbinimo ir darbo sąlygos, nei tos valstybės narės, kurioje jis dirba, piliečiams dėl jo pilietybės, ypač nustatant darbo užmokestį ir atleidžiant iš darbo, o jam tampant bedarbiu – jį grąžinant arba vėl priimant į darbą. Suteikiama galimybė naudotis tomis pačiomis socialinėmis ir mokesčių lengvatomis, kaip ir vietiniai darbuotojai. Turėdamas tokias pačias teises ir tokiomis pačiomis sąlygomis, kaip ir vietiniai darbuotojai, jis gali mokytis profesinėse mokyklose ir perkvalifikavimo centruose. Bet kokia kolektyvinių arba individualių sutarčių

arba kitų kolektyvinių norminių aktų sąlyga, susijusi su teise įsidarbinti, darbo užmokesčiu ir kitomis darbo arba atleidimo iš darbo sąlygomis laikoma niekine ir negaliojančia, jeigu ji numato ar leidžia nustatyti sąlygas, kuriomis diskriminuojami darbuotojai, kurie yra kitų valstybių narių piliečiai (Reglamentas dėl laisvo darbuotojų judėjimo Sąjungoje, 2011, 7str.).

ES valstybės narės turi imtis būtinų priemonių užtikrinti, kad esant ilgesnei nei šešių valandų darbo dienai, kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į pertrauką pailsėti. Taip pat privalu užtikrinti, kad per kiekvieną septynių dienų laikotarpį kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų 24 valandų nepertraukiamo poilsio laiką ir 11 kasdienio poilsio valandų. Vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį negali būti ilgesnis kaip 48 valandos. Tuo tarpu naktį dirbantiems darbuotojams įprastinės darbo valandos per parą turi neviršyti vidutiniškai aštuonių valandų, o tų darbuotojų kurių darbas susijęs su ypatingais pavojais arba kurių fizinis ar protinis darbo krūvis yra didelis, bet kuriuo 24 valandų trukmės laikotarpiu, kai jie dirba naktinį darbą, nedirbtų daugiau kaip aštuonias valandas (Direktyva dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, 2003; 3, 4, 5, 6, 8 str.).

Direktyva dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (2006). Šios direktyvos tikslas – užtikrinti, kad būtų įgyvendinamas moterų ir vyrų lygių galimybių bei vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principas užimtumo ir profesinės veiklos srityje. Šiuo tikslu į ją yra įtraukiamos nuostatos, skirtos vienodo požiūrio principui įgyvendinti šiose srityse:

- galimybės įsidarbinti, įskaitant paaukštinimą, ir siekti profesinio mokymo;
- darbo sąlygų, įskaitant užmokestį;
- profesinių socialinės apsaugos sistemų (1 str.).

Direktyvoje dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (1992) 5 str. nurodoma, jog esant kenksmingoms darbo sąlygoms galinčioms paveikti darbuotojos nėštumą ar maitinimą krūtimi, darbdavys nedelsiant turi imtis priemonių jog to būtų išvengta arba darbuotoja turi būti perkelta į kitą darbo vietą. Jei perkelti darbuotojos į kitą darbą neįmanoma dėl techninių ir (arba) objektyvių priežasčių arba to padaryti negali būti reikalaujama dėl pagrįstų priežasčių, minimai darbuotojai yra suteikiamos atostogos pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) nacionalinę praktiką visam laikotarpiui, kurio reikia jos saugai garantuoti ir sveikatai apsaugoti. 10 str. apibrėžta jog darbuotoja turi teisę jei tai būtina lankytis pas gydytoją darbo metu, už tai neprarandant darbo užmokesčio.

Veikianti Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA), siekia, kad verslo, darbuotojų ir vyriausybių labui Europoje būtų dirbama saugiau, sveikiau ir našiau. Agentūra skatina puoselėti rizikos prevencijos kultūrą, kad Europoje būtų pagerintos darbo sąlygos. Agentūros tikslas didinti informuotumą ir darbuotojams bei pavienėms įmonėms teikti informaciją apie darbuotojų saugos

ir sveikatos (toliau DSS) svarbą bei Europos politinius uždavinius. Taip pat bendradarbiaujama su vyriausybėmis, darbdavių ir darbuotojų organizacijomis, ES įstaigomis ir tinklais bei privačiomis įmonėmis. Galutinis tikslas yra didinti informuotumą apie tai, kaip visų rūšių pokyčiai (technologiniai, visuomeniniai, politiniai ir ekonominiai) gali paveikti Europos darbuotojų saugą ir sveikatą, taip pat skatinti laiku užkirsti kelią būsimoms DSS problemoms, siekiant užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą ateityje.

Siekiant išsiaiškinti kaip darbo sąlygos reglamentuojamo ne tik Lietuvoje, o ir kitose ES šalyse, analizei pasirinktos dvi šalys – Airija ir Švedija. Airija yra smarkiai ekonomiškai išsivysčiusi šalis, turi nemažai panašumų su Lietuva (plotas, gyventojų skaičius, nepriklausomybės atkūrimas). Tuo tarpu Švedija visiškai nepanaši į Lietuvą, nors yra ES narė, ji taip pat nepriklausoma, nes yra ir Šengeno susitarimo narė.

**Airija.** Kiekvienas dirbantis emigrantas Airijoje, turi lygiai tokias pačias teises kaip ir Airijos piliečiai. Airijoje yra išleistas įstatymas reglamentuojantis darbuotojo saugumą ir tinkamas darbo sąlygas. Sveikatos ir saugos darbe įstatymas (1974) (angl. *Health and Safety at Work Act*), kuriuo apibrėžiama jog darbdavys privalo atlikti darbo vietos rizikos įvertinimą, kuriuo būtų numatyti visi pavojai darbo vietoje, ir jei jų yra įvertinti jų keliamą riziką. Taip pat pagal įstatymo 8 str. darbdavys privalo užtikrinti kuo įmanoma saugesnę darbo vietą bei gerovę:

- Užtikrinti saugią darbo vietą, kurioje naudojami saugūs mechanizmai ir kt. įranga;
- Užkirsti kelią bet kokio gaminio ar medžiagos keliamai rizikai taip pat fiziniams veiksniams, triukšmui ir vibracijai;
- Užkirsti kelią bet kokiam netinkamam elgesiui, galinčiam kelti riziką darbuotojų saugai, sveikatai ir gerovei;
- Teikti instrukcijas ir mokymus darbuotojams apie sveikatą ir saugą;
- Skirti darbuotojams apsauginius drabužius ir įrangą;
- Paskirti kompetentingą asmenį, kuris užtikrintų saugumą darbo vietoje.

9str. Numato jog darbdavys taip pat yra atsakingas už darbo saugos reikalavimų pateikimą raštu darbuotojui. Raštas turi būti pateikiamas darbuotojui suprantama kalba, nurodyti saugos reikalavimai atliekant darbą. 28 str. Nurodo, jog įvykus nelaimingam atsitikimui darbe, darbdavys privalo išmokėti kompensaciją už patirtą žalą. Darbdavys neturi teisės:

- neteisėtai atleisti iš darbo;
- pažeminti pareigose arba nesuteikti galimybės būti paaukštintam;
- perleisti darbuotojo pareigas kitam darbuotojui, pakeisti darbo vietos adresą, sumažinti darbo užmokestį, pakeisti darbo laiką;
- skirti drausminę, finansinę ar kt. priemonę kuomet nebuvo tam pagrindo;

- naudoti prievartą ar bauginti. (27 str., 2p.).

Darbo santykių komisija (angl. *WRC*) yra įpareigota spręsti darbo ginčus ir užtikrinti įstatymų dėl darbo įgyvendinimą.

Minimalaus užmokesčio įstatymas (2000) (angl. *National Minimum Wage Act*) reglamentuoja, jog darbuotojams būtų užtikrintas ne mažesnis nei minimalus valandinis darbo užmokestis (11 str.). Taip pat pagal šio įstatymo 8 str. darbuotojui mokamas atlyginimas už viršvalandžius. Taip pat yra mokama mokymų metu bei už komandiruotėse praleistą laiką. 2018 m. Airijoje minimalus valandinis darbo užmokestis siekia 9.55€, o nuo 2019 m. sausio 1d. Vyriausybė planuoja darbo užmokestį padidinti iki 9.80€ per valandą. Per savaitę dirbtų valandų skaičius Airijoje negali viršyti 48 valandų.

Airijoje kaip ir Lietuvoje yra išleistas motinystės apsaugos įstatymas (angl. *Maternity protection Act*). Šio įstatymo 8str. suteikia galimybę darbuotojui darbo metu dalyvauti pamokose apie motinystę (3 pamokos), kurias apmoka darbovietė. Taip pat šiuo įstatymu yra suteikiamos sąlygos moteriai maitinti krūtimi darbo vietoje, arba neprarandant darbo užmokesčio, suteikiama galimybė žindyti papildomų pertraukų metu. (Maternity protection Act, 2004).

**Švedija.** Darbo aplinkos įstatymo (1977) (šved. *Arbetsmiljölöag*) tikslas – užkirsti kelią sveikatos sutrikimams ir nelaimingiems atsitikimams darbe bei suteikti tinkamą darbo aplinką. Šio įstatymo 3d. 2str. reglamentuoja, kad darbdavys yra įpareigotas imtis visų įmanomų priemonių, jog darbuotojai išvengtų sunkių sveikatos sutrikdymų ir nelaimingų atsitikimų darbe. Taip pat darbdavys turi įvertinti kylančią riziką darbe, bei tinkamai prižiūrėti patalpas, mašinas, įrankius, įrangą ir kitus techninius įrenginius. 3str. akcentuojama, kad darbdavys privalo užtikrinti jog darbuotojas turi reikiamą išsilavinimą konkrečiai darbui ir žinotų ko jis turi laikytis, kad būtų išvengta rizikos darbe. Pagal 6d. 11str., darbdavys įsipareigoja atlyginti žalą kurią darbuotojai patyrė darbe, jei už padarytą žalą yra atsakingi keli asmenys, atsakomybę prisiima lygiagrečiai kiekvienas.

Darbo laiko įstatymo (1982) (šved. *Arbetsstidslag*) 5str. apibrėžia, jog vidutinis darbo valandų skaičius Švedijoje yra 40 valandų. Labai dažnai Švedijoje susiduriama su „Flexive”, (liet. *lanksčiomis*) darbo sąlygomis, todėl 6 ir 8 str. nurodo, jog jei dėl darbo pobūdžio yra būtina, kad darbuotojas dirbtų daugiau valandų, negalima viršyti 48 valandų limitu per 4 savaites, arba 50 valandų per kalendorinį mėnesį. Bendras viršvalandžių skaičius negali viršyti 150 valandų per 12 mėnesių laikotarpį. 13 str. nurodo, jog darbuotojai per parą turi teisę į 11 valandų trunkantį nepertraukiamą poilsį.

Švedijoje nėra nustatyto minimalaus užmokesčio, jis priklauso nuo darbdavio ir darbuotojo susitarimo ir įtvirtinimo darbo sutartyje. Švedijoje 2018m. birželio mėn. užfiksuotas mažiausias valandinis atlyginimas yra 133.60 SEK, konvertavus valiutą internete pateikiama skaičiuokle tai būtų – 12,93 Eur.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Trading economics (2018). *Atlyginimas Švedijoje* [žiūrėta 2018-11-29]. Prieiga per internetą: <https://tradingeconomics.com/sweden/labour-costs>

Pagal užimtumo apsaugo įstatymą (1982), atleisti darbuotoją galima turint svarias priežastis, o jei esamam darbuotojui neužtenka darbo, tik tuomet kai nėra galimybės darbuotojo perkelti į kitą darbo vietą. Atleidžiama yra išpėjus darbuotoją apie tai raštu ne mažiau kaip prieš mėnesį, tačiau yra nustatyti išpėjimo terminai pagal stažą:

- prieš du mėnesius, jei bendras įdarbinimo laikotarpis yra ne mažiau kaip dveji metai, bet mažiau nei ketveri metai,
- tris mėnesius, jei bendras įdarbinimo laikotarpis yra ne mažiau kaip ketveri metai, bet mažiau nei šeši metai,
- keturi mėnesiai, jei bendras įdarbinimo laikotarpis yra ne mažiau kaip šeši, bet mažiau kaip aštuoni metai,
- penki mėnesiai, jei bendras įdarbinimo laikotarpis yra ne mažiau kaip aštuoni metai, bet mažiau nei dešimt metų;
- šeši mėnesiai, jei bendras įdarbinimo laikotarpis yra bent dešimt metų (Anställningsskyddslagen, 1982; 11str.).

Švedijoje egzistuoja specialusis teismas darbo ginčams nagrinėti (šved. *Arbetsdomstolen*) kuris sprendžia sprendžia ginčus kilusius tarp darbuotojo ir darbdavio kurie yra profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų nariai. Kuomet asmenys nėra priklausantys profesinei sąjungai ar darbdavių organizacijai, darbo ginčai yra sprendžiami apylinkės teisme (šved. *Tingsrätt*).

*Apibendrinus galima teigti, jog Lietuvos, užsienio šalių ir ES įstatymai darbo sąlygas apibrėžia labai aiškiai ir tiksliai. Kiekvienas darbuotojas turi teisę į saugias darbo sąlygas, galimybę kreiptis pagalbos į atitinkamas institucijas jei darbo sąlygos yra neatitinkančios reikalavimų bei neužtikrinančios darbuotojų saugumo. Lietuviai atvykę į kitą ES narės šalį turi tokias pačias teises kaip ir tos šalies piliečiai. Pagrindinių kriterijų (darbo užmokesčio ir pan.) tarp analizuotų šalių palyginimas pateiktas 1 priede.*

## 4. LIETUVOJE IR EMIGRACIJOJE DIRBANČIŲ LIETUVIŲ DARBO SĄLYGŲ IR PASITENKINIMO DARBU TYRIMAS

### 4.1. Tyrimo metodologija

**Tyrimo tikslas** – empiriškai ištirti darbo sąlygų įtaką pasitenkinimui darbu tarp Lietuvoje ir emigracijoje dirbančių lietuvių.

#### **Tyrimo uždaviniai:**

1. Išsiaiškinti kaip vertinamos darbo sąlygos lietuvių dirbančių Lietuvoje ir emigracijoje tarpe;
2. Išsiaiškinti ar lietuviai dirbantys Lietuvoje ir emigracijoje yra patenkinti savo darbu;
3. Ištirti darbo sąlygų ir pasitenkinimo darbu sąsajas.

**Tyrimo metodai.** Tikslui pasiekti, informacijai bei duomenims surinkti ir ištirti, buvo pasirinktas kiekybinio tyrimo metodas – anketinė apklausa. Kaip teigia Kardelis (2002), kiekybinis tyrimas vadybiniu požiūriu yra tikslesnis, kadangi galima aprėpti daugiau tiriamųjų, kurie atspindėtų daugumos nuomonę. Taip pat toks metodas pasirinktas todėl, kad jis patogus, respondentai gali pasirinkti jiems patogų laiką atsakyti į anketos klausimus, o tai padidina galimybę surinkti daugiau užpildytų anketų. Anketa anoniminė, tad padeda padidinti rezultatų patikimumą, o respondentai yra užtikrinti, jog jų asmenybė nebus identifikuota. Tyrimo atlikimui pasirinktą anketą sudaro 3 dalys – socialinių – demografinių duomenų klausimai, darbo sąlygų klausimynas ir pasitenkinimo darbu klausimynas s (žr. 2 priedą).

