

Jaunimas pagyvenusių žmonių globos sektoriuje – misija (ne)įmanoma?

Sandra Krutulienė

Lietuvos socialinių mokslų centras, Sociologijos institutas, Lietuva
sandra.krutuliene@dsti.lt
<https://orcid.org/0000-0001-5442-8932>

Laima Okunevičiūtė

Lietuvos socialinių mokslų centras, Sociologijos institutas, Lietuva
laima.okuneviciute@dsti.lt

Boguslavas Gruževskis

Lietuvos socialinių mokslų centras, Sociologijos institutas, Lietuva
boguslavas.gruzevskis@dsti.lt
<https://orcid.org/0000-0003-1058-3927>

Santrauka. Visuomenei senėjant, kartu auga socialinės globos sektoriaus klientų skaičius, tačiau matomos ir senstančios darbo jėgos socialinės globos sektoriuje tendencijos. Aktualus tampa klausimas, kaip didėjant globos ekonomikos svarbai, senėjančios visuomenės kontekste pritraukti ir išlaikyti jaunimą pagyvenusių asmenų globos sektoriuje.

Straipsnis skiriamas jaunuosius asmenis (18–29 m. amžiaus) motyvuojantiems dirbti pagyvenusių žmonių globos sektoriuje veiksniams atskleisti. Siekiama įvertinti nedirbantiems Užimtumo tarnyboje registruotiems jaunuoliams svarbias darbo ypatybes, bandoma įvertinti prosocialios motyvacijos sąsajas su Užimtumo tarnyboje užsiregistravusių nedirbančių jaunų žmonių požiūriu į darbą pagyvenusių asmenų globos sektoriuje.

Tyrimo rezultatai leidžia identifikuoti pagrindines kryptis, galinčias paskatinti didesnę jaunų žmonių įsitraukimą į darbą pagyvenusių asmenų globos sektoriuje: prosocialios motyvacijos skatinimas, institucijų, teikiančių socialines paslaugas pagyvenusiems žmonėms, lankstumo didinimas ir gerų darbo sąlygų užtikrinimas. Tyrimas atskleidė Užimtumo tarnybos, kaip tarpininkės tarp jauno asmens ir socialines paslaugas teikiančios institucijos, potencialą ir poreikį keisti visuomenės požiūrį į darbą pagyvenusių žmonių globos sektoriuje.

Raktiniai žodžiai: jaunimas, darbo jėga, užimtumas, motyvaciniai veiksniai, prosociali motyvacija, pagyvenę asmenys, globos sektorius

Youth in Elderly Care Sector – Mission Impossible?

The aging of population leads to the outcome that number of social care sector clients grows steadily. Hence the research highlighted that average age of the workforce in social care sector is also rising. An important question is how to attract and retain young people in the care sector for the elderly in the context of an aging

Received: 2021-12-08. Accepted: 2022-10-21

Copyright © 2022 Laima Okunevičiūtė, Sandra Krutulienė, Boguslavas Gruževskis. Published by Vilnius University Press. This is an Open Access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution Licence](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

society with the growing importance of the care economy. The study aims to reveal the factors motivating young people (18-29 years old) to employ and their attitudes towards work in the elderly care sector. The research investigated the links between prosocial motivation and the attitudes of unemployed young people registered in the Employment Service toward work in the elderly care sector.

The results of the study identified main directions, which could encourage more young people to get involved in the elderly care sector: promoting prosocial motivation of the individuals, increasing the flexibility of social services for the elderly and ensuring good working conditions. The study revealed significant role of the employment service as an intermediary between the young person and the institution providing social services and changing public attitudes towards work in the care sector for the elderly.

Key words: youth, labour force, employment, motivation factors, prosocial motivation, elderly people, care sector

Įvadas

Europoje jau kurį laiką aktyviau svarstomos socialinės globos sektoriaus užimtumo perspektyvos ir jaunimo įtraukimo į šį sektorių galimybės (Montgomery, Mazzei, Baglioni & Sinclair, 2017). Hodgkin ir kolegų tyrimas atskleidė, kad vyresnio amžiaus (50 m. ir vyresni asmenys) viešojo sektoriaus priežiūros įstaigų darbuotojai pažymi, kad jaunimas, palyginti su jų karta, turi kitokį požiūrį į rūpinimąsi, ir pabrėžia, kad jaunuoliai linkę neužsibūti senyvo amžiaus priežiūros sektoriaus darbuose (Hodgkin, Warburton, Savy & Moore, 2017: 98). Kita vertus, pabrėžiami ne tik vertybiniai kartų skirtumai, bet ir sektoriaus patrauklumas, pavyzdžiui, tyrėjai (Hussein, 2009; Hussein & Manthorpe, 2010) pažymi ryškius amžiaus skirtumus tarp socialinės priežiūros darbuotojų, dirbančių valstybiniame sektoriuje, ir savanoriaujančių ar dirbančių privačiame sektoriuje socialinės priežiūros darbuotojų.

