

## VILNIAUS LIETUVIŲ NAMŲ DARBUOTOJŲ MIKROKLIMATO TYRIMAS 2023-05-17

**Tyrimo tikslas:** išsiaiškinti darbuotojų nuomonę bei nuostatas darbo atžvilgiu. Remtis tyrimo rezultatais gerinant mokytojų darbo sąlygas, kuriant motyvuojančią aplinką.

**Tyrimo metodika:** tyrimas atliktas pagal sukurtą įrankį „Organizacijos termometras – darbuotojų pasitenkinimo darbu bei mikroklimato tyrimas“.

Tyrimo metodikoje teigiama, kad kiekvienas darbuotojas turi nuostatas darbo, karjeros bei organizacijos atžvilgiu. Jų pasitenkinimas ar nepasitenkinimas darbu daro tiesioginę įtaką darbo rezultatams, produktyvumui, organizaciniam mikro klimatui.

Tyrimo autorių nuomone, kiekvienai įstaigai naudinga atlikti tyrimą, kurio tikslas – nustatyti darbuotojų motyvaciją bei nuostatas darbo atžvilgiu ir identifikuoti darbuotojų pasitenkinimą ir nepasitenkinimą darbu sukeliančius veiksniai.

**Tyrimo eiga:** klausimynas atliktas naudojant elektroninę tyrimo aplinką. Anketa buvo aktyvi nuo 2023-04-04 iki 2023-05-02. Klausimyną sudaro 15 klausimų, kurių atsakymo variantas skalėje nuo 1 iki 10 balų. Tyrime dalyvavo 59 asmenys.

### **Tyrimo rezultatai:**

1. aiškūs darbo tikslai 9,5;
2. aiškios darbo funkcijos 9,4;
3. kiekvieno darbuotojo prisidėjimas prie bendro rezultato 9,3;
4. saugumo jausmas 9,3;
5. bendras pasitenkinimas darbu 9,1;
6. pasitenkinimas darbu 9,1;
7. motyvacija darbui 9,1;
8. optimalus darbo krūvis 9;
9. kolektyvo narių santykiai 9;
10. informacijos pateikimo tinkamumas 9;
11. grįžtamasis ryšys darbuotojams apie darbo kokybę 8,9;
12. rekomenduočiau draugams šią organizaciją 8,9;
13. savęs realizavimo galimybės 8,8;
14. darbuotojai jaučiasi vertingi 8,8;
15. gebėjimas dirbti komandoje 8,7.

Bendras vidurkis – 9,1.

### **Išvados:**

1. Bendras darbuotojų mikroklimato vidurkis – 9.1. Tai rodo veiklos sėkmę, darbo efektyvumą lemia darbuotojams sudaromos tinkamos darbo sąlygos, sukuriama darbu palankus psichologinis klimatas, darbuotojų skatinimas bei jų poreikių ir interesų tenkinimas.

2. Tai lemia sąmoningą žmogaus požiūrį į darbą, domėjimąsi ir pasitenkinimą juo. Tik saugiai besijaučiantis žmogus moka pasirinkti geriausius veikimo būdus, geba derinti savo ir organizacijos tikslus, priimti tinkamus sprendimus, bendrauti ir bendradarbiauti su kolegomis, siekia aktyviai ir kokybiškai dirbti. Žmogus jaučiasi reikšmingas kolektyvui, tobulėja kaip asmenybė, kelia profesinę kvalifikaciją tada, kai yra patenkinti jo poreikiai. Taip laiduojamas darbo efektyvumas. Nuoseklus organizacijos mikroklimato tyrimas bei rezultatų analizė ne tik leidžia gerinti esamus organizacijos procesus, bet ir formuoti naujus.

### **Rekomendacijos:**

1. Rezultatų analizė leidžia gerinti esamus organizacijos procesus ir stiprinti darbuotojus ieškant veikiančių skatinimo ar motyvavimo resursų.

2. Darbuotojų mikroklimato gerinimui padėtų daugiau grįžtamojo ryšio apie darbo kokybę. Žmogus nori būti vertinamas, nori būti pastebėtas, tada atsiranda pilnatvės ir savęs realizavimo pojūtis. Kaip grįžtamojo ryšio priemonės galima naudoti padėkas, pagyras už daromą veiklą už pasiektus rezultatus.

3. Informacijos talpinimas elektroninėje erdvėje, visuomenės informavimas, pasigyrimas viešoje erdvėje, informacijos skleidimas duoda galybę, kad aš dirbu šioje organizacijoje, kad aš esu šios organizacijos dalis.

4. Darbuotojų bendrystę dirbti komandoje motyvuotų formalūs ir neformalūs susitikimai, veiklos, šventės, išvykos.