Respondentų pasitenkinimo darbu lygiui nustatyti tyrime naudojamas Spector'o (1994) JSS (angl. *job satisfaction survey*) klausimynas (lietuvių kalba parengė Gustaitienė (2006)), kuriuo yra matuojamas bendras pasitenkinimas darbu ir taip pat devynios atskiros pasitenkinimo darbu subskalės: darbo užmokestis, paaukštinimo galimybės, vadovavimas, privilegijos, pripažinimas (įvertinimas), darbo organizavimas, bendradarbiai, darbo pobūdis, ryšiai darbe (komunikacija). Klausimyną sudaro 36 teiginiai (po 4 kiekvienai subskalei), kuriuos prašoma įvertinti 6 balų Likerto skalėje. Teiginių pavyzdžiai pateikiami žemiau 1 lentelėje.

**1 lentelė. Pasitenkinimo darbu klausimyno teiginių pavyzdžiai**

Subskalė	Teiginio pavyzdys
Darbo užmokestis	Jaučiu, jog už savo darbą gaunu deramą atlyginimą.
Paaukštinimo galimybės	Mano darbe iš tiesų yra per mažai paaukštinimo galimybių.
Vadovavimas	Mano tiesioginis vadovas pakankamai kompetentingai atlieka savo darbą.
Privilegijos	Nesu patenkintas (-a) privilegijomis (tuo, ką suteikia darbovietė šalia gaunamo atlyginimo), kurias gaunu už savo darbą.
Pripažinimas	Kai gerai atlieku darbą, gaunu tinkamą įvertinimą (pripažinimą).
Darbo organizavimas	Daugybė taisyklių ir procedūrų apsunkina darbo atlikimą.
Bendradarbiai	Man patinka žmonės, su kuriais dirbu.

Darbo pobūdis	Kartais jaučiu, jog mano darbas bereikšmis.
Ryšiai darbe	Komunikavimas (su darbu susijusios informacijos perteikimas) šioje organizacijoje yra veiksmingas (efektyvus).

Pasitenkinimo darbu klausimyno patikimumui nustatyti, buvo patikrintas ir paskaičiuotas padidinto patikimumo Cronbach Alpha koeficientas. Kuomet patikimumo koeficientas buvo skaičiuojamas visiems klausimams, jis buvo lygus – 0,89. Tačiau visus klausimus suskirsčius į subskales ir apskaičiavus atsakymų vidurkius, patikimumo koeficientas visoms subskalėms sumažėjo iki – 0,73. Anot Pukėno (2009) metodika laikoma patikima, kai Alpha balas siekia 0,6, tad galima teigti jog ši metodika yra patikima.

Darbo sąlygoms tirti buvo pasirinkta remtis *Europos darbo sąlygų tyrimo* (2015) klausimais. Atrinkti 24 klausimai (po 4 kiekvienai subskalei), kuriuos prašoma įvertinti 6 balų Likerto skalėje. Teiginių pavyzdžiai pateikiami žemiau 2 lentelėje.

**2 lentelė. Darbo sąlygų klausimyno teiginių pavyzdžiai**

Subskalė	Teiginio pavyzdys
Fizinė aplinka	Darbe tenka dirbti karštyje/šaltyje.
Darbo intensyvumas	Dirbdamas turiu laikytis itin griežtų terminų.
Darbo laikas	Darbe tenka dirbti viršvalandžius.
Socialinė aplinka	Darbo vietoje su manimi elgiamasi sąžiningai.
Veiksmų laisvė	Darbe tenka savarankiškai spręsti nenumatytas problemas.
Su darbu ir įmones susijusios aplinkybės	Per pastaruosius 12 mėnesių dirbau sirgdamas(-a)

Darbo sąlygų klausimyno patikimumui patikrinti taip pat buvo paskaičiuotas padidinto patikimumo Cronbach Alpha koeficientas, kuris atskleidė, kad ši metodika taip pat patikima – Cronbach Alpha koeficientas visiems klausimams siekė – 0,73, o klausimus suskirsčius į subskales apskaičiuojant jų vidurkį, nukrito iki – 0,67

Paskutinėje t.y. III-oje klausimyno dalyje pateikiami 8 klausimai, skirti išsiaiškinti respondentų charakteristikai, t.y. lyčiai, amžiui, išsilavinimui, darbo stažui ir pan.

## 4.2. Tyrimo organizavimas

Parengtas klausimynas, buvo patalpintas portale [www.apklausa.lt](http://www.apklausa.lt), bei platinamas elektroninėje erdvėje. Tyrimas buvo organizuojamas 2018 metų spalio – lapkričio mėnesiais. Statistinė apklausos duomenų analizė buvo atlikta naudojantis SPSS (angl. Statistical Package for Social Science) programa. Siekiant išsiaiškinti, kokius kriterijus naudoti tolimesnėje gautų rezultatų analizėje, reikalinga išsiaiškinti ar duomenų pasiskirstymas tirtoje imtyje tenkina normaliojo skirstinio sąlygas. Tam nustatyti buvo naudojamas Shapiro – Wilk kriterijus kai reikšmingumo lygmuo – 0,05. Išaiškėjo, kad pasitenkinimo darbu ir darbo sąlygų subskalių duomenų pasiskirstymas neatitinka normaliojo skirstinio

sąlygų (žr. 5 priedą). Duomenų pasiskirstymas statistiškai reikšmingai skyrėsi nuo normaliojo skirstinio ( $p < 0,05$ ), todėl duomenų analizei bus naudojami neparametriniai kriterijai.

**Tyrimo imtis.** Lietuvoje, 2018 metų III ketvirtį užimtų gyventojų skaičius siekė 1 379,6 mln.<sup>3</sup>. Emigravusių lietuvių, kurie deklaravę savo išvykimą skaičius nuo 1990m. yra 967 659<sup>4</sup>, tačiau nuo 2001 m. užregistruota jį grįžusių Lietuvos piliečių skaičius siekia – 150 515<sup>5</sup>, kiek iš tiesų emigravusių Lietuvos piliečių yra, nėra žinoma, kadangi ne visi išvykstantieji deklaruoja savo išvykimą, todėl galima naudotis tik abstrakčiais skaičiais. Kiek emigravusių lietuvių yra dirbantys taip pat nėra galimybės sužinoti, tačiau galima daryti prielaidą jog pusė emigravusiųjų dirbantys, tad tiriamoji populiacija yra – 1 788 172 dirbantys lietuviai. Pasinaudojus imties dydžio skaičiuoklės įrankiu „Raosoft“, buvo nustatyta, jog tyrimo imtis turi susidaryti iš 385 respondentų (kai patikimumo koeficientas yra 95%, o leidžiama paklaida lygi 5%), kad statistiniai duomenys būtų reprezentatyvūs ir statistiškai reikšmingi. Tyrimo imtis buvo sudaryta netikimybinio „patogiuoju“ imties metodu.

**Respondentų pristatymas.** Tyrime dalyvavo 387 respondentai, iš kurių 273 moterys (70% visų respondentų) ir 114 vyrai (atitinkamai 30%). Lietuvoje gyvenančių respondentų skaičius siekia – 181 (47% visų respondentų), užsienyje – 206 (53% respondentų). Detalus respondentų pasiskirstymas pagal sociodemografinius rodiklius pateiktas žemiau (žr. 3 lentelę).

**3 lentelė. Tiriamųjų socialiniai – demografiniai rodikliai.**

Rodiklis		N	Procentai
Lytis	Moteris	273	70%
	Vyras	114	30%
Amžius	< 25 m.	104	27%
	26 – 35 m.	171	44%
	36 – 45 m.	70	18%
	46 – 55 m.	34	9%
	56 m. >	9	2%
Išsilavinimas	Nebaigtas vidurinis	9	2%
	Vidurinis	65	17%
	Profesinis/Aukštesnysis	96	25%
	Nebaigtas aukštasis	37	10%
	Aukštasis	181	46%
Darbe užimamos pareigos	Darbininkas	171	45%
	Specialistas	148	38%
	Žemiausio lygio vadovas	21	5%
	Vidurinio lygio vadovas	25	7%
	Aukščiausio lygio vadovas	20	5%
	< 20val.	40	10%

<sup>3</sup> Lietuvos statistikos departamentas (2018). *Užimti gyventojai miestuose ir kaimuose*. [žiūrėta 2018-11-27]. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/>

<sup>4</sup> Lietuvos statistikos departamentas (2018). *Emigrantai*. [žiūrėta 2018-11-27]. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/>

<sup>5</sup> Lietuvos statistikos departamentas (2018). *Grįžę Lietuvos Respublikos piliečiai*. [žiūrėta 2018-11-27]. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/>



Per savaitę dirbamų valandų skaičius	21-30val.	43	11%
	31-40val.	187	48%
	41-50val.	84	22%
	51-60val.	26	7%
	60val.>	6	2%
Dabartinėje darbovietėje pradirbtas laikas	<1m.	118	31%
	1-3m.	132	34%
	4-10m.	89	23%
	11-20m.	44	11%
	20m.>	2	1%
Organizacijos veikla	Reklama ir marketingas	12	3%
	Statyba	34	9%
	Švietimas	20	5%
	Mokslinė veikla	5	1%
	Poilsis ir pramogos	11	3%
	Meninė veikla	11	3%
	Finansai ir finansinės paslaugos	11	3%
	Apgyvendinimas ir maitinimas	28	7%
	Valstybės institucijos	21	5%
	Gydymas / farmacija	16	4%
	Draudimas	2	1%
	Gamyba	47	12%
	Ne pelno organizacijos	5	1%
	Mažmeninė prekyba	21	5%
	Nekilnojamas turtas	3	1%
	Telekomunikacijos, technologijos, internetas ir elektronika	18	5%
	Transportavimas ir pristatymas	24	6%
	Komunalinės paslaugos, energija ir išteklių gamyba	5	1%
	Kita	92	24%
	Priežastis paskatinusi emigruoti	Nepakankamas darbo užmokestis;	87
Neradau darbo		10	5%
Neradau darbo pagal savo turimą profesiją/išsilavinimą		10	5%
Emigravę visi artimieji		13	6%
Su perspektyva susitaupyti ir grįžti į tėvynę		45	22%
Kita		41	20%

Kaip matyti iš 3 lentelėje pateiktų duomenų, didžioji dali respondentų yra 26 – 35 metų amžiaus, taigi galima teigti jog respondentai sąlyginai jauni. Pagal išsilavinimą, daugiausia respondentų yra įgiję aukštąjį išsilavinimą – 46% apklaustųjų. 45% respondentų užima darbininko, 38% – specialisto, o likusieji 17% – vadovaujančias pareigas. Atlikus analizę paaiškėjo, kad daugiausia respondentų dabartinėje darbovietėje yra pradirbę – nuo 1 iki 3 metų (34% visų respondentų). Mažiausią respondentų dalį sudaro žmonės organizacijoje pradirbę daugiau nei 20 metų – 1% visų respondentų. Dažniausiai įvardinta priežastimi paskatinusi Lietuvos piliečius emigruoti yra nepakankamas darbo užmokestis. Šią priežastį kaip lemenčią emigraciją nurodė – 42% visų emigravusių respondentų.

### 4.3. Tyrimo rezultatų analizė

#### 4.3.1. Pasitenkinimo darbu analizė

Tyrimo analizė pradedama aprašomąja statistika. Kadangi pasitenkinimą darbu buvo prašoma įvertinti skalėje nuo 1 iki 6, tyrime bus vertinama, kad pasitenkinimo darbu lygis laikomas žemu, kai atsakymų balų vidurkis svyruoja nuo 1 iki 2, vidutiniu – nuo 3 iki 4, o aukštu – nuo 5 iki 6. Galima teigti, kad emigracijoje dirbantys lietuviai yra nežymiai labiau patenkinti bendru pasitenkinimo darbo lygiu ( $M = 4,00$ ), nei Lietuvoje dirbantys lietuviai ( $M = 3,73$ ) (žr. 4 lentelę). Iš pateiktų duomenų matoma, kad emigracijoje dirbantys lietuviai yra labiau patenkinti darbu nei Lietuvoje dirbantys. Tiek Lietuvoje dirbantys, tiek emigracijoje dirbantys lietuviai, labiausiai yra patenkinti bendradarbiais ( $M = 4,19$ ;  $M = 4,41$ ) ir ryšiais darbe ( $M = 4,56$ ;  $M = 4,66$ ). Respondentai dirbantys Lietuvoje mažiausiai yra patenkinti paaukštinimo galimybėmis ( $M = 2,79$ ), tarp emigracijoje dirbančių respondentų pastebima ta pati situacija ( $M = 3,22$ ). Galima daryti prielaidą, jog respondentams itin svarbu būti įvertintais, realizuoti save siekiant karjeros, tačiau dabartinė darbovietė šių galimybių nesuteikia, todėl jaučiamas tik vidutinis pasitenkinimo darbu lygis.

4 lentelė. Pasitenkinimo darbu skirtumai tarp Lietuvoje ir emigracijoje dirbančių lietuvių

Subskalės		Lietuvoje dirbantys lietuviai	Emigracijoje dirbantys lietuviai
Bendras pasitenkinimas darbu	Vidurkis (M)	3,73	4,00
	Stand. nuokrypis (SD)	0,75	0,79
Darbo užmokestis	Vidurkis (M)	3,38	3,72
	Stand. nuokrypis (SD)	1,32	1,22
Paaukštinimo galimybės	Vidurkis (M)	2,79	3,22
	Stand. nuokrypis (SD)	1,46	1,61
Vadovavimas	Vidurkis (M)	3,73	4,00
	Stand. nuokrypis (SD)	1,52	1,50
Privilegijos	Vidurkis (M)	3,84	4,08
	Stand. nuokrypis (SD)	1,56	1,48
Pripažinimas	Vidurkis (M)	3,66	4,11
	Stand. nuokrypis (SD)	1,57	1,42
Darbo organizavimas	Vidurkis (M)	4,03	4,01
	Stand. nuokrypis (SD)	1,02	1,00
Bendradarbiai	Vidurkis (M)	4,19	4,41
	Stand. nuokrypis (SD)	1,31	1,36
Darbo pobūdis	Vidurkis (M)	3,40	3,82
	Stand. nuokrypis (SD)	1,61	1,60
Ryšiai darbe	Vidurkis (M)	4,56	4,66
	Stand. nuokrypis (SD)	0,98	0,98

Norint sužinoti ar pasitenkinimo darbu subskalių skirtumai tarp Lietuvoje ir emigracijoje dirbančių lietuvių yra statistiškai reikšmingi, atliktas Mann-Whitney testas (žr. 5 lentelę). Apskaičiuavus pasitenkinimo darbu subskalių lyginamų bruožų rangų vidurkius ir nustatius statistinį reikšmingumą

galima teigti, kad emigracijoje dirbantys lietuviai statistiškai reikšmingai (su 95% statistine garantija) labiau yra patenkinti darbo užmokesčiu, paaukštinimo galimybėmis, pripažinimu ir darbo pobūdžiu nei Lietuvoje dirbantys lietuviai. Skirtumai tarp pasitenkinimo vadovavimu, privilegijomis, darbo organizavimu, bendradarbiais ir ryšiais darbe nėra statistiškai reikšmingi.