Mokslininkai, nagrinėję jaunimą motyvuojančius veiksnius (Kultalahti, 2013; Loughlin & Barling, 2001 ir kt.), teigia, kad vienas iš būdų apskritai išlaikyti jaunimą darbo vietoje, yra gerų darbo sąlygų, lanksčių, inovatyvių užimtumo formų plėtra. Apsispren-dimo motyvacijos teorijos autoriai (Ryan & Deci, 2000; Gagne, 2003; Gagné & Deci, 2005) mano, kad autonomija, kompetencija ir ryšiai yra individų motyvacijos prielaidos ir pasitenkinimo šaltiniai bei reikėtų orientuotis į šiuos veiksnius. Viešajame sektoriuje dirbančių asmenų motyvaciją analizavę autoriai (Kroll & Vogel, 2018; Gagné & Deci, 2005; Ritz, Schott & Nitzl, 2020; Voet & Steijng, 2022) akcentuoja prosocialios motyvacijos svarbą įsitraukti į pagalbos paslaugas teikiančias organizacijas, savanorišką veiklą ir kt.

Jaunimo įsitraukimą į socialinės globos sektorių ribojančiais veiksniais tyrėjai įvardija mažą darbo užmokestį (Montgomery, Mazzei, Baglioni & Sinclair, 2017; Hjelte, Stenling & Westerberg, 2018), sektoriaus siūlomas nesaugias užimtumo galimybes, ribotas mokymosi ir tobulėjimo galimybes, be to, iš ateinančiųjų dirbti tikimasi empatijos, gebėjimo bendrauti su žmonėmis, turėti praktinių įgūdžių (Montgomery *et al.*, 2017).

Straipsnis skiriamas jaunus asmenis (18–29 m. amžiaus) motyvuojantiems dirbti pagyvenusių žmonių globos sektoriuje veiksniams atskleisti, siekiama įvertinti prosocialios motyvacijos sąsajas su Užimtumo tarnyboje užsiregistravusių nedirbančių jaunų asmenų požiūriu į darbą pagyvenusių asmenų globos sektoriuje.

Jaunus asmenis dirbti arba įsitraukti į darbo veiklą motyvuojantys veiksniai

Šiame skyrelyje glaustai apžvelgsime mokslinius tyrimus, nagrinėjančius jaunimą motyvuojančius veiksnius ir įsitraukimo į socialinės globos sektorių galimybes, kurie, autorių nuomone, yra svarbūs nagrinėjamos problemos kontekste.

Gagne (2014) pažymi, kad tokie veiksniai, kaip antai lyderystė, darbo turinys, sąlygos, individualūs skirtumai, yra esminiai ir turi įtakos jaunimo darbinei motyvacijai (Gagné, 2014; Hjelte, Stenling & Westerberg, 2018). Kultalahti (2013) tyrė dirbančių ir nedirbančių jaunų asmenų (Y kartos) motyvaciją dirbti ir išskyrė tokius jaunus asmenis motyvuojančius veiksnius: maloni darbo aplinka; geras darbo vietos klimatas; darbo lankstumas (lankstus darbo grafikas, darbo valandos), galimybė valdyti savo darbo dieną ir darbo turinį; pakankamas, bet ne per didelis darbo krūvis; jauniems asmenims svarbu suteikti galimybę atlikti iššūkių reikalaujančias, tačiau jų kompetenciją atitinkančias užduotis ir suteikti daugiau atsakomybės; jaunuoliams buvo svarbus projektinis darbas, dirbantiems jauniems asmenims – darbo ir šeimos derinimo galimybė, laisvalaikio turėjimas. Nedirbantiems jauniems asmenims, be minėtų veiksnių, buvo svarbu pasitikėjimas ir tai, kad jie nebus tikrinami ir vertinami, kaip atlieka savo darbą (Kultalahti, 2013).

Loughlin ir Barling (2001) analizavo tyrimus apie X kartos, Y kartos asmenų darbo vertybes, požiūrį į darbą bei elgesį ir akcentavo, kad jauniems asmenims ypač svarbi yra darbo kokybė – galimybės mokytis ir (ateityje) panaudoti įgūdžius, socialinės interakcijos galimybės ir autonomija. Pabrėžtina, kad Kultalahti (2013) tyrimo rezultatai parodė, kad ypač nedirbantiems jauniems (Y kartos) asmenims svarbus motyvuojantis veiksnys buvo išsilavinimas – respondentams buvo svarbu, jog darbas sietųsi su baigtomis studijomis. Šiuos išvardytus darbo kokybės aspektus Hjelte, Stenling ir Westerberg (2018) sieja su apsisprendimo (angl. *Self-determination*) teorija ir pažymi, kad jie gali paveikti asmenų pasitenkinimą, susijusį su pagrindiniais psichologiniais poreikiais: autonomija, kompetencija ir ryšiais (Hjelte, Stenling & Westerberg, 2018: 38). Teigiama, kad svarbu užtikrinti, jog darbuotojai turėtų galimybę prisidėti prie to, kaip atliekamas jų darbas (autonomija), kad turėtų įgūdžių, reikalingų jų darbo užduotims atlikti (kompetencija), ir kad darbuotojai gautų grįžtamąjį ryšį ir palaikymą (santykiai, ryšiai) (Breugh, Ritz, & Alfes, 2018, p. 1438).

Hjelte, Stenling ir Westerberg (2018) tyrimo duomenys (tyrimas grįstas kiekybine jaunų asmenų, dalyvavusių Švedijos savivaldybių vykdomame projekte, kuriuo siekta mažinti jaunų asmenų nedarbą), rodo, kad dirbantiems viešajame sektoriuje jauniems asmenims buvo svarbios pajamos (taip pat kaip laisvės šaltinis), saugumas (emocinis), praktinės aplinkybės, pavyzdžiui, darbas arti namų, turėti tikslą darbe, tolesnio išsilavinimo darbo srityje galimybės, darbo atitiktis individams, t. y. asmens ir darbo charakteristikų suderinamumas (Hjelte, Stenling & Westerberg, 2018).

Montgomery su kolegomis (2017), nagrinėdami socialinės rūpybos sektoriaus ir jaunimo ateities užimtumą, išskyrė keletą probleminių sričių, ribojančių jaunų asmenų galimybes įsitraukti į socialinės rūpybos sektorių. Vienas iš autorių aptartų iššūkių –

sektorius finansavimas ir maži darbo užmokesčiai (tyrime dalyvavę jaunuoliai reiškė nuogaštavimą dėl galimo mažo darbo užmokesčio sektoriuje). Kita aktuali problema – prastos darbo sąlygos ir menkos profesinio tobulėjimo galimybės (pabrėžiama, kad mokymai būna ne dažni ir paprastai baziniai), iš ateinančių dirbti reikalaujama patirties ir minkštųjų įgūdžių, norima, kad ateinantys dirbti į šį sektorių turėtų empatijos, nusiteikimo dirbti ir susidomėjimą darbu su pažeidžiamais asmenimis (Montgomery *et al.*, 2017). Montgomery ir kolegų (2017) tyrimas rodo, kad darbas socialinės globos sektoriuje jaunimo yra suvokiamas kaip „paskutinis pasirinkimas“.

Straipsnio autorių nuomone, prosociali motyvacija yra svarbi kalbant apie jaunų asmenų pritraukimo dirbti pagyvenusių žmonių globos sektoriuje galimybes, aktuali yra jaunuolių prosociali motyvacija.

Mokslininkai (Kroll & Vogel, 2018; Buelens & Van den Broeck, 2007; Brewer & Brewer Jr., 2011; Charbonneau & Van Ryzin, 2017; Taylor, Brewer & Ripoll 2022) pažymi privataus ir viešojo sektoriaus darbuotojų motyvacijos skirtumus. Tyrimai (Kroll & Vogel, 2018; Christensen & Wright, 2011) rodo, kad viešojo sektoriaus darbuotojai yra labiau (nei privataus sektoriaus) prosocialiai motyvuoti, t. y. labiau motyvuoti tarnauti visuomenės interesui (Kjeldsen, 2012), skirti savo pastangas padėti bei teikti naudą kitiems asmenims (van der Voet, Steijn & Kuipers, 2016; Kroll & Vogel, 2018; van der Voet & Steijn, 2021). Prosociali motyvacija skiriasi nuo vidinės motyvacijos, siejamos su atitinkamos veiklos teikiamu pasimėgavimu, malonumu (Gagné & Deci, 2005; van der Voet, Steijn & Kuipers, 2016), tačiau ir nuo išorinės motyvacijos, siejamos su tikėtinais apdovanojimais, išoriniais paskatinimais (pinigais, prestižu, darbo saugumu) (Kroll & Vogel, 2018; Vo, Tulliao & Chen, 2022). Kroll ir Vogel (2018) teigimu, padidėjusi prosociali darbuotojo motyvacija skatina arba dideles jo pastangas įsitraukti į darbą, susijusį su viešųjų paslaugų teikimu, arba įsitraukti į savanorišką veiklą po darbo valandų (Kroll & Vogel, 2018: 1120). Autoriai teigia, kad savanoriavimas ar darbo vieta suteikia prosocialiai motyvuotiems asmenims galimybę realizuoti savo prosocialią motyvaciją (Kroll & Vogel, 2018: 1121). Mokslininkų pabrėžta, kad tarpasmeniniai santykiai yra prosocialios motyvacijos prielaida (Schott, Neumann, Baertschi & Ritz, 2019), pavyzdžiui, Grant (2009) teigia, kad prosocialią motyvaciją stiprina darbuotojo ir žmonių, kurie gauna iš jo naudą, ryšys (Grant, 2009). Gagne akcentavo, kad psichologinių poreikių, tokių kaip kompetencija, autonomija ir ryšiai (santykiai), patenkinimas daro poveikį prosocialiai motyvacijai. Atkreipiamas dėmesys ir į internalizacijos svarbą prosocialiai motyvacijai (Gagne, 2003; England, Folbre & Leana, 2012: 23–24), ir pabrėžiama, kad siekiant, jog žmonės elgtųsi prosocialiai, turėtų būti skatinamos ir socialinės institucijos, tenkinančios psichologinius asmenų poreikius (Gagne, 2003). Gagne atkreipė dėmesį, kad prosocialiam elgesiui neigiamą poveikį daro prievartos jausmas ar kontroliuojančios išorės jėgos (pvz., kai žmogus verčiamas savanoriauti pagal mokyklos programą), o tokie veiksniai, kaip antai pasirinkimas, autonomija, prosocialų elgesį skatina (Gagne, 2003).

Tyrimo metodika

Tyrimu siekiama nustatyti Užimtumo tarnyboje užsiregistravusių jaunų (18–29 metų) asmenų motyvuojančius dirbti veiksnius bei įvertinti šių asmenų požiūrį į darbą pagyvenusių žmonių globos sektoriuje. Užimtumo tarnyboje užsiregistravusiems jauniems asmenims apklausti buvo naudojama anketinė apklausa. Apklausa vykdyta 2020 m. liepos – 2021 m. sausio mėn.¹ Tyrimo metu apklausti 684 respondentai, tuo metu registruoti Užimtumo tarnyboje, atitinkantys amžiaus kriterijų (18–29 m.).

Respondentų atranka konkrečiuose Užimtumo tarnybos skyriuose atlikta netikimybinės patogiosios atrankos būdu, t. y. anketos išdalytos tiems respondentams, kurie atėjo į konsultacijas Užimtumo tarnyboje ir sutiko dalyvauti tyrime. Jaunų ieškančių darbo asmenų anketinė apklausa vyko raštu, respondentai pildė pateiktą klausimyną.

Tyrimo klausimynas buvo formuojamas siekiant įvertinti jaunimo požiūrį į darbą pagyvenusių asmenų globos sektoriuje, tokio darbo privalumus ir trūkumus, jaunimo norus, galimybes ir lūkesčius dirbti pagyvenusių asmenų globos sektoriuje.

Siekta įvertinti Užimtumo tarnyboje užsiregistravusiems jauniems asmenims svarbias darbo savybės, todėl tiriamųjų buvo klausiama: *Isivaizduokite, kad Jūsų tikslas būtų įsidarbinti, tai kokiomis savybėmis pasižymintio darbo ieškotumėte?* Tiriamieji Likerto skalėje (nuo 1 – nesvarbu, iki 4 – svarbu) vertino 13 teiginių, nurodančių tam tikras darbo savybes.

Respondentų taip pat klausta, *kokie veiksniai, Jūsų nuomone, galėtų paskatinti jaunimą rinktis dirbti pagyvenusių žmonių globos sektoriuje* (iš pateiktų 19 atsakymų variantų, buvo prašoma pažymėti 5 svarbiausius).

Tiriamųjų klausta apie jų norą dirbti pagyvenusių asmenų globos sektoriuje, ar toks darbas jiems buvo siūlytas Užimtumo tarnyboje.

Prosocialiai motyvacijai vertinti tyrime buvo teikiami tokie klausimai: *Įvertinkite balais nuo 1 iki 6, kiek Jums yra svarbu socialinis ir politinis įsitraukimas į visuomenę ir Įvertinkite balais nuo 1 iki 6, kiek Jums yra svarbu padėti kitiems žmonėms?* Kroll ir Vogel (2018) nuomone, šie klausimai gerai atspindi prosocialią motyvaciją, be to, kintamiesiems stipriai nekoreliuojant, klausimai gali būti naudojami kaip du atskiri kintamieji prosocialiai motyvacijai vertinti.

Tiriamųjų charakteristikos:

Tyrimo dalyvavo 43,1 proc. vyrