Mykolo Romerio universitetas

PSICHOLOGIJOS INSTITUTAS

JAUNŲ SUAUGUSIŲJŲ SUVOKIAMOS BENDRADARBIŲ PARAMOS, SUVOKIAMOS VADOVO PARAMOS IR KETINIMO IŠEITI IŠ DARBO SĄSAJOS

DOVILĖ ZAKARAUSKAITĖ

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas -

Prof. dr. Rasa Pilkauskaitė Valickienė

Vilnius

2019

TURINYS

PAGRINDINIŲ SĄVOKŲ ŽODYNAS 2

PRATARMĖ 3

I. TEORINĖ PROBLEMOS ANALIZĖ 5

1.1. Organizacinės paramos teorija 5

1.2. Jauno amžiaus samprata 6

1.3. Ketinimo išeiti iš darbo samprata 9

1.4. Suvokiamos paramos samprata 10

1.4.1. Suvokiama bendradarbių parama 10

1.4.2. Suvokiama vadovo parama 12

1.4.3. Ketinimo keisti darbą, suvokiamos vadovo paramos bei suvokiamos bendradarbių paramos sąsajos 15

1.5. Tyrimo problema, tikslas, uždaviniai 18

II. METODIKA 20

2.1. Tyrimo dalyviai 20

2.2. Duomenų rinkimo ir įvertinimo būdai 21

2.3. Tyrimo eiga 26

III. TYRIMO REZULTATAI 27

3.1. Duomenų apdorojimas 27

3.2. Sociodemografinių veiksnių ir ketinimo išeiti iš darbo sąsajos 27

3.3. Suvokiamos bendradarbių paramos, suvokiamos vadovo paramos ir ketinimo išeiti iš darbo koreliacijos 33

3.4. Suvokiamos vadovo paramos ir suvokiamos bendradarbių paramos svarba prognozuojant ketinimą išeiti iš darbo 34

IV. REZULTATŲ APTARIMAS 41

4.6. Tyrimo ribotumai ir rekomendacijos tolimesniems tyrimams 48

V. IŠVADOS 51

LITERATŪROS SĄRAŠAS 52

SANTRAUKA 60

PRIEDAI 62

PAGRINDINIŲ SĄVOKŲ ŽODYNAS

Ankstyvoji jaunystė (ang. *Young adulthood*) – laikotarpis nuo paauglystės pabaigos, t.y., nuo 18 iki 29 metų (riba iki kelerių metų trunka šis laikotarpis skirtingose šalyse skiriasi). Šis gyvenimo laikotarpis apima mokymosi ir eksperimentavimo trukmę prieš kuriant karjerą ir stabilius santykius. Rizikingos veiklos šiame amžiuje būna labiausiai toleruojamos ar net skatinamos (Sussman, Arnett, 2014; Arnett, 2004).

Suvokiama vadovo parama (ang. *Perceived manager support*) - darbuotojų suvokimas, ar teigiamai vadovas vertina jų nuopelnus ir rūpinasi šių gerove (Eisenberger ir kt., 2002).

Suvokiama bendradarbių parama (ang. *Perceived organizational support*) - darbuotojo suvokimas apie bendradarbių pasirengimą teikti pagalbą darbinėje veikloje (Susskind, Kacmar, Borchgrevink, 2003).

Ketinimas išeiti iš darbo (ang. *Turnover* intention) - lygis, kokiu stiprumu darbuotojas ketina palikti darbinę bendruomenę ar vadovą, svarsto apie alternatyvią darbo vietą ar profesiją (Halawi, 2014). Ketinimas išeiti iš darbo suprantamas kaip prognozuojantis tikrąjį išėjimą iš pastarojo veiksnys. Taigi ketinimas yra tikro veiksmo prediktorius (Cohen, Golan, 2007).

PRATARMĖ

Jaunų darbuotojų įvaizdis šiais laikais yra labai dviprasmiškas. Vieni žmonės be abejonės juos laiko neapsisprendusiais, nuolat savęs ieškančiais, nebijančiais keisti darbą ir gyvenimą darbuotojais. Nebūtinai iš neigiamos perspektyvos į jaunus darbuotojus žiūrima kaip į neapsisprendusius, kartais tai net laikoma stiprybe, drąsa, jog pastarieji nepabūkšta apsistoti nepatinkančiame darbe. Antai kiti tokius darbuotojus gina ir nenorėdami pripažinti stereotipų tai neigia. Neigia teigdami, jog visada buvo žmonių, keičiančių darbus, galbūt anksčiau tai tiesiog nebuvo afišuojama. Singh (2014) tyrimo duomenimis, jaunimas į karjerą žiūri išties kiek kitaip, nei vyresni žmonės. Jauni darbuotojai labiau vertina laisvę ir tokias organizacijas, kuriose atlaidžiau žiūrima į darbo valandas, leidimus. Taip pat jauni žmonės darbe nori jaustis už save atsakingi, gaut grįžtamąjį ryšį ir tobulėt tada, kai jie patys to nori, o ne kada iš jų to tikimasi. Jauni darbuotojai nori dirbti nestandartiškai (Singh, 2014).

Organizacijos paprastai turi tris pagrindinius tikslus: užimti kuo didesnę rinkos dalį, gauti kuo didesnį pelną, teikti geriausias paslaugas (Išoraitė, 2011). Norint tai pasiekti, neatsiejamai svarbus yra darbuotojų indėlis ir tai, kad šie liktų darbe. Vis tik neveltui mokslo publikacijose yra aprašoma darbuotojų kaitos problema. Kadangi ji organizacijoms kainuoja (Ertrurk, Vurgun, 2015), o nevisi darbdaviai ir darbuotojai atsižvelgia į paramos darbuotojams svarbą, pravartu būtų aptarti apytikrę to kainą. Levanaitė ir Rubickas (2010) atliko šiuos skaičiavimus. Vieno administracijos darbuotojo ar tarnautojo pakeitimas kitu gali kainuoti apie 20 proc. metinio atlyginimo sumos, kai darbininko keitimo kaina siekia maždaug 17 proc. tokios sumos. Štai kito vadovo paieškos ir nuostoliai gali atsieiti net iki 88 proc. metinės atlygio sumos. Būtent dėl to, kad kainuoja ne tik naujo darbuotojo paieškos (Amah, 2009), bet ir nuostoliai dėl prarandamo galimo pelno, svarbu suvokti paramos svarbą jau dirbančiam darbuotojui, nelaukiant kol šis nuspręs pasitraukti iš darbo. Nesvarbu ar tai būtų jaunas žmogus, ar jau daugybę metų patirties turintis asmuo, su pastaruoju elgtis pagarbiai ir jį įvertinti turėtų būti siekiamybė, kadangi to nauda įmonėms svari – dėl to mažėja darbuotojų išeinamumas, o sumažėjęs išeinamumas siejamas su didesniu pelningumu įmonėje. Tai siejasi su didėjančiu pardavimų skaičiumi. Kai naujo darbuotojo pilnas įvedimas į darbinę veiklą iki kol jis ima uždirbti įmonei pelną, gali trukti apie 6 mėnesius (Batt, 2002). Taigi, norint padėti išvengti išeinančių darbuotojų, atliekamas šis magistrinis darbas ir pristatomi jo metu gauti rezultatai.

Kadangi daugiausia moksliniuose straipsniuose yra tiriama bendra įvairaus amžiaus grupė, net ir ketinimo išeiti iš darbo ar suvokiamos bendradarbių ir vadovo paramos kontekste, tai vienas pagrindinių šio magistrinio darbo privalumų – tiriamos 18 - 30 metų amžiaus imties pastarųjų konstruktų sąsajos. Nepaisant vis daugėjančių mokslinių darbų, aprašančių vadovų

poveikį darbuotojų darbo rezultatams (Park ir kt., 2016), vis dar trūksta tikslinių jauno amžiaus, dar vadinamo ankstyvosios jaunystės (Arnett, 2004) tyrimų, darbo konteksto imtyje ir ketinimo išeiti srityje. Taip pat šiame tyrime norima išsiaiškinti kiek tiesos yra manyme, jog jauni žmonės nėra pastovūs ir dažnai keičia darbus, o tai priklauso būtent nuo jų amžiaus.

Analizuojant mokslinę literatūrą galima pastebėti, jog daugiau dėmesio yra skiriama suvokiamos vadovo paramos tyrimams, kai suvokiama bendradarbių parama yra mažiau analizuojama (Ng, Sorensen, 2008). Kadangi to poveikis darbuotojo savijautai ir to sąsajoms su ketinimu išeiti iš darbo taip pat gali būti reikšmingas ir yra pravartu sužinoti kiek tai svarbu jaunam asmeniui, magistriniame darbe bus analizuojama ir suvokiama bendradarbių parama. Išsiaiškinti kaip stipriai tai siejasi su ketinimu išeiti iš darbo išties aktualu, kadangi tai gali padėti įmonių vadovams geriau suprasti į ką pravartu atkreipti dėmesį norint išlaikyti darbuotojus.

Mokslinėje literatūroje galime pastebėti nemažai straipsnių, kuriuose rašo apie tam tikros paramos sąsajas su ketinimu išeiti iš darbo ar su kitais veiksniais, kai šiame tyrime bus susiejama ir suvokiama vadovo parama, ir suvokiama bendradarbių emocinė parama, ir ketinimas išeiti iš darbo. Būtent tai yra vienas iš šio tyrimo privalumas – tiriamos visų trijų kintamųjų sąsajos.

„Ketinimas išeiti iš darbo“ yra viena iš ganėtinai nemažai tiriamų sričių (Ahmed, 2018). Taip yra dėl to, kad šis veiksnys yra labiausiai patikimas ir pastovus prediktorius, susijęs su pasitraukimu iš darbo. Dėl šios priežasties darbe nuspręsta tirti būtent šį veiksnį.

Žukauskaitės (2008) teigimu, kai darbuotojas savanoriškai palieka įmonę dar nepasibaigus bandomajam laikotarpiui, toks poelgis yra sietinas su geresniu konkurentinės įmonės pasiūlymu, o ne su darbuotojo negalėjimu prisiderinti prie darbo. Problema yra tame, jog kai nepavyksta to suderinti, dažniau yra atleidžiama iš darbo, o ne savanoriškai pasitraukiama. Būtent dėl to, pastarųjų darbuotojų išėjimas iš darbo įmonei tampa nuostoliu ir finansine ir žmogiškųjų išteklių prasme. Konkurencija tarp įmonių, kai kvalifikuoti specialistai ar eiliniai darbuotojai yra persiviliojami iš vienos įmonės į kitą, verčia organizacijų vadovus imtis veiksmų, bandant tam užkirsti kelią (Žukauskaitė, 2008). Dėl to svarbu aptarti kas darbuotojams yra svarbu darbo vietoje, dar prieš šiems nusprendžiant įmonę palikti. Tai bus bandoma atskleisti tolimesniuos skyriuose

Šį tyrimą padėjo atlikti R. Pilkauskaitė - Valickienė, magistrinio darbo vadovė, konsultuodama dėl iškilusių klausimų. **Darbo tikslas -** nustatyti suvokiamos bendradarbių paramos, suvokiamos vadovo paramos ir ketinimo išeiti iš darbo sąsajas.

I. TEORINĖ PROBLEMOS ANALIZĖ

1.1. Organizacinės paramos teorija

Prieš pasakojant apie vadovo ir bendradarbių paramos prasmę darbuotojui, svarbu suvokti iš kokios teorijos kilo ši idėja. Eisenberger su kolegomis (1986) sukūrė teoriją apie organizacinę paramą, kurioje paaiškina pastarosios ypatybes. Autoriai siūlo tokios paramos sąvoką. Organizacinė parama – tai bendrinis visos organizacijos pasirengimas atlyginti darbuotojui už jo papildomai dedamas pastangas įmonės naudai. Taip pat ir darbuotojų poreikis ir įsitikinimai, kokiu mąstu organizacija šį jo indėlį vertina, kaip stipriai ši rūpinasi darbuotojo gerove. Teorijoje teigiama, jog darbuotojai paprastai tarsi priskiria organizacijai žmogiškąsias savybes bei atsižvelgia į tai, kaip organizacijos atstovai juos vertina (Eisenberger ir kt., 1986).

Eisenberger ir kt., (1986) atrado, jog darbuotojo įsitraukimas į organizacinę veiklą stipriai siejasi su suvokiamos paramos, gaunamos iš organizacijos daruotojų, stiprumu. T.y., jeigu darbuotojas organizacijoje jaučia paramą, jaučiasi joje reikalingas, jis labiau įsitraukia į organizacinę veiklą, yra labiau atsidavęs darbui. Taip pat autoriai teigia, jog suvokiama organizacinė parama didina darbuotojo prisirišimą prie organizacijos ir supratimą, jog jo indėlis ir pastangos organizacijos naudai bus įvertintos ir apdovanotos (Eisenberger ir kt., 1989). Panašu, kad šie autoriai buvo vieni iš iki šiol straipsniuose tiriamos paramos darbe pradininkais, tačiau prie šios teorijos atsiradimo prisidėjo ir kiti tyrėjai.

Eisenberger ir kt., (1986) savo straipsnyje leidžia suprasti, jog nemenką įtaką jų idėjoms padarė amerikietis sociologas ir teoretikas Peter Blau, kuris sukūrė socialinių mainų teoriją. 1964 metais šis pasidalino savo idėjomis apie mainus, kuriuos vienas kitam daro darbuotojai. Tokie mainai, kai darbuotojai suteikia vienas kitam paslaugas, už kurias nevisada gali atsilyginti tolygiai, tampa tarpasmeniais. Darbuotojai, žinodami, kad ne už viską galės vienas kitam atsilyginti tuo pačiu, ima vertinti kito suteikiamas pastangas ir paslaugas, atsižvelgdami į resursus (Blau, 1964). Taigi keliame prielaidą, jog parama darbo vietoje darbuotojui išties aktuali ir gali sietis su ketinimu išeiti iš darbo.

Taigi, Eisenberger ir kt., (1986) gali būti laikomi organizacinės paramos teorijos pradininkais. Šių tyrėjų rezultatais naudojamasi iki šiol tiriant tokios paramos sąsajas su kitais veiksniais, teoriją interpretuojant įvairiai. Vis tik originalioje teorijoje aprašoma darbuotojų įsitraukimas į organizacinę veiklą ir to sąsajas su organizacijos įsitraukimu į šių gerovę, paramą gaunamą iš organizacijos. Darbuotojams yra svarbus įvertinimas, nuo to kiek paramos organizacijoje šie patiria, priklauso pastarųjų prisirišimas prie įmonės. Taip pat svarbu suvokti, kad ši teorija negimė pati, prie jos atsiradimo prisidėjo ir kiti tyrėjai, kaip Blau (1964), sukūrę

„Socialinę Mainų teorija“. Joje teigiama, jog darbuotojai vertina vienas kito paslaugas atsižvelgdami į resursus, kadangi žino, jog negalės vienas kitam atsilyginti tuo pačiu už minėtąsias suteiktas paslaugas. Aptarti kokia teorija bus remiamasi moksliniuose darbuose visada labai svarbu, tačiau taip pat svarbu suvokti ir kokia imtis bus tiriama šiame magistriniame darbe, todėl toliau bus pristatoma jauno amžiaus samprata.

1.2. Jauno amžiaus samprata

Egzistuoja daug tyrimų, popsinių straipsnių, kuriuose žmonės yra skirstomi pagal amžių. 1977 - 1994 metais gimę asmenys yra laikomi darbuojais, priklausančiais, populiariai vadinamai „Y kartai“, kai vėliau, t.y., 1995 - 2012 amžiaus tarpsnyje gimusieji, yra laikomi „Z kartos“ atstovais. Šie bendriniai amžiaus skirstymai gali padėti mokslininkams tarpusavyje lengviau vienas kitą suprasti (Singh, 2014). Štai Lietuvoje priimtina jauną amžiaus tarpsnį skirstyti nuo 14/15/16 iki 29/30 metų (Perovic, 2016). Svarbu atkreipti dėmesį, jog šiame tyrime apklausti 18 – 30 metų amžiaus tiriamieji. Kadangi norėta išsiaiškinti lietuvių, turinčių darbą požiūrį, apklaustieji buvo nuo 18 metų, kai vyriausi apklausti žmonės buvo 30 metų amžiaus, kaip dažnai ir yra išskiriama Lietuvos imtį tiriančiuose moksliniuose straipsniuose (apie ankstyvosios jaunystės tiriamuosius) jaunus žmones (Perovic, 2016).

Tolimesniame darbe bus rašoma apie jaunus žmones, tačiau nevertėtų manyti, jog kalbama apie visumą. Generalizuoti visus pastarojo amžiaus tarpsnio asmenis būtu ne korektiška, todėl bus remiamasi mokslinių tyrimų bei knygų duomenimis ir omenyje turima dauguma. Kadangi mokslinės literatūros, tiriančios būtent ankstyvosios jaunystės amžiaus tarpsnyje esančius asmenis (Arnett, 2014) trūksta, pagrinde teorinėje problemos analizėje ir apskritai tolimesniame darbe, bus remiamasi ir bendrais įvairaus amžiaus grupę ištyrusių mokslininkų gautais duomenimis. Taip pat svarbu, jog šiame tyrime, kalbant apie jauno amžiaus asmenis, iš esmės bus remiamasi Arnett (2004) supratimu apie šį amžiaus tarpsnį. Autoriaus teigimu, tapatumo paieškos nesibaigia tapus suaugusiu, pasiekus ankstyvosios jaunystęs tarpsnį, o jos ir toliau tęsiasi. Pastarasis teigia, kad tapsmo suaugusiuoju procesas sulaukus 18 metų amžiaus tik prasideda. Šis tapsmas pasižymi nežinojimu ar jau tapai suaugęs ar vis dar esi paauglys. Autorius taip pat atkreipė dėmesį, jog ankstyvoji jaunystė prasideda 18 metų ir tęsiasi maždaug iki 29 metų (Arnett, 2004). Kituose tyrimuose šis teiginys patvirtinamas teigiant, jog svarbiausi tapatumo raidos procesai vykta vyresniame, tapimo suaugusiu amžiuje (Schwartz, Cote, Arnett, 2005).

Paprastai jaunystė apibūdinama kaip pereinamasis laikotarpis iš vaikystės, kuomet esi priklausomas nuo tėvų, į ankstyvąją jaunystę, kai tampi nuo jų nepriklausomas. Bręstant žmonės

palaipsniui nustoja pretenduoti į privalumus, kuriuos gauna vaikai, bet tuo pačiu jiems reikalinga tam tikra parama iš suaugusiųjų. Amžius išties gali būti naudingas, norint priskirti žmones į tam tikras grupes, nes taip lengva atskirti kokio amžiaus žmonės vis dar tyrinėja savo tapatumą, jaučia nestabilumą gyvenime, būna susifokusavę į save ir į savo galimybes (Arnett ir kt., 2005).

Kiekvienas amžiaus tarpsnis išsiskiria perspektyvom į darbą. Singh (2014) tyrimo duomenimis, jauniausios kartos požiūris į karjerą išties skiriasi nuo kitai amžiaus grupei priklausančių. Pastarieji išsiskiria savo požiūriu į laisvę. Jie yra girdėję apie kompanijas, kuriose nesirūpinama darbo valandomis, tad dėl tokios ir panašių priežasčių norėtų dirbti būtent tokiose įmonėse. Taip pat paprastai minėtieji nori jaustis už save atsakingi, gauti grįžtamąjį ryšį ir tobulėti tada, kai jiems patiems to reikės. Dar vienas aspektas, kuriuo jaunimas išskiriamas nuo kitų darbuotojų, yra nestandartiškumas. Daugelis tiriamųjų išreiškė potraukį tokioms profesijoms, kaip mokymui. Pastarieji įžvelgia naujas galimybes šioje ir panašiose srityse ir galvoja apie laisvai samdomo neetatinio darbuotojo galimybes arba planuoja tuo užsiimti savarankiškai (Singh, 2014).

Kita jaunus žmones išskirianti charakteristika, pasak Sight (2014) yra materializmas. „Z karta“ karjerą mato kaip galimybę vystyti savo gyvenimą. Jie nori materialių, gerą gyvenimą simbolizuojančių privalumų, kaip tam tikros markės automobilis, atostogos Europoje. Dar viena išskirtis yra globalumas. Jauni žmonės neretai nori studijuoti užsienyje, įsisąmoninti pasaulines vertybes, būti vertinami kaip galintys daryti įtaką globalumo lygiui. Kitas aspektas, kuriuo jaunimas išsiskiria, yra profesiniai įsipareigojimai: daugelis šios kartos atstovų nevertina ilgalaikio darbo vienoje organizacijoje. Eksperimentavimas - tai dar vienas jaunų žmonių skirtumas nuo kitų amžiaus tarpsnių. Daugelis nori išbandyti įvairias sritis ir tik tada nuspręsti kuo jie nori užsiimti. Paskutinis aspektas, kurį išskiria tyrėjai, yra susijęs su technologijom - ne paslaptis, jog paprastai jauni žmonės gerai orientuojasi technologijų srityje (Singh, 2014).

Senai žinoma, jog jauni žmonės, darbo rinkoje yra labiau lankstūs už kitus (Parson, 1991). Pasauliniu mąstu milijonai dirba jiems nemalonius, laikinus darbus. Juose nevisada būna užtikrinta darbo tvarka ir ne visiems darbuotojams nusimato karjeros galimybės. Daugybė jaunų žmonių susiduria su sunkumais randant darbus, kuriuose būtų galima tobulėti karjeros linkme ir užsiimti tuo, kas užtikrintų saugumą, leistų uždirbti daugiau, nei minimalų atlygį. Paprastai beieškodami pastovaus, jiems patinkančio darbo, daugelis nusprendžia surasti laikiną, mažai apmokamą darbo vietą, kurioje, kaip išreiškia tyrėjai, netobulėjama (Burgess, Connell, 2015). Tokius darbus renkamasi ir dėl to, jog daugelis dar studijuoja ir negali pilnos darbo dienos skirti darbui arba nori įsitikinti ar pasirinko tinkamą sritį, prieš įsipareigodami ilgam. Tuomet prasideda ciklas, kai užsiimama trumpalaikiais terminuotais darbais, nedarbo periodais, vis

keičiama darbo vieta. Paprastai tai būna darbai tokiuose sektoriuose, kaip mažmeninė prekyba, restoranai, greito maisto užkandinės. Dėl užsitęsusios patirties pastaruosiuose, žmonės susiduria su sunkumais randant ilgalaikį darbą (Burgess, Connell, 2015). Taigi, darome prielaidą, kad tokie sociodemografiniai veiksniai kaip amžius, siejasi su ketinimu išeiti iš darbo, kadangi jaunas amžius išties išskiriamas iš kitų savo požiūriu į ilgalaikį darbą.

Visame pasaulyje jaunimas yra demografinė grupė, kuri yra išskiriama darbo rinkoje. Jiems būdingas didelis nedarbingumo lygis (paprastai 2 - 3 kartus didesnis nei vidutinis nedarbo lygis), taip pat su amžiumi susijusi diskriminacija (Dhakal, Connell, Burgess, 2017). Pasirodo ilgas periodas, kurio metu jauni žmonės neturi darbo, gali sąlygoti pakitimus jų savijautoje. Tai gali paveikti laimingumo lygį, sveikatą, pasitenkinimą ateities darbu (Bell, Blanchflower, 2011).

Mitchell ir kt., (2001) tyrimo rezultatai tik patvirtina daugelio vadovų būkštavimus - jauni žmonės, lyginant su vyresniais, išties turi daugiau intensijų išeiti iš darbo. Visgi ne visi tyrėjai tam pritaria. Tipton (2002) pateikia priešingą nuomonę. Vyresni, daugiau laiko dirbę įmonėje asmenys apie pasitraukimą svarsto dažniau. Galima manyti, kad nuo amžiaus priklauso tai, ar asmuo išeis iš darbo ar ne, tačiau tai tikrai nėra vienintelis veiksnys, dėl kurio jis gali tai padaryti. Taip pat tai nėra vienintelis aspektas, į kurį reikia atsižvelgti norint įmonėje turėti ilgai dirbančius darbuotojus. Vis tik nuo amžiaus tikrai gali priklausyti būdai, kuriais galima užtikrinti ar bent numanyti kaip pastaruosius darbe išlaikyti ilgiau ir kokybiškiau.

Jauni žmonės taip pat nori rasti darbą. Tai yra galimybių laikas (Arnett, 2014), kai jų gyvenimo kryptis dar nebūna pilnai nulemta. Paprastai dėl to jie išmėgina save net iš pažiūros jiems netinkamose profesijose. Tokiems žmonėms būdingos viltys, svajonės, lūkesčiai, kadangi iki šiol praktiškai jie yra išbandę tik nedaugelį sričių. Jaunuoliai jau nuo pat vaikystės gali turėti savų planų, įsivaizduoti kokį darbą pasirinks, tačiau ankstyvosios jaunystės metais šis planas nuolatos peržiūrimas ir keičiamas. Taip gali atsitikti dėl turimos galimybės pasirinkti sau labiau priimtiną tuo gyvenimo momentu perspektyvą (Arnett, 2014).

Jauni žmonės ieško savęs, išbando įvairias sritis ir tai taip pat gali paaiškinti E. Eriksono asmenybės vystymosi teorija, kurioje akcentuojama asmeninių, socialinių ir kultūrinių veiksnių įtaka asmenybės vystymuisi. Remiantis ja galima teigti, jog žmogus nuo kūdikystės iki senatvės nuolatos keičiasi, jo prioritetai bei sunkumai su kuriais susiduria taip pat paprastai priklauso nuo amžiaus. Tai, su kokiais sunkumais pastarieji susiduria tada, kai pradeda dirbti, taip pat gali paaiškinti darbo keitimo fenomeną. Vyresni žmonės, suaugusieji, paprastai jau turi savo mėgiamus ilgalaikius darbus ir tai yra dėl pasikeitusių prioritetų. Laikui einant, daugeliui ima

rūpėti santykiai, šeima, dar vėliau jie ima norėti perteikti savo žinias (Erikson, 1950). Visa tai tam tikru būdu paveikia požiūrį į darbą.

Taigi, jauni žmonės išsiskiria savo požiūriu į gyvenimą, darbą. Paprastai jauni asmenys nori turėti darbą. Vieni jų nori ilgalaikio, kiti trumpalaikio, tačiau tai nekeičia fakto, jog darbas reikalingas bene visiems. Neretai jaunuoliai įsidarbina trumpalaikiuose darbuose kaip kavinės, suprasdami, kad pinigai reikalingi, tačiau dar negalėdami pilnos darbo dienos praleisti ilgalaikiame, visą dieną užimančiame darbe. Dažnas studijuoja, kai kurie nori įsitikinti, kad išsirinko sau patinkančią sritį, o kai kurie dar nesijaučia pasiruošę ilgalaikiui įsipareigojimui, tačiau tai nereiškia, jog visi jauni darbuotojai yra nerimtai nusiteikę ir iš jų reikia tikėtis nedaug. Tyrimuose galima atrasti informacijos, jog jauni žmonės dažniau keičia darbą. Dėl to svarbu pristatyti pačio darbo keitimo sampratą.

1.3. Ketinimo išeiti iš darbo samprata

Ketinimas išeiti iš darbo – nevisada realiu atsistatydinimu pasibaigiantis noras. Vis tik esant rimtai priežasčiai, atsiradę svarstymai apie išėjimą iš dabartinio darbo anksčiau ar vėliau dažniausiai virsta realybe. Toliau bus pasakojama apie išėjimo iš darbo ypatybes. Svarbu paminėti, jog šiame darbe ketinimas išeiti iš darbo bus laikomas prognozuojančiu tikrąjį išėjimą iš šio, kai darbuotojas ketina palikti darbinę bendruomenę ar vadovą, svarsto apie alternatyvią darbo vietą ar profesiją (Halawi, 2014; Cohen, Golan, 2007).

Asmenys nusprendžia palikti darbą dėl pačių įvairiausių priežasčių, kaip geresnis atlyginimas, kurį siūlo kitoje įmonėje, geresnio vadovo paieškos, išvykimas dirbti kartu su sužadėtiniu ar į kitą miestą, taip pat asmuo gali būti atleistas (Allen, Bryant, Vardaman, 2010).

Kaita jau dešimtmečius yra įvardinama kaip pagrindinė problema, su kuria yra susiduriama organizacijose (Larner ir kt., 2017). Kadangi naujo darbuotojo atradimas ne tik kainuoja pinigus (Levanaitė, Rubickas, 2010), bet ir sudrumščia organizacijos veiklą, kai kurios įmonės skiria nepaprastai daug laiko ir energijos mėgindamos sumažinti pasitraukimo iš darbo dažnį. Dėl šios priežasties mokslininkai kokybinių, kiekybinių ir kitokių tyrimų pagalba mėgina šią sritį pažinti kaip įmanoma geriau (Erturk, Vurgun, 2015). Daugelyje organizacijų vis labiau susirūpinama savo gebėjimais išlaikyti gerus darbuotojus, t.y., tokius darbuotojus, kurie turi sunkiai pakeičiamų įgūdžių, pasižymi produktyvumu ir yra paklausūs darbo rinkoje (Allen ir kt., 2010).

Kai darbuotojas išeina iš darbo, organizacijai tai kainuoja (Levanaitė, Rubickas, 2010). Jis turi būti pakeistas kitu darbuotoju, pastarąjį reikia apmokyti ir tai įtakoja pardavimus, klientų pasitenkinimą (Park, Shaw, 2013). Vieno žmogaus sprendimas pakeisti darbą gali paveikti visą

kompaniją, darbo sąlygas likusiems darbuotojams. Tai gali atsitikti dėl padidinto darbo krūvio, sutrikdytų komandos narių santykių, sukurto besitęsiančio išėjimo iš darbo į ciklo (Rouleau ir kt., 2012).

Viena iš tiriamų sričių darbo kontekste yra „ketinimas išeiti iš darbo“. Kadangi tai yra vienas iš labiausiai patikimų ir pastovių su pasitraukimu iš darbo susijusių prediktorių (Ahmed, 2018), tai yra labai aktualu. Abskritai, ketinimas išeiti iš darbo yra plačiai studijuojamas konstruktas. Tyrėjai jį aiškina įvairiais būdais. Paprastai tai yra apibrėžiama kaip lygis, kokiu stiprumu darbuotojas ketina palikti darbinę bendruomenę ar vadovą (Halawi, 2014), o ketinimas išeiti iš darbo suprantamas kaip prognozuojantis tikrąjį išėjimą iš pastarojo veiksnys. Taigi ketinimas, bendrai tariant, yra tikro veiksmo prediktorius (Cohen, Golan, 2007). Šiuo apibrėžimu tolimesniame darbe ir bus laikomasi.

Ketinimas išeiti iš darbo laikomas paskutine kognityvine sprendimo priėmimo faze, kai darbuotojas aktyviai svarsto apie išėjimą iš dabartinės aplinkos ir ieško alternatyvių darbo vietų ar profesijų (Halawi, 2014). Tai yra viena iš priežasčių, dėl kurių šiame tyrime nuspręsta pasirinkti pastarąjį konstruktą. Tam tikru gyvenimo laikotarpiu, daugelis žmonių priima sprendimą ieškoti kitos darbo vietos, kai kurie kardinaliai pakeičia savo profesiją, ne vienas tai daro kur kas daugiau nei kartą per gyvenimą. Darbo paieškos neretai tampa sudėtingu, kupinu klaidų ir dvejonių procesu. Sunkumai randant asmeniui patinkančią darbovietę neretai veda prie nerimo, beviltiškumo, ne vienas net suserga depresija ar tiesiog apleidžia paieškas (Wanberg ir kt., 2012).

Taigi, darbo keitimas gali suteikti streso ne tik pasitraukti iš jo nusprendusiajam, bet ir visai organizacijai. Tai gali paveikti likusiuosius darbuotojus, jų darbo sąlygas, o naujo žmogaus ieškojimas, apmokymas taip pat kainuoja pinigus. Įdarbinus darbuotoją, gali užtrukti, kol šis ims nešti pelną įmonei. Vis dėlto, tam tikru gyvenimo periodu sprendimą ieškoti kito darbo priima beveik visi. Kadangi mokslinėje literatūroje atrandamos suvokiamos paramos sąsajos su tokiu ketinimu, toliau bus aprašoma ši samprata.

1.4. Suvokiamos paramos samprata

1.4.1. Suvokiama bendradarbių parama

Aprašant mokslininkų rastus rezultatus apie bendradarbių paramą, svarbu suvokti tokios paramos sąvokos reikšmę. Tai, ar bendradarbiai yra pasirengę teikti pagalbą darbinėje veikloje, yra apibrėžiama kaip bendradarbių parama (Susskind, Kacmar, Borchgrevink, 2003). Kiti ją aiškina labiau iš bendrosios pusės, kai parama suprantama kaip darbuotojų bendri įsitikinimai apie vienas kitą ir požiūris į juos (Ladd, Henry, 2000).

Svarbu atkreipti dėmesį, kad mokslinėje literatūroje egzistuoja nedaug straipsnių, kuriuose būtų tirti būtent jauno amžiaus asmenys. Dėl to galima suprasti šio magistrinio prasmę ir taip pat paaiškinti, kodėl tolimesniame darbe pagrinde bus aprašomi straipsniai, susiję su rūpimais tyrimo klausimais, konstruktais, tačiau daugelis jų parašyti tiriant bendrą, įvairaus amžiaus žmonių grupę.

Galėtų pasirodyti, kad darbinėje aplinkoje neturėtų užsimegsti santykiai. Dėl galimo santykių konflikto kai kuriose organizacijose draudžiami bet kokie romantiški santykiai tarp darbuotojų, kai kur nepalankiai žiūrima į draugystes darbe, kadangi manoma, jog tai kenkia susikaupimui ir kitoms sritims. Vis tik mokslinėje literatūroje galima atrasti tai paneigiančią informaciją. Pasak Richer, Blanchard, Vallerand (2002), draugystė darbe daro teigiamą įtaką. Apklausus 490 mokyklose administracijoje dirbančių darbuotojų, buvo nustatyta darbo motyvaciniai veiksniai, paveikiantys pasisekimą darbe, tarp kurių – jausmas būti grupės dalimi. Atsižvelgiant į tai, daroma prielaida, kad santykiai ir palaikymas iš bendradarbių turėtų būti svarbus darbuotojams, o jo neturint, tai ilgainiui galimai paveiks ketinimą išeiti iš darbo, bus pradėta apie tai svarstyti.

Paprastai visi darbo vietoje stengiasi palaikyti gerus santykius tarpusavyje, o jiems esant nepalankiems, situacija gali apsunkėti. Chamberlain, Hodson, (2010) teigimu, geri santykiai ir parama, patiriama iš bendradarbių, gali paskatinti vertingas patirtis, o neigiami santykiai su kitais, gali padaryti darbą įmonėje labai nelaimingu. Šie mokslininkai tyrė toksišką darbinę aplinką, kur aprašė ne tik gaisro, transporto keliamas grėsmes, tačiau taip pat ir santykius su bendradarbiais ir daug kitų veiksnių, prisidedančių prie bendro klimato darbe. Tad galima kelti prielaidą, kad suvokiama bendradarbių parama gali sietis su ketinimu išeiti iš darbo, kadangi tokios paramos prasmę atranda kiti tyrėjai.

Schalkwyk, Els, Rothmann (2011) taip pat išskyrė tinkamų santykių su darbuotoju svarbą. Pasirodo esant palankiems ir tinkamiems santykiams tarp bendradarbių ir vadovo, patyčios darbe mažėja, kartu su silpnėjančiu ketinimu išeiti iš darbo. Prosocialūs tarpusavio ryšiai, tokie kaip patarimų davimas, bendradarbiavimas yra asocijuojami su teigiamais pasikeitimais organizacijoje (Daly, 2010), o neigiami santykiai, kaip apkalbos ar vengimas, laikomi veiksniais, sąlygojančiais neigiamus pasikeitimus (Uzzi, Dunlap, 2012). Ellwardt, Wittek, Wielers (2012) taip pat atrado apkalbų ir kitokio netinkamo elgesio neigiamą efektą oranizacijai. Negana to, literatūroje rašoma, jog neigiami santykiai netgi nustelbia teigiamus (Uchino ir kt., 2012). Abskritai, tokie teigiami jausmai bendradarbiams, kaip džiaugsmas, susidomėjimas yra svarbūs pasiekiant organizacijos ir individualius tikslus (Fredrickson, 2013).

Tsai, Chen ir Liu (2007) tyrė pozityvios nuotaikos ir užduočių atlikimo sąsajas draudimo agentų Taivane imtyje. Tyrimą jie atliko dviemis etapais. Pirmame buvo tirti 306 asmenys, o antrame 263. Tyrėjai aptiko netiesioginį nuotaikos ir užduočių atlikimo ryšį. Kitaip tariant, atrasta, jog pozityvi nuotaika gali daryti įtaką tarpasmeniniui užduočių atlikimui (pagalba ir parama kitiems darbuotojams) bei motyvacijai (savarankiškumas ir atkaklumas). Moklininkai pastebėjo ir tai, jog darbuotojai, kurie patiria daugiau paramos iš savo bendradarbių, geba geriau tvarkytis su sunkiais ir stresą keliančiais klientais (Tsai, Chen, Liu, 2007). Tokiems rezultatams antrina ir Sajjad su kolegomis (2016) atliktas tyrimas, kur apklausti Kinijos darbuotojai, dirbantys privačiame ir viešajame sektoriuje. Autoriai išskyrė suvokiamos bendradarbių paramos sąsajas su išėjimu iš darbo. Sajjad ir kt., (2016) tyrime taip pat akcentuojama ir suvokiamos bendradarbių paramos prasmė, norint išlaikyti darbuotoją. Rašoma, kad tai siejasi su išėjimu iš darbo – kuo prastesnė suvokiama parama, tuo dažniau išeinama.

Taigi, suvokiama bendradarbių parama, kai šie yra pasirengę suteikti pagalbą darbinėje veikloje ar duoti patarimą, gali būti suprantami kaip prasmingi ir naudą organizacijai teikiantys santykiai. Pasirodo parama iš bendradarbių prisideda net prie geresnio komunikavimo su stresą keliančiais klientais. Kadangi neigiami santykiai darbe gali padaryti dienas ten labai nelaimingas, galima suprasti to naudą. Literatūroje galima aptikti duomenų, jog neigiami santykiai, kaip apkalbos, gali net nustelbti teigiamus. Kai kurie tyrėjai teigia, jog tam tikrose įstaigose yra vengiama artimesnio bendravimo tarp bendradarbių, nes manoma, jog tai paveiks susikaupimą ir pan. sritis. Vis tik ši parama gali būti ir naudinga. Taip pat mokslininkai gausiai rašo apie suvokiamą vadovo paramą, todėl toliau bus rašoma šia tema.

1.4.2. Suvokiama vadovo parama

Prieš aiškinant mokslinių tyrimų metu gautas išvadas apie vadovo paramą, pirmiausia reikia pristatyti šią sampratą. Vadovo parama gali būti suprantama, kaip darbuotojų suvokimas, ar teigiamai vadovas vertina jų nuopelnus ir rūpinasi šių gerove (Eisenberger ir kt., 2002).

Tikėjimas, kad tiek darbuotojai esant reikalui galės pasikliauti vadovu, taip pat pasitikėjimas vadovo veiksmais ir žodžiais, geras vadovo santykis su darbuotoju – visa tai siejasi su įvairiais teigiamais pasiekimais darbe. Dirks (2000) ištyręs 355 asmenis nustatė, jog pasitikėjimas komandinio darbo atlikimo pasisekimui yra ne tik teorinis, bet ir praktinis. Mokslininkas atrado sąsajas. Kadangi pasitikėjimas vadovu ir geri santykiai iš tiesų, atrandama, jog yra svarbūs darbuotojams, verta kelti prielaidą, jog vadovo parama gali būti svarbi darbuotojams.

Vadovai organizacijose atlieka svarbų vaidmenį. Pasak Bhanthumnavin (2000), tiesioginio vadovo pareigas apima ne tik darbuotojų vertinimas, bet ir teikiamą socialinę, emocinę paramą. Apklausęs Tailando gyventojus, autoriaus nustatė, jog tokia parama teikiama informacijos pateikimu, materialiu palaikymu ir emociniu palaikymu (Bhanthumnavin, 2000).

Nors tyrimų, kuriuose aprašoma vadovų įtaka darbuotojų darbo kokybei, vis daugėja, vis tik per mažai dėmesio skiriama ketinimo išeiti iš darbo ir paramos sąsajoms tyrimams (Park ir kt., 2016). Todėl keliama prielaida, jog svarbu ištirti ketinimo išeiti iš darbo ir suvokiamos paramos sąsajų specifiką.

Tiesa pasakius, darbuotojų požiūris į organizaciją susiformuoja priklausomai nuo to, kaip vadovai ir pati organizacija vertina jų indėlį bei gerovę (Rhoades, Eisenberger, 2002) ir tai bendru sutarimu mokslinėje literatūroje yra vadinama „suvokiama vadovo parama“ (ang. Perceived supervisor support, PSS) arba „suvokiama organizacinė parama“ (ang. Perceived organizational support, POS), kai omenyje turima bendrinė parama.

Įvairiuose tyrimuose galima aptikti vadovo paramos indėlį darbuotojų savijautai, sveikatai ir kitoms jų gyvenimo sritims. Štai Sergeant ir Frenkel (2000), naudodami struktūrinių lygčių modeliavimą, taip pat aptiko suvokiamos vadovo paramos naudą. Mokslininkai teigia, jog tai gaudami, darbuotojai jaučia didesnį pasitenkinimą darbu. Todėl keliama prielaida - kadangi vadovo parama yra tokia svarbi darbuotojams, ši parama galimai siejasi ir su ketinimu išeiti iš darbo.

Organizacijose paprastai vyrauja trys pagrindiniai tikslai, kuriuos stengiamasi įgyvendinti, t.y., kuo didesnės rinkos dalies užėmimas, kuo didesnio pelno gavimas, bei kuo geresnių paslaugų teikimas (Išoraitė, 2011). Norint tai pasiekti, svarbu, kad darbuotojai jaustūsi gerai darbinėje aplinkoje. Tam gali padėti vadovo ir bendradarbių parama. Sargent, Terry (2000) teigimu, vadovo parama mažina įtampą, kylančią dėl stresorių, tačiau nevisi tyrėjai atranda šį ryšį. Beehr su kolegom (2000), ištyrė 198 pilnu etatu dirbančius studentus. Nors apklausti buvo tik tie studentai, kurie vasaros metu dalyvavo programoje, kurioje turėjo parduoti tam tikrą kiekį knygų užsienyje, buvo gauti piešingi rezultatai. T.y., suvokiamos paramos įtaka stresoriams nerasta (Beehr, Jex, Stacy, Muray 2000).

Taip pat mokslinėje literatūroje vadovo parama siejama su kitais įvairiais veiksniais, kaip efektyvumu, padidėjusiu pasitenkinimu darbu bei didesne motyvacija dirbti (Bono, Judge, 2004). Autoriai, atlikdami metaanalizę iš 87 tyrimų, juose pastebėjo panašumų. Pasirodo, iš vadovo gaunama parama prisideda prie didesnio pasitenkinimo darbu. Fan (2018), savo tyrime, kuriame buvo apklausti 356 Kinijoje dirbantys asmenys, taip pat atrado vadovo paramos bei pasitenkinimo darbu sąsajas. Taip pat jis atrado paramos sąsajas su darbo ir šeimos balansu bei

atsidavimu organizacijai. Nors atrandama suvokiamos paramos sąsaja su įvairiausiais veiksniais, ištirti ar šie ryšiai išties egzistuoja, su visais jais šiame magistiniame darbe nebus bandoma.

Kalbant apie paramą, suvokiama vadovo parama yra svarbi ir tuo, kad ji gali suteikti socioemocinių resursų, taip pat padėti susitvarkyti su reikalavimais darbe. O'Driscoll ir kt., (2003) tyrime iš esmės nagrinėjo šiuos veiksnius: suvokiamą organizacinę ir vadovo paramą, darbo ir šeimos konfliktą ir psichologinę įtampą. Mokslininkai ištyrė 355 įvairaus amžiaus vadybininkus, kurių amžius svyravo nuo 22 iki 76 metų. Išanalizavę duomenis tyrėjai padarė išvadą, jog vadovo parama gali pagerinti darbuotojų pasitenkinimą darbu (Sergeant, Frenkel, 2000)

Daly ir kt., (2015) pastebi, jog trūksta empirinių tyrimų apie neigiamus santykius pedagogų imtyje. Tyrėjai atliko tyrimą, apklausę 78 švietimo srityje dirbančius vadovus apie jų santykius su kitais bendradarbiais, su kuo jie bendrauja daugiau, su kuo ir apie ką yra linkę bendrauti ir pan. Tyrėjai pastebėjo, jog geri prosocialūs santykiai pagerina organizacijos funkcionavimą, siejasi su aukštesniu inovacijų lygiu, produktyvumu (Daly ir kt., 2014). Bendrai kalbant, vadovo suteikiama parama yra prasminga ne tik dėl to, kad padeda geriau priimti sunkumus, susitvarkyti su įvairiais aspektais, kaip stresoriai, gerina darbuotojų gerovę (Shanock, Eisenberger, 2006), bet ir dėl to, kad iš vadovo gaunama parama juos verčia jaustis dėkingais ir norėti atsilyginti šiems gerai elgiantis su klientais darbe (Subramony, Beehr, Johnson, 2004).

Žinoma, organizacijoje visiškai visus vertinti vienodai gali būti nepaprastai sudėtinga (Cropanzana, Bowen, Gilliland, 2007). Tam pritaria ir Yrle, Hartman, Galle (2002) teigdami, jog dėl to, kad visi individai yra skirtingi, vadovai paprastai negali palaikyti tokios pačios kokybės santykių su kiekvienu iš darbuotojų.

Dėl didėjančio pensinio amžiaus, neretai 3 ar 4 kartos yra priverstos bendradarbiauti ir kartu dirbti vienoje įmonėje. Šios amžiaus grupės gali skirtis mąstymu, požiūriu, elgesiu, vertybėmis, lankstumu ir techninėmis žiniomis, o šie skirtumai gali tapti konfliktų priežastimi ir būti sunkiai suvaldomi (Bensik, Horvath, Juhasz, 2016). Kaip reikia vadovauti jauniems darbuotojams - šiomis dienomis tai itin aktuali ir vis dar neišspręsta problema.Vis tik vadovai jau pradeda suprasti, kad su šiuolaikiniais darbuotojais reikia elgtis kiek kitaip, jeigu naudos nori gauti abi pusės. Keli sprendimai, kurių rekomenduojama vadovautis dirbant su jaunais žmonėmis yra šie: suteikti galimybę dirbti netipiškai, dirbti iš namų arba naudojantis technologinius prietaisus, taip pat ergonominiai sprendimai, „karšta darbo vieta" (kai darbuotojai sėdi bendroje erdvėje prie bendrų stalų) ir panašūs sprendimai (Singh, 2014).

Vadovai pasižymi tam tikrais įsitikinimais apie įvairaus amžiaus darbuotojus. Neigiamas požiūris į jaunimą prisideda prie vadovo sprendimų, elgesio įdarbinant ar jau įdarbinus pastarąjį.

Du šimtai respondentų (18%), tarp kurių buvo nuo 16 iki 45 ir daugiau metų amžiaus asmenys, pareiškė, jog dėl jų amžiaus, darbe su jais buvo elgiamasi prasčiau, t.y., praeityje patyrė neigiamų patirčių. Moterys, įsidarbinusios iškart pabaigus mokslus, teigia gaunančios mažiau sudėtingas užduotis, jos laikomos mažiau sugebančiomis, intigentiškomis, nors jaučiasi esančios vertos daugiau. Taip pat jauni respondentai išreiškė nepasitenkinimą dėl jų pačių nuomonės ar idėjų neįvertinimo dėl pastarųjų amžiaus (Duncan, Loretto, 2004).

Su amžiumi susijusi diskriminacija paveikia ne tik teoriškai, bet ir praktiškai. Paprastai jaunesni žmonės laikomi esantys nenusipelnę didesnės algos, nebent jiems patiems pavyksta įrodyti savo vertę. Taip pat didelei daliai tiriamųjų panorus būti paauštintiems, buvo sulaukta neigiamo atsakymo, o paklausus to priežasties, atsakyta, jog taip nuspręsta dėl to, kad paaukštinimo atveju jie būtų jauniausi tokios pozicijos darbuotojai (Duncan, Loretto, 2004).

Apibendrinant, galima suprasti abi puses, tiek jaunus darbuotojus tiek jų vadovus. Su jaunimu darbas išties gali būti kitoniškas, tad kai bendradarbiauti turi įvairios amžiaus grupės, gali pasirodyti nelengva prisitaikyti tiek darbuotojams, tiek jų vadovams. Vis tik elgesio skirtumai su jaunesniais darbuotojais neturėtų tapti panašūs į diskriminaciją. Dėl viso to svarbu suvokti kokie skirtumai yra svarūs ir atsižvelgti į juos organizuojant darbinę veiklą taip išsaugant jaunus darbuotojus įmonėse. Nors vadovo parama yra naudinga tiek tvarkantis su stresoriais darbe, tiek sveikatos atžvilgiu, tiek motyvacijos atžvilgiu, taip pat ji didina žmonių gerovę ir padeda kituose panašiuose aspektuose, tačiau ji prasminga ir pačio darbo procese, t.y., pagerina organizacijos funkcionalumą, siejasi su aukštu inovacijų lygiu, proaktyvumu, darbuotojai ima geriau elgtis su klientais. Nors vadovui gali būti sudėtinga visus organizacijoje vertinti vienodai, vis tik paminėtina, jog jeigu vadovas nesuteiks tinkamos paramos darbuotojui, galimos neigiamos pasėkmės, kaip ketinimas iš darbo pasitraukti. Toliau bus aprašoma visų katik aptartų veiksnių sąveika – ketinimo išeiti iš darbo, suvokiamos bendradarbių paramos ir suvokiamos vadovo paramos.

1.4.3. Ketinimo išeiti iš darbo, suvokiamos vadovo paramos bei suvokiamos bendradarbių paramos sąsajos

Iš tiesų, mokslinėje literatūroje darbuotojų ketinimas išeiti iš darbo, suvokiama vadovo parama ir suvokiama bendradarbių parama aprašoma skirtingai. Randami skirtingi rezultatai, padaromos skirtingos išvados apie šių kintamųjų sąsajas. Todėl toliau bus analizuojama, ką pavyko atrasti įvairuose moksliniuose darbuose.

Galima pastebėti, jog tyrėjai skiria daugiau dėmesio vadovo, nei bendradarbių paramos tyrimams (Ng, Sorensen, 2008). Dėl šios priežasties galima išskirti ir šio magistrinio darbo

privalumą, kadangi bus tiriama ir suvokiamos vadovo ir bendradarbių paramos sąsajos su ketinimo išeiti iš darbo konstruktu.

Palanski, Avey (2014) teigimu, etiškas vadovavimas (kai yra atsižvelgiama į darbuotojo teises, gerovę, sveikatą ir pan.) gali prisidėti prie darbuotojo pasitenkinimu darbu, o tai, atitinkamai, siejasi su ketinimu išeiti iš jo. Kartais tyrimuose vadovai apibūdinami kaip „tamsūs lyderiai“. Jie piktnaudžiaujauja valdžia, demonstruoja verbalinį ir neverbalinį priešišką elgesį ir grubumą darbuotojų atžvilgiu. Toks vadovavimo būdas neigiamai veikia darbuotojus ir organizacijos veiklą ir yra siejamas ne tik su darbuotojų nepasitenkinimu darbu, bet ir ketinimu iš jo pasitraukti (Mathieu, Babiak, 2016).

260 viešbučių darbuotojų imtyje, Kalidass su kolega Bahron (2015) atliko tyrimą, kur susiejo visus atliekamame magistiniame darbe aktualius kintamuosius, kaip suvokiama vadovo parama, suvokiama bendradarbių parama, ketinimas išeiti iš darbo, bei pridėjo dar vieną kintamąjį, t.y., organizaciniai įsipareigojimai. Tyrėjai padarė išvadą, jog suvokiama vadovo parama, suvokiama organizacinė (bendradarbių) parama ir organizaciniai įsipareigojimai reikšmingai siejasi su šių darbuotojų ketinimu išeiti iš darbo (Kalidass, Bahron, 2015).

Tirdami suvokiamos vadovo paramos, suvokiamos organizacinės paramos ir ketinimo išeiti iš darbo sąsajas, Maertz ir kt., (2007) apklausė socialinius darbuotojus. Tyrėjai nustatė suvokiamos organizacinės paramos sąsajas su ketinimu išeiti iš darbo bei suvokiama vadovo parama. Suvokiama organizacinė parama labiau siejasi su ketinimu išeiti iš darbo tada, kai nustatyta žemesnė suvokiama vadovo parama (Martz ir kt., 2007).

Guest (2015) tyrė, kaip tam tikri neigiami darbo santykiai veikia slaugos darbuotojus. Remiantis duomenimis, iš 748 tiriamųjų, net 34 proc. jų darbe patyrė žodinį priekabiavimą, o tai prisideda prie svarstymų apie išėjimą iš darbo. Sąsajos rastos tik kai priekabiavimas patirtas iš bendradarbių, nors dažniau darbuotojai tai patiria iš pacientų.

Štai DeConink ir Johnson (2009) tyrime buvo aptikti kitokie rezultatai. Tyrėjai ištyrė tris dimensijas, į kurias įėjo suvokiama organizacinė parama, suvokiama vadovo parama ir ketinimas išeiti iš darbo. Buvo apklausti 384 pardavėjai ir padaryta išvada, jog suvokiama vadovo parama reikšmingai nesisieja su ketinimu išeiti iš darbo. Vis tik mokslininkai pabrėžia, jog suvokiama vadovo parama prisideda prie tokių ketinimų (DeConik ir Johnson, 2009).

Newman, Thanacoody, Hui (2011) ištyrė 437 darbuotojus iš Kinijos. Strūktūrinės lygties modeliavimo būdu buvo atrastas ryšys tarp organizacinės paramos, patiriamos iš bendradarbių ir

ketinimo išeiti iš darbo. Taip pat atrastas ryšys tarp suvokiamos vadovo paramos ir ketinimo išeiti iš darbo (Newman ir kt., 2011).

Susirinkimai su darbuotojais gali atrodyti nereikalingi, švaistantys laiką ir abskritai, neigiama patirtis. Pastarųjų dažnis ir priežastys dėl kurių įmonėse jie yra organizuojami, skiriasi. Mroz, Allen (2015) atrado tendenciją, jog svarbiausia yra tai, kaip pastarieji yra išnaudojami. Parama, skatinimas, pastangų įvertinimas pastarųjų metu svarbus ir iš vadovo ir iš kitų organizacijos narių, o to negavimą galima sieti su ketinimu išeiti iš darbo. Vis tik teisingai šiuos išnaudojant, tai net padeda viso to išvengti. Ši tendencija pastebima įvairaus amžiaus darbuotojų tarpe. Asmenys, kuriems susirinkimai atrodo malonūs ir efektyvūs, labiau vertina savo darbą (Rogelberg ir kt., 2010). Dėl visų šių priežasčių galima suprasti kaip svarbu yra palaikyti gerą tarpusavio ryšį organizacijose. Tarp vadovo ir darbuotojų jis turėtų pasižymėti pasitikėjimu, sąžiningumu, parama, abipusiu įsipareigojimu bei atvirumu (Cropanzano, Mitchel, 2005).

Schalkwyk, Els, Rothmann (2011) atkreipė dėmesį į prastų santykių žalą darbinėje aplinkoje. Apklausę Afrikoje dirbančius asmenis šie atrado svarbius rezultatus. Buvo tirta „suvokiama organizacinė parama“ į tyrimą įtraukiant tokius faktorius kaip darbinę informaciją, vaidmens grupėje ir apskritai darbe aiškumą, dalyvavimą priimant sprendimus, kolegų palaikymą ir vadovų santykį su darbuotojais. Gauti rezultatai parodė, jog šie faktoriai išties veikia kaip kova prieš patyčias darbinėje aplinkoje, o vėliau net prisideda prie organizacijos apyvartos kilimo. Esant tinkamiems santykiams, nepatiriant patyčių, atitinkamai mažesnis poveikis yra daromas ketinimui išeiti iš darbo. Įmonėje vyraujant patyčioms, galimas natūralus darbuotojų sprendimas surasti kitą įmonę, kurioje to nereikės patirti. Pasirodo patyčios iš vyresniųjų vadovų, skirtos bendradarbiams yra net labiau paplitusios, nei patyčios iš kitų bendradarbių. Tai leidžia daryti prielaidą, jog vadovų tinkama parama gali užkirsti kelią ketinimui išeiti iš darbo, o jos nebuvimas, sukurti pradą jam atsirasti. Iš tiesų tyrėjai atrado ne tik patyčių, patiriamų iš vadovų, bet ir iš bendradarbių (Schalkwyk, Els, Rorhmann, 2011) sąsajas su ketinimu išeiti.

Apibendrinant, ketinimas keisti darbą, suvokiama vadovo ir bendradarbių emocinė parama galimai siejasi tarpusavyje. Galima pastebėti, jog tiek suvokiama vadovo parama, tiek suvokiama bendradarbių parama, tiek ketinimas išeiti iš darbo moksliniuose straipsniuose tikrai siejami. Dažniausiai randamos sąsajos, tačiau galima atrasti straipsnių, kur atrandami priešingi rezultatai. Galima pastebėti, kad iki šiol daugiausia buvo aprašomi bendri visų amžių grupes tiriantys darbai, kuriuose aprašomas ketinimas išeiti iš darbo, suvokiama bendradarbių parama, suvokiama vadovo parama. Todėl pabrėžtina, jog dėl jaunus žmones tiriančių mokslinių darbų stokos, toliau bus tiriami būtent jauno amžiaus grupės pastarieji veiksniai. Dabar bus aprašoma šio magistrinio tyrimo problema, tikslas ir uždaviniai.

1.5. Tyrimo problema, tikslas, uždaviniai

Egzistuoja daug tyrimų, popsnių straipsnių, pasisakymų visuomenėje apie dažną darbo keitimą jaunuolių imtyje. Vis tik veiksniai, priežastys, skatinančios šią imtį likti darbe, yra nepakankamai ištyrinėtos. Dalinai tai aprėpiama skirtinguose tyrimuose, kai mokslininkai ketinimą išeiti iš darbo sieja su kitais įvairiais veiksniais (Jimenez ir kt., 2017), tačiau tyrėjai savo moksliniuose darbuose, nevienareikšmiškai apima bendrus amžiaus tarpsnius. Tai ir yra pagrindinė šio darbo problema – trūksta būtent jaunus darbuotojus tiriančių mokslinių darbų, kuriuose būtų tiriamos įvairių veiksnių, skatinančių tokius asmenis pakeisti darbą, sąsajos.

Aktualu priminti, kas šiame tyrime laikoma ketinimu išeiti iš darbo. Tai yra veiksnys, prognozuojantis tikrąjį išėjimą iš pastarojo, kai ketinama palikti vadovą ar darbinę bendruomenę, svarstoma apie alternatyvios darbo vietos ar profesijos galimybes.

Kita svarbi problema yra ta, jog išėjimo iš darbo (ang. Turnover) tema už Šiaurinės Amerikos ribų, yra sąlyginai silpnai ištyrinėta (Boros, Curseu, 2013). Kai smulkesni tyrimai, kaip tiriantys ketinimą išeiti iš darbo (ang. Turnover intetention), kurie padeda geriau suprasti ir pažinti patį išėjimo procesą, priežastis ir esant reikalui, užkirsti tam kelią - yra retenybė. Dėl to, kad šiame darbe norėta praplėsti Lietuvių imtį bent dalinai reprezentuojančius tyrimus, nuspręsta aprašyti ketinimo išeiti iš darbo konstruktą būdingą būtent jaunų suaugusiųjų imčiai.

Svarbu ištirti veiksnius, didinančius jaunų žmonių ketinimą išeiti iš darbo, taip ne tik gerinant visuomenės požiūrį į šiuos žmones, taip pat geriau suprasti kodėl jie keičia darbus, bet ir padėti vadovams sukurti sąlygas pastariesiems, kuriose šie norėtų dirbti, stengtis tai daryti ir tobulėti. Lietuvoje priimtina jauną amžiaus tarpsnį skirstyti nuo 14/15/16 iki 29/30 metų. Kadangi paprastai į darbo rinką įsitraukiama sulaukus pilnametystės, šiame tyrime nuspręsta tirti nuo aštuonuolikos iki tridešimties metų asmenis, kurie paprastai jau būna į ją įsitraukę ir atitinka Lietuvoje priimtinus kriterijus. Taip pat svarbu suvokti, kad jaunų žmonių nedarbingumo lygis Lietuvoje sieka 6,9 % ir tai yra pakankamai didelė rinkos dalis (Eurostat, 2018).

Psichologinė tyrimo nauda vadovams būtų ir tokia, kad geriau žinodami veiksnius, skatinančius jaunimą likti darbo vietoje, pastarieji nebesusidurtų su problema, kai į darbuotojus investuojama, o šie galop nusprendžia išeiti iš darbo. Galbūt jauni žmonės ir patys norėtų turėti galimybę dirbti viename darbe, nuolat jo nekeičiant, turėti pastovias pajamas, o ne nuolat ieškoti kitos darbo vietos.

Tyrimo tikslas: nustatyti ketinimo išeiti iš darbo sąsajas su suvokiama vadovo parama ir suvokiama bendradarbių parama, jaunų suaugusiųjų imtyje.

Tyrimo uždaviniai:

1. Nustatyti sąsajas tarp sociodemografinių veiksnių (biologinė lytis, išsilavinimas, amžius, bendras darbo stažas, darbo stažas dabartinėje įmonėje, keliose darbovietėse yra dirbę, ar buvo bent kartą pakelti pareigose) ir ketinimo išeiti iš darbo.
2. Nustatyti sąsajas tarp suvokiamos bendradarbių paramos, suvokiamos vadovo paramos ir ketinimo išeiti iš darbo.
3. Įvertinti suvokiamos vadovo paramos ir suvokiamos bendradarbių paramos, kartu su sociodemografiniais veiksniais, svarbą prognozuojant ketinimą išeiti iš darbo.

Tyrimo hipotezės:

1. Sociodemografiniai veiksniai (biologinė lytis, išsilavinimas, amžius, bendras darbo stažas, darbo stažas dabartinėje įmonėje, keliose darbovietėse yra dirbę, ar buvo bent kartą pakelti pareigose) reikšmingai siejasi su ketinimo išeiti iš darbo konstruktu.
2. Suvokiama vadovo parama, suvokiama bendradarbių parama reikšmingai siejasi su ketinimu išeiti iš darbo, t.y., kuo parama didesnė, tuo ketinimas išeiti iš darbo mažesnis.
3. Suvokiama vadovo parama, suvokiama bendradarbių parama, kartu su sociodemografiniais veiksniais, reikšmingai prognozuoja su ketinimu išeiti iš darbo.

II. METODIKA

2.1. Tyrimo dalyviai

Iš pradžių buvo atliktas fokus grupės tyrimas, kurio tikslas - išskirti veiksnius, kurie yra svarbūs darbe jauno amžiaus žmonėms, dėl ko šie galimai išeitų ar yra išėję iš darbo. Tyrime buvo kviečiami dalyvauti jauni, 18 - 30 metų amžiaus dirbantys asmenys. Fokus grupė buvo sudaryta iš 2 tiriamųjų, nors planuota apklausti bent 8. Remiantis šios apklausos gautais duomenimis, buvo nuspręsta kokius klausimynus taikyti tolimesniame tyrime.

Pilotinio tyrimo metu, po fokus grupės tyrimo, pasirinkus kokius klausimynus pateikti tiriamiesiems (ketinimo išeiti iš darbo, suvokiamos bendradarbių paramos ir suvokiamos vadovo paramos klausimynai), buvo apklausta 15 respondentų. Tuomet internetinės apklausos būdu ištirti 18 - 30 metų amžiaus, dirbantys asmenys.

Pagrindinio tyrimo metu buvo apklausti 18 - 30 metų amžiaus asmenys, kurie turi darbą. Tyrime analizuota respondentų amžius ir lytis. Savo amžių ir lytį pateikė visi tiriamieji.

Tyrimui buvo sudaroma patogioji imtis, atsižvelgiant į amžių bei sąlygą, jog tiriamieji būtų dirbantys.

Pagrindinės tiriamųjų charakteristikos: amžius, lytis, išsilavinimas. Taip pat prie charakteristikų priskirti tiksliniai klausimai apie darbo stažą, ar darbuotojas buvo paaukštintas pareigose, keliose darbovietėse šis esa dirbęs. Lyties ir amžiaus aprašomoji statistika pateikiama 1 ir 2 lentelėse.

Lentelė 1. Respondentų biologinė lytis

Lytis	Dažnis	Procentai
Vyras	61	12,1
Moteris	442	87,9
Iš viso	503	100,0

Lentelė 2. Respondentų amžius

Amžius	Dažnis	Procentai
18	5	1,0
19	9	1,8
20	11	2,2
21	40	8,0
22	34	6,8
23	28	5,6
24	39	7,8
25	71	14,1
26	50	9,9
27	34	6,8
28	39	7,8
29	32	6,4
30	111	22,1

2.2.
2.2. Duomenų rinkimo ir įvertinimo būdai

Pirmiausia, pilotiniu tyrimu, struktūruoto interviu metodu apklausta 2 žmonių fokus grupė ir išskirti veiksniai, skatinantys jaunus žmones (18 - 30 metų amžiaus) keisti darbą. Interviu buvo įrašytas garso įrašytuvu. Vėliau perklausant įrašą, atliekama gautos medžiagos analizė. Planuota atlikti tyrimą bent su 8 tiriamaisiais, tačiau likę pastarieji sutartu laiku nepasirodė. Atlikus fokus grupės tyrimą su 2 tiriamaisiais, buvo svarstyta ar pastarąjį verta kartoti, tik šį kartą užtikrinant, jog atvyks daugiau tiriamųjų. Vis tik išanalizavus gautą informaciją apklausiant šiuos 2 asmenis, buvo pasisemta nemažai idėjų tyrimui ir pasitarus su darbo vadove nuspręsta tokio tyrimo nekartoti. Pasisemta idėjų, kodėl tiriamieji praeityje keitė darbus ir kas jiems padarė daugiausiai įtakos priimant sprendimą išeiti pastarojo. Sužinojus tokius veiksnius, buvo sprendžiama kokios skalės bus naudojamos tolimesniame tyrime. Sociodemografiniai klausimai, kurie buvo užduodami tiriamiesiems – lytis, amžius, išsilavinimas, kokioje srityje, darbe šiuo metu dirba. Kiti klausimai buvo užduodami pusiau struktūruoto interviu metodu, priklausomai nuo tiriamųjų atsakymų.

Remiantis fokus grupės tyrimo metu pasisemtom idėjom, bei tyrinėjant kitų mokslininkų atliktus tyrimus, buvo nuspręsta, kokios dar skalės bus naudojamos šiame tyrime. Nuspręsta daryti tyrimą ištiriant sociodemografinius veiksnius, taip pat nustatyta, kad fokus grupei buvo svarbi vadovo parama bei kitų bendradarbių parama ir santykiai su šiais. Dėl to šia tema buvo

surastos skalės, kurios buvo išverstos. Tuomet buvo atliktas pilotinis tyrimas su 15 tiriamųjų internetinės apklausos būdu, siekiant išsiaiškinti ar nereikia pašalinti jokių klausimų iš tyrimo arba kitaip koreaguoti klausimyną.

Galop, apskaičiavus duomenis nuspręsta, jog klausimynas tinkamas, nei vieno klausimo išmesti nereikia, tad pilnas klausimyno variantas pateiktas internetinės apklausos būdu www.apklausa.lt puslapyje, vėliau platintas tokiose platformose, kaip Linkedin, Facebook. Gauti duomenys vertinti statistine SPSS (2015) programa.

Tyrime pasirinkta naudoti kelias metodikas:

1) **Ketinimo išeiti iš darbo skalė** (ang. *Turnover intention scale*)

Skalė sukurta Camman ir bendraautorių (1979). Skalės autoriai nustatė, jog ši yra patikima ir validi. Šią skalę sudaro 3 teiginiai. Teiginių pvz., „Aš dažnai mąstau apie išėjimą iš darbo“. Teiginius tiriamieji įvertino 7 balų Likerto skalėje (nuo 1 – visiškai nesutinku, iki 7 – visiškai sutinku). Skalės patikimumas yra vidutinis, ,60 (Hai, Wong, Tjosvold, 2007), tačiau kiti tyrėjai randa aukštesnius rodiklius. Soltis ir kt., (2013) tyrime Cronbacho α = 0,66. Šiame tyrime, atlikus bendros skalės vidinio teiginių suderinamumo įvertinimą, buvo nustatytas aukštas skalės įvertis, Cronbacho α = ,764.

Leidimas naudoti šią skalę moksliniams tyrimams duotas PsyTest duomenų bazės. Skalėje buvo apverstas vienas teiginys. Didesnis šios skalės įvertis rodo stipresnį ketinimą išeiti iš darbo. Kadangi nenustatyta, jog be kažkurio klausimo skalės patikimumas ženkliai pagerėtų, nuspręsta palikti visus klausimus.

Buvo atliktas pilotinis tyrimas su ketinimo išeiti iš darbo skale (žr. lentelę 3). Šio tyrimo metu (N = 15) buvo nustatyta, jog skalė turi aukštą patikimumą, kuris reikšmingai nepagerėtų, jei būtų pašalintas kažkuris klausimas, todėl skalė nekoreguota. Skalės histograma ir statistika pateikiama A ir D prieduose.

3 lentelė. Ketinimo išeiti iš darbo skalės patikimumas pilotinio tyrimo metu

Cronbacho α	N
,780	3

2) **Suvokiamos bendradarbių paramos skalė** (ang. *Coworker Support Scale*).

Klausimynas buvo sukurtas Bemiller, Williams (2011). Autoriai nustatė, jog šis yra patikimas ir validus. Klausimynas susideda iš 5 teiginių, vertinamų nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku). Klausimynas yra tinkamas naudoti nekomerciniais ir mokymosi tikslais. Klausimynas išverstas į lietuvių kalbą ir prieš pateikiant tiriamiesiems, aptartas su darbo vadove. Klausimų pvz., „Sakyčiau, aš gerai sutariu su kolegomis“; „Sakyčiau, kolegos darbe gerai sutaria tarpusavyje“. Skalės patikimumas didelis: ,84 (Marano, 2012). Skalė tinkama naudoti mokymosi tikslais, kadangi leidimas ja naudotis moksliniams tyrimams gautas iš PsyTest duomenų bazės. Šioje skalėje nebuvo apverstas nei vienas klausimas. Šiame darbe apskaičiuota aukšta Cronbacho α = ,819. Didesni skalės įverčiai parodo didesnę suvokiamą bendradarbių teikiamą paramą. Autorė su darbo vadove išvertė šią skalę iš anglų į lietuvių kalbą.

Atliekant pilotinį tyrimą (N = 15), tikrintas skalės patikimumas. Nustatytas aukštas suvokiamos bendradarbių paramos skalės patikimumas (žr. lentelę 4). Matavimai parodė, jog skalė tinkama ir nei vieno klausimo iš šios išmesti nereikia, nes skalės patikimumas ženkliai nepagerėtų pašalinus kažkuriuos klausimus. Skalės histograma ir statistika pateikiama B ir D prieduose.

4 lentelė. Suvokiamos bendradarbių paramos skalės patikimumas pilotinio tyrimo metu

Cronbacho α	N
,855	3

3) **Suvokiamos vadovo paramos skalė** (ang. *Survey of Perceived Organizational Support*).

Šiame tyrime vadovo parama matuota naudojantis sutrumpinta „Suvokiamos organizacinės paramos skalės“ versija, sukurta Eisenberger ir kt., (1986). Autoriai nustatė, kad skalė yra validi ir patikima. Skalė šiame tyrime buvo šiek tiek pakoreguota, t.y., žodis „organizacinė“ parama buvo pakeistas į „vadovo“ parama, skalę sukonkretinant (Rhodes L. S., Esenberger R., 2002; Kalidass A., Bohron A., 2015; Eisenbergenn E., Vummings J., Armeli S., Lynch P., 1997). Skalės autorių teigimu, skalės vidinis patikimumas lygus ,880.

Ši skalė susideda iš 8 teiginių, kaip - „Vadovas vertina mano indėlį organizacijos gerovei“; „Jei kuo nors skūsčiausi, vadovas tai ignoruotų“; „Vadovui rūpi tai, kiek esu patenkintas darbu“; „Vadovas manimi beveik nesidomi“ ir kt. Skalė nekomerciniais tikslais laisvai prieinama internete ir yra naudojama šiame tyrime, kadangi PsyTest duomenų bazės duoda leidimą ją

naudoti moksliniams tyrimams. Apversti 4 skalės klausimai. Skalėje nuspręsta palikti visus jai priklausančius klausimus, kadangi nustatyta, jog kažkurį pašalinus, skalė reikšmingai nepagerėtų. Didesni skalės įverčiai parodo didesnę suvokiamą vadovo teikiamą paramą.

Vadovo paramos skalės patikimumas pilotinio tyrimo metu (N = 15) buvo taip pat aukštas (žr. lentelę 5). Atlikus matavimus, nuspręsta nei vieno klausimo iš skalės nešalinti. Duomenys pateikti C ir D prieduose.

5 lentelė. Suvokiamos vadovo paramos skalės patikimumas pilotiniame tyrime

Cronbacho α	N
,844	8

4) **Sociodemografinė anketa.**

Klausimai buvo sudaryti atsižvelgiant į įvairių mokslinių straipsnių parenkamus klausimus, kaip amžius, biologinė lytis, išsilavinimas ir pan. Taip pat pasirinkta užduoti tikslinius klausimus, susijusius su magistriniame darbe rūpimais aspektais, kaip „Bendras darbo stažas“; „Darbo stažas dabartinėje įmonėje“; „Keliose darbovietėse esate dirbęs (-usi); „Ar buvote bent kartą pakeltas (-a) pareigose“. Nei vienas klausimas nebuvo apverstas šioje skalėje. Toliau pateikia aprašomoji šių klausimų statistika (žr. lentelę 6).

Lentelė 6. Aprašomoji statistika

	Biologinė lytis	Jūsų amžius (metais)	Išsilavinimas	Bendras darbo stažas (metais)	Darbo stažas dabartineje įmonėje (mėnesiais)	Keliose darbovietėse esate dirbęs (-usi)?	Ar buvote bent kartą pakeltas (-a) pareigose?
Vidurkis	1,88	25,83	2,16	5,55	17,35	3,48	1,49
Mediana	2,00	26	2,00	5,00	7,00	3,00	1,00
Moda	2	30	1	3	1	3	1
St. nuokrypis	,327	3,286	1,080	3,716	25,057	1,926	,500
Minimumas	1	18	1	0	1	1	1
Maksimumas	2	30	5	20	150	20	2

Pastaba. Biologinė lytis (1 – vyras, 2 – moteris); Išsilavinimas (1 – aukštasis universitetinis, 5 – doktorantūros laipsnis); Ar buvote bent kartą pakeltas pareigose (1 – taip, 2 – ne)

2.3. Tyrimo eiga

Pirmiausia buvo atliekamas fokus grupės tyrimas, pusiau struktūruoto interviu būdu. Išanalizavus duomenų bazėse esančią mokslinę literatūrą, pagal dominančią temą (darbo keitimas jaunimo imtyje), parengti pusiau struktūruoto interviu klausimai, tokie kaip „Ar šiuo metu turite darbą?“; „Kiek jums buvo metų, kai radote pirmąjį darbą?“; „Kiek laiko jame dirbote?“ ir pan. Interviu metodu apklausti du, 20 ir 30 metų amžiaus respondentai. 2018 metų lapkričio 16 dieną, tokiu būdu sužinotos pagrindinės priežastys, dėl kurių pastarieji nusprendė išeiti iš darbų, ką jie laiko svariomis priežastimis, dėl kurių išeitų ar jau yra išėję iš darbo. Gauti duomenys propoguojami kaip atstovaujantys jauną darbo rinkos imtį. Atlikus fokus grupės tyrimą (pusiau struktūruotą interviu), buvo apsibrėžiama problema, temos aktualumas, vyko darbo temos konkretinimas, apsibrėžiami uždaviniai. Išanalizavus interviu metu gautą medžiagą, analizuota mokslinė literatūra ir nuspręsta kokie kintamieji bus tiriami jaunų žmonių imtyje ir kokie klausimynai bus naudojami jiems ištirti.

Vėliau buvo atliekamas pilotinis tyrimas. Jo metu internetinės apklausos pagalba buvo apklausta 15 tiriamųjų. Buvo atrinkti klausimynai, kurie buvo patikrinti pilotinio tyrimo būdu juos 2019 metų kovo 17 dieną pateikiant 15 tiriamųjų www.apklausa.lt puslapyje ir prašant jame sudalyvauti įvairių pažįstamų. Gavus rezultatus, šie buvo analizuojami, sprendžiama ar skalės tinkamos tyrimui, ar nereikia iš jų išmesti jokių klausimų.

Galop atliktas pagrindinis tyrimas. 2019 metų vasario 24 dieną, atliktas pilnas tyrimas, klausimyną patalpinus į www.apklausa.lt puslapį. Tyrimo analizė pradėta praėjus vienai dienai po pilno tyrimo patalpinimo internete, t.y., 2019 metų vasario 25 dieną, nes buvo surinkta pakankamas kiekis duomenų (N = 503). Tuomet buvo atliekami rezultatų skaičiavimai ir interpretavimas. Rezultatai apdoroti naudojantis statistine SPSS 23.0 (ang. IBM SPSS Statistics) (2015) programa. Nuspręstą klausimynus tiriamiesiems pateikti internetu, imties sudarymo būdas - patogusis. Taip padaryta dėl kelių priežasčių. Viena jų - aplinkos saugojimas. Norint apklausti reikalingą skaičių darbuotojų, reikėtų atspausdinti daug popierinių klausimyno kopijų, o tai nėra būtina, kai egzistuoja kiti variantai, kaip internetinės apklausos. Kita priežastis yra tokia, jog tiek popierinės tiek internetinės apklausos turi savų privalumų ir trūkumų, dėl to pasirinktas tyrėjui priimtinesnis būdas. Popierinės apklausos būdu tiriamajam kartais reikia įrašyti savo atsakymą ir dėl to, pasak Kardelio (2002), kuo daugiau respondentui tenka rašyti ranka, tuo mažiau jis tiki, jog bus išlaikytas anonimiškumas, o tai, atitinkamai, veikia tyrimo rezultatus. Štai pildant internetinę anketą, šiuo aspektu visiškai nereikia rūpintis. Taip pat pildant apklausas internetu, nebūtina to daryti vos ją gavus, galima pasirinkti sau patogų laiką ir tuomet apklausa bus užpildyta objektyviau, nei tai darant nepalankiu metu. Juolab išdalinus anketas į namus, jeigu

nusprendžiama pasirinkti šį popierinį anketos variantą, ne visada galima tikėtis aukšto proc. jų grįžtamumo. (Kardelis, 2002). Žinoma, tiek pildant popierinį anketos variantą, tiek internetinį, galimi ne asmenine nuomone paremti atsakymai. Taip pat respondentai gali nejausti didelės motyvacijos namuose pildyti anketą, nes ten pastarieji užsiima savais reikalais. Vis tik, kaip ir minėta, tokiu būdu jie galėjo klausimyną užpildyti jam pasirinktu, labiau priimtinu laiku, o tai taip pat yra privalumas (Kardelis, 2002). Taip pat svarbu atkreipti dėmesį į dar kelis internetinės apklausos privalumus. Internetinėje svetainėje www.apklausa.lt įkeliant testą, galima koreaguoti nustatymus, pvz., nustatyta, jog visi tiriamieji privalėtų atsakyti į visus klausimus. Taip pat apklausoje dalyvauti buvo prašoma tik 18 – 30 metų amžiaus žmonių, o klausime, kur reikėjo įrašyti savo amžių, respondentai turėjo pasirinkti iš sukurtų atsakymų (18 – 30).

III. TYRIMO REZULTATAI

3.1. Duomenų apdorojimas

Statistinė duomenų analizė atlikta naudojantis statistinę duomenų analizės programą SPSS (2015). Skalių patikimumas tirtas atsižvelgiant į Cronbacho α. Rezultatuose galima pastebėti, jog tyrime naudotų skalių įverčiai rodo normalumą, nors psichologiniuose tyrimuose normalūs skirstiniai ir yra sunkiai aptinkami. Taip pat histogramų formos artimos normaliojo skirstinio formoms (žr. priedą A, C, E). Dėl to ir todėl, kad imties dydis pakankamai aukštas (N = 503), iškeltos hipotezės analizuotos taikant parametrinius statistinius kriterijus. Kadangi tyrimo imtis gana didelė, nuspręsta duomenų analizei naudoti Pirsono koreliacijos koeficientą, o tokiu būdu gauti duomenys laikomi pakankamai reprezentuojančiais tiriamą imtį, t.y., jaunus 18 - 30 metų amžiaus asmenis. Gaunami duomenys laikyti statistiškai reikšmingais, kai reikšmingumo lygmens koeficientas $p < 0,05$; $p < 0,01$. Galop, gauti duomenys apdoroti naudojantis hierarchine regresija.

3.2. Sociodemografinių veiksnių ir ketinimo išeiti iš darbo sąsajos

Pirmąją hipotezę, jog sociodemografiniai veiksniai reikšmingai siejasi su ketinimo išeiti iš darbo konstruktu. Sąsajos buvo tirtos taikant Pirsono koreliacijos koeficientą. Sociodemografinių veiksnių (biologinė lytis, išsilavinimas, amžius, bendras darbo stažas, darbo stažas dabartinėje įmonėje, keliose darbovietėse tiriamasis yra dirbęs, ar tiriamasis buvo bent kartą pakeltas pareigose) koreliacijos su ketinimo išeiti iš darbo skale pateikiamos tolimesnėse lentelėse.

Koreliacija tarp respondentų amžiaus ir ketinimo išeiti iš darbo, nerasta (žr. lentelę 7).

7 lentelė. Amžiaus ir ketinimo išeiti iš darbo koreliacija

		Jūsų amžius (metais)	Ketinimas išeiti iš darbo
Jūsų amžius (metais)	R	1	-,085
	P		,057
	N	503	503
Ketinimas išeiti iš darbo	R	-,085	1
	P	,057	
	N	503	503

Nustatytos išsilavinimo ir ketinimo keisti darbą sąsajos. Kuo aukštesnis išsilavinimas, tuo mažesnis ketinimas išeiti iš darbo (žr. lentelę 8).

Lentelė 8. Išsilavinimo ir ketinimo išeiti iš darbo koreliacija

		Ketinimas išeiti iš darbo	Išsilavinimas
Ketinimas išeiti iš darbo	R	1	-,097*
	P		,030
	N	503	503
Išsilavinimas	R	-,097*	1
	P	,030	
	N	503	503

Nerasta ketinimo išeiti iš darbo skirtumų tarp lyčių. ($F = ,652$; $t = ,208$; $p > 0,05$). Nuo lyties nepriklauso ketinimo išeiti iš darbo įverčiai. Grupių palyginimas pateikiamas 9 ir 10 lentelėse.

Lentelė 9. Stjudento t kriterijaus testas vertinant lyties ir ketinimo išeiti iš darbo sąsajas

		Leveno Testas		Vidurkių skirtumų įverčiai						
								Standartinės	95% skirtumo patikimumo intervalas	
		F	P	t	df	p	Vidurkių skirtumai	klaidos skirtumai	Apatinis	Viršutinis
Ketinimas išeiti iš darbo	Dispersija grupėse vienoda	,652	,420	,208	501	,835	,03294	,15839	-,27825	,34412
	Dispersija grupėse skiriasi			,213	78,759	,832	,03294	,15448	-,27456	,34043

Lentelė 10. Lyties ir ketinimo išeiti iš darbo vidurkių palyginimas

	Biologinė lytis	N	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	Standartinė paklaida
Ketinimas išeiti iš darbo	Vyras	61	4,1038	1,12635	,14421
	Moteris	442	4,0709	1,16405	,05537

Taip pat iš duomenų matyti, jog bendras darbo stažas reikšmingai siejasi su ketinimu išeiti iš darbo. Kuo mažesnis darbuotojo stažas, tuo labiau jis ketina išeiti iš darbo (žr. lentelę 11).

11 lentelė. Bendro darbo stažo ir ketinimo išeiti iš darbo sąsajos

		Ketinimas išeiti iš darbo	Bendras darbo stažas (metais)
Ketinimas išeiti iš darbo	R	1	-,174**
	P		,000
	N	503	503
Bendras darbo stažas (metais)	R	-,174**	1
	P	,000	
	N	503	503

**. p < 0.01

Taip pat apskaičiuotos ketinimo išeiti iš darbo ir darbo stažo dabartinėje įmonėje skaičiaus sąsajos (žr. lentelę 12). Ryšys neatrastas.

Lentelė 12. Darbo stažo dabartinėje įmonėje ir ketinimo išeiti iš darbo sąsajos

		Ketinimas išeiti iš darbo	Darbo stažas dabartinėje įmonėje (mėnesiais)
Ketinimas išeiti iš darbo	R	1	-,029
	P		,518
	N	503	503
Darbo stažas dabartinėje įmonėje (mėnesiais)	R	-,029	1
	P	,518	
	N	503	503

Apskaičiuota, jog darboviečių skaičius, keliose yra dirbęs respondentas, nesisieja su ketinimu išeiti iš darbo (žr. lentelę 13). Atsakymų statistika pateikiama 14 lentelėje.

Lentelė 13. Ketinimo išeiti iš darbo ir darboviečių, keliose dirbo, skaičius

		Ketinimas išeiti iš darbo	Keliose darbovietėse esate dirbęs (-usi)?
Ketinimas išeiti iš darbo	R	1	,024
	P		,584
	N	503	503
Keliose darbovietėse esate dirbęs (-usi)?	R	,024	1
	P	,584	
	N	503	503

Lentelė 14. Darboviečių skaičiaus, keliose dirbo, statistika

	Atsakymai
Vidurkis	3,48
Mediana	3,00
Moda	3
Minimums	1
Maksimumas	20

Ketinimo išeiti iš darbo įverčių vidurkiai tarp paaukštintų ir nepaaukštintų pareigose, skiriasi. Skirtumas tarp buvusių pakeltais pareigose ir ne, nedidelis, tačiau parodo reikšmingą grupių skirtumą. Paaukštinti pareigose pasižymi mažesniu ketinimu išeiti iš darbo ($F = ,061$; $t = -1,981$; $p < 0,05$). Grupių palyginimas pateikiamas 15 ir 16 lentelėse.

Lentelė 15. Stjudento t kriterijaus testas vertinant pakėlimo pareigose ir ketinimo išeiti iš darbo vidurkius

		Leveno Testas		Vidurkių skirtumų įverčiai						
									95% skirtumo patikimumo intervalas	
		F	P	t	df	p	Vidurkių skirtumai	Standartinės klaidos skirtumai	Apatinis	Viršutinis
Ketinimas išeiti iš darbo	Dispersija grupėse vienoda	,061	,805	-1,981	501	,048	-,20414	,10304	-,40659	-,00169
	Dispersija grupėse skiriasi			-1,981	499,781	,048	-,20414	,10304	-,40658	-,00170

Lentelė 16. Pakėlimo pareigose ir ketinimo išeiti iš darbo vidurkių palyginimas

	Ar buvote bent kartą pakeltas (-a) pareigose?	N	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	Standartinė paklaida
Ketinimas išeiti iš darbo	Taip	258	3,9755	1,15650	,07200
	Ne	245	4,1796	1,15369	,07371

3.3. Suvokiamos bendradarbių paramos, suvokiamos vadovo paramos ir ketinimo išeiti iš darbo koreliacijos

Antroji hipotezė, jog suvokiama vadovo parama, suvokiama bendradarbių parama ir ketinimas išeiti iš darbo reikšmingai siejasi, buvo patvirtinta. Remiantis Pirsono koreliacijos analize gauta neigiama statistiškai reikšminga koreliacija tarp suvokiamos vadovo paramos ir ketinimo išeiti iš darbo, kuri reiškia, jog esant didesniai suvokiamai vadovo paramai, ketinimas išeiti iš darbo yra mažesnis (žr. lentelę 17).

17 lentelė. Koreliacija tarp vadovo paramos ir išėjimo iš darbo

		Ketinimas išeiti iš darbo	Suvokiama vadovo parama
Ketinimas	R	1	-,574**
išeiti iš darbo	P		,000
	N	503	503
Suvokiama	R	-,574**	1
vadovo parama	P	,000	
	N	503	503

**. p < 0,01

Hipotezę galima patvirtinti, nes iš pateiktų duomenų taip pat galima pastebėti, jog suvokiama bendradarbių parama jaunų žmonių imtyje (18 – 30 m.) taip pat reikšmingai siejasi su ketinimu išeiti iš darbo. Gauta neigiama statistiškai reikšminga koreliacija. Esant didesniai suvokiamai bendradarbių paramai, ketinimas išeiti iš darbo yra mažesnis. (žr. lentelę 18).

18 lentelė. Koreliacija tarp bendradarbių paramos ir ketinimo išeiti iš darbo

		Ketinimas išeiti iš darbo	Suvokiama bendradarbių parama
Ketinimas išeiti iš darbo	R	1	-,234**
	P		,000
	N	503	503
Suvokiama bendradarbių parama	R	-,234**	1
	P	,000	
	N	503	503

3.4. Suvokiamos vadovo paramos ir suvokiamos bendradarbių paramos svarba prognozuojant ketinimą išeiti iš darbo

Galop, prieš patikrinant trečiąją hipotezę, buvo atliekamas skalių normalumo tyrimas (žr. lentelę 19). Apskaičiavus ketinimo išeiti iš darbo, suvokiamos vadovo paramos ir suvokiamos bendradarbių paramos skalių normalumą, galime pastebėti, kad statistika pasiskirsčiusi normaliai, kadangi Skewness nėra < -1 ir daugiau už 1, o visų trijų Std. Error padauginus iš 3 yra mažiau už Skewness (Hair ir kt., 2014). Vertinant histogramas (Priedas A, C, E) taip pat nuspręsta, jog skalės išties yra arti normalumo.

Lentelė 19. Suvokiamos bendradarbių paramos, suvokiamos vadovo paramos ir ketinimo išeiti iš darbo skalių normalumas

	Suvokiama vadovo parama	Suvokiama bendradarbių parama	Ketinimas išeiti iš darbo
Asimetrija	-,227	-,227	-,676
Standartinė asimetrijos klaida	,109	,109	,109
Ekscesas	-,164	-,433	,678
Standartinė asimetrijos klaida	,217	,217	,217

Hierarchinė regresija. Apskaičiavus ketinimo išeiti iš darbo, suvokiamos vadovo paramos ir suvokiamos bendradarbių paramos skalių normalumą, atlikta hierarchinės regresijos duomenų analizė. Ši duomenų analizė susidėjo iš 3 dalių (žr. lentelę 20).

Pirmajame modelyje, siekiant sukontroliuoti sociodemografinių kintamųjų poveikį duomenims, į lygtį buvo įtraukti visi išskyrus du sociodemografiniai klausimai (darbo stažas dabartinėje įmonėje, ar buvote nors kartą pakeltas pareigose). Su darbo vadove buvo nutarta šių dviejų klausimų neįtraukti. Taigi, likę klausimai yra šie: biologinė lytis, išsilavinimas, amžius, bendras darbo stažas, keliose darbovietėse tiriamasis yra dirbęs. Antroje dalyje prie šių nepriklausomų kintamųjų pridėta suvokiama bendradarbių parama, o trečioje dalyje pridėta suvokiama vadovo parama.

Pirmajame modelyje ketinimas išeiti iš darbo buvo pasirinktas kaip priklausomas kintamasis, o nepriklausomi kintamieji susidėjo iš sociodemografinių klausimų (amžius, biologinė lytis, išsilavinimas, bendras darbo stažas, keliose darbovietėse respondentas yra dirbęs). Regresijos analizė parodė, jog sociodemografiniai kintamieji paaiškina 3,7 proc. duomenų pasiskirstymo. Taigi, sociodemografiniai veiksniai, ketinimą išeiti iš darbo, paaiškina 3,7 proc. (žr. lentelę 20). Vis tik statistiškai reikšmingai ketinimą išeiti iš darbo prognozuoja tik bendras darbo stažas (β = -,233, t = -3,834, p < 0,05).

Antrasis daugialypės regresijos modelis, įtraukus bendradarbių paramą, paaiškino tuos pačius 3,7 proc. ketinimo išeiti iš darbo sklaidos. Vis tik pati bendradarbių parama ketinimo išeiti iš darbo papildomai nepaaiškina, kai ketinimą išeiti iš darbo statistiškai reikšmingai prognozuoja tik bendras darbo stažas (β= -,232, t = -3,821, p < 0,05).

Trečiojo modelio regresijos analizė parodė, jog įtraukus vadovo paramą, ketinimą išeiti iš darbo reikšmingai paaiškina 14,7 proc. duomenų sklaidos. Ketinimą išeiti iš darbo trečiame modelyje prognozuoja bendras darbo stažas (β = -,218, t = -3,796, p < 0,05) ir stipriai prognozuoja vadovo suvokiama parama (β = -,351, t = 2,086, p < 0,05), kai bendradarbių parama tampa silpnai, bet reikšmingai veikianti ketinimą išeiti iš darbo (β = ,092, t = 2,086, p < ,05). Analizuojant β galime pastebėti, kad reikšmingiausias faktorius vis tik lieka bendras darbo stažas ir suvokiama vadovo parama, bei prisideda suvokiama bendradarbių parama (žr. lentelę 21).

Lentelė 20. Hierarchinės regresijos modelio santrauka

					Pokyčio statistika				
Modelis	R	R^2	Pritaikytas R^2	Standartinė paklaida	R^2 pokytis	F pokytis	df^1	df^2	p
1	,192[a]	,037	,027	1,14269	,040	3,796	5	497	,002
2	,192[b]	,037	,025	1,14380	,000	,036	1	496	,850
3	,383[c]	,147	,135	1,07776	,108	63,648	1	495	,000

a. Prediktoriai: (Konstanta), Išsilavinimas (aukščiausias turimas), Biologinė lytis, Keliose darbovietėse esate dirbęs (-usi)?, Bendras darbo stažas (metais), Jūsų amžius (metais)

b. Prediktoriai: (Konstanta), Išsilavinimas (aukščiausias turimas), Biologinė lytis, Keliose darbovietėse esate dirbęs (-usi)?, Bendras darbo stažas (metais), Jūsų amžius (metais), Bendradarbių parama

c. Prediktoriai: (Konstanta), Išsilavinimas (aukščiausias turimas), Biologinė lytis, Keliose darbovietėse esate dirbęs (-usi)?, Bendras darbo stažas (metais), Jūsų amžius (metais), Vadovo parama

Lentelė 21. Hierarchinės regresijos koeficientai

Modelis		Nestandartizuoti Koeficientai		Standartizuoti Koeficientai		
		B	Standartinė paklaida	β	t	p
1	(Konstanta)	4,250	,340		12,486	,000
	Biologinė lytis	-,017	,158	-,005	-,104	,917
	Jūsų amžius (metais)	,024	,022	,069	1,094	,275
	Keliose darbovietėse esate dirbęs (-usi)?	,041	,027	,069	1,514	,131
	Bendras darbo stažas (metais)	-,073	,019	-,233	-3,834	,000
	Išsilavinimas (aukščiausias turimas)	-,011	,051	-,011	-,226	,822
2	(Konstanta)	4,299	,430		10,006	,000
	Biologinė lytis	-,014	,159	-,004	-,089	,929
	Jūsų amžius (metais)	,024	,022	,067	1,066	,287
	Keliose darbovietėse esate dirbęs (-usi)?	,041	,027	,067	1,476	,140
	Bendras darbo stažas (metais)	-,072	,019	-,232	-3,821	,000
	Išsilavinimas (aukščiausias turimas)	-,011	,051	-,010	-,211	,833
	Suvokiama bendradarbių parama	-,013	,068	-,008	-,189	,850
3	(Konstanta)	5,226	,421		12,408	,000
	Biologinė lytis	-,064	,150	-,018	-,429	,668
	Jūsų amžius (metais)	,032	,021	,091	1,538	,125
	Keliose darbovietėse esate dirbęs (-usi)?	,014	,026	,024	,542	,588
	Bendras darbo stažas (metais)	-,068	,018	-,218	-3,796	,000

Išsilavinimas (aukščiausias turimas)	,005	,048	,005	,103	,918
Suvokiama bendradarbių parama	,140	,067	,092	2,086	,037
Suvokiama vadovo parama	-,312	,039	-,351	-7,978	,000

a. Priklausomas kintamasis: Ketinimas išeiti iš darbo

Modelio taisymas. Kadangi atrasta netikėtina teigiama koreliacija tarp suvokiamos bendradarbių paramos ir ketinimo išeiti iš darbo (esant didesniai bendradarbių paramai, didėja ketinimas išeiti iš darbo), kuri visiškai neatitiko antrame uždavinyje gautų rezultatų, buvo įtarta kolinearumo klaida. Įtarta, jog tokie rezultatai galėjo atsirasti ir dėl aukšto tiriamųjų skaičiaus. Dėl to nuspręsta modelį tobulinti iš jo pašalinant nereikšmingus kintamuosius, kurių p reikšmės pasirodė aukštesnės už reikšmingumo lygmenį (0,05), kurių koreliacijos tiriant praeitus uždavinius pasirodė nereikšmingos, kurie pagal stjudento kriterijų pasirodė nereikšmingi, taip pat paliekant lyties kintamąjį.

Tvarkant modelį, pašalinti kintamieji – Keliose darbovietėse esa dirbęs; Amžius; Darbo stažas dabartinėje įmonėje. Pakoreguoto modelio koeficientų rezultatai pateikiami 23 lentelėje. Iš naujo atliktos regresijos analizė parodė (žr. lentelę 22), jog dabar pirmasis modelis paaiškina 3,4 proc. duomenų sklaidos, kai prie kintamųjų palikta: Biologinės lyties konstuktas; Ar buvo pakeltas pareigose konstruktas; Išsilavinimo konstruktas; Bendro darbo stažo konstruktas. Pirmajame modelyje statistiškai reikšmingi liko Bendro darbo stažo kintamasis (β = -,164, t = -3,584, p < 0,05) (žr. lentelę 23).

Atrasis modelis jį pataisius, paaiškina tuos pačius 3,4 proc. duomenų sklaidos (žr. lentelę 22), kai prie konstruktų pridėda Suvokiama bendradarbių parama. Antrame modelyje reikšmingas liko Bendro darbo stažo kintamasis (β = -,166, t = -3,597, p < 0,05). (žr. lentelę 23)

Trečiasis modelis jį pataisius, paaiškina 14,3 proc. duomenų sklaidos (žr. lentelę 22), kai prie kintamųjų pridėta Suvokiama vadovo parama. Trečiame modelyje reikšmingas liko bendras darbo stažo (β= -,152, t = -3,490, p < 0,05) bei suvokiamos vadovo paramos kintamasis (β = -,348, t = -7,940, p < 0,05). Suvokiama bendradaradarbių parama tapo nereikšminga (β = 0,083, t = 1,908, p < 0,05) (žr. lentelę 23).

22 lentelė. Pataisyto hierarchinės regresijos modelio santrauka

					Pokyčio statistika				
Modeliai	R	R^2	Pritaikytas R^2	Standartinė paklaida	R^2 pokytis	F pokytis	df^1	df^2	p
1	,183[a]	,034	,026	1,14349	,034	4,315	4	498	,001
2	,184[b]	,034	,024	1,14450	,000	,115	1	497	,724
3	,378[c]	,143	,132	1,07913	,109	63,037	1	496	,000

a. Prediktoriai: (Konstanta), Išsilavinimas (aukščiausias turimas), Biologinė lytis, Bendras darbo stažas (metais), Ar buvo bent kartą pakeltas (-a) pareigose
b. Prediktoriai: (Konstanta), Išsilavinimas (aukščiausias turimas), Biologinė lytis, Bendras darbo stažas (metais), Ar buvo bent kartą pakeltas (-a) pareigose, Suvokiama bendradarbių parama
c. Prediktoriai: (Konstanta), Išsilavinimas (aukščiausias turimas), Biologinė lytis, Bendras darbo stažas (metais), Ar buvo bent kartą pakeltas (-a) pareigose, Suvokiama vadovo parama

23 lentelė. Pataisyto modelio hierarchinės regresijos koeficientai

Modelis		Nestandartizuoti koeficientai		Standartizuotas koeficientas		
		B	Standartinė paklaida	β	t	p
1	*(Konstanta)*	4,193	,353		11,875	,000
	Biologinė lytis	-,027	,158	-,008	-,170	,865
	Išsilavinimas (aukščiausias turimas)	,010	,048	,009	,203	,840
	Bendras darbo stažas (metais)	-,051	,014	-,164	-3,584	,000
	Ar buvote bent kartą pakeltas (-a) pareigose?	,132	,105	,057	1,252	,211
2	*(Konstanta)*	4,281	,438		9,769	,000
	Biologinė lytis	-,023	,159	-,006	-,142	,887
	Išsilavinimas (aukščiausias turimas)	,010	,048	,010	,214	,831
	Bendras darbo stažas (metais)	-,052	,014	-,166	-3,597	,000
	Ar buvote bent kartą pakeltas (-a) pareigose?	,128	,106	,055	1,207	,228
	Bendradarbių Parama	-,023	,068	-,015	-,340	,734
3	*(Konstanta)*	5,244	,431		12,177	,000
	Biologinė lytis	-,046	,150	-,013	-,304	,762
	Išsilavinimas (aukščiausias turimas)	,029	,046	,027	,633	,527
	Bendras darbo stažas (metais)	-,047	,014	-,152	-3,490	,001
	Ar buvote bent kartą pakeltas (-a) pareigose?	,053	,100	,023	,527	,598
	Bendradarbių Parama	,128	,067	,084	1,925	,055
	Vadovų Parama	-,309	,039	-,348	-7,940	,000

a. Priklausomas kintamasis: Ketinimas išeiti iš darbo

IV. REZULTATŲ APTARIMAS

Šis darbas atliktas apžvelgus mokslinius šaltinius, tikslingai atlikus fokus tyrimą. Šių metodų dėka buvo išsikeltos tyrimo hipotezės, uždaviniai, atlikta duomenų analizė statistine SPSS (2015) programa. Pastarajame darbe yra nagrinėjama ankstyvosios jaunystės amžių pasiekusių (Arnett, 2014) asmenų sociodemografinių veiksnių, suvokiamos bendradarbių paramos ir suvokiamos vadovo paramos sąsajos su ketinimu išeiti iš darbo. Toliau bus analizuojami iškelti darbo uždaviniai.

Vardan to, kad nekiltų neaiškumai, svarbu dar kartą paminėti, apie ketinimo išeiti iš darbo sampratą. Tai yra laikoma veiksniu, prognozuojančiu tikrąjį išėjimą iš darbo, kai darbuotojas svarsto apie darbinės bendruomenės ar vadovo palikimą, alternatyvios darbo vietos ar profesijos pasirinkimą.

Pirmasis darbo uždavinys buvo ištirti sąsajas tarp sociodemografinių veiksnių ir ketinimo išeiti iš darbo. Prie sociodemografinių veiksnių iš pradžių buvo priskirti klausimai apie biologinę lytį, amžių, išsilavinimą, bendrą darbo stažą, darbo stažą dabartinėje įmonėje, keliose darbovietėse respondentai yra dibę, ar buvo bent kartą pakelti pareigose. Šio tyrimo rezultatai iš dalies patvirtino hipotezę, jog sociodemografiniai veiksniai siejasi su ketinimu išeiti iš darbo. Su tokiu ketinimu reikšmingai siejasi bendras darbo stažas, išsilavinimas, ar jis buvo pakeltas pareigose, tačiau su ketinimu išeiti nesisieja tai, keliose darbovietėse asmuo yra dirbęs, lytis, stažas dabartinėje įmonėje, amžius.

Tyrime nunustatyta reikšmingų vidurkių skirtumo tarp lyties ir ketinimo išeiti iš darbo. Tai reiškia, jog ketinimas išeiti iš darbo nepriklauso nuo lyties. Vis tik kadangi tyrime dalyvavo neproporcingai didelis kiekis moterų (N = 442) ir palyginus mažas kiekis vyrų (N = 61), šių rezultatų pilnavertiškai analizuoti ir laikyti reprezentatyviais abiejų lyčių atžvilgiu neprasminga.

Štai mokslininkai Lyness, Judiesch (2001) atrado lyties ir atsistatydinimo ryšį. Tyrime buvo siekiama išsiaiškinti, ar tikrai moterys dažniau išeina iš darbo, už vyrus, įtraukiant dar kelis kintamuosius į skaičiavimus. Darbe vis minima moterų išėjimas iš darbo dėl šeimyninių priežasčių. Apklausus net 26,359 vadybininkus, atrasta, jog ne moterys, bet vyrai dažniau atsistatydina iš savo pareigų (nors atsistatydinimas ir ketinimas išeiti iš darbo nėra visiškai tas pats, tačiau jie išties persidengiantys veiksniai, kaip ir minėta anksčiau). Nors net tyrėjų pavadinime atsispindėjo mintis, jog moterys vadybininkės dažniau meta darbą, nei vyrai, rezutatai to neparodė. Huffman, Olson (2016) savo tyrime, kuriame tyrė lyties skirtumus, susijusius su darbu ir su poromis, kurios susikūrė darbinėje aplinkoje, atrado įdomius rezultatus. Tyrėjai pateikė informaciją, kodėl ši tema yra svarbi. Nors atliekant magistrinį tyrimą nebuvo nustatyta skirtumo tarp grupių, lyties ir ketinimo išeiti iš darbo atžvilgiu, vis tik svarbu aptarti

kuo lytis svarbi darbinėje aplinkoje, taip lengviau perprantant išėjimo iš darbo priežastis. Tyrėjai atrado ryšį tarp išėjimo iš darbo ir lyties ir mėgino paaiškinti, kodėl moterys galimai daugiau išeina iš darbo – moterys yra labiau linkusios sukurti šeimą su bendradarbiais, augina vaikus ir galimai dėl to dažniau išeina iš darbo už vyrus.

Duncan, Loretto (2004) tyrime aprašomos moterys, kurios vos baigusios mokslus įsidarbino, teigia naujame darbe gaunančios paprastesnes užduotis, nei kiti ir jaučia, jog yra vertos daugiau, nei ten yra vertinamos. Taigi galima manyti, jog moterys, besijaučiančios mažiau įvertinamos už vyrus, gali nuspręsti pakeisti darbą. Tokius rezultatus atrado ir Camogozi ir kt., (2016). Buvo akcentuojama, jog moterų ketinimas išeiti iš darbo yra didesnis negu vyrų. Kiti tyrėjai, Peltokorpi, Allen, Froese (2015), apklausę 643 darbuotojus nustatė tokius pačius ryšius.

Nors šiame tyrime nerasta reikšmingų vidurkių skirtumų tarp lyties ir ketinimo išeiti iš darbo, Cunningham, Sagas (2003) gavo kitokias išvadas. Tyrėjai atrado ne tik lyties bet ir amžiaus ryšį su ketinimu išeiti iš darbo. Ištyrę 188 amerikietiško futbolo trenerius, mokslininkai pastebėjo, jog moterys nusprendžia išeiti iš darbo jaunesnės, nei vyrai. Štai Huasheng, Yaheng ir Yujing (2015) atrado įdomius rezultatus, susijusius su lytimi. Nors tai yra kinų imčiai pritaikyti, tačiau galimai ir Europiečiams bent dalinai derantys duomenys. Tyrime buvo atrasta, jog diskriminacija samdant moteris tikrai egzistuoja. Kinijoje į aukštesnes pareigas moterys yra ne tik rečiau samdomos, bet ir patiria diskriminaciją dėl savo lyties jau pasamdytos. Jos gauna mažesnius atlyginimus už vyrus. Dėl to, jog šios yra moterys, tai joms neleidžia kilti pareigose ir tapti vadovėmis. Tai, jog su moterimis yra prasčiau elgiamasi, galimai veikia ir jų sprendimą ar likti organizacijoje, t.y., ketinimą išeiti iš darbo.

Ryšys tarp ketinimo išeiti iš darbo ir amžiaus šiame darbe nebuvo atrastas, t.y., amžius nėra veiksnys reikšmingai prisidedantis prie ketinimo išeiti iš darbo. Vis tik amžiaus reikšmė ketinimui išeiti iš darbo aptariama ne viename tyrime. Amžiaus sąsajas su ketinimu išeit iš darbo atrado ir Oluwafemi (2013). Savo tyrime, kur apklausė 1000 jaunų darbuotojų ir atrado, jog šie būna labai suorientuoti į atmosferą darbe ir santykius su bendradarbiais. Dėl to tyrėjai pateikė rekomendacijas, jog būtų pravartu pasvarstyti apie emocinės paramos, asistavimo jauniems darbuotojams svarbą ir tokią paramą suteikti. Tad mokslininkai aptarė ir antram bei trečiam magistrinio darbo uždaviniams būdingus aspektus, prie kurių bus grįžta vėliau. Ajayi, Olatunji (2017), ištyrę daug įvairių demografinių rodiklių sąsajas su ketinimu išeiti iš darbo mokytojų afrikiečių imtyje, taip pat atrado amžiaus ir ketinimo išeiti iš darbo sąsajas.

Abskritai, mokslinėje literatūroje neretai galima pastebėti tendenciją jaunus darbuotojus išskirti iš darbo rinkos, teigiant, jog jie ne tokie pastovūs, dažniau keičia darbą, darbo vietoje tikisi kitokių darbo sąlygų, nei vyresni darbuotojai (Singh, 2014; Burgess, Connell, 2015; Dhakal, Connell, Burgess, 2017; Mitchell ir kt., 2001). Tyrimų, kur būtų lyginami jauni

darbuotojai su vyresniais paramos ir ketinimo keisti darbą mokslinėje literatūroje nepavyko aptikti. Pagrine tyrimuose rašoma arba bendrai apie įvairaus amžiaus dirbančius žmones arba išskiriant jaunus ir apklausiant būtent tokius asmenis.

Išsilavinimo sąsajos su ketinimu išeiti iš darbo taip pat ištirtos. Rezultatuose gauta, jog išsilavinimas siejasi su ketinimu išeiti iš darbo. Vadinasi, žmonės su aukštesniu išsilavinimu, yra mažiau linkę mąstyti apie darbo keitimą. Apie panašius rezultatus, kur būtų išskirtas išsilaivinimo poveikis ketinimui išeiti iš darbo, moksliniuose šaltiniuose rasti nepavyko, tačiau ne vienas tyrėjas (Rune, H., Rune, G., Kari, 2012) ketinimo išeiti iš darbo kontekste tiria bestudijuojančius tam tikroje mokslo įstaigoje, katik baigusius mokslus asmenis ir aptinka išsilavinimo reikšmę darbo kontekste.

Mokslinėje literatūroje pavyko atrasti tik atsistatydinimo sąsajas su išsilavinimu aprašančių straipsnių. Lyness, Judiesch (2001) aptiko išsilavinimo sąsajas su atsistatydinimu. Aukštesnį išsilavinimą turintys asmenys rečiau atsistatydina. Tai galima mėginti paaiškinti per patirties ir amžiaus prizmę – didesnį išsilavinimą turintys paprastai būna vyresni, daugiau patiries turintys ir galimai jau būna atradę save (Arnett, 2004). Nors tai nėra ketinimą išeiti iš darbo aprašantis tyrimas, tačiau kaip ir minėta anksčiau, ketinimas išeiti iš darbo yra tiesioginis išėjimą prognozuojantis kintamasis. Dėl to prasminga aptarti ir tai.

Galima spėti, kad moksliniuose šaltiniuose negausiai aptariama išsilavinimo reikšmė ketinimui išeiti iš darbo ar išėjimui iš jo ne dėl to, kad to nėra klausiama tiriamųjų (demografinai klausimai užduodami daugumoje tyrimų), o dėl to, kad neatrandami kažkuo ypatingi rezultatai. Galimai yra manoma, kad to sąsajos yra akivaizdžios ir nusprendžiama to į rezultatų aptarimą neįtraukti, susifokusuojant į kitus tyriamus aspektus.

Darbo stažo sąsajų su ketinimu išeiti iš darbo tyrimas neparodė stažo dabartinėje įmonėje sąsajų su ketinimu išeiti iš darbo, tačiau parodė, jog bendras darbo stažas išties siejasi su ketinimu išeiti iš darbo. Daugiau bendro darbo stažo turintys asmenys mažiau galvoja apie išėjimą iš darbo. Panašius rezultatus aprašo ir Brawley, Pury (2016). Tirdami Amazon internetinėje parduotuvėje dirbančius asmenis, šie aprašė ne tik tokio darbo specifiką, bet ir atrado įvairių sąsajų. Tyrėjai aprašė, jog toks darbas dažniausiai yra trumpalaikis, darbuotojai pasirašo terminuotas itin trumpas darbo sutartis. Dėl to galima numanyti, jog darbuotojai jaučiasi specifiškai, vien šis faktas gali sąlygoti tam tikrus nusistatymus, pasitenkinimą darbu ir tą patį ketinimą išeiti iš darbo, kuris yra tiriamas šiame magistriniame darbe (Brawley, Pury, 2016).

Vis tik mokslinėje literatūroje galima atrasti ir priešingus rezultatus. Gupta, Shaheen (2017), tirdami psichologinio kapitalo, ketinimo išeiti iš darbo, darbinės patirties (stažo) ir įsitraukimo į darbinę veiklą, neatrado stažo rolės ketinimo išeiti iš darbo kontekste. Tyrėjai teigia, jog darbuotojai, kurie turi daug patirties (stažo) organizacijoje, kurioje yra, nori likti organizacijoje

ilgam, nes šią organizaciją jie laiko tinkama bei jau yra prisitaikę prie organizacijos kultūros. Būtent dėl to iš tokių asmenų tyrėjai tikėjosi atrasti ketinimo išeiti iš darbo ir patirties sąsajas. Tokius rezultatus mokslininkai mėgina paaiškinti per pripratimą ir nuobodulį – ilgiau dirbantys asmenys toje pačioje organizacijoje galimai pripranta prie jiems teikiamų užduočių, šiems pasidaro nuobodu, įsitraukimas į darbą mažėja ir dėl to sąsajos su ketinimu išeiti iš darbo neatrastos (Gupta, Shaheen, 2017).

Tarp darboviečių skaičiaus, kuriose asmuo yra dirbęs ir ketinimo išeiti iš darbo, nebuvo atrasta reikšmingų sąsajų. Vadinasi nesvarbu keliose darbovietėse ar pareigose asmuo yra dirbęs, šio tyrimo metu tai nedarė jokios įtakos svarstymams apie darbo keitimą. Jeigu asmuo yra pakeitęs daug darboviečių ar pareigybių, tai anaiptol nereiškia, kad tai būtinai tęsis ir toliau. Šie rezultatai sąlyginai paantrina tyrimus apie darbuotojų amžių ir to svarbą pasitenkinimu darbu, ketinimu iš jo išeiti (Oluwafemi, 2013). Toliau bus aprašomas dar vienas šiame tyrime aptiktas veiksnys, prisidedantis prie svarstymų iš darbo išeiti – paaukštinimas.

Tyrime rastas vidurkių skirtumas tarp ketinimo pakeisti darbą ir to, ar asmuo buvo nors kartą pakeltas pareigose. Tiesa, galime pastebėti gana įdomius rezultatus. Bene tolygiai apklaustų 503 tiriamųjų bent kartą buvo pakelti pareigose. Atrastas vos trylikos žmonių skirtumas tarp pakeltų pareigose ir ne, t.y., pakelti buvo 258 ir 245 nebuvo. Šiame magistriniame darbe atrasta, pakelti pareigose asmenys pasižymi mažesniu ketinimu išeiti iš darbo. Tokie rezultatai rodo, jog darbuotojus reikėtų stengtis skatinti paaukštinimu, nes tuomet asmuo, tikėtinai, ilgiau liks įmonėje ir geriau atliks savo darbą, kadangi jis jausis įvertintas. Štai Halim su kolegomis (2017) tirdami ketinimo išeiti iš darbo ir paaukštinimo sąsajas, atlikdami hierarchinę regresiją, pastarasias taip pat atrado. Aptiktas neigiamas ryšys tarp šių kintamųjų.

Lyness, Judiesch (2001) taip pat nustatė paaukštinimo pareigose prasmę. Apklausę penkiaženklį skaičių finansiniame sektoriuje dirbančius vadybininkus, pateikė išvadas, jog tiems, kuriems buvo pasiūlyta aukštesnės pareigos, arba jie patys į šias pasisiūlė ir buvo priimti, pasižymi reikšmingai besiskiriančiu ketinimu išeiti iš darbo grupių vidurkiu už tuos, kuriems nepasiūlyta. Taip pat jie teigia atradę lyties, atsistatydinimo ir paaukštinimo pareigose ryšius – moterys, kurios buvo paaukštintos pareigose, rečiau išeina iš darbo, nei paaukštinti vyrai. Taip pat paaukštinimo prasmę aptiko Saporta, Farjooun (2003). Paaukštinimas praeityje pamažina tikimybę palikti organizaciją – teigia tyrėjai.

Atrasti straipsnių, kur būtų aprašoma pakeltų pareigose asmenų patirtys ir jų ketinimas išeiti iš darbo, atrasti nelengva. Taip, asmenys, kurie dirba taip gerai, kad net būna pakelti pareigose, arba abskritai tie, kurie būna paaukštinti, išties gali jaustis įvertinti, gali norėti atsilyginti įmonei už tokį įvertinimą labiau stengiantis atlikti darbą gerai ir išdirbti įmonėje ilgiau.

Antrasis darbo uždavinys buvo nustatyti sąsajas tarp suvokiamos bendradarbių paramos, suvokiamos vadovo paramos ir ketinimo išeiti iš darbo. Kelta prielaida, kad suvokiama bendradarbių ir vadovų parama siejasi su ketinimu išeiti iš darbo pasitvirtino. Galima pastebėti, kad hipotezė buvo patvirtinta. Vadovų parama jauniems darbuotojams yra labai svarbi, kaip ir bendradarbių parama. Toliau šios sąsajos bus grindžiamos išsamiau.

Tiriant suvokiamos vadovo paramos ir ketinimo išeiti iš darbo sąsajas, tarp šių veiksnių buvo atrastas gana stiprus neigiamas ryšys, vadinas esant didesniai vadovo paramai, mažėja darbuotojų ketinimas išeiti iš darbo. Nors šiame tyrime bendrinis veiksnys klausimyne, kaip organizacinės paramos veiksnys, buvo pakeistas į vadovo paramos veiksnį klausimus performuluojant, taip pat kadangi organizacinė parama siejasi su vadovo parama (Dawley, Houghton, Bucklew, 2010), galima manyti, jog vertinga aptarti tiek bendrinės paramos, tiek vadovo paramos sąsajas su ketinimu išeiti. DeConinck ir Johnson (2009), tirdami pardavimų vadybininkus, aptiko bendrosios, organizacinės paramos ir ketinimo išeiti iš darbo sąsajas. Tokias sąsajas atrado ir kiti tyrėjai, kaip Khan ir Ali (2015). Lambert su kolegomis (2017), tirdami 160 kalėjimo darbuotojų, taip pat aptiko ketinimo išeiti iš darbo ir vadovų paramos sąsajas. Tokius pačius rezultatus aptiko ir Marchand ir Vangenberghe (2016).

Kalbant apie tai, ką vadovai turėtų daryti, norėdami pamažinti didelę kaitą darbovietėje, Fukui, Wu ir Salyers (2019) savo naujausiame tyrime pateikė labai aiškų atsakymą. Tyrėjai, norėdami nustatyti vadovo paramos rolę ketinimui išeiti iš darbo, atliko longitudinį tyrimą. Šie mokslininkai ištyrė gydymosi įstaigoje dirbančius asmenis. Tyrimas pateikia aiškius rezultatus, kaip stipriai svarbi yra vadovo parama. Atlikę tyrimą kartą, o tada pakartoję už 6 mėnesių ir po dar 6 mėnesių, jie sužinojo, jog emocinė vadovų parama, kuri buvo suteikiama kitiems darbuotojams, buvo tiesiogiai susijusi su pastarųjų ketinimu išeiti ir net pačiu išėjimu. Jau po 6 mėnesių padidėjusios paramos, buvo galima pastebėti mažesnį ketinimą išeiti iš darbo (Fakui, Wu, Salyers, 2019).

Analizuojant bendradarbių paramos ir ketinimo išeiti iš darbo sąsajas, buvo aptiktas statistiškai reikšmingas, sąlyginai stiprus ryšys neigiamas. Esant didesniai suvokiamai bendradarbių paramai, mažesnis ketinimas išeiti iš darbo.

Kadangi aptartoje organizacinės paramos teorijoje Eisenberger su savo kolegom (1986) išreiškė paramos ypatybių svarbą darbuotojams, pravartu šias sąsajas, tarp bendradarbių paramos ir ketinimo išeiti iš darbo, aptarti šios teorinės perspektyvos kontekste. Jeigu asmuo patiria daugiau paramos organizacijoje, jis jaučiasi reikalingas įmonei ir tai padeda paaiškinti kodėl tokia svarbi yra bendradarbių parama vieni kitiems. Kai asmuo jaučia, jog jam yra atlyginama už jo dedamas pastangas ir jis gerai sutaria su bendradarbiais, darbas įmonėje tampa tik malonesniu ir negana to, tuomet darbuotojas ima dar labiau įsitraukti į organizacinę veiklą, būna labiau

atsidavęs darbui, jaučia, jog bus už tai įvertintas ir prie įmonės pripranta, nori joje likti. Todėl ir yra svarbi parama, kurią asmuo gauna iš bendradarbių, vadovo. Jeigu norima turėti gerą darbuotoją ir turėti jį ilgai – svarbu jį ir jo pastangas įvertinti.

Kadangi ketinimo išeiti iš darbo pasėkmė yra išėjimas iš pastarojo, prasminga aptarti ir moksliniuose straipsniuose aprašomas sąsajas tarp pasitraukimo ir paramos, gaunamos iš bendradarbių, vadovo. Jau minėtieji Dawley ir kt., (2010) atrado ne tik organizacinės paramos, bet ir vadovo paramos ir ketinimo išeiti iš darbo sąsajas.

Tad nors jauni darbuotojai ir yra laikomi dažnai keičiančiais darbą ir pats keitimas yra siejamas su jų amžiumi, iš tiesų galima kelti kiek kitokias paradigmas. Net ir jaunas darbuotojas neturėtų būti kaltinamas, jog jis nėra pastovus ir dažnai keičia darbus, nes yra jaunas. Tokiam darbuotojui yra be galo svarbi vadovo parama, gaunama iš pastarojo. Jeigu jaunas darbuotojas jausis palaikomas vadovo, jaus pasitikėjimą, palaikymą, pastarajam gali nekilti mintys apie išėjimą iš darbo.

Negalima teigti, kad apklaustieji jauni žmonės tik taip teisinasi, jog išeina iš darbo dėl blogo vadovo, kadangi magistriniame darbe buvo užduoti klausimai apie jų jauseną, kiek paramos šie jaučiasi patiriantys dabartinėje darbo vietoje iš savo vadovo, bendradarbių, tada paklausiami ar jie svarsto apie darbo keitimą. Jeigu klausimai būtų suformuluoti apie tai, ar jie mano, jog dėl darbartinio vadovo specifikos jie svarsto apie darbo keitimą, tada būtų galima respondentų atsakymus traktuoti kaip priežastinius. T.y., jei būtų atrastas ryšys tarp tokių klausimų atsakymų ir amžiaus, tuomet būtų galima spėti, kad tai veikia būtent amžius.

Trečiuoju darbo uždaviniu buvo daroma prielaida, jog suvokiama bendradarbių parama, suvokiama vadovo parama yra svarbi prognozuojant ketinimą išeiti iš darbo. Hipotezę galima iš dalies patvirtinti, kadangi rezultatai rodo reikšmingas sąsajas tarp tam tikrų kintamųjų.

Trumpai tariant, pirmoji hierarchinio regresijos modelio versija parodė reikšmingas sąsajas. Pirmojoje modelio dalyje gauta, jog sociodemografiniai veiksniai (lytis, amžius, išsilavinimas, keliose darbovietėse esą dirbęs, bendras darbo stažas, amžius), 3,7 proc. paaiškina ketinimą išeiti iš darbo. Antrame modelyje, kai prie jau esančių sociodemografinių veiksnių pridėta suvokiama bendradarbių parama, ketinimą išeiti iš darbo paaiškino tais pačiais 3,7 proc. Trečiasis modelis 14,7 proc. paaiškina ketinimą išeiti iš darbo, kai prie kintamųjų įtraukta dar ir suvokiama vadovo parama. Vis tik, kadangi manyta, jog gauti rezultatai veikiami kolinearumo, modelis pataisytas ir gauti šiek tiek kiti rezultatai.

Iš pradžių taikant hierarchinę regresiją, atrasta sąsaja, kurios nebuvo tikėtasi. Antai bendradarbių paramos sąsajos su ketinimu išeiti iš darbo parodo nors ir silpną, bet svarbų teigiamą prognozės poveikį ketinimui išeiti iš darbo. Esant didesniai suvokiamai bendradarbių paramai - didesnis ketinimas išeiti iš darbo (kai tikrinant 2 uždavinį, atrastos neigiamos

koreliacijos – esant didesniai suvokiamai bendradarbių paramai, mažesnis ketinimas išeiti iš darbo). Vis tik, kadangi regresijoje sąsajos silpnos, galima manyti, jog jomis nereikėtų beatodairiškai remtis teigiant, jog ryšys tarp šių dviejų kintamųjų egzistuoja. Kadangi ryšio antrame regresijos modelyje atrasta nebuvo, jis atsirado tik trečiame modelyje, tikėtina ryšys buvo įtakotas kitų veiksnių, kolinearumo (Antrajame modelyje, kai prie sociodemografinių veiksnių buvo pridėta suvokiama bendradarbių parama, pastarosios poveikis ketinimui išeiti iš darbo nerastas, tačiau kai prie modelio pridėta ir suvokiama vadovo parama, ryšys atsirado). Taigi - nevisi modeliai atspindėjo tokios paramos svarbą prognozuojant ketinimą išeiti iš darbo.

Šie rezultatai sukėlė abejonių, todėl bandyta modelį tobulinti iš šio pašalinant nereikšmingus kintamuosius, kurių p reikšmės aukštesnės už reikšmingumo lygmenį α (0,05) ir kurių kintamųjų koreliacijos pasirodė nereikšmingos tikrinant pirmąjį uždavinį, bet paliekant lyties kintamąjį. Buvo įtariama kolinearumo klaida. Dėl šios priežasties buvo pašalinti keli kintamieji (keliose darbovietėse asmuo yra dirbęs, amžius, darbo stažas dabartinėje įmonėje).

Paisytas hierarchinės regresijos modelis, kai į kintamuosius įtraukti taisant modelį sociodemografiniai veiksniai (lytis, bendras darbo stažas, ar asmuo buvo pakeltas pareigose), pasirodė reikšmingas ir paaiškinantis 3,3 proc. ketinimo išeiti iš darbo. Antrasis pataisytos regresijos modelis paaiškina vos daugiau, 3,4 proc. duomenų sklaidos, kai prie kintamųjų įtraukta ir suvokiama bendradarbių parama. Štai trečiasis modelis, kai pridėtas suvokiamos vadovo paramos kintamasis, pokytį įvedė, kuris paaiškino 14,3 proc. sklaidos.

Hierarchinės regresijos būdu, pataisius modelį, nustatyta, jog suvokiama vadovo parama išties stipriai ir reikšmingai siejasi su ketinimu išeiti iš darbo – mažiau paramos iš vadovo gaunantys darbuotojai daugiau ketina išeiti iš darbo. Tokius rezultatus gavo ir mokslininkas Namhyun (2012).

Pakoreguoto modelio rezultatuose galima pastebėti, jog Suvokiamos bendradarbių paramos konstruktas tampa nebereikšmingas. Tai parodo, jog suvokiama bendradarbių parama, sukontroliavus sociodemografinių kintamųjų poveikį duomenims, į lygtį įtraukus tik reikšmingus kintamuosius bei lytį, nėra reikšminga ir nesisieja su ketinimu išeiti iš darbo.

Paminėtina, jog mokslinėje literatūroje taip pat nėra vieningo atsakymo, vieni tyrėjai sąsajas tarp pastarųjų veiksnių atranda, kai kiti ne. Dėl to pravartu aptarti straipsnį, kuriame ryšio tarp bendradarbių paramos ir ketinimo išeiti iš darbo, išvis neatrado. Mokslininkas Namhyun (2012), ištyręs 304 Jungtinėse Amerikos valstybėse turizmo srityje dirbančiuosius, nustatė, jog ryšiai tarp suvokiamos bendradarbių paramos ir ketinimo išeiti iš darbo negalioja. Su magistrinio tyrimo rezultatais sutiktų jau minėti Kalidass, Bahron (2015), kurie savo tyrime susiejo visus šio uždavinio kintamuosius. Autoriai atrado suvokiamos vadovo paramos, suvokiamos bendradarbių

paramos ir ketinimo išeiti iš darbo sąsajas. Tačiau jie atrado meigiamas sąsajas – esant didesniai bendradarbių ir vadovo paramai, mažesnis ketinimas išeiti iš darbo.

Tad taikant hierarchinę regresiją, šiame tyrime buvo atrasta, kad būtent nuo suvokiamos vadovo paramos bei nuo bendro darbo stažo daugiausia priklauso respondentų ketinimas išeiti iš darbo. Pataisyto hierarchinės regresijos modelio rezultatai tai patvirtino. Vienintelis ryškus skirtumas, atsiradęs pataisius modelį (iš sociodemografinių veiksnių pašalinus nustatytus nereikšmingai besisiejančius veiksnius, išskyrus lytį, išmetant šiuos iš modelio) ir sukontroliavus šiuos veiksnius – dingo suvokiamos bendradarbių paramos reikšmė ketinimui išeiti iš darbo. Tad nustatyta, jog suvokiama bendradarbių parama neveikia ketinimo išeiti iš darbo.

Taigi, moksliniuose darbuose galima pastebėti tendenciją išskirti bet kokios paramos svarbą darbuotojui, taip pat ir to svarbą norint užkirsti kelią darbuotojo atsiradusiam ketinimui išeiti iš darbo. Dėl šios priežasties svarbu paminėti, kad šiame tyrime taip pat buvo atrasta to svarba. Todėl tiek vadovams tiek kitiems organizacijų atstovams būtų pravartu atkreipti dėmesį į tai, norint ilgiau išlaikyti darbuotojus įmonėje, svarbi jų teikiama parama darbuotojams. Toliau bus aprašomi tyrimo ribotumai ir rekomendacijos tolimesniems darbams.

4.1. Tyrimo ribotumai ir rekomendacijos tolimesniems tyrimams

Šis tyrimas, kaip ir daugelis kitų, turi tam tikrų ribotumų. Toliau bus išskirti žinomi ribotumai ir rekomendacijos tolimesniems tyrimams.

Vienas šio tyrimo ribotumas galbūt būtų toks, kad tiriant fokus grupę, nepavyko surinkti tiek tiriamųjų, kiek tikėtasi. Laikas tyrimui buvo pasirinktas pagal visų tiriamųjų reikalavimus, poreikį, tačiau matomai būtų buvę geriau, jei tiriamieji būtų pakviesti sudalyvauti tyrime savaitės viduryje (visi tiriamieji rekomendavo susitikimą paskirti penktadienį po darbų). Kadangi tai buvo savaitės pabaiga, daugelis turėjusių tyrime dalyvauti asmenų buvo katik po darbų, kai kurie dėl savaitės dienos buvo pavargę ar persiplanavę vakarą, nepavyko jų dalyvavimo užtvirtinti net papildomai primenant apie apklausą kelis kartus – dieną prieš apklausą ir tą pačią dieną.
Taip pat, galbūt, jei į fokus grupės tyrimą būčiau pakvietus dar daugiau tiriamųjų (nors ir taip buvo pakviesta nemažai), fokus tyrimui būtų pavykę surinkti dar daugiau tiriamųjų. Vis tik apklausus tik 2 buvo gauta įdomios informacijos ir nuspręsta tai patikrinti atliekant tolimesnį tyrimą, tad tikslas iš dalies įgyvendintas.

Tyrime kviesta dalyvauti visų lyčių asmenys, tačiau pavyko surinkti tik 61 vyriškos ir 442 moteriškos lyties asmenų rezultatus. Kai buvo pastebėta, kad pasisakė tiek mažai vyriškių, stengtasi apklausą paplatinti vyrų terpėje, tačiau vis tiek daug pastarųjų neužpildė klausimyno. Galbūt turint didesnį pasiskirstymą tarp grupių lyties atžvilgiu, būtų aptikti kitokie rezultatai.

Kadangi norėta patikrinti ar jauni suaugusieji ištiesų dažnai keičia darbus, tiriamųjų buvo klausiama kiek darbų jie yra turėję, klausta apie jų darbo stažą, ar buvo pakelti pareigose ir panašūs klausimai. Gavus šiuos rezultatus gautas tik dalinis atsakymas į rūpimą klausimą, kadangi kiek yra „dažnai“- labai sąlyginė sąvoka. Pavyko sužinoti kaip dažnai pastarieji keičia darbus, o nuspręsti ar tai yra „dažnai“, atsižvelgiant į tiriamųjų atsakymus (kaip su jais elgiasi bendradarbiai, vadovai ir pan.) į kitus klausimus, palikta tyrimo skaitytojams. Beje, vienas tiriamasis pasirinko variantą, kad šis yra dirbęs 20 darbų. Tai gali reikšti, jog jis pasirinko bet kokį variantą. Tokius duomenis galimai buvo galima sureguliuoti, išmetant šius iš bendrų skaičiavimų ar sulyginant juos su gautų rezultatų vidurkiu tai laikant išskirtimi, tačiau to nebuvo padaryta, nes nebuvo nustatyta ryškių išskirčių.

Apklausiant fokus grupės dalyvius, buvo sužinota, kad jauniems žmonėms gali būti labai svarbu ir jų gaunama alga. Tai jie apibūdino kaip svarbų veiksnį, prisidėjusį prie darbo keitimo praeityje. To sąsajos su ketinimu išeiti iš darbo šiame tyrime nebuvo tiriamos tikslingai, tačiau pravartu būtų pamėginti sužinoti, ar tikrai siejasi šie veiksniai – ar tai išties svarbu ankstyvoje suaugystėje priskiriamiems asmenims.

Tiriant vadovo paramą, pasirinkta naudoti organizacinės paramos klausimyną performuluojant jo klausimus vietoj „organizacinės“ paramos į „vadovo“ paramą. Nors tiriant šį klausimyną po jo perkūrimo buvo atrasta, kad šis yra validus, tačiau galbūt pravartu būtų tokios paramos svarbą išsiaiškinti būtent šiai emocinės paramos sferai tirti klausimynu, jo nekoreguojant.

Kitas tyrimo ribotumas – hierarchinės regresijos skaičiavimai. Sukėlus daugelį sociodemografinius veiksnius tiriančių klausimų į modelio skaičiavimus, kurių buvo klausiama tiriamųjų, gauta netikėtina koreliacija, suvokiamos bendradarbių paramos poveikis ketinimui išeiti iš darbo (kuo didesnė bendradarbių parama, tuo labiau ji didina ketinimą išeiti iš darbo). Tai pastebėjus, nuspręsta modelį pakoreguoti, į jį įtraukiant tik reikšmingus sociodemografinius veiksnius bei lytį. Galima būtų pamėginti ateities darbuose leisti tiriamiesiems patiems įrašyti tokius atsakymus, kaip bendras darbo stažas, amžius ir pan., kur reikėjo nurodyti skaičių. Galimai tuomet, pašalinus netinkamus respondentų duomenis jų neįtraukiant į bendrą tyrimą (kurie neatitinka tiriamos 18 - 30 metų amžiaus imties ir pan), būtų gauti kitokie rezultatai.

Ateityje būtų prasminga atlikti tyrimą tam tikroje organizacijoje, kurioje yra didelė darbuotojų kaita arba įmonėje, kuri suinteresuota dalyvauti tyrime apie darbuotojų kaitą. Tai padėtų išsiaiškinti tokio darbuotojų pasirinkimo priežastį, galimai užkirsti kelią tolimesnėms darbuotojų, vadovo klaidoms, komunikuojant ir kitaip bendradarbiaujant su darbuotojais. Tuomet būtų galima šiai organizacijai pateikti rekomendacijas, kas ištirta ir ką būtų galima daryti geriau. Vėliau išsiaiškinti, galimai atliekant apklausą, kiek įmanoma ir kokias rekomendacijas

įgyvendinti pavyko. Tokios informacijos surinkimas galėtų padėti pateikti tikslines rekomendacijas kitoms įmonėms, kurios susiduria su didele darbuotojų kaita ar nori to nepatirti.

Būtų naudinga atlikti tyrimą su įvairaus amžiaus tiriamaisiais, reprezentatyvios imties, orientuojantis į amžiaus skirtumus. Toks tyrimas padėtų ne tik atskleisti amžiaus skirtumus, bet ir padėtų organizacijų vadovams suprasti dar daugiau apie tai, kuo išties skiriasi jauni darbuotojai, nuo vyresnių. Tokia informacija būtų prasminga, nes popsiniuose straipsniuose ir tyrimuose su maža tiriamųjų imtimi gauti duomenys nevisada vertingi.

Tyrimui atlikti buvo pasirinktos tam tikros SPSS (2015) duomenų analizės programos galimybės. Pravartu būtų išmėginti ir kitokių metodų skaičiavimus, norint dar labiau įsitikinti tyrimo rezultatais.

Galima pastebėti, jog moksliniuose straipsniuose vieni tyrėjai patvirtina tam tikrus ryšius tarp veiksnių, kituose tie patys ryšiai yra paneigiami. Taip gali įvykti dėl tam tikrų priežasčių, kaip nesukontroliuotų pašalinių dirgiklių, kaip respondentų nuovargis, blogas apšvietimas apklausos metu (kai tai yra popierinė apklausa), prasti tyrėjo gebėjimai paaiškinti tyrimo naudą, prasmę tiriamiesiems ir pan. Taip pat taip atsitinka dėl to, kad neįmanoma visiškai vienodai atlikti nei vieno tyrimo, kaip jį atlieka buvę tyrėjai. Dėl šios priežasties šis tyrimas, kaip ir kiti mokslinėje literatūroje esantys, yra unikalus ir jo rezultatai negali būti interpretuojami kaip visiškai universalūs. Kaip ir kituose tyrimuose, toliau bus aprašomos išvados, kuriomis galima vadovautis, norint kuo geriau suvaldyti galimą darbuotojų sprendimą pakeisti darbą.

Apskritai, galima įvardinti dar vieną šio darbo ribotumą - mažai tyrimų apie dominančius kintamuosius jauno amžiaus tarpe. Kadangi tyrimų apie sociodemografinių veiksnių, suvokiamos vadovo paramos, suvokiamos bendradarbių paramos jauname amžiuje trūksta, šio tyrimo rezultatai analizė ribota. Taip pat, nors tyrimu ir buvo gautos tam tikros sąsajos, jos anaiptol nenusako priežastingumo.

V. IŠVADOS

1. Įvertinus sociodemografinių veiksnių sąsajas su ketinimu išeiti iš darbo, atrasta:
    a) Išsilavinimas silpnai, bet reikšmingai siejasi su ketinimu išeiti iš darbo, t.y., kuo aukštesnis išsilavinimas, tuo mažesnis ketinimas išeiti iš darbo.
    b) Bendras darbo stažas reikšmingai siejasi su ketinimu išeiti iš darbo. Mažiau darbo stažo turintys labiau linkę svarstyti apie išėjimą iš darbo.
    c) Paaukštinimas pareigose reikšmingai siejasi su ketinimu išeiti iš darbo. Darbotojai, kurie buvo paaukštinti pareigose, mažiau svarsto apie išėjimą iš darbo.
    d) Darbo stažas dabartinėje įmonėje, kurioje dirbama, nesisieja su ketinimu išeiti iš darbo.
    e) Keliose darbovietėse asmuo yra dirbęs, jaunų darbuotojų imtyje nesisieja su ketinimu išeiti iš darbo.
    f) Nerasta ketinimo išeiti iš darbo skirtumo tarp lyčių. Nuo lyties nepriklauso ar jaunas asmuo ketins išeiti iš darbo.
    g) Nerastos sąsajos tarp amžiaus ir ketinimo išeiti iš darbo. Nuo amžiaus nepriklauso ar jaunas asmuo ketina išeiti iš darbo.
2. Įvertinus suvokiamos vadovo paramos, suvokiamos bendradarbių paramos ir ketinimo išeiti iš darbo sąsajas, atrasta:
    a) Vadovo parama reikšmingai siejasi su ketinimu išeiti iš darbo. Kuo didesnė suvokiama vadovo parama, tuo mažesnis ketinimas išeiti iš darbo.
    b) Bendradarbių parama siejasi su ketinimu išeiti iš darbo**.** Kuo didesnė suvokiama bendradarbių parama, tuo mažesnis ketinimas išeiti iš darbo.
3. Įvertinus suvokiamos vadovo paramos, suvokiamos bendradarbių paramos, kartu su sociodemografiniais veiksniais, svarbą, prognozuojant ketinimą išeiti iš darbo, atrasta:
    a) Suvokiama vadovo parama prognozuoja ketinimą išeiti iš darbo. Kuo didesnė vadovo parama, tuo mažesnis ketinimas išeiti iš darbo.
    b) Suvokiamą bendradarbių parama neprognozuoja ketinimo išeiti iš darbo. Nuo suvokiamos bendradarbių paramos nepriklauso ketinimas išeiti iš darbo.
    c) Sociodemografiniai veiksniai iš dalies prognozuoja ketinimą išeiti iš darbo – reikšmingos prognozės atrastos tik su bendru darbo stažu. Kuo didesnis bendras darbo stažas, tuo mažesnis ketinimas išeiti iš darbo.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Ahmed, I. (2018). Organizational politics and turnover intention: A study from private colleges of Pakistan. *International Journal of Bussiness and Management Review,* 6(4), 14-28. doi:10.13140/RG.2.2.28303.02729
2. Ajayi, S., Olatunji O. (2017). Demographic analysis of turnover intentions amongst Nigerian high school teachers. *Australian and International Journal of Rural Education,* 27(1), 62–87.
3. Allen, D. G., Bryant, P. C., Vardaman, J. M. (2010). Retaining Talent: Replacing Misconceptions w ith Evidence-based Strategies, *Academy of Management, 24(*2), 48-64. doi:10.5465/amp.24.2.48
4. Amah, O. E. (2009). Job satisfaction and turnover intention relationship: Moderating effect of job role centrality and life satisfaction. Research *and Practice in Human Resource Management, 17*(1), 24-35.
5. Arnett, J. J. (2014). *Emerging Adulthood: The Winding Road from Late Teens through the Twenties.* New York: Oxford University Press.
6. Batt, R. (2002). Managing customer services: Human Resource Practices, quit rates, and sales growth. *Academy of Management Journal, 45*(3), 587–597. doi:10.2307/3069383
7. Beehr, T. A., Jex, S. M., Stacy, B. A., Murray, M. A. (2000). Work Stressors and Coworker Support as Predictors of Individual Strain and Job Performance. *Journal of Organizational Behavior, 21*(4), 391-405. doi:10.1002/(SICI)1099-1379(200006)21:4<391::AID-JOB15>3.0.CO;2-9
8. Bell, D., Blanchflower, D. (2011). Young people and the great recession. *Oxford Review of Economic Policy*, *27*(2), 241-267. doi:10.1093/oxrep/grr011
9. Bhanthumnavin, D. (2000). Importance of supervisory social support and its implications for HRD in Thailand. *Psychology and developing societies, 12*(2), 155-166. doi:10.1177/097133360001200203
10. Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life.* New York: Transaction Publishers.
11. Bono, J. E., Judge, T. A. (2004). Personality and transformational and transactional leadership: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 89*(5), 901-910. doi:10.1037/0021-9010.89.5.901
12. Boros, S., Curseu, P. L. (2013). Is it where I belong? An integrative model of turnover intentions. *Journal of Applied Social Psychology*, *43*(8), 1553-1562. doi:10.1111/jasp.12104
13. Brawley, A., Pury, C. L. S. (2016). Work experiences on Mturk: Job satisfaction, turnover, and information sharing. *Computers in Human Behavior, 54*(16), 531-546. doi:10.1016/j.chb.2015.08.031
14. Burgess, J., Connell, J. (2015). Vulnerable work and strategies for inclusion: an introduction. *International Journal of Manpower*, *36*(6), 794-806. doi:10.1108/IJM-06-2015-0085

15. Camogozi ,S. M., Ekmercii, O. T., Karapinari, P. B., Guler B, K. (2016). Job Insecurity and Turnover Intentions: Gender Differences and the Mediating Role of Work Engagement. *Springer US, 71*(11), 583-598. doi:10.1007/s11199-016-0595-0
16. Chamberlain, L. J., Hodson, R. (2010). Toxic work environments: What helps and what hurts. *Sociological Perspectives, 53*(4), 455-478. doi:10.1525/sop.2010.53.4.455
17. Cohen, A., Golan, R. (2007). Predicting absenteeism and turnover intentions by past absenteeism and work attitudes: An empirical examination of female employees in long term nursing care facilities. *Career Development International*. *12*(5), 416-432. doi:10.1108/13620430710773745
18. Cropanzana, R., Bowen, D. E., Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *The Academy of Management Perspectives, 21*(4), 34-48. doi:10.5465/AMP.2007.27895338
19. Cunningham, G. B., Sagas, M. (2003). Occupational Turnover Intent Among Assistant Coaches of Women‘s Teams: The Role of Organizational Work Experiences. *Sex Roles, 49(3),* 185-190.
20. Daly, A. J. (2010). The Ties of Change: Social Network Theory and Application in Education, *Americal Journal of Education, 119*(1), 203-207. doi:10.1086/667702
21. Daly, A. J., Liou, Y. H., Nienke, M., Moolenaar, N. M. (2014). The Principal Connection: Trust and Innovative Climate in a Network of Reform. *Trust and school life: The role of trust for learning, teaching, leading, and bridging*, *2*(1), 285-311. doi:10.1007/978-94-017-8014-8_13
22. Daly, A. J., Moolenaar, N. M., Lioum Y. H., Fresno, M. D. (2015). Why So Difficult? Exploring Negative Relationships between Educational Leaders: The Role of Trust, Climate, and Efficacy. *American Journal of Education*, *122*(1), 1-38. doi:10.1086/683288
23. Dawley, D., Houghton, J. D., Bucklew, N. S. (2010). Perceived Organizational Support and Turnover Intention: The Mediating Effects of Personal Sacrifice and Job Fit. *The Journal of Social Psychology, 150*(3), 238–257. doi:10.1080/00224540903365463
24. DeConinck, J. B., Johnson, J. T. (2009). The effect of perceived supervisor support, perceived organizational support, and organizational justice on turnover among sales people. *Journal of personal selling & sales management, 29*(4), 333-350. doi:10.2753/PSS0885-3134290403
25. Dhakal, S. P., Connell, J., Burgess, J. (2017). Inclusion and work: addressing the global challenges for youth employment. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, *37*(2), 110-120. doi:10.1108/EDI-12-2017-0290
26. Dirks, K. T. (2000). Trust in Leadership and Team Performance: Evidence from NCAA Basketball. *Journal of Applied Psychology, 85*(6), 1004–1012. doi:10.1037/0021-9010.85.6.100
27. Duncan, C., Loretto, W. (2004). Never the Right Age? Gender and Age-Based Discrimination in Employment. *Gender, Workand Organization, 11*(1), 95-115. doi:10.1111/j.1468-0432.2004.00222.x

28. Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. University of Delaware. *Journal of Applied Psychology, 75*(1), 51-59.
29. Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandemberghe, C., Sucharski, I. L., Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *The Journal of Applied Psychology, 87*(3), 565-573. doi: 10.1037//0021-9010.87.3.565
30. Erikson, E. (1950). *Childhood and Society*. New York: Norton.
31. Erturk, A., Vurgun, L. (2015). Retention of IT professionals: Examining the influence of empowerment, social exchange, and trust. *Journal of Business Research, 68*(1), 34-46. doi:10.1016/j.jbusres.2014.05.010
32. Ellwardt, L., Wittek, R., Wielers, R. (2012). Talking about the Boss: Effects of Generalized and Interpersonal Trust on Workplace Gossip. *Group and Organization Management, 37*(4): 521-49. doi:10.1177/1059601112450607
33. Eurostat (2018). Prieiga per internetą http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics
34. Fan, P. (2018). Person - Organization fit, Work-Family Balance, and Work Attitude: the Moderated mediating effect of Supervisor Support. *Social Behavior and Personality, 46*(6), 995-1010. doi:10.2224/sbp.6915
35. Fredrickson, B. L. (2013). Positive emotions broaden and build. *Advances in Experimental social Psychology, 47,* 1-53. doi:10.1016/B978-0-12-407236-7.00001-2
36. Fukui, S., Wu, W., Salyers, M. P. (2019). Mediational Paths From Supervisor Support to Turnover Intention and Actual Turnover Among Community Mental Health Providers. *Psychiatric Regabilitation Journal. 4*(4), doi:10.1037/prj0000362
37. Gupta, M., Shaheen, M. (2017). The Relationship between Psychological Capital and Turnover Intention: Work Engagement as Mediator and Work Experience as Moderator. *Jurnal Pengurusan, 49*(14), 1-14.
38. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. (2014). *Pearson New International Edition. 7th edition.* Pearson. Prieiga per internetą https://is.muni.cz/el/1423/podzim2017/PSY028/um/_Hair_-_Multivariate_data_analysis_7th_revised.pdf?fbclid=IwAR0LZ_QELgvQbE5Ms0THnpL9DcJEVhFpA_a_dz3Lpe4T80RJTr-6SxkTsUQ
39. Huasheng, G., Yaheng, L., Yujing, M. (2016). Sex Discrimination and Female Top Managers: Evidence from China. *Journal of Buisiness Ethics, 138*(4), 683-702. doi:10.1007/s10551-015-2892-x

40. Halawi, A. H. (2014). Stimuli and Effect of the Intention to Leave the Organization. *European Scientific Journal, 1*(1), 184-197. doi:10.19044/esj.2014.v10n10p%25p
41. Halim, B. A., Hayat, Y. M., Nawaz, K. S., Shahid, R., Ayub, K. A. (2017). Analytical cognitive style moderation on promotion and turnover intention. *Journal of Management Development, 36*(3), 438-464. doi:10.1108/JMD-12-2015-0184
42. Huffman, H. A., Olson, K. J. (2016). Gender Differences in Perceptions of Resources and Turnover Intentions of Work-Linked Couples in Masculine Occupations. *Stress and Health, 33*(4), 309-321. doi: 10.1002/smi.2709
43. Išoraitė, M. (2011). *Žmogiškieji ištekliai- svarbiausias konkurencinio pranašumo šaltinis strategiškai valdant organizaciją.* Vilnius: Vilniaus Gedimino technikos universitetas.
44. Yrle, A. C., Hartman, S., Galle, W. P. (2002). An investigation of relationships between communication style and leader-member exchange. *Journal of Communication Management, 5*(3), 257-268. doi:10.1108/13632540210807099
45. Jimenez, P., Milfelner, B., Žižek, S. S., Dunkl, A. (2017). Moderating Effects between Job Insecurity and Intention to Quitin Samples of Slovene and Austrian Workers. *Our Economy, 63*(1), 27-37. doi:10.1515/ngoe-2017-0003
46. Kalidass, A., Bahron, A. (2015). The Relationship between Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Employee Turnover Intention. *International Journal of Business Administration, 6*(5), 82-89. doi:10.5430/ijba.v6n5p82
47. Kardelis, K. (2002). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Šiauliai.
48. Ladd, D., Henry, R. (2000). Helping Coworkers and Helping the Organization: The Role of Support Perceptions, Exchange Ideology, and Conscientiousness. *Journal of Applied Social Psychology, 30*(10), 2028-2049. doi:10.1111/j.1559-1816.2000.tb02422.x
49. Lambert, E. G., Hogan, N. L., Keena, L. D., Williamson, L., Kim, B. (2017). Exploring the Association between Different Types of Social Support with Role Stress, Work–family Conflict, and Turnover Intent among Private Prison Staff. *Journal of Appkied Security Research, 12*(2), 203-223. doi:10.1080/19361610.2017.1277866
50. Larner, R. J., Wagstaff, C. R. D., Thelwell, R. C., Corbett, J. (2017). A multistudy examination of organizational stressors, emotional labor, burnout, and turnover in sport organizations. *Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sports, 27*(12), 2103-2115. doi:10.1111/sms.12833
51. Levanaitė, R., Raubickas, L. (2010). Personalo kaitos mažinimo galimybių tyrimas. *Šiaulių universitetas.*

52. Lyness, K. S., Judiesch, M. K. (2001). Female Maners Quitters? The Relationships of Gender, Promotion and Family Leaves of Absence to Voluntary Turnover. *Journal of Applied Psychology. 86*(6), 1167-1178. doi:10.1037//0021-9010.86.6.1167

53. Maertz, C. P., Griffeth, R. W., Campbell, N. S., Allen, D. G. (2007). The effects of perceived organizational support and perceived supervisor support on employee turnover. *Journal of Organizational Behavior, 28*(8), 1059-1075. doi:10.1002/job.472

54. Mathieu, C., Babiak, P. (2016). Corporate psychopathy and abusive supervision: Their influence on employees' job satisfaction and turnover intentions. *Personality and Individual Differences, 91*(1), 102-106. doi:10.1016/j.paid.2015.12.002

55. Marano, C. J. (2012). The Effects of Perceived Support on Organizational Identification. *International Scholarly and Scientific Research & Innovation, 6*(8), 2089-2094.

56. Marchand, C., Vandenberghe, C. (2016). Perceived Organizational Support, Emotional Exhaustion, and Turnover: The Moderating Role of Negative Affectivity. *International Journal of Stress Management, 23*(4), 350-375.doi:10.1037/str0000020

57. Mitchell, T. R., Holtom B. C., Lee T. W., Sablynski C. J., Erez M. (2001). Why people stay, using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal, 44*(6), 1102–1122. doi:10.2307/3069391

58. Mroz, J. E., Allen, J. A. (2015). It‘s all in how you use it: managers‘ use of meetings to reduce employee intentions to quit. *Counsulting Psychology Journal: Practive and Research, 67*(4), 348-361. doi:10.1037/cpb0000049

59. Namhyun, K. (2012). Employee Turnover Intention Among Newcomers in Travel Industry. *International Journal of Tourism Research, 16*(1), 56-64. doi:10.1002/jtr.1898

60. Newman, A., Thanacoody, R., Hui, W. (2011). The effect of perceived organizational support, perceived supervisor support and intra-organizational network resources and turnover intentions: A study of Chinese employees in multinational enterprise. *Personnel Review, 41*(1), 56-72. doi:10.1108/00483481211189947

61. Ng, T. W. H., Sorensen, K. L. (2008). Toward a further understanding of the relationships between perceptions of support and work attitudes: A meta-analysis. *Group & Organization Management, 33*(3), 243-268. doi:10.1177/1059601107313307

62. O’Driscoll, M. P., Poelmans, S., Spector, P. E., Kalliath, T., Allen, T. D., Cooper, C. L. (2003). Family responsive interventions, perceived organizational and supervisor support, work-family conflict, and psychological strain. *International Journal of Stress Management, 10*(4), 326-344. doi:10.1037/1072-5245.10.4.326

63. Oluwafemi, O. J. (2013). Predictors of Turnover Intention Among Employees In Nigeria‘s Oil Industry. *Organizations and Markets in Emerging Economies, 4*(2), 42-63.

64. Parson, D. O. (1991). The job search behavior of employed Youth. *Review of Economics and Statistics, 73*(4), 597–604. doi:10.2307/2109398
65. Park, J. H., Newman, A., Zhang, L., Chemdong, W., Angus, H. (2015). Mentoring functions and turnover intention: the mediating role of perceived organizational support. *The International Journal of Human Resource Management, 27*(11), 1173-1191. doi:10.1080/09585192.2015.1062038
66. Park, T. Y., Shaw, J. D. (2013). Turnover rates and organizational performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 98*(2), 268–309. doi:10.1037/a0030723
67. Peltokorpi V., Allen D. G., Froese F. (2015). Organizational embeddedness, turnover intentions,and voluntary turnover: The moderating effects ofemployee demographic characteristics and value orientations. *Journal of Organizational Behavior, 36*(2), 292-312. doi:10.1002/job.1981
68. Perovic, B. (2016). *Defining Youth in Contemporary National Legal and Policy Frameworks across Europe.* Prieiga per internetą http://pjpeu.coe.int/documents/1017981/1668203/Analytical+paper+Youth+Age+Bojana+Perovic+4.4.16.pdf/eb59c5e2-45d8-4e70-b672-f8de0a5ca08c
69. Rhoades, L., Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: a Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 698–714. doi:10.1037//0021-9010.87.4.698
70. Richer, S. F., Blanchard, C., Vallerand, R. A. (2002). Motivational Model of Work Turnover. *Journal of Applied Social Psychology. 32*, 1-26. doi:10.1111/j.1559-1816.2002.tb02065.x
71. Rogelberg, S. G., Allen, J. A., Shanock, L., Scott, C., Shuffler, M. (2010). Employee satisfaction with meetings: A contemporary facet of job satisfaction. *Human Resource Management, 49*(2), 149-172. doi:10.1002/hrm.20339
72. Rouleau, D., Fournier, P., Phililbert, A., Mbengue, B., Dumont, A. (2012). The effects of midwives' job satisfaction on burnout, intention to quit and turnover: a longitudinal study in Senegal. *Human Resources for Health. 10*(1), 1-14.
73. Rune, H., Rune, G., Kari, S. (2012). Newly Qualified Teachers' Work Engagement and Teacher Efficacy Influences on Job Satisfaction, Burnout, and the Intention to Quit. *European Journal of Teacher Education, 35*(3), 347-357. doi:10.1080/02619768.2011.633993
74. Sajjad, N., Amina, S., Wang, Q., Nadia, N., Dung, T. Q. (2016). Influence of organizational rewards on organizational commitment and turnover intentions. *Employee Relations, 38*(4), 596-619. doi:10.1108/ER-12-2014-0150

75. Saporta, I., Farjoun, M. (2003). Relationship Between Actual Promotion and Turnover Among Professional and Managerial-Administrative Occupational Groups. *Work & Occupations, 30*(3), 255-280. doi:10.1177/0730888403253892
76. Sargent, L. D., Terry, D. J. (2000). The Moderating Role of Social Support in Karsek‘s Job Strain Model. *Work & Stress, 14*(3), 245-261. doi:10.1080/02678370010025568
77. Schwartz, S. J., Cote, J. E., Arnett, J. J. (2005). Identity and agency in emerging adulthood. Two developmental routes in the individualization process, *Youth & Society, 37*(6), 201-2294. doi:10.1177/0044118X05275965
78. Schalkwyk, L. M., Els, C., Rothmann, I. (2011). The moderating role of perceived organizational support in the relationship between workplace bullying and turnover intention across sectors in South Africa. *Journal of Human Resource Management, 9*(1), 285-297. doi:10.4102/sajhrm.v9i1.384
79. Sergeant, A., Frenkel, S. (2000). When do customer contact employees satisfy custumers? *Journal of Service Research, 3*(1), 18-34. doi: 10.1177/109467050031002
80. Shanock, L. R., Eisenberger, R. (2006). When supervisors feel supported: Relationships with subordinate‘s perceived supervisor support, perceived organizational support, and performance. *Journal of Applied Psychology, 91*(3), 689-695. doi:10.1037/0021-9010.91.3.689
81. Singh, A. (2014). Challenges and Issues of Generation Z. *Journal of Business and Management, 16*(7), 59-63. doi:10.9790/487X-16715963
82. Soltis, S. M., Agneesens, F., Sasovova, Z., Labianca, G. J. (2013). A Social Network Perspective on Turnover Intentions: the Role of Distributive Justice and Social Support. *Human Resource Management, 52*(4), 561-584. doi:10.1002/hrm.21542
83. Subramony, M., Beehr, T. A., Johnson, M. C. (2004). Employee and customer perceptions of service quality in an Indian firm. *Applied Psychology: And International Review, 53*(2), 311-327. doi:10.1111/j.1464-0597.2004.00173.x
84. Susskind, A. M., Kacmar, K. M., Borchgrevink, C. P. (2003). Customer service providers attitudes relating to customer service and customer satisfaction in the customer-server exchange. *Journal of Applied Psychology, 88*(1), 179-187. doi:10.1037/0021-9010.88.1.179
85. Sussman, S., Arnett, J. J. (2014). Emerging Adulthood: Developmental Period Facilitative of the Addictions. *Evakuation & the Health Professions, 37*(2), 147-155. doi:10.1177/0163278714521812
86. Tipton, J. (2002). Attitudes and perceptions of South Carolina’s juvenile correctional officers’ insight into the turnover epidemic. *Journal of Crime and Justice, 25*(1), 81–98. doi:10.1080/0735648X.2002.9721146

87. Tsai, W. C., Chen, C. C., Liu, L. L. (2007). Test of a model linking employee positive moods and task performance. *Journal of Applied Psychology, 92*(6), 1570-1008. doi:10.1037/0021-9010.92.6.1570
88. Uchino, B. N., Cawthon, R. M., Smith, T. W., Light, K. C., McKenzie, J., Varlise, M., Gunn, H., Birmingham, W., Bowen, K. (2012). Social Relationships and Health: Is Feeling Positive, Negative, or Both (Ambivalent) About Your Social Ties Related to Telomeres? *Health Psychology, 31*(6), 789-96. doi:10.1037/a0026836
89. Uzzi, B., Dunlap, S. (2012). Make Your Enemies Your Allies. *CFA Digest, 42*(3), 122-23. doi:10.13007/056
90. Wanberg, C. R., Zhu, J., Kanfer, R.,Zhang, Z. (2012). After the pink slip: Applying dynamic motivation frameworks to the job search experience. *Academy of Management Journal, 55*(2), 261–284. doi:10.5465/amj.2010.0157
91. Žukauskaitė, I. (2008). Naujų darbuotojų kaita: ryšys su organizacine socializacija. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai, 48*(1), 153-169.

SANTRAUKA

JAUNŲ SUAUGUSIŲJŲ SUVOKIAMOS BENDRADARBIŲ PARAMOS, SUVOKIAMOS VADOVO PARAMOS IR KETINIMO IŠEITI IŠ DARBO SĄSAJOS

Šio darbo tikslas buvo nustatyti suvokiamos bendradarbių paramos, suvokiamos vadovo paramos ir ketinimo išeiti iš darbo sąsajas. Papildomas uždavinys - nustatyti sociodemografinių veiksnių sąveiką su ketinimu išeiti iš darbo. Tyrimo imtis sudaryta iš 503 dirbančių asmenų (442 moterų ir 61 vyrų), kurių amžius svyravo nuo 18 iki 30 metų. Tyrimui atlikti buvo naudotos kelios metodikos – „Ketinimo išeiti iš darbo“ (Camman ir kt., 1979), „Suvokiamos bendradarbių paramos“ (Bemiller, Williams, 2011) ir „Suvokiamos vadovo paramos“ (Eisenberger ir kt., 1986) skalės. Pagrindiniams skaičiavimams buvo naudotos koreliacijos, Stjudento t kriterijus, nepriklausomų imčių testas, hierarchinė regresija. Tyrimo rezultatai ieškant koreliacijų ir ieškant sąsajų tarp kintamųjų, atskleidė svarią suvokiamos vadovo paramos reikšmę ketinimui išeiti iš darbo. Taip pat nustatyta silpnesnė suvokiamos bendradarbių paramos reikšmė. Aptiktos ir sociodemografinių veiksnių sąsajos su ketinimu išeiti iš darbo – Išsilavinimas siejasi su ketinimu išeiti iš darbo – aukštesnį išsilavinimą turintys mažiau ketina išeiti iš darbo. Bendras darbo stažas taip pat turi reikšmės to ketinime – darbuotojai, turintys mažesnį darbo stažą, yra labiau linkę svarstyti apie išėjimą iš darbo. Tai, ar asmuo yra nors kartą paaukštintas pareigose tikrai siejasi su ketinimais iš darbo išeiti – paaukštinti žmonės mažiau ketina išeiti iš darbo. Tai parodo, jog į paaukštinimą ir visus kitus prieš tai paminėtus veiksnius, vadovai ir įvairių įmonių vadovai turėtų atsižvelgti, norėdami gebėti išlaikyti gerus darbuotojus darbo vietoje, sutaupyti, mažiau pinigų išleidžiant atrankoms ir nuostoliams, atsiradusiems po išėjusio žmogaus, padengti. Taikant hierarchinę regresiją, buvo nustatyti keli patys svarbiausi ketinimą išeiti iš darbo prognozuojantys veiksniai, kurie yra suvokiama vadovo parama ir bendras darbo stažas.

Raktiniai žodžiai: suvokiama bendradarbių parama, suvokiama vadovo parama, ketinimas išeiti iš darbo, ankstyvoji jaunystė, sociodemografiniai veiksniai.

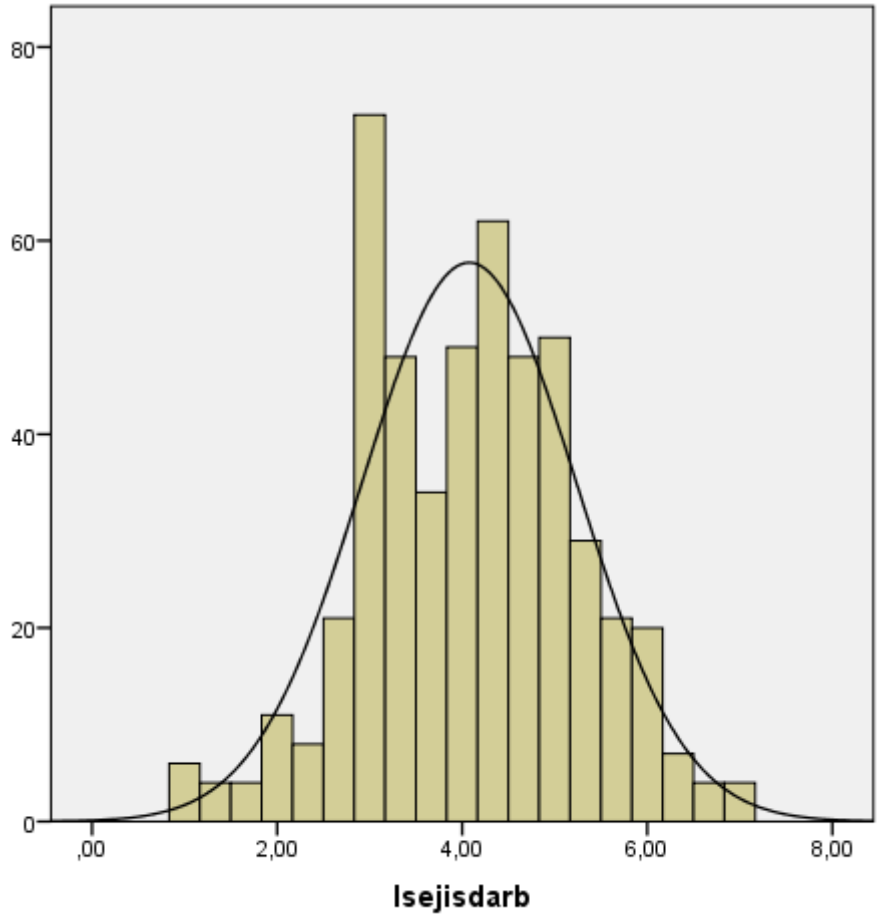
SUMMARY

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED COWORKER‘S SUPPORT, PERCEIVED SUPERVISOR‘S SUPPORT, AND TURNOVER INTENTIONS IN EMERGING ADULTHOOD

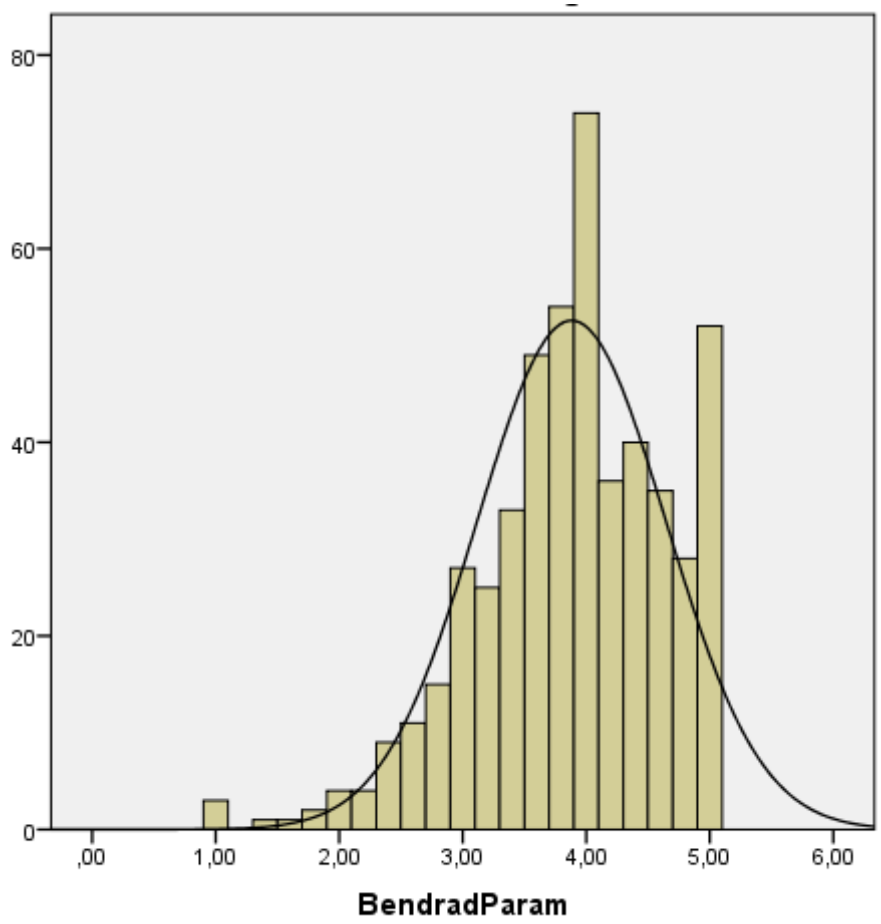
The aim of this study was to identify the links between perceived Coworker‘s Support, Perceived Organizational Support and Turnover Intention. An additional task was to identify interaction of socio - demographic factors with the turnover intentions. The study consisted of 503 employed people (442 women and 61 men). Age ranges from 18 to 30 years. For the purpose of this study, several methodologies were used – „Turnover Intention“ (Camman et al. 1979), „Perceived Cooworker Support scale“ (Bemiller, Williams, 2011) and „Perceived Organizational Support scale“ (Eisenberger ir kt., 1986). Correlations, Student t criteria, independent samle t - test, hierarchical regression were used for the main calculations. The results showed significant links between perceived organizational support and turnover intention. Also, some weaker links were found between cooworker‘s support and turnover intention. Bigger support from coworkers and managers leads to smaller turnover intention. The links between socio - demographic factors and turnover intention were found – people with higher education are less likely to quit job. Total lenght of work experience also plays a role in turnover intention – employees with less experience are more likely to consider quitting their job. Wheather a person has been promoted or not is definitely linked to turnover intention – people who was promoted were less likely to decide quiting their job. Managers should take into account importance of promotion, support and every other factors that has been mentioned before, so they would be able to save their employees in workplace for a longer time and to be able to save money without wasting it on selections and losses after losing a good employee. Hierarchical regression has identified some of the most important factors contributing to turnover and it was organizational support and work experience.

Key words: perceived organizational support, perceived coworker support, turnover intention, emerging adulthood

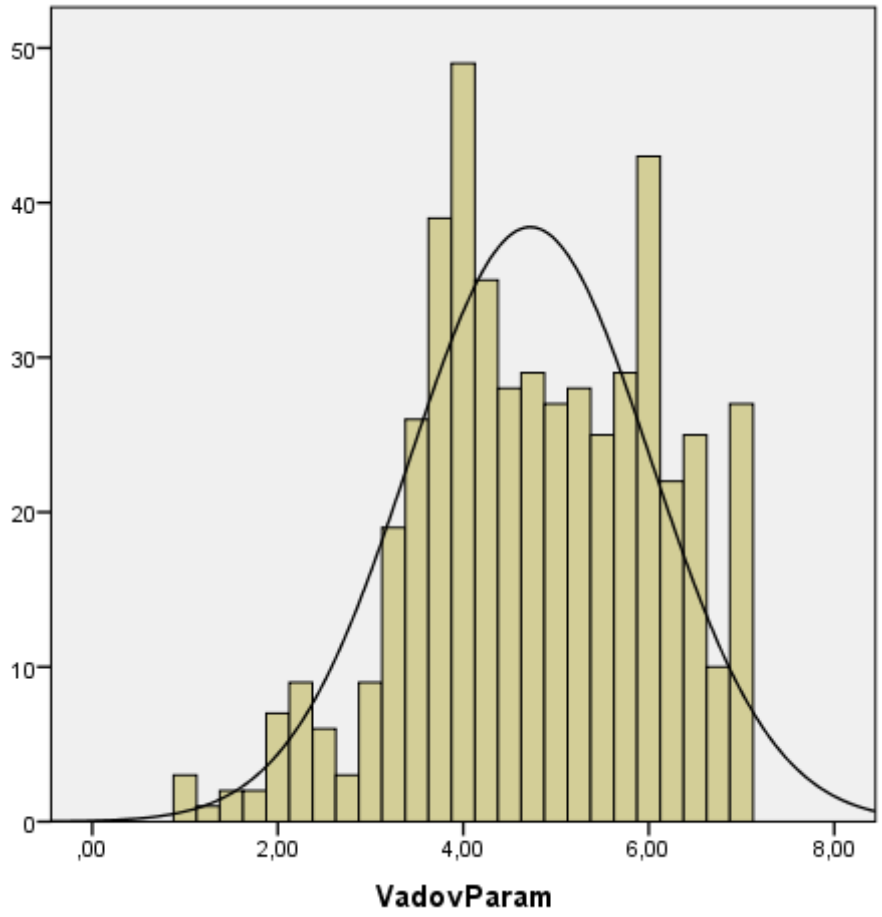
PRIEDAI



Priedas A. Ketinimo išeiti iš darbo pasiskirstymas



Priedas B. Suvokiamos bendradarbių paramos pasiskirstymas



Priedas C. Suvokiamos bendradarbių paramos ir ketinimo išeiti iš darbo pasiskirstymas

Priedas D. Ketinimo išeiti iš darbo, Suvokiamos bendradarbių paramos, Suvokiamos vadovo paramos statistika

	Ketinimas išeiti iš darbo	Suvokiama bendradarbių parama	Suvokiama vadovo parama
Vidurkis	4,0749	3,8807	4,7222
Mediana	4,0000	4,0000	4,6250
Asimetrija	-,049	-,676	-,227
Standartinė asimetrijos klaida	,109	,109	,109
Ekscesas	-,164	-,678	-,433
Standartinė eksceso klaida	,217	,217	,217