**5 lentelė. Pasitenkinimo darbu tarp Lietuvoje ir emigracijoje dirbančių lietuvių skirtumai (Mann – Whitney testas)**

Subskalė	p		Lietuvoje dirbantys lietuviai	Emigracijoje dirbantys lietuviai
Darbo užmokestis	<b>0,008</b>	Rangų vidurkiai	<b>178,07</b>	<b>207,99</b>
Paaukštinimo galimybės	<b>0,017</b>	Rangų vidurkiai	<b>179,62</b>	<b>206,64</b>
Vadovavimas	0,100	Rangų vidurkiai	184,04	202,75
Privilegijos	0,153	Rangų vidurkiai	185,36	201,59
Pripažinimas	<b>0,010</b>	Rangų vidurkiai	<b>178,34</b>	<b>207,76</b>
Darbo organizavimas	0,725	Rangų vidurkiai	196,12	192,13
Bendradarbiai	0,072	Rangų vidurkiai	183,24	203,45
Darbo pobūdis	<b>0,009</b>	Rangų vidurkiai	<b>178,24</b>	<b>207,85</b>
Ryšiai darbe	0,271	Rangų vidurkiai	187,38	199,82

Siekiant patikrinti, ar pasitenkinimas darbu skiriasi tarp skirtingų tiriamųjų grupių, buvo apskaičiuoti sociodemografinių rodiklių reikšmių vidurkiai (žr. 3 priedą). Nustatyta, kad vyrų pasitenkinimas ( $M = 3,90$ ) darbu yra nežymiai aukštesnis nei moterų ( $M = 3,87$ ). Taip pat skirtumams tarp lyčių analizuoti, pasirinktas Mann – Whitney testas (žr. 6 lentelę), kuris parodė jog statistiškai reikšmingi skirtumai tarp vyrų ir moterų pasitenkinimo darbu yra ryšių darbe ir darbo užmokesčio subskalėse.

**6 lentelė. Pasitenkinimo darbu tarp vyrų ir moterų skirtumai (Mann – Whitney testas)**

Subskalė	p		Moterys	Vyrai
Darbo užmokestis	<b>0,000</b>	Rangų vidurkiai	<b>180,41</b>	<b>226,54</b>
Paaukštinimo galimybės	0,135	Rangų vidurkiai	199,48	180,89
Vadovavimas	0,300	Rangų vidurkiai	197,80	184,91
Privilegijos	0,668	Rangų vidurkiai	192,43	197,76
Pripažinimas	0,692	Rangų vidurkiai	192,55	197,47
Darbo organizavimas	0,593	Rangų vidurkiai	192,05	198,68
Bendradarbiai	0,118	Rangų vidurkiai	199,67	180,43
Darbo pobūdis	0,631	Rangų vidurkiai	192,24	198,21
Ryšiai darbe	<b>0,037</b>	Rangų vidurkiai	<b>186,40</b>	<b>212,20</b>

Iš atliktoje Spearmano koreliacinėje analizėje matomų rezultatų (žr. 7 lentelę) galima teigti, kad amžiaus kategorijose tiek vidurkio atžvilgiu, tiek koreliacijos, statistinis reikšmingumas nebuvo nustatytas. Skirtingą išsilavinimą turinčių darbuotojų pasitenkinimas darbu yra vidutinis. Labiausiai patenkinti yra aukštąjį išsilavinimą turintys darbuotojai ( $M = 3,97$ ). Mažiausiai patenkinti yra nebaigtą

vidurinę išsilavinimą turintys darbuotojai ( $M = 3,61$ ). Atliktame Spearmano koreliacijos teste matyti, kad kuo darbuotojo išsilavinimas yra aukštesnis, tuo didesnis pasitenkinimas darbu yra jaučiamas ( $r = 0,104^*$ , kai  $p < 0,05$ ).

**7 lentelė. Pasitenkinimo darbu ir sociodemografinių rodiklių koreliacinės analizės rezultatai (Spearman koreliacijos koeficientas)**

		Bendras pasitenkinimas darbu	Darbo užmokestis	Paaukštinimo galimybės	Vadovavimas	Privilegijos	Pripažinimas	Darbo organizavimas	Bendradarbiai	Darbo pobūdis	Ryšiai darbe
Šalis	r	<b>,183**</b>	<b>,134**</b>	<b>,121*</b>	,084	,073	<b>,132**</b>	-,018	,092	<b>,133**</b>	,056
	p	,000	,008	,017	,100	,154	,009	,725	,072	,009	,272
Amžius	r	-,022	,010	,057	-,026	-,052	-,005	-,054	-,046	,058	-,076
	p	,668	,847	,272	,607	,305	,928	,291	,367	,258	,135
Išsilavinimas	r	<b>,104*</b>	-,013	,022	<b>,107*</b>	,023	<b>,120*</b>	,011	<b>,124*</b>	,063	<b>,129*</b>
	p	,040	,805	,661	,036	,655	,018	,822	,015	,216	,011
Pareigos	r	,088	,044	<b>,223**</b>	,049	,004	<b>,115*</b>	<b>-,128*</b>	,041	<b>,128*</b>	<b>-,105*</b>
	p	,085	,389	,000	,335	,943	,023	,012	,423	,011	,038
Dirbamų valandų skaičius per savaitę	r	<b>-,189**</b>	<b>-,152**</b>	-,009	<b>-,152**</b>	-,048	<b>-,115*</b>	-,070	<b>-,185**</b>	-,005	<b>-,108*</b>
	p	,000	,003	,857	,003	,351	,024	,170	,00	,921	,034
Stažas dabartinėje darbovietėje	r	-,013	-,012	,070	-,011	,006	-,051	-,011	-,028	,035	-,045
	p	,802	,815	,171	,833	,900	,314	,833	,576	,498	,374

\*\* Kai  $p < 0.01$  (2-tailed).

\* Kai  $p < 0.05$  (2-tailed).

Analizuojant pareigas galima pastebėti, kad kuo darbuotojo pareigos aukštesnės, tuo labiau jie yra patenkinti pripažinimu ( $r = 0,115^*$ , kai  $p < 0,05$ ) ir darbo pobūdžiu ( $r = 0,128^*$ , kai  $p < 0,05$ ). Tačiau pareigoms kylant darbuotojai yra mažiau patenkinti darbo organizavimu ( $r = -0,128^*$ , kai  $p < 0,05$ ) ir ryšiais darbe ( $r = -0,105^*$ , kai  $p < 0,05$ ).

Pastebėta jog dirbamų valandų skaičius per savaitę turi įtakos darbuotojų pasitenkinimui. Kuo daugiau valandų darbuotojas per savaitę dirba, tuo mažesnis pasitenkinimas darbu yra jaučiamas ( $r = -0,189^{**}$ , kai  $p < 0,01$ ). Labiausiai patenkinti darbuotojai dirbantys mažiau nei 20 val. ( $M = 4,06$ ) ir 21 – 30 val. ( $M = 4,11$ ) per savaitę. Stažo dabartinėje darbovietėje statistinis reikšmingumas pasitenkinimui darbu nebuvo nustatytas, tačiau iš apskaičiuotų vidurkių galime matyti, jog labiausiai patenkinti yra dabartinėje darbovietėje turintys daugiau nei 20 metų stažo darbuotojai ( $M = 4,59$ ).

*Apibendrinus galima teigti, kad emigracijoje dirbantys darbuotojai yra labiau patenkinti savo darbu nei Lietuvoje dirbantys darbuotojai. Emigracijoje dirbantys darbuotojai labiau patenkinti darbo užmokesčiu, turi didesnes galimybes būti paaukštinti, jie jaučiasi labiau įvertinti, sulaukiantys*

*apdovanojimų už gerai atliktą darbą, jų darbas yra vertinamas, taip pat pats darbo pobūdis jiems yra malonus, jie didžiuojasi savo dirbamu darbu priešingai nei Lietuvoje dirbantys darbuotojai.*

### 4.3.2. Pasitenkinimo darbo sąlygomis analizė

Siekiant nustatyti kaip pasitenkinimas darbo sąlygomis skiriasi tarp lietuvių dirbančių Lietuvoje ir emigracijoje, apskaičiuojami darbo sąlygų subskalių vidurkiai ir bendras pasitenkinimas darbo sąlygomis (žr. 8 lentelę). Emigracijoje dirbantys lietuviai yra labiau patenkinti darbo sąlygomis ( $M = 4,06$ ) nei Lietuvoje dirbantys ( $M = 3,84$ ). Pasitenkinimas fizine aplinka ir veiksmų laisve tarp respondentų grupių skiriasi tik 0,01 dalimi, tad tokį skirtumą galima laikyti nereikšmingu. Labiausiai respondentai yra patenkinti socialine aplinka, emigracijoje dirbantys lietuviai ( $M = 4,68$ ) yra patenkinti labiau nei dirbantys Lietuvoje ( $M = 4,35$ ). Mažiausiai respondentai yra patenkinti darbo aplinkybėmis, emigracijoje dirbančių lietuvių ( $M = 3,69$ ) pasitenkinimas šiek tiek didesnis nei Lietuvoje dirbančiųjų ( $M = 3,28$ ). Mažas pasitenkinimas darbo aplinkybėmis reiškia, kad respondentai nėra patenkinti karjeros perspektyvomis darbe, tenka dirbti sergant ir pan.

**8 lentelė. Pasitenkinimo darbo sąlygomis skirtumai tarp Lietuvoje ir emigracijoje dirbančių lietuvių**

Subskalė		Lietuvoje dirbantys lietuviai	Emigracijoje dirbantys lietuviai
Bendras pasitenkinimas darbo sąlygomis	Vidurkis (M)	3,84	4,06
	Stand. nuokrypis (SD)	0,63	0,71
Fizinė aplinka	Vidurkis (M)	3,98	3,99
	Stand. nuokrypis (SD)	1,10	1,10
Darbo intensyvumas	Vidurkis (M)	4,01	4,49
	Stand. nuokrypis (SD)	1,23	1,20
Darbo laikas	Vidurkis (M)	3,99	4,08
	Stand. nuokrypis (SD)	1,17	1,15
Socialinė aplinka	Vidurkis (M)	4,35	4,68
	Stand. nuokrypis (SD)	1,19	1,23
Veiksmų laisvė	Vidurkis (M)	3,44	3,45
	Stand. nuokrypis (SD)	0,75	0,93
Darbo aplinkybės	Vidurkis (M)	3,28	3,69
	Stand. nuokrypis (SD)	1,05	1,06

Norint sužinoti ar pasitenkinimo darbo sąlygomis skirtumai tarp Lietuvoje ir emigracijoje dirbančių lietuvių yra statistiškai reikšmingi, tikslinga apskaičiuoti lyginamų bruožų rangų vidurkius Mann – Whitney testo pagalba. Apskaičiavus darbo sąlygų rangų vidurkius ir nustačius statistinį reikšmingumą (žr. 9 lentelę ) galima teigti, kad lietuviai dirbantys emigracijoje statistiškai reikšmingai (su 95% statistine garantija) labiau yra patenkinti darbo intensyvumu, socialine aplinka ir darbo aplinkybėmis nei Lietuvoje dirbantys lietuviai.

**9 lentelė. Pasitenkinimo darbo sąlygomis tarp Lietuvoje ir emigracijoje dirbančių lietuvių skirtumai (Mann – Whitney testas)**

Subskalė	p		Lietuvoje dirbantys lietuviai	Emigracijoje dirbantys lietuviai
Fizinė aplinka	0,774	Rangų vidurkiai	192,28	195,51
Darbo intensyvumas	<b>0,000</b>	Rangų vidurkiai	<b>170,63</b>	<b>214,53</b>
Darbo laikas	0,313	Rangų vidurkiai	187,94	199,32
Socialinė aplinka	<b>0,002</b>	Rangų vidurkiai	<b>175,69</b>	<b>210,09</b>
Veiksmų laisvė	0,934	Rangų vidurkiai	193,51	194,43
Darbo aplinkybės	<b>0,000</b>	Rangų vidurkiai	<b>172,54</b>	<b>212,86</b>

Siekiant patikrinti, ar pasitenkinimas darbo sąlygomis skiriasi tarp skirtingų tiriamųjų grupių, buvo apskaičiuoti sociodemografinių rodiklių reikšmių vidurkiai (žr. 4 priedą). Lyties aspektu, darbo sąlygomis moterys ( $M = 3,96$ ) yra patenkintos nežymiai daugiau negu vyrai ( $M = 3,95$ ). Taip pat norint išsiaiškinti, ar egzistuoja statistiškai reikšmingi skirtumai tarp vyrų ir moterų, atliktas Mann – Whitney testas (žr. 10 lentelę). Išaiškėjo, kad moterys yra labiau patenkintos fizine aplinka nei vyrai, tuo tarpu darbo intensyvumu labiau yra patenkinti vyrai.

**10 lentelė. Pasitenkinimo darbo sąlygomis tarp vyrų ir moterų skirtumai (Mann – Whitney testas)**

Subskalė	p		Moterys	Vyrai
Fizinė aplinka	<b>0,032</b>	Rangų vidurkiai	<b>201,77</b>	<b>175,39</b>
Darbo intensyvumas	<b>0,007</b>	Rangų vidurkiai	<b>184,13</b>	<b>217,64</b>
Darbo laikas	0,138	Rangų vidurkiai	199,40	181,07
Socialinė aplinka	0,700	Rangų vidurkiai	195,40	190,64
Veiksmų laisvė	0,817	Rangų vidurkiai	193,17	195,98
Darbo aplinkybės	0,563	Rangų vidurkiai	191,93	198,96

Atliktame Spearmano koreliacijos teste (žr. 11 lentelę) analizuojant amžiaus vidurkius galima pastebėti, kad labiausiai darbo sąlygomis patenkinti respondentai kurių amžius yra 26 – 35m. ( $M = 4,02$ ) ir 36 – 45m. ( $M = 4,01$ ), tačiau Spearmano koreliacijos testas statistiškai reikšmingo ryšio tarp amžiaus ir darbo sąlygų subskalių neaptiko.

**11 lentelė. Pasitenkinimo darbo sąlygomis ir sociodemografinių rodiklių koreliacinės analizės rezultatai (Spearman koreliacijos koeficientas)**

		Bendras pasitenkinimas darbo sąlygomis	Fizinė aplinka	Darbo intensyvumas	Darbo laikas	Socialinė aplinka	Veiksmų laisvė	Darbo aplinka
Šalis	r	<b>,172**</b>	,015	<b>,198**</b>	,051	<b>,155**</b>	,004	<b>,185**</b>
	p	,001	,775	,000	,314	,002	,934	,000
Amžius	r	-,039	,042	-,069	-,013	-,058	,013	,041
	p	,441	,413	,176	,795	,251	,806	,421

Išsilavinimas	r	<b>,203**</b>	<b>,263**</b>	,005	<b>,180**</b>	<b>,149**</b>	,067	<b>,115*</b>
	p	,000	,000	,921	,000	,003	,187	,023
Pareigos	r	<b>,128*</b>	<b>,229**</b>	-,065	,048	,053	<b>,164**</b>	<b>,136**</b>
	p	,012	,000	,204	,348	,301	,002	,007
Dirbamų valandų skaičius per savaitę	r	<b>-,0120*</b>	<b>-,117*</b>	<b>-,157**</b>	-,086	-,037	,055	-,031
	p	,019	,022	,002	,091	,464	,277	,546
Stažas dabartinėje darbovietėje	r	-,033	,040	-,033	,014	-,050	-,008	,012
	p	,524	,428	,517	,077	,328	,873	,817

\*\* Kai  $p < 0.01$  (2-tailed).

\* Kai  $p < 0.05$  (2-tailed).

Aukštąjį išsilavinimą turintys respondentai yra labiausiai patenkinti darbo sąlygomis ( $M = 4,10$ ). Tuo tarpu mažiausiai patenkinti darbo sąlygomis yra nebaigtą vidurinį išsilavinimą turintys respondentai ( $M = 3,52$ ). Koreliacinės analizės duomenys rodo, jog tarp išsilavinimo ir fizinės aplinkos ( $r = 0,263^{**}$ , kai  $p < 0,01$ ), darbo laiko ( $r = 0,180^{**}$ , kai  $p < 0,01$ ), socialinė aplinkos ( $r = 0,149^{**}$ , kai  $p < 0,01$ ) ir darbo aplinkos ( $r = 0,115^*$ , kai  $p < 0,05$ ) subskalių yra statistiškai reikšmingas ryšys. Tai reiškia, kad išsilavinimui didėjant, pasitenkinimas išvardintomis subskalėmis taip pat didėja.

Užimamos pareigos darbe ir pasitenkinimas fizine aplinka ( $r = 0,229^{**}$ , kai  $p < 0,01$ ), veiksmų laisve ( $r = 0,164^{**}$ , kai  $p < 0,01$ ) bei darbo aplinka ( $r = 0,136^{**}$ , kai  $p < 0,01$ ) turi statistiškai reikšmingą ryšį. Pareigoms didėjant, didėja ir pasitenkinimas šiomis darbo sąlygų subskalėmis. Tarp dirbamų per savaitę valandų skaičiaus ir pasitenkinimo darbo sąlygomis egzistuoja statistiškai neigiamas ryšys. Kuo daugiau valandų per savaitę respondentas dirba, tuo mažesnis yra pasitenkinimas fizine aplinka ( $r = -0,117^*$ , kai  $p < 0,05$ ) ir darbo intensyvumu ( $r = -0,157^{**}$ , kai  $p < 0,01$ ). Tarp stažo dabartinėje darbovietėje ir darbo sąlygų subskalių neaptiktas joks statistiškai reikšmingas ryšys.

*Atlikus duomenų analizę išaiškėjo, jog tarp išsilavinimo, užimamų pareigų, dirbamų valandų skaičiaus per savaitę ir darbo sąlygų subskalių yra statistiškai reikšmingas ryšys. Taip pat pastebėta, kad emigracijoje dirbantys lietuviai yra labiau patenkinti darbo intensyvumu, socialine aplinka ir darbo aplinkybėmis nei Lietuvoje dirbantys lietuviai.*

### 4.3.3. Pasitenkinimo darbu ir darbo sąlygų sąsajų analizė

Siekiant nustatyti, kaip darbuotojų pasitenkinimas darbu yra susijęs darbo sąlygomis – fizine aplinka, darbo intensyvumu, darbo laiku, socialine aplinka, veiksmų laisve ir darbo aplinka buvo atlikta koreliacinė analizė. Kadangi tikrinant subskalių atitikimą normaliajam skirstiniui Shapiro-Wilk kriterijumi jis parodė, kad fizinės aplinkos, darbo intensyvumo, darbo laiko, socialinės aplinkos, veiksmų laisvės, darbo aplinkos bei visų pasitenkinimo darbu subskalių skirstiniai statistiškai reikšmingai skyrėsi nuo normaliojo ( $p < 0,05$ ) (žr. 5 priedą), koreliacinė analizė atlikiama naudojantis neparametriniais kriterijais t.y. apskaičiuojant Spearmano koreliacijos koeficientą (žr. 12 lentelę).

**12 lentelė. Pasitenkinimo darbu ir darbo sąlygų subskalių koreliacinės analizės rezultatai (Spearman koreliacijos koeficientas)**

		Fizinė aplinka	Darbo intensyvumas	Darbo laikas	Socialinė aplinka	Veiksmų laisvė	Darbo aplinka
Bendras pasitenkinimas darbu	r	<b>,305**</b>	<b>,397**</b>	<b>,264**</b>	<b>,514**</b>	<b>,138**</b>	<b>,482**</b>
	p	,000	,000	,000	,000	,007	,000

\*\* Kai  $p < 0.01$  (2-tailed).

\* Kai  $p < 0.05$  (2-tailed).

Iš 10 – oje lentelėje pateiktų duomenų galima matyti, kad tarp bendro pasitenkinimo darbu ir visų darbo sąlygų subskalių yra statistiškai reikšmingas ryšys. Galima teigti, kad kuo respondantai yra labiau patenkinti fizine aplinka, tuo labiau jie patenkinti darbu ( $r = 0,305^{**}$ , kai  $p < 0,01$ ). Kuo respondantai labiau patenkinti darbo intensyvumu, tuo didesnis yra pasitenkinimas darbu ( $r = 0,397^{**}$ , kai  $p < 0,01$ ). Didėjant pasitenkinimui darbo laiku, lygiagrečiai didėja ir pasitenkinimas darbu ( $r = 0,264^{**}$ , kai  $p < 0,01$ ). Socialinė aplinka turi stipriausią koreliacinį ryšį su pasitenkinimu darbu ( $r = 0,514^{**}$ , kai  $p < 0,01$ ), tai reiškia jog respondentams itin svarbu būti pripažintiems, svarbus bendradarbių vaidmuo, bei jog su jais būtų elgiamasi sąžiningai, nuo to priklauso pasitenkinimas darbu. Mažiau stiprus koreliacinis ryšys yra tarp pasitenkinimo darbu ir darbo aplinkos ( $r = 0,482^{**}$ , kai  $p < 0,01$ ). Silpniausias koreliacinis ryšys yra tarp veiksmų laisvės subskalės ir pasitenkinimo darbu ( $r = 0,138^{**}$ , kai  $p < 0,01$ ), galima manyti, jog veiksmų laisvė darbe mažiausiai įtakoja bendrą pasitenkinimą darbu.

Siekiant detaliau suprasti ar tarp pasitenkinimo darbu ir darbo sąlygų yra ryšys, tikrinamos atskiros darbo sąlygų ir pasitenkinimo darbu subskalės (žr. 13 lentelę). Pastebėta, kad visos darbo sąlygų subskalės turi statistiškai reikšmingą ryšį bent su keliomis pasitenkinimo darbu subskalėmis.

**13 lentelė. Pasitenkinimo darbu subskalių ir darbo sąlygų subskalių koreliacinės analizės rezultatai (Spearman koreliacijos koeficientas)**

		Fizinė aplinka	Darbo intensyvumas	Darbo laikas	Socialinė aplinka	Veiksmų laisvė	Darbo aplinka
Darbo užmokestis	r	<b>,124*</b>	<b>,291**</b>	-,062	,045	-,037	<b>,177**</b>
	p	,015	,000	,226	,379	,470	,000
Paaugštinimo galimybės	r	<b>,108*</b>	,067	<b>,101*</b>	<b>,227**</b>	<b>,204**</b>	<b>,405**</b>
	p	,034	,187	,047	,000	,000	,000
Vadovavimas	r	<b>,241**</b>	<b>,278**</b>	<b>,269**</b>	<b>,319**</b>	<b>,105*</b>	<b>,339**</b>
	p	,000	,000	,000	,000	,039	,000
Privilegijos	r	<b>,146**</b>	<b>,124*</b>	,072	<b>,284**</b>	,059	<b>,243**</b>
	p	,004	,015	,156	,000	,245	,000
Pripažinimas	r	<b>,191**</b>	<b>,284**</b>	<b>,219**</b>	<b>,326**</b>	<b>,122*</b>	<b>,336**</b>



	p	,000	,000	,000	,000	,017	,000
Darbo organizavimas	r	<b>,101*</b>	<b>,243**</b>	<b>,140**</b>	,090	,035	,045
	p	,048	,000	,006	,076	,492	,379
Bendradarbiai	r	<b>,174**</b>	<b>,228**</b>	<b>,246**</b>	<b>,554**</b>	<b>,117*</b>	<b>,345**</b>
	p	,001	,000	,000	,000	,021	,000
Darbo pobūdis	r	<b>,205**</b>	<b>,227**</b>	<b>,107*</b>	<b>,460**</b>	<b>,111*</b>	<b>,326**</b>
	P	,000	,000	,035	,000	,029	,000
Ryšiai darbe	R	<b>,190**</b>	<b>,257**</b>	<b>,164**</b>	<b>,313**</b>	-,027	<b>,146**</b>
	p	,000	,000	,001	,000	,603	,004

\*\* Kai  $p < 0.01$  (2-tailed).

\* Kai  $p < 0.05$  (2-tailed).

Fizinė aplinka yra statistiškai teigiamai susijusi su visomis pasitenkinimo darbu subskalėmis. Darbo intensyvumas yra statistiškai susijęs su darbo užmokesčiu ( $r = 0,291^{**}$  kai  $p < 0,01$ ), vadovavimu ( $r = 0,278^{**}$  kai  $p < 0,01$ ), privilegijomis ( $r = 0,124^*$  kai  $p < 0,05$ ), pripažinimu ( $r = 0,284^{**}$  kai  $p < 0,01$ ), darbo organizavimu ( $r = 0,243^{**}$  kai  $p < 0,01$ ), bendradarbiais ( $r = 0,228^{**}$  kai  $p < 0,01$ ), darbo pobūdžiu ( $r = 0,227^{**}$  kai  $p < 0,01$ ), ryšiais darbe ( $r = 0,257^{**}$  kai  $p < 0,01$ ). Darbo laiko subskalė yra statistiškai teigiamai susijusi su paaukštinimo galimybėmis ( $r = 0,101^*$  kai  $p < 0,05$ ), vadovavimu ( $r = 0,269^{**}$  kai  $p < 0,01$ ), pripažinimu ( $r = 0,219^{**}$  kai  $p < 0,01$ ), bendradarbiais ( $r = 0,246^{**}$  kai  $p < 0,01$ ), darbo pobūdžiu ( $r = 0,107^*$  kai  $p < 0,05$ ), ryšiais darbe ( $r = 0,164^{**}$  kai  $p < 0,01$ ). Socialinė aplinka statistiškai teigiamai susijusi su paaukštinimo galimybėmis ( $r = 0,227^{**}$  kai  $p < 0,01$ ), vadovavimu ( $r = 0,319^{**}$  kai  $p < 0,01$ ), privilegijomis ( $r = 0,284^{**}$  kai  $p < 0,01$ ), pripažinimu ( $r = 0,326^{**}$  kai  $p < 0,01$ ), bendradarbiais ( $r = 0,554^{**}$  kai  $p < 0,01$ ), darbo pobūdžiu ( $r = 0,460^{**}$  kai  $p < 0,01$ ) ir ryšiais darbe ( $r = 0,313^{**}$  kai  $p < 0,01$ ). Tarp veiksmų laisvės ir pasitenkinimo darbu subskalių yra statistiškai silpniausi ryšiai. Veiksmų laisvė statistiškai susijusi su paaukštinimo galimybėmis ( $r = 0,204^{**}$  kai  $p < 0,01$ ), vadovavimu ( $r = 0,105^*$  kai  $p < 0,05$ ), pripažinimu ( $r = 0,122^*$  kai  $p < 0,05$ ), bendradarbiais ( $r = 0,117^*$  kai  $p < 0,05$ ), darbo pobūdžiu ( $r = 0,111^*$  kai  $p < 0,05$ ). Tarp darbo aplinkos ir pasitenkinimo darbu subskalių pastebėti tokie statistiškai teigiamai susiję ryšiai – darbo užmokesčio ( $r = 0,177^{**}$  kai  $p < 0,01$ ), paaukštinimo galimybių ( $r = 0,405^{**}$  kai  $p < 0,01$ ), vadovavimo ( $r = 0,339^{**}$  kai  $p < 0,01$ ), privilegijų ( $r = 0,243^{**}$  kai  $p < 0,01$ ), pripažinimo ( $r = 0,336^{**}$  kai  $p < 0,01$ ), bendradarbių ( $r = 0,345^{**}$  kai  $p < 0,01$ ), darbo pobūdžio ( $r = 0,326^{**}$  kai  $p < 0,01$ ), ryšių darbe ( $r = 0,146^{**}$  kai  $p < 0,01$ ).

Atlikta Spearmano koreliacinė analizė siekiant išsiaiškinti ar tarp pasitenkinimo darbu ir sociodemografinių rodiklių, bei darbo sąlygų ir sociodemografinių rodiklių yra akivaizdus skirtumas parodė, kad skirtumai egzistuoja šalies, išsilavinimo ir dirbamų valandų per savaitę kategorijose.

Siekiant užtikrintai sužinoti apie analizuojamų subskalių tarpusavio priklausomybę, atlikama tiesinė regresinė analizė. Ši analizė leis nustatyti, ar darbo sąlygos leidžia prognozuoti pasitenkinimą darbu. Tiesinės regresinės analizės metodas parodys, kaip priklausomą kintamąjį – pasitenkinimą darbu, gali įtakoti nepriklausomi kintamieji – darbo sąlygų subskalės. Tiesinės regresijos modelis turi tenkinti šias sąlygas: determinacijos koeficientas  $R^2 > 0,20$ ; statistinis reikšmingumas  $p < 0,05$ ; VIF

multikolinearumo koeficientas  $< 4$ . Pirmiausia atlikta bendro pasitenkinimo ir darbo sąlygų subskalių tiesinė regresinė analizė (žr. 14 lentelę).

**14 lentelė. Pasitenkinimo darbu ir darbo sąlygų tiesinė regresinė analizė**

Nepriklausomas kintamasis	B	t	p	VIF	Modelis	
					R <sup>2</sup>	p
(Konstanta)		7,539	0,000		<b>0,457</b>	<b>0,000</b>
Fizinė aplinka	0,085	2,968	0,003	1,143		
Darbo intensyvumas	0,128	4,847	0,000	1,234		
Darbo laikas	-0,022	-0,759	0,448	1,284		
Socialinė aplinka	0,234	8,603	0,000	1,269		
Veiksmų laisvė	-0,039	-1,042	0,298	1,164		
Darbo aplinka	0,219	6,617	0,000	1,457		

Kadangi determinacijos koeficientas, statistinis reikšmingumas ir VIF multikolinearumo koeficientas atitinka regresijos reikalavimus galima teigti, kad darbo sąlygų subskalės statistiškai reikšmingai paaiškina 45,7 proc. pasitenkinimo darbu dispersijos dalį. Kadangi darbe buvo atliekama koreliacinė analizė visoms subskalėms atskirai, toliau darbe tiesinės regresijos modelis bus taikomas taip pat visoms darbo sąlygų ir pasitenkinimo darbu subskalėms. Patikrinus ar subskalių duomenys atitinka tiesinės regresijos sąlygas, išaiškėjo jog tik pasitenkinimo darbu bendradarbių subskalės rezultatai atitinka tiesinės regresijos reikalavimus (žr. 15 lentelę).

**15 lentelė. Bendradarbių subskalės ir darbo sąlygų tiesinė regresinė analizė**

Nepriklausomas kintamasis	B	t	p	VIF	Modelis	
					R <sup>2</sup>	p
(Konstanta)		2,466	0,014		<b>0,348</b>	<b>0,014</b>
Fizinė aplinka	0,019	0,355	0,723	1,143		
Darbo intensyvumas	0,091	1,835	0,067	1,234		
Darbo laikas	0,062	1,135	0,257	1,284		
Socialinė aplinka	0,516	10,084	0,000	1,269		
Veiksmų laisvė	-0,059	-0,854	0,394	1,164		
Darbo aplinka	0,175	2,822	0,005	1,457		

Kadangi determinacijos koeficientas, statistinis reikšmingumas ir VIF multikolinearumo koeficientas atitinka regresijos reikalavimus galima teigti, kad darbo sąlygų subskalės statistiškai reikšmingai paaiškina 34,8 proc. pasitenkinimo darbu subskalės „bendradarbiai“ dispersijos dalį.

Likusios pasitenkinimo darbu subskalės negali būti analizuojamos su darbo sąlygų subskalėmis taikant tiesinės regresijos modelį. Gauti rezultatai neatitinka bent vienos iš tiesinės regresijos sąlygų – darbo sąlygų subskalės ir pripažinimas ( $R^2 = 0,220$ ;  $p > 0,05$ ;  $VIF < 4$ ), darbo pobūdis ( $R^2 = 0,263$ ;  $p > 0,05$ ;  $VIF < 4$ ) vadovavimas ( $R^2 = 0,223$ ;  $p > 0,05$ ;  $VIF < 4$ ), darbo užmokestis ( $R^2 = 0,150$ ;  $p < 0,05$ ;

VIF < 4), paaukštino galimybės ( $R^2 = 0,179$ ;  $p > 0,05$ ; VIF < 4), privilegijos ( $R^2 = 0,109$ ;  $p < 0,05$ ; VIF < 4), darbo organizavimas ( $R^2 = 0,078$ ;  $p < 0,05$ ; VIF < 4), ryšiai darbe ( $R^2 = 0,150$ ;  $p < 0,05$ ; VIF < 4).

*Atliktos tiesinės regresijos analizės rezultatai parodė, kad darbo sąlygos prognozuoti pasitenkinimą darbu gali tik iš dalies. Determinacijos koeficientų dydžiai atskiroms pasitenkinimo darbu subskalėms yra per žemi, todėl darbo sąlygų subskalės gali įtakoti tik nedidelę pasitenkinimo darbu dalį.*

#### **4.4. Tyrimo rezultatų apibendrinimas**

Šiuo tyrimu buvo siekta išsiaiškinti kaip vertinamos lietuvių dirbančių Lietuvoje ir emigracijoje darbo sąlygos, ar respondantai yra patenkinti savo darbu. Taip pat ar darbo sąlygos turi ar gali turėti įtakos pasitenkinimui darbu. Tam išsiaiškinti buvo pasitelkti statistiniai metodai t.y. naudotasi aprašomąja statistika, Spearmano koreliacijos metodu, vidurkių bei rangų palyginimu ir tiesinės regresijos analize.

Apibendrinant pasitenkinimą darbu galima teigti, kad emigracijoje dirbantys lietuviai yra labiau patenkinti darbu. Statistiškai reikšmingi skirtumai tarp respondentų grupių pastebėti darbo užmokesčio, paaukštino galimybių, pripažinimo ir darbo pobūdžio subskalėse, emigracijoje dirbantys lietuviai statistiškai reikšmingai labiau patenkinti nei Lietuvoje dirbantys lietuviai. Tuo tarpu koreliacinė analizė šalies aspektu parodė tą patį. Amžius pasitenkinimui darbu jokios įtakos neturi, tokia pati situacija pastebėta ir Oshagbemi'o (2003) atliktame tyrime, kuriame neaptiktas joks ryšys tarp pasitenkinimo darbu ir amžiaus. Gencturk'as ir Memi's (2010) savo atliktame tyrime nenustatė jokio ryšio tarp išsilavinimo ir pasitenkinimo darbu, kiti užsienio mokslininkai nustatė jog aukštąjį išsilavinimą turintiems asmenims yra būdingas mažesnis patenkinimas darbu (Lam, Zhang ir Baum, 2001). Šiame tyrime buvo aptiktas ryšys tarp išsilavinimo ir vadovavimo, pripažinimo bendradarbių ir ryšių darbe, išsilavinimui didėjant, didėja ir pasitenkinimas šiomis subskalėmis. Galima daryti prielaidą, jog išsilavinusiems žmonėms itin svarbus pripažinimas darbinėje aplinkoje, informacijos sklaida darbo vietoje, gerai išaiškinamos užduotys, vadovo kompetencija taip pat žmonės su kuriais tenka praleisti didžiąją laiko dalį. Įdomu tai, jog tarp visų pasitenkinimo darbu subskalių ir dirbamų valandų skaičiaus per savaitę egzistuoja neigiamas koreliacinis ryšys. Tai įrodo, jog respondantai per trumpą laiką nori greito rezultato, t.y. kuo mažiau laiko praleisti darbe tačiau gauti visas įmanomas privilegijas įdedant minimalų kiekį pastangų. Kuo daugiau valandų respondantai per savaitę dirba, tuo mažiau jie patenkinti visomis pasitenkinimo darbu subskalėmis. Skupeikienės (2010) atliktame tyrime buvo nustatyta, kad labiau patenkinti darbu yra mažesni darbo stažą turintys darbuotojai, šiame tyrime neaptiktas joks statistiškai reikšmingas ryšys tarp darbo stažo ir pasitenkinimo darbu. Analizuojant duomenis lyties

aspektu, buvo atliktas Mann – Whitney testas, kuris parodė jog statistiškai reikšmingi skirtumai tarp vyrų ir moterų pasitenkinimo darbu yra ryšių darbe ir darbo užmokesčio subskalėse. Vyrų yra labiau patenkinti ryšiais darbe ir darbo užmokesčiu, nei moterys. Cibulskytės (2008) atliktame tyrime taip pat nustatytos pasitenkinimo darbu sąsajos su lytimi, jame savo darbu yra labiau patenkinti vyrai, nei moterys.

Analizuojant pasitenkinimą darbo sąlygomis paaiškėjo, jog kaip ir pasitenkinimu darbu, emigracijoje dirbantys lietuviai yra labiau patenkinti savo darbo sąlygomis nei, kad Lietuvoje dirbantys lietuviai. Statistiškai reikšmingi skirtumai pastebėti darbo intensyvumo, socialinės aplinkos ir darbo aplinkos subskalėse. Bonache'as (2005) atliko tyrimą kuriame atskleista jog emigrantai jaučia didesnę spaudimą dėl jiems keliamų reikalavimų. Šis tyrimas tai paneigia, kadangi duomenys rodo jog darbo intensyvumu emigracijoje dirbantys lietuviai yra labiau patenkinti nei, kad Lietuvoje dirbantieji, tai reiškia jog emigracijoje dirbantieji respondentai, retai susiduria su stresinėmis situacijomis. Koreliacinės analizės metu aptikti tie patys rodikliai šalies aspektu. Amžius pasitenkinimui darbo sąlygomis statistiškai reikšmingos įtakos netūrėjo. Labiau išsilavinę respondentai yra labiau patenkinti fizine aplinka, darbo laiku, socialine aplinka ir darbo aplinka. Tai reiškia jog šiems respondentams itin svarbus fizinio darbo nebūvimas, dirbti vienodą skaičių valandų per dieną, taip pat jog būtų įmanoma gauti laiko darbo metu šeimoms reikalams sutvarkyti. Taip pat jiems svarbus sąžiningumas jų atžvilgiu, perspektyvos kopti karjeros laiptais, atlyginimo kilimas. Pastebėtas ryšys tarp pareigų ir kelių darbo sąlygų subskalių. Kuo aukštesnės respondento pareigos, tuo jis labiau patenkintas fizine aplinka, veiksmų laisve ir darbo aplinka. Vadovams svarbu jog jie galėtų pasirinkti savo darbo partnerius, dalyvauti mokymo kursuose už kuriuos mokėtų darbdavys ir pan. Analizuojant duomenis lyties aspektu, atliktas Mann – Whitney testas, kurio rezultatai parodė, jog statistiškai reikšmingi skirtumai tarp vyrų ir moterų egzistuoja fizinės aplinkos ir darbo intensyvumo subskalėse. Išaiškėjo, kad moterys yra labiau patenkintos fizine aplinka nei vyrai, tuo tarpu darbo intensyvumu labiau yra patenkinti vyrai.

Išsiaiškinus pasitenkinimo darbu ir pasitenkinimo darbo sąlygomis atskiras charakteristikas tirtoje imtyje, toliau analizuotos šių konstruktyvų sąsajos. Tam išsiaiškinti atlikta Spearmano koreliacinė analizė ir tiesinės regresijos modelis. Vertinant bendrą pasitenkinimą darbu kartu su darbo sąlygų subskalėmis, aptiktas teigiamas koreliacinis ryšys tarp visų kintamųjų. Tai reiškia jog didėjant pasitenkinimui darbo sąlygomis, taip pat didėja pasitenkinimas darbu. Pasitenkinimas darbo intensyvumu ir darbo aplinka, koreliuoja su darbo užmokesčiu, tai reiškia jog kuo mažiau pasitaiko situacijų sukeliančių emocinį nerimą, piktų klientų, darbe egzistuoja geros perspektyvos kopti karjeros laiptais ir pan. tuo labiau respondentai patenkinti gaunamu darbo užmokesčiu. Pastebėta jog kuo labiau respondentai patenkinti darbo laiku, socialine aplinka, veiksmų laisve ir darbo aplinka, tuo labiau jie patenkinti ir paaugstinimo galimybėmis darbe. Dupre'o ir Day'o (2007) teigimu, vadovavimas yra labai svarbus aspektas kalbant apie bendrą darbuotojų pasitenkinimą darbu, nes pavaldinio jausmai, gera savijauta darbe, įdedamos

pastangos bei noras bendradarbiauti labai priklauso nuo santykių su vadovais. Šiame tyrime tarp vadovavimo ir visų darbo sąlygų subskalių egzistuoja teigiamas koreliacinis ryšys, tad galima teigti jog kylant pasitenkinimui darbo sąlygomis, taip pat auga ir pasitenkinimas vadovavimu. Tas pats pastebima ir su pasitenkinimo darbu subskalėmis „pripažinimu“ ir „bendradarbiais“. Tarp socialinės aplinkos ir bendradarbių egzistuoja stipriausias koreliacinis ryšys, tai reiškia, kad jei darbe nėra patiriamas neigiamas socialinis elgesys, kolegos padeda vieni kitiems, tai respondentai jaučia pasitenkinimą kalbant apie žmones su kuriais jie dirba. Almonaitienės (2007) atliktame tyrime pastebėta, kad tiriamieji labiausiai patenkinti santykiais su bendradarbiais. Respondentai didžiuojasi savo darbu, jiems jis yra malonus kuomet jaučiamas pasitenkinimas darbo intensyvumu, darbo laiku, socialine aplinka, veiksmų laisve bei darbo aplinka. Baršauskienė ir Janulevičiūtė (1999) pastebėjo, jog dauguma žmonių nori užsitikrinti bent minimalų kiekį laisvės ir nepriklausomybės darbe, taip pat egzistuoja dalis žmonių, kuriems tai yra viena iš svarbiausių darbo sąlygų. Atlikus tiesinę regresinę analizę nustatyta, kad darbo sąlygos, prognozuoti bendrą pasitenkinimą darbu gali paaiškinant 45,7 % pasitenkinimo darbu dispersijos. Vienareikšmiškai teigti, kad darbo sąlygos prognozuoja pasitenkinimą darbu galima tik iš dalies.

**Apribojimai ir galimybės ateities tyrimams.** Nors tyrime ir yra aptiktos tam tikros sąsajos tarp darbo sąlygų ir pasitenkinimo darbu, imtis yra per maža jog būtų galima daryti išvadas visai populiacijai. Didesnė imtis tikėtina jog leistų geriau nustatyti egzistuojančias sąsajas tarp tirtų konstruktyvų. Šio tyrimo tikslas buvo pasiektas, tačiau tolimesni taikomieji tyrimai kurie analizuotų Lietuvoje ir emigracijoje dirbančių lietuvių pasitenkinimą darbu ir darbo sąlygas bei jų sąsajas galėtų giliau išanalizuoti šiuos ryšius, o didesnė imtis galėtų tiksliau prognozuoti darbo sąlygų įtaką pasitenkinimui darbu.

## IŠVADOS

1. Atlikus mokslinės literatūros analizę buvo atskleista, kad pasitenkinimas darbu suprantamas kaip jaučiamų emocijų dėl savo darbo atspindys. Pasitenkinimas darbu yra skirstomas į išorinį, kuomet pasitenkinimą lemia patogios darbo sąlygos, socialinės garantijos ar pakankamas darbo užmokestis, organizacinės procedūros ir pan., bei vidinį pasitenkinimą – įdomi darbinė veikla, pasiekimai, atsakomybė. Pasitenkinimas darbu yra sudėtingas konstruktas, kuriam įtaką gali daryti daug faktorių, būtent darbo sąlygos yra vienas iš tų faktorių kurie įtakoja pasitenkinimą darbu. Esant prastoms darbo sąlygoms didėja darbuotojo nepasitenkinimas darbu, o tai lemia mažėjantį darbo produktyvumą, darbuotojas gali jausti įtampą ar stresą. Kuo palankesnės darbo sąlygos yra užtikrinamos, tuo didesnė tikimybė jog darbuotojas bus patenkintas darbu.
2. Pasitenkinimą darbu gali įtakoti tokie veiksniai kaip amžius, lytis, rasė, tačiau jų neįmanoma pakeisti, tačiau darbo sąlygas galima gerinti išsiaiškinant kuri sritis organizacijoje yra silpniausia, reikalaujanti išskirtinio dėmesio, bei imtis atitinkamų veiksmų tam pakeisti. Esant geroms darbo sąlygoms kyla ne tik pasitenkinimas darbu, tačiau darbuotojai lengviau ir geriau atlieka jiems patikėtas darbine užduotis, padidėja produktyvumas.
3. Santykiai su bendradarbiais, ryšiai darbe, vadovavimas, atlyginimas, turi didelę reikšmę pasitenkinimui darbu ir darbo sąlygomis. Atliktoje mokslinės literatūros analizėje pastebėta, jog emigracijoje dirbantys asmenys dažnai susiduria su kalbos barjeru dėl kurio sunku tiksliai suprasti jiems paskirtas užduotis ir kitus svarbius darbinius aspektus, taip pat kyla nepritapimo tarp kolegų rizika. Taip pat dėl kalbos barjero gali atsirasti rasinė diskriminacija, darbdaviai gali nesąžiningai paskirstyti atlygį už darbą tarp vietinių gyventojų ir emigrantų, nesuteikti visų jam priklausančių privilegijų ir pan.
4. Atlikus teisės aktų analizę galima daryti išvadas, jog tiek Lietuvoje, tiek kitose analizuotose Europos šalyse, darbo sąlygos yra išsamiai reglamentuojamos nacionaliniuose teisės aktuose. Kiekvienas iš kitos ES šalies atvykęs pilietis, turi tokias pat teises į tinkamas ir saugias darbo sąlygas kaip ir tos šalies į kurią atvykstama piliečiai. Esant darbiniams ginčams, jie turi tokias pat teises kreiptis į darbo ginčų komisijas. Pagrindinis skirtumas tarp šalių kurių teisės aktai buvo analizuojami yra atlyginimas, kuris Lietuvoje yra mažiausias, tad tai vienas iš „stūmos“ faktorių lemiančių emigraciją.
5. Atlikus empirinį tyrimą atskleista jog emigracijoje dirbantys lietuviai yra labiau patenkinti darbu nei lietuviai dirbantys Lietuvoje. Statistiškai reikšmingai skiriasi pasitenkinimas darbo užmokesčiu, paaukštinimo galimybėmis, pripažinimu ir darbo pobūdžiu. Darbo sąlygomis

emigracijoje dirbantys taip pat yra labiau patenkinti. Statistiškai reikšmingi skirtumai pastebimi darbo intensyvumo, socialinės aplinkos ir darbo aplinkos subskalėse.

6. Duomenų analizė parodė, jog tarp bendro pasitenkinimo darbu ir visų darbo sąlygų subskalių yra statistiškai reikšmingos sąsajos. Tačiau ieškant sąsajų tarp darbo sąlygų ir pasitenkinimo darbu subskalių, Spearmano koreliacinė analizė parodė, kad stipriausi statistiškai reikšmingi ryšiai yra tarp bendradarbių ir socialinės aplinkos (darbo sąlygų subskalė), bei darbo pobūdžio ir socialinės aplinkos subskalių. Remiantis tiesinės regresijos modelio analizės rezultatais, prognozuoti jog darbo sąlygos įtakoja bendrą pasitenkinimą darbu galima tik iš dalies.

## REKOMENDACIJOS

Remiantis šio tyrimo rezultatais, būtų tikslinga didinti žemos kvalifikacijos ir žemą išsilavinimą turinčių darbuotojų darbo sąlygas taip užtikrinant jų pasitenkinimą darbu. Taip pat atsižvelgti į darbuotojus dirbančius daugiau nei 40 val. per savaitę, kadangi ši grupė yra mažiau patenkinta darbu ir darbo sąlygomis. Galbūt to galima pasiekti didinant tarifą už dirbamus viršvalandžius arba organizacijose įdiegti galimybę gauti priedus už pastangas ir pan.

Reikėtų atsižvelgti į darbuotojus kurie organizacijose dirba ne vienerius metus. Didinti jų pasitenkinimą darbu ir darbo sąlygomis prieš tai išsiaiškinant tų darbuotojų poreikius. Taip pat nepamiršti vertinti ir motyvuoti darbuotojus, kadangi atlikti tyrimai įrodo jog motyvavimas yra stipri priemonė pasitenkinimui darbu didinti.

Labiausiai atkreipti dėmesį į dirbančius darbuotojus Lietuvoje, kadangi šio tyrimo rezultatai parodo, jog ši grupė yra mažiau patenkinta darbu ir darbo sąlygomis. To būtų galima pasiekti didinant atlyginimus, suteikiant darbuotojams didesnes perspektyvas karjeroje, gerinant jų darbo sąlygas ir žinoma išsiaiškinant kiekvieno asmens poreikius individualiai.



## LITERATŪRA

1. Abdallah, M. E. (2011). *Effects of Nationality on Job Satisfaction: Domestic versus Expatriate Bank Employees in the United Arab Emirates*. *International Journal of Management*, 28, 308–324.
2. Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267–299.
3. Alas, R. & Vadi, M. (2006). Employees attitudes and their connections with organizational culture in the process of change in Estonian organizations. *Baltic Journal of Management*, 1(1), 49–66.
4. Aletraris, L. (2010). How satisfied are they and why? A study of job satisfaction, job rewards, gender and temporary agency workers in Australia. *Human Relations*, 63(8), 1129 – 1155.
5. Almonaitienė, J. (2007). Organizational Identification and its Determinants: the Case of Public Sector Employees. *Social sciences*, 3(57), 25 – 31.
6. Armstrong, M. & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
7. Arthur, M. & Rousseau, D. (1996). *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*. New York: Oxford University Press.
8. Bakanauskienė, I., Bendaravičienė, R., Krikštolaitis, R. (2010). Pasitenkinimo darbu tyrimas universiteto darbuotojų grupių atvežui. *Management theory and studies for rural business and infrastructure development*, 22(3), 1-14. [žiūrėta 2018-09-18]. Prieiga per internetą: <http://vadyba.asu.lt/22/12.pdf>
9. Baranauskienė, I., Dirzytė, A., Valaikienė, A. (2010). Relation of Psychosocial Job Factors to Job Satisfaction, Quality of Life, Sense of Harmony among Officers of Correctional Institutions. *Socialiniai tyrimai*, 1(18), 29–39.
10. Baršauskienė, V., Janulevičiūtė, B. (1999). *Žmogiškieji santykiai*. Kaunas: Technologija.
11. Barvydienė, V., Kasiulis, J. (1998). *Vadovavimo psichologija*. Kaunas: Technologija.
12. Becker, G.S. (1962). Investment in human capital: a theoretical analysis. *The Journal of Political Economy*, 70(52), 9-49.
13. Bender, K. A., Heywood, J. S. (2005). Job Satisfaction of the Highly Educated: The Role of Gender, Academic Tenure, and Comparison Income. *Department of Economics and Graduate Program in Human Resources and Labor Relations, University of Wisconsin-Milwaukee*.
14. Bilgic, R. (1998). The relationship between job satisfaction and personal characteristics of Turkish workers. *The Journal of Psychology*, 132(5), 549 – 557.
15. Black, J. S. (1988). Work Role Transitions: A Study of American Expatriate Managers in Japan. *Journal of International Business Studies, Summer*, 277–294.
16. Bonache, J. (2005). Job Satisfaction among Expatriates, Repatriates and Domestic Employees. *Personnel Review*, 34(1), 110–124.
17. Bornstein, T. (2007). Quality Improvement and Performance Improvement: Different Means to the Same End?. *International Society for Performance Improvement, QA Brief*, 6-12.
18. Bradley, D. E., Roberts, J. A. (2004). Self-Employment and Job Satisfaction: Investigating the Role of Self-Efficacy, Depression, and Seniority. *Journal of Small Business Management*, 42(1), 37–58.
19. Chang, E. C., Sanna L. J. (2001). Optimism, Pessimism, and Positive and Negative Affectivity in Middle-Aged Adults: A Test of a Cognitive-Affective Model of Psychological Adjustment. *Psychology and Aging*, 16(3), 524-531.
20. Chen, C., Chi, J., Chi, S. C. (2002). Making Justice Sense of Local-Expatriate Compensation Disparity: Mitigation by Local Referents, Ideological Explanations, and Interpersonal Sensitivity in China-Foreign Joint Ventures. *Academy of Management Journal*, 45(4), 807– 817.
21. Chreptavičiūtė, V. ir Urbanskienė, R. (2000). Dalykinė komunikacinė kompetencija – marketingo informacinių srautų efektyvaus funkcionavimo prielaida. *Socialiniai mokslai*, 4(25), 58–71.
22. Čiarnienė, R. ir Kumpikaitė, V. (2011). International Labour Migration: Students Viewpoint. *Engineering Economics*, 22(5), 527-533.
23. Čiarnienė, R., Kumpikaitė, V., Taraškevičius, A. (2009). Makroekonominių veiksnių poveikis žmonių migracijos procesams: teoriniai ir praktiniai aspektai. *Ekonomika ir vadyba*, 14, 553–559.
24. Cibulskytė, A. (2008). Teigiamų charakterio bruožų ir darbo charakteristikų sąsajos su pasitenkinimu darbu. Magistro baigiamasis darbas.

25. Cimeta, G., Gencalp, N. C., Keskin, G. (2003). Quality of Life and Job Satisfaction of Nurses. *J Nurs Care Qual*, 18, 151-158.
26. Daily, C., Trevis, C., Dalton, D. (2000). International Experience in the Executive Suite: The Path to Prosperity? *Strategic Management Journal*, 21, 515–523.
27. Damulienė, A. (2013). Migracijos problema Lietuvoje ir jos įtaka šalies ekonomikai. *Business systems and economics*, 3(1), 106-118.
28. Denison, D. (1990). Corporate Culture and Organizational Effectiveness. *John Wiley and sons*.
29. Diskienė, D. ir Tamoševičienė, K. (2014). Pedagogų organizacinio išpareigojimo, pasitenkinimo darbu ir įsitraukimo į darbą sąsajos. *Informacijos mokslai*, 69, 89–102. [žiūrėta 2018-09-30]. Prieiga per internetą: <https://www.vu.lt/leidyba//dokumentai/zurnalai/INFORMACIJOS%20MOKSLAI/Informacijos%20mokslai%202014%2069/89-102.pdf>
30. Dubauskas, G. (2006). *Organizacijos elgsena*. Vilnius: Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija.
31. Dupre, K. & Day, A. (2007). The Effects of Supportive Management and Job Quality on the Turnover Intentions and Health of Military Personnel. *Human Resources Management*, 46, 185–201.
32. Ebru, K. (1995). Job Satisfaction of the Librarians in the Developing Countries. *61st IFLA General Conference*. [žiūrėta 2018-09-12]. Prieiga per internetą: <http://www.ifla.org/IV/ifla61/61-kaye.htm>
33. Festinger, L. (1954). *A Theory of Social Comparison Processes*. [žiūrėta: 2018-10-04]. Prieiga per internetą: [https://www.humanscience.org/docs/Festinger%20\(1954\)%20A%20Theory%20of%20Social%20Comparis%20Processes.pdf](https://www.humanscience.org/docs/Festinger%20(1954)%20A%20Theory%20of%20Social%20Comparis%20Processes.pdf)
34. Fields, D. L. & Blum, T. C. (1997). Employee satisfaction in work groups with different gender composition. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 181-196.
35. Gencturk, A. & Memis, A. (2010). An investigation of primary school teachers efficacy and job satisfaction in term of demographic factors. *Elementary education online*, 9(3), 1037-1054.
36. Gerber, P., Nel, P.S. & Van Dyk, P.S. (1998). *Human Resource Management*. Johannesburg: Internal Thomson Publishing.
37. Gražulis, V. (2015). *Žmogiškųjų išteklių valdymas*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
38. Guzzo, R. A., Noonan, K. A., Elron, E. (1993). Employer Influence on the Expatriate Experience: Limits and Implications for Retention in Overseas Assignments. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 3, 323–338.
39. Ilies, R. & Judge, T. A. (2004). An experience-sampling measure of job satisfaction and its relationships with affectivity, mood at work, job beliefs, and general job satisfaction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(3), 367-389.
40. Jovarauskaitė, A. ir Tolutienė, G. (2010). Universiteto dėstytojų pasitenkinimui darbu įtakos turintys veiksniai. *Jaunųjų mokslininkų darbai*, 1(26), 95-103.
41. Jucevičienė, P. (1996). *Organizacijos elgsena*. Kaunas: Technologija.
42. Kaminskienė, R. (2009). *Ekonominė migracija ir darbo rinkos veiksniai skatinantys migraciją*. [žiūrėta 2018-10-23]. Prieiga per internetą: [http://www.iseivijosinstitutas.lt/var/uploads/file/2\\_1%20Darbo%20rinkos%20veiksniai%20skatinantys%20migracija.pdf](http://www.iseivijosinstitutas.lt/var/uploads/file/2_1%20Darbo%20rinkos%20veiksniai%20skatinantys%20migracija.pdf)
43. Kardelis, K. (2002) *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Kaunas: Judex.
44. Kirchler, E. & Chelcil, E. (2003). *Darbo organizacijoje dizainas*. Charkovas.
45. Kurekova, L. (2011). Theories of migration: conceptual review and empirical testing in the context of EU East-West flows. *Interdisciplinary conference on migration, economic change, social challenge*. London: University College.
46. Lam, T., Zhang, H., Baum, T. (2001). An investigation of employees job satisfaction: the case of hotels in Hong Kong. *Tourism Management*, 22, 157-165.
47. Leonavičius, J. (1993). *Sociologijos žodynas*. Vilnius: Akademija.
48. *Lietuvos integracijos į ES poveikis kvalifikuotų Lietuvos viešojo sektoriaus darbuotojų išvykimui dirbti į užsienį* (2006). Tyrimo ataskaita. Vilnius: Viešosios politikos ir vadybos institutas, 65.
49. Lipinskienė, D. (2012). *Motyvuojanti atlygio sistema*. Kaunas: Technologija.
50. Manev, I. M. & Stevenson, W. (2001). Nationality, Cultural Distance, and Expatriate Status: Effects on the Managerial Network in a Multinational Enterprise. *Journal of International Business Studies*, 32 (2), 285–303.
51. Markšaitytė, R. (2010). Psichologinių ir socialinių charakteristikų svarba lietuvių emigraciniam ketinimams bei emigravimui. *Daktaro disertacija*. Kaunas: VDU.
52. Maslow, A. H. (2006). *Motyvacija ir asmenybė*. Vilnius: Apostrofa.

53. Massey, D. S., Joaquin, A., Graeme, H., Kouaouci, A., Pellegrino, A., Taylor, E. T. (1993). Theories of International Migration: A Review and Appraisal. *Population and development review*, 19(3), 431-466. [žiūrėta 2018-10-13]. Prieiga per internetą: <https://www.jstor.org/stable/2938462>
54. Mateikienė, E. (2016). Lietuvos darbo jėgos emigracija: priežastys ir pasekmės. *Lietuvos edukologijos universitetas*. Vilnius
55. Mayda, A. M. (2010). International migration: a panel data analysis of the determinants of bilateral flows. *Journal of Population Economics*, 23(4), 1249–1274.
56. Namajuškaitė, V. (2006). Chirurginio profilio slaugytojų darbo motyvacijos veiksniai. *Magistro baigiamasis darbas*. Kaunas: LSMU
57. Naulickaitė, I. ir Melnikas, B. (2015). Emigracijos iš Lietuvos procesai ekonomikos ir globalizacijos sąlygomis. *Mokslas - Lietuvos ateitis*, 7(2), 221–237.
58. Nylenna, M., Gulbrandsen, P., Førde, R., Aasland, O. (2005). Unhappy doctors? A longitudinal study of life and job satisfaction among Norwegian doctors 1994 – 2002. *BMC Health Services Research*, 5(44), 1-6.
59. Oshagbemi, T. (2003). Is length of service related to the level of job satisfaction? *International Journal of Social Economics*, 27, 213 – 26.
60. Ožeraitienė, V., Gaigalaitė, V., Arnatkevič, J. (2014). Profesinės veiklos vidinės motyvacijos ir pasitenkinimo darbu charakteristikų tyrimas. *Medicinos teorija ir praktika*, 20(4), 292–298.
61. Pukėnas, K. (2009). Kokybinių duomenų analizė SPSS programa. Mokomoji knyga. Kaunas: LKKA.
62. Puškorius, S. ir Servetkienė, V. (2015). Gyvenimo kokybės matavimo rodiklių sistema ir vertinimo modelis. *Mokslo studija MRU*. Vilnius, p. 56-104
63. Saari, L. M. & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395–407.
64. Scott, M., Swartzel, K. A., Taylor, W. N. (2005). The Relationships between Selected Demographic Factors and the Level of Job Satisfaction of Extension Agents. *Journal of Southern Agricultural Education Research*, 55(1), 102-115.
65. Sipavičienė, A. ir Jeršovas, M. (2010). *Darbo jėgos migracija: poreikis ir politika Lietuvoje*. Vilnius: Tarptautinė migracijos organizacija.
66. Sipavičienė, A., Jeršovas, M., Stankevičiūtė, A. (2015). *Verslo ir investicijų pritraukimas į Lietuvą: migracijos ir migracijos politikos vaidmuo*. Vilnius: Tarptautinė migracijos organizacija.
67. Skupeikienė, S. (2010). Universitetinės ligoninės skubios pagalbos skyrių medicinos personalo pasitenkinimo darbu bei patiriamo streso ir smurto darbe tyrimas. *Magistro baigiamasis darbas*. Kaunas
68. Spector, P. E. (1994). Job satisfaction survey. *Tampa, Florida: Department of Psychology, University of South Florida*.
69. Stark, O. (1991). The migration of Labor. *Basil Blackwell*. [Žiūrėta 2018-10-05]. Prieiga per internetą: [http://demografi.bps.go.id/phpFileTree/bahan/kumpulan\\_tugas\\_mobilias\\_pak\\_chotib/Kelompok\\_7/Oded\\_S\\_tark\\_MigrationofLabor.pdf](http://demografi.bps.go.id/phpFileTree/bahan/kumpulan_tugas_mobilias_pak_chotib/Kelompok_7/Oded_S_tark_MigrationofLabor.pdf)
70. Šulc, D., Šulc S. (2003). *Psichologija ir darbas*. S. Peterburgas: Piteris.
71. Takase, M., Maude, P., Manias, E. (2005). Nurses job dissatisfaction and turnover intention. *Journal Nursing and Health Sciences*, 7(3), 209-217.
72. Trivellas, P. & Dargenidou, D. (2009). Organizational culture, job satisfaction and higher education service quality: The case of Technological Educational Institute of Larissa. *The TQM Journal*, 21(4).
73. Vaidelytė, E. ir Sodaitytė, E. (2017). Pasitenkinimas darbu Valstybės tarnybos departamente Lietuvoje: išorinių ir vidinių veiksnių analizė. *Viešoji politika ir administravimas*, 16(3), 390-404. [Žiūrėta 2018-09-14]. Prieiga per internetą: <http://dx.doi.org/10.5755/j01.ppa.16.3.19337>
74. Vainienė, R. (2008). *Ekonomikos terminų žodynas*. Vilnius: Tyto alba
75. Viningienė, D. (2012). Darbuotojų darbo motyvacijos ir pasitenkinimo darbu sąsajos. *Regional formation and development studies*, 1(6), 161-170.
76. Viningienė, D. ir Ramanauskas, J. (2012). Motyvacijos ir pasitenkinimo darbu sąsajos žmoniškųjų išteklių valdyje Klaipėdos ir Kaliningrado įmonėse. Management theory and studies for rural business and infrastructure development. *Scientific journal*, 33(4). [žiūrėta 2018-10-02]. Prieiga per internetą: [https://www.researchgate.net/publication/280227012\\_Motyvacijos\\_ir\\_pasitenkinimo\\_darbu\\_sasajos\\_zmogi\\_skuju\\_istekliu\\_valdyme\\_Klaipedos\\_ir\\_Kaliningrado\\_imonese](https://www.researchgate.net/publication/280227012_Motyvacijos_ir_pasitenkinimo_darbu_sasajos_zmogi_skuju_istekliu_valdyme_Klaipedos_ir_Kaliningrado_imonese)
77. Wang, Y. D., Yang, C., Wang, K. Y. (2012). Comparing Public and Private Employees Job Satisfaction and Turnover. *Public Personnel Management*, 41(3), 557– 573.
78. Žaptorius, J. (2007). Darbuotojų motyvavimo sistemos kūrimas ir jos teorinė analizė. *Filosofija. Sociologija*. Vilnius: Lietuvos mokslų akademija, 18(4), 105–117.

79. Žibas, K. ir Platačiūtė, V. (2009). Lietuvos imigracijos politika ir trečiųjų šalių piliečių integracijos prielaidos. *Etniškumo studijos*, 2, 40-53.
80. Zikic, J., Novicevic, M. M., Harvey, M., Breland, J. (2006). Repatriate Career Exploration: A Path to Career Growth and Success. *Career Development International*, 11(7), 633-649.

## ŠALTINIAI

1. Anställningsskyddslagen (1982). [žiūrėta 2018-12-01]. Prieiga per internetą: <https://lagen.nu/1982:80>
2. Arbetsmiljölagen (1977). [žiūrėta 2018-12-01]. Prieiga per internetą: <https://lagen.nu/1977:1160#K6P10>
3. Arbetstidslag (1982). [žiūrėta 2018-12-01]. Prieiga per internetą: <https://lagen.nu/1982:673>
4. Europos darbo sąlygų tyrimas (2015). [žiūrėta 2018-10-18]. Prieiga per internetą: <https://www.eurofound.europa.eu/lt/data/european-working-conditions-survey>
5. Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (2018). [žiūrėta 2018-10-17]. Prieiga per internetą: [https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eu-osha\\_lt](https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eu-osha_lt)
6. Europos migracijos tinklas Lietuvos nacionalinis informacijos centras. (2010). *Apykaitinė ir laikinoji migracija*. Vilnius. [žiūrėta 2018-10-17]. Prieiga per internetą: <http://emn.lt/wp-content/uploads/2010/06/Studija-LT1.pdf>
7. Europos parlamento ir tarybos direktyva (1992). *Dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo* (1992 m. spalio 19 d. Nr. 92/85/EEB ). [žiūrėta 2018-11-09]. Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:31992L0085>
8. Europos Parlamento ir tarybos direktyva (2003). *Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų* (2003 m. lapkričio 4 d. Nr. 2003/88/EB ). [žiūrėta 2018-11-11]. Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?qid=1542273793822&uri=CELEX:32003L0088>
9. Europos parlamento ir tarybos direktyva (2006). *Dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo* (2006 m. liepos 5 d. Nr. 2006/54/EB). [žiūrėta 2018-11-09]. Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?qid=1542212478412&uri=CELEX:32006L0054>
10. Europos Parlamento ir tarybos reglamentas (2011). *Dėl laisvo darbuotojų judėjimo Sąjungoje* (2011 m. balandžio 5 d. Nr. Nr. 492/2011). [žiūrėta 2018-11-11]. Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:32011R0492>
11. Health and Safety at Work Act (1974). [žiūrėta 2018-11-09]. Prieiga per internetą: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1974/37/contents>
12. Lietuvos oficialiosios statistikos portalas. *2016-2017m. Emigrantai ir imigrantai pagal amžiaus grupes ir lytį*. [žiūrėta 2018-09-12]. Prieiga per internetą: [https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=68a9ca2a-846d-4496-a7b0-8d7861b13143#/#/](https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=68a9ca2a-846d-4496-a7b0-8d7861b13143#/)
13. Lietuvos Respublikos Seimas (2003). *Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas*. (2003 m. liepos 16 d. Nr. 70-3170). [žiūrėta 2018-10-30]. Prieiga per internetą: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.95C79D036AA4/mMAInqhsec>
14. Lietuvos Respublikos Seimas. (1998). *Lietuvos Respublikos gyvenamosios vietos deklaravimo įstatymas*. (1998 m. liepos 24 d. Nr. 66-1910). [žiūrėta 2018-10-30]. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.60193/JtCDTVwwYk>
15. Lietuvos Respublikos Seimas. (2016). *Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas*. (2016 m. rugsėjo 19 d. Nr. 23709). [žiūrėta 2018-10-30]. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c/hCJRyZguI>
16. Lietuvos Respublikos Seimas. (2018). *Demografijos, migracijos ir integracijos politikos 2018–2030 metų strategija*. (2018 m. rugsėjo 20 d. Nr. XIII-1484). [žiūrėta 2018-10-03]. Prieiga per internetą: [https://e-seimas.lrs.lt/rs/legalact/TAD/fbb35e02c21811e883c7a8f929bfc500/#\\_ftn22](https://e-seimas.lrs.lt/rs/legalact/TAD/fbb35e02c21811e883c7a8f929bfc500/#_ftn22)
17. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija. (2017). *Sugrįžtantiesiems į Lietuvą – informacija apie švietimą vieno langelio principu*. [žiūrėta 2018-10-25]. Prieiga per internetą: [https://www.smm.lt/web/lt/pranesimai\\_spaudai/naujienos\\_1/sugriztantiesiems-i-lietuvainformacija-apie-svietima-vieno-langelio-principu](https://www.smm.lt/web/lt/pranesimai_spaudai/naujienos_1/sugriztantiesiems-i-lietuvainformacija-apie-svietima-vieno-langelio-principu)
18. Lietuvos Respublikos vyriausybė. (2014). *Lietuvos migracijos politikos gairės*. (2014 m. sausio 22 d. Nr. 722). [žiūrėta 2018-10-29]. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/fdd7ab00899c11e39d2dc0b0e08d5f21/czRRFvShKa>
19. Lietuvos Respublikos Vyriausybė. (2017). *Nėščių, neseniai pagimdžiusių, krūtimi maitinančių darbuotojų darbo sąlygų aprašas*. (2017 m. birželio 22 d. Nr. 10532). [žiūrėta 2018-10-30]. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/9cf29731574a11e78869ae36ddd5784f?jfwid=-k3id7t5hr>

20. Lietuvos Respublikos Vyriausybė. (2018). *Nutarimas dėl Lietuvos Respublikos grįžimo įstatymo projekto* (2018m. balandžio 25 d. Nr. XIIIIP-1130 (2)). [žiūrėta 2018- 10-03]. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/c1b457c14f5b11e88525a4bc7611b788?jfwid=j9ohgzvsh>
21. Lietuvos statistikos departamentas (2018). *Emigrantai*. [žiūrėta 2018-11-27]. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/>
22. Lietuvos statistikos departamentas (2018). *Grįžę Lietuvos Respublikos piliečiai*. [žiūrėta 2018-11-27]. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/>
23. Lietuvos statistikos departamentas (2018). *Užimti gyventojai miestuose ir kaimuose*. [žiūrėta 2018-11-27]. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/>
24. Lietuvos žmogaus teisių centras. (2018). *Darbuotojų teisių gynimo būdai*. [žiūrėta 2018-10-29]. Prieiga per internetą: <http://manoteises.lt/enciklopedija/darbuotoju-teisiu-gynimo-budai/>
25. Maternity Protection Act (2004). [žiūrėta 2018-11-08]. Prieiga per internetą: <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2004/act/28/enacted/en/print>
26. National Minimum Wage Act (2000). [žiūrėta 2018-11-08]. Prieiga per internetą: <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2000/act/5/enacted/en/print#sec16>
27. Safety, Health and Welfare at Work Act (2005). [žiūrėta 2018-11-08]. Prieiga per internetą: <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2005/act/10/enacted/en/print.html>
28. Trading economics (2018). *Atlyginimas Švedijoje* [žiūrėta 2018-11-29]. Prieiga per internetą: <https://tradingeconomics.com/sweden/labour-costs>

## **PRIEDAI**

**1 PRIEDAS. LIETUVOS, AIRIJOS IR ŠVEDIJOS PALYGINIMAS**

	<b>LIETUVA</b>	<b>AIRIJA</b>	<b>ŠVEDIJA</b>
Maksimalus darbo laikas per savaitę (įskaitant viršvalandžius)	<48 val.	<48	<48
Minimalus darbo užmokestis	400€	9,55€	Nėra
Atostogų trukmė	28-58d.	14-28d.	25d.>

**Šaltinis:** sudaryta autorės remiantis trečiame darbo skyriuje analizuotais teisės aktais.



Gerbiami respondentai,

Esu Ingrida Zakarauskiene, Kauno technologijos universiteto Socialinės politikos ir gerovės, antrosios pakopos studijų studentė. Šiuo metu rašau baigiamąjį darbą ir atlieku tyrimą, kuriuo siekiu iširti pasitenkinimą darbu ir darbo sąlygomis.

Prašau užpildyti anketą ir kiekvienam klausimui pasirinkite atsakymą. Anketos užpildymas užtrunka apie iki 10 min. Kilus klausimams galite kreiptis el. paštu: [ingrida.zakarauskiene@ktu.edu](mailto:ingrida.zakarauskiene@ktu.edu).

Tyrimas yra visiškai anoniminis, jo duomenys ir rezultatai bus naudojami apibendrinimui ir nebus naudojami jokiais komerciniais tikslais.

*Iš anksto dėkoju už nuoširdžius Jūsų atsakymus ir anketai pildyti skirtą laiką!*

### I dalis: PASITENKINIMAS DARBU

Eil. Nr.	Prašome pasirinkti labiausiai jūsų nuomonę atitinkantį atsakymo variantą į kiekvieną teiginį.	Visiškai nesutinku	Vidutiniškai nesutinku	Iš dalies nesutinku	Iš dalies sutinku	Vidutiniškai sutinku	Visiškai sutinku
1.1	Jaučiu, jog už savo darbą gaunu deramą atlyginimą.	1	2	3	4	5	6
1.2	Mano darbe iš tiesų yra per mažai paaukštinimo galimybių.	1	2	3	4	5	6
1.3	Mano tiesioginis vadovas pakankamai kompetentingai atlieka savo darbą.	1	2	3	4	5	6
1.4	Nesu patenkintas (-a) privilegijomis (tuo, ką suteikia darbovietė šalia gaunamo atlyginimo), kurias gaunu už savo darbą.	1	2	3	4	5	6
1.5	Kai gerai atlieku darbą, gaunu tinkamą įvertinimą (pripažinimą).	1	2	3	4	5	6
1.6	Daugybė taisyklių ir procedūrų apsunkina darbo atlikimą.	1	2	3	4	5	6
1.7	Man patinka žmonės, su kuriais dirbu.	1	2	3	4	5	6
1.8	Kartais jaučiu, jog mano darbas bereikšmis.	1	2	3	4	5	6
1.9	Komunikavimas (su darbu susijusios informacijos perteikimas) šioje organizacijoje yra veiksmingas (efektyvus).	1	2	3	4	5	6
1.10	Atlyginimai didėja pernelyg retai ir per mažai.	1	2	3	4	5	6
1.11	Tie, kurie gerai atlieka savo darbą, turi nemažą galimybę būti paaukštinti.	1	2	3	4	5	6
1.12	Mano tiesioginis vadovas nėra teisingas mano atžvilgiu.	1	2	3	4	5	6
1.13	Privilegijos (tai, ką suteikia darbovietė šalia gaunamo atlyginimo), kurias gauname, yra tokios pat geros, kaip ir kitose organizacijose.	1	2	3	4	5	6
1.14	Nejaučiu, jog mano atliekamas darbas būtų vertinamas (pripažįstamas).	1	2	3	4	5	6
1.15	Biurokratizmas retai trukdo mano pastangoms gerai atlikti darbą.	1	2	3	4	5	6
1.16	Manau, jog dėl bendradarbių kompetencijos stokos, man tenka dirbti sunkiau.	1	2	3	4	5	6
1.17	Man patinka tai, kuo užsiimu savo darbe.	1	2	3	4	5	6
1.18	Man neaiškūs šios organizacijos tikslai.	1	2	3	4	5	6

1.19.	Jaučiuosi neįvertintas (-a) savo organizacijos (darbdavių), kai pagalvoju apie savo atlyginimą.	1	2	3	4	5	6
1.20.	Žmonės čia pasiekia tiek pat, kaip ir kitose organizacijose.	1	2	3	4	5	6
1.21.	Mano tiesioginis vadovas per mažai domisi savo pavaldinių jausmais.	1	2	3	4	5	6
1.22.	Privilegijos, kurias gauname (tai, ką suteikia darbovietė šalia gaunamo atlyginimo), yra teisingos.	1	2	3	4	5	6
1.23.	Čia dirbantieji gauna mažokai apdovanojimų (paskatinimų).	1	2	3	4	5	6
1.24.	Aš turiu atlikti per daug darbų.	1	2	3	4	5	6
1.25.	Man patinka mano bendradarbiai.	1	2	3	4	5	6
1.26.	Dažnai jaučiu, kad nežinau kas vyksta organizacijos viduje.	1	2	3	4	5	6
1.27.	Didžiuojuosi savo darbu.	1	2	3	4	5	6
1.28.	Esu patenkintas (-a) savo algos pakėlimo galimybėmis.	1	2	3	4	5	6
1.29.	Kai kurių privilegijų (tai, ką suteikia darbovietė šalia gaunamo atlyginimo), mes negauname, nors turėtume gauti.	1	2	3	4	5	6
1.30.	Man patinka mano tiesioginis vadovas.	1	2	3	4	5	6
1.31.	Mano darbe pernelyg daug kanceliarinio darbo (popierizmo).	1	2	3	4	5	6
1.32.	Jaučiu, jog mano pastangos nėra deramai atlyginamos.	1	2	3	4	5	6
1.33.	Esu patenkintas (-a) savo paaukštinimo galimybėmis.	1	2	3	4	5	6
1.34.	Mano darbe pernelyg daug konfliktų ir ginčų.	1	2	3	4	5	6
1.35.	Mano darbas man yra malonus.	1	2	3	4	5	6
1.36.	Darbo užduotys nėra pakankamai išaiškinamos.	1	2	3	4	5	6

## II dalis: DARBO SĄLYGOS

Eil. Nr.	Prašome pasirinkti labiausiai jūsų nuomonę atitinkantį atsakymo variantą į kiekvieną teiginį.	Visiškai nesutinku	Vidutiniškai nesutinku	Iš dalies nesutinku	Iš dalies sutinku	Vidutiniškai sutinku	Visiškai sutinku
2.1.	Darbe tenka dirbti karštyje/šaltyje.	1	2	3	4	5	6
2.2.	Darbe tenka nešioti arba stumdyti sunkius krovinius.	1	2	3	4	5	6
2.3.	Mano darbas susijęs su skausmingomis/varginančiomis kūno padėtimis.	1	2	3	4	5	6
2.4.	Dirbu sėdimą darbą.	1	2	3	4	5	6
2.5.	Darbe tenka dirbti labai dideliu greičiu.	1	2	3	4	5	6
2.6.	Dirbdamas turiu laikytis itin griežtų terminų.	1	2	3	4	5	6
2.7.	Savo darbe turiu bendrauti su piktais klientais.	1	2	3	4	5	6
2.8.	Darbe pasitaiko situacijų sukeliančių emocinį nerimą.	1	2	3	4	5	6
2.9.	Darbe tenka dirbti viršvalandžius.	1	2	3	4	5	6
2.10.	Darbe tenka dirbti savaitgaliais.	1	2	3	4	5	6
2.11.	Darbe sudėtinga gauti vieną ar dvi laisvas valandas asmeniniams ar šeimos reikalams sutvarkyti.	1	2	3	4	5	6
2.12.	Kasdien dirbu vienodą skaičių valandų.	1	2	3	4	5	6
2.13.	Darbe patiriamas neigiamas socialinis elgesys.	1	2	3	4	5	6
2.14.	Darbe kolegos padeda ir palaiko mane.	1	2	3	4	5	6
2.15.	Darbo vietoje su manimi elgiamasi sąžiningai.	1	2	3	4	5	6
2.16.	Per paskutinius 12 mėnesių darbe patyriau diskriminaciją.	1	2	3	4	5	6

2.17.	Darbe tenka savarankiškai spręsti nenumatytas problemas.	1	2	3	4	5	6
2.18.	Darbe turiu naudoti savo asmeninį kompiuterį, telefoną ir pan..	1	2	3	4	5	6
2.19.	Mano nuomonė yra svarbi pasirenkant savo darbo partnerius.	1	2	3	4	5	6
2.20.	Per pastaruosius 12 mėnesių dalyvavau mokymo kursuose, už kuriuos sumokėjo mano darbdavys.	1	2	3	4	5	6
2.21.	Darbe yra geros perspektyvos kopti karjeros laiptais.	1	2	3	4	5	6
2.22.	Per pastaruosius trejus metus darbovietėje pasikeitė darbuotojų skaičius.	1	2	3	4	5	6
2.23.	Per pastaruosius 12 mėnesių mano atlyginimas pakilo.	1	2	3	4	5	6
2.24.	Per pastaruosius 12 mėnesių dirbau sirgdamas(-a).	1	2	3	4	5	6

### III dalis: BENDRA INFORMACIJA APIE RESPONDENTUS

#### 1. Jūsų lytis:

- Moteris;  
 Vyras.

#### 2. Jūsų amžius?

- Iki 25 metų;  
 Nuo 26 iki 35 metų;  
 Nuo 36 iki 45 metų;  
 Nuo 46 iki 55 metų;  
 56 m. ir daugiau.

#### 3. Jūsų išsilavinimas:

- Nebaigtas vidurinis;  
 Vidurinis;  
 Profesinis/Aukštesnysis;  
 Nebaigtas aukštasis;  
 Aukštasis.

#### 4. Kiek valandų per savaitę dirbate?

- Mažiau kaip 20;  
 21-30;  
 31-40;  
 41-50;  
 51-60;  
 Daugiau kaip 60.

#### 5. Kokiam sektoriui priskirtina pagrindinė įmonės/įstaigos kurioje dirbate veikla?

- Reklama ir marketingas;  
 Statyba;  
 Švietimas;

- Mokslinė veikla;  
 Poilsis ir pramogos;  
 Meninė veikla;  
 Finansai ir finansinės paslaugos;  
 Apgyvendinimas ir maitinimas;  
 Valstybės institucijos;  
 Gydyimas / farmacija;  
 Draudimas;  
 Gamyba;  
 Ne pelno organizacijos;  
 Mažmeninė prekyba;  
 Nekilnojamas turtas;  
 Telekomunikacijos, technologijos, internetas ir elektronika;  
 Transportavimas ir pristatymas;  
 Komunalinės paslaugos, energija ir išteklių gamyba;  
 Kita.

#### 6. Kiek laiko dirbate dabartinėje darbovietėje?

- Iki 1 metų;  
 1-3 metai;  
 4-10 metai;  
 11-20 metų;  
 Daugiau nei 20 metų.

#### 7. Kokios yra Jūsų darbe užimamos pareigos:

- Darbininkas;  
 Specialistas;  
 Žemiausio lygio vadovas;  
 Vidurinio lygio vadovas;  
 Aukščiausio lygio vadovas.

**8. Dėl kokių priežasčių emigravote? Jei neesate emigravęs, į šį klausimą neatsakinėkite.**

- Nepakankamas darbo užmokestis;
- Neradau darbo;

- Neradau darbo pagal savo turimą profesiją/išsilavinimą;
- Emigravę visi artimieji;
- Su perspektyva susitaupyti ir grįžti į tėvynę;
- Kita.

**3 PRIEDAS. PASITENKINIMO DARBU REIKŠMIŲ VIDURKIAI PAGAL SOCIODEMOGRAFINIUS RODIKLIUS**

	<b>Vidurkis (M)</b>	<b>Imtis (N)</b>	<b>Standartinis nuokrypis (DS)</b>
<b>Šalis</b>			
Lietuvoje dirbantys lietuviai	3,73	181	0,75
Emigracijoje dirbantys lietuviai	4,00	206	0,79
<b>Lytis</b>			
Moteris	3,87	273	0,78
Vyras	3,90	114	0,69
<b>Amžius</b>			
< 25 m.	3,88	104	0,76
26 – 35 m.	3,89	171	0,80
36 – 45 m.	3,90	69	0,84
46 – 55 m.	3,79	34	0,67
56 m. >	3,72	9	0,47
<b>Išsilavinimas</b>			
Nebaigtas vidurinis	3,61	9	0,75
Vidurinis	3,80	64	0,66
Profesinis/Aukštesnysis	3,80	95	0,82
Nebaigtas aukštasis	3,76	37	0,73
Aukštasis	3,97	180	0,80
<b>Darbe užimamos pareigos</b>			
Darbininkas	3,78	170	0,79
Specialistas	3,97	151	0,77
Žemiausio lygio vadovas	3,93	21	0,67
Vidurinio lygio vadovas	3,84	25	0,87
Aukščiausio lygio vadovas	3,97	20	0,74
<b>Per savaitę dirbamų valandų skaičius</b>			
< 20val.	4,06	39	0,77
21-30val.	4,11	43	0,72
31-40val.	3,89	190	0,80
41-50val.	3,67	84	0,74
51-60val.	3,74	26	0,77
60val.>	3,86	5	0,49
<b>Dabartinėje darbovietėje pradirbtas laikas</b>			
<1m.	3,87	120	0,80
1-3m.	3,89	133	0,78
4-10m.	3,88	88	0,79
11-20m.	3,80	44	0,70
20m.>	4,59	2	2,55
<b>Organizacijos veikla</b>			
Reklama ir marketingas	4,02	11	0,17
Statyba	3,96	32	0,75
Švietimas	4,03	20	0,65
Mokslinė veikla	4,78	4	0,57
Poilsis ir pramogos	4,10	11	0,89
Meninė veikla	4,22	11	0,75
Finansai ir finansinės paslaugos	3,65	12	0,63
Apgyvendinimas ir maitinimas	3,79	28	0,83
Valstybės institucijos	4,10	20	0,94
Gydymas / farmacija	3,95	16	0,91
Draudimas	3,59	2	0,60

Gamyba	3,71	48	0,70
Ne pelno organizacijos	4,03	5	0,63
Mažmeninė prekyba	3,76	21	0,67
Nekilnojamasis turtas	3,61	3	0,12
Telekomunikacijos, technologijos, internetas ir elektronika	3,87	18	1,03
Transportavimas ir pristatymas	3,84	24	0,57
Komunalinės paslaugos, energija ir išteklių gamyba	3,91	5	0,41
Kita	3,81	93	0,84

**4 PRIEDAS. DARBO SĄLYGŲ REIKŠMIŲ VIDURKIAI PAGAL SOCIODEMOGRAFINIUS RODIKLIUS**

	<b>Vidurkis (M)</b>	<b>Imtis (N)</b>	<b>Standartinis nuokrypis (DS)</b>
<b>Šalis</b>			
Lietuvoje dirbantys lietuviai	3,84	181	0,63
Emigracijoje dirbantys lietuviai	4,06	206	0,71
<b>Lytis</b>			
Moteris	3,96	273	0,69
Vyras	3,95	114	0,677
<b>Amžius</b>			
< 25 m.	3,91	104	0,63
26 – 35 m.	4,02	171	0,74
36 – 45 m.	4,01	69	0,70
46 – 55 m.	3,81	34	0,52
56 m. >	3,51	9	0,19
<b>Išsilavinimas</b>			
Nebaigtas vidurinis	3,52	9	0,79
Vidurinis	3,76	64	0,66
Profesinis/Aukštesnysis	3,85	95	0,75
Nebaigtas aukštasis	3,96	37	0,56
Aukštasis	4,10	180	0,64
<b>Darbe užimamos pareigos</b>			
Darbininkas	3,83	170	0,73
Specialistas	4,07	151	0,61
Žemiausio lygio vadovas	4,17	21	0,59
Vidurinio lygio vadovas	3,97	25	0,81
Aukščiausio lygio vadovas	4,00	20	0,58
<b>Per savaitę dirbamų valandų skaičius</b>			
< 20val.	3,91	39	0,68
21-30val.	4,05	43	0,50
31-40val.	4,05	190	0,70
41-50val.	3,78	84	0,74
51-60val.	3,84	26	0,60
60val.>	3,70	5	0,24
<b>Dabartinėje darbovietėje pradirbtas laikas</b>			
<1m.	3,92	120	0,74
1-3m.	4,01	133	0,67
4-10m.	4,00	88	0,66
11-20m.	3,83	44	0,57
20m.>	3,56	2	0,32
<b>Organizacijos veikla</b>			
Reklama ir marketingas	3,96	11	0,60
Statyba	3,96	32	0,72
Švietimas	4,09	20	0,53
Mokslinė veikla	4,72	4	0,42
Poilsis ir pramogos	4,23	11	0,58
Meninė veikla	4,05	11	0,56
Finansai ir finansinės paslaugos	4,07	12	0,49
Apgyvendinimas ir maitinimas	3,90	28	0,91
Valstybės institucijos	4,23	20	0,61
Gydymas / farmacija	4,03	16	0,66
Draudimas	3,04	2	0,17
Gamyba	3,75	48	0,84

Ne pelno organizacijos	4,34	5	0,51
Mažmeninė prekyba	3,89	21	0,42
Nekilnojamas turtas	3,84	3	0,31
Telekomunikacijos, technologijos, internetas ir elektronika	4,06	18	0,76
Transportavimas ir pristatymas	3,93	24	0,60
Komunalinės paslaugos, energija ir išteklių gamyba	3,95	5	0,43
Kita	3,90	93	0,66



**5 PRIEDAS. PASITENKINIMO DARBU IR DARBO SĄLYGŲ SUBSKALIŲ SKIRSTINIŲ ATITIKIMO  
NORMALIAJAM TIKRINIMO REZULTATAI**

	<b>Shapiro-Wilk</b>		
	<b>Statistic</b>	<b>df</b>	<b>Sig</b>
Darbo užmokestis	.974	387	.000
Paaukštino galimybės	.907	387	.000
Vadovavimas	.919	387	.000
Privilegijos	.903	387	.000
Pripažinimas	.901	387	.000
Darbo organizavimas	.975	387	.000
Bendradarbiai	.914	387	.000
Darbo pobūdis	.926	387	.000
Ryšiai darbe	.919	387	.000
Fizinė aplinka	.863	387	.000
Darbo intensyvumas	.946	387	.000
Darbo laikas	.963	387	.000
Socialinė aplinka	.914	387	.000
Veiksmų laisvė	.949	387	.000
Darbo aplinkybės	.947	387	.000

**6 PRIEDAS. PASITENKINIMO DARBU IR PASITENKINIMO DARBO SĄLYGOMIS SKIRTUMAI  
PAGAL SOCIODEMOGRAFINIUS RODIKLIUS (SPEARMAN KORELIACIJOS KOEFICIENTAS)**

		Bendras pasitenkinimas darbu	Bendras pasitenkinimas darbo sąlygomis
Šalis	r	<b>.183**</b>	<b>.172**</b>
	p	.000	.001
Lytis	r	.022	-.004
	p	.664	.931
Amžius	r	-.022	-.039
	p	.668	.441
Išsilavinimas	r	<b>.104*</b>	<b>.203**</b>
	p	.040	.000
Pareigos	r	.088	<b>.128*</b>
	p	.085	.012
Dirbamų valandų skaičius per savaitę	r	<b>-.189**</b>	<b>-.120*</b>
	p	.000	.019
Stažas dabartinėje darbovietėje	r	-.013	-.033
	p	.802	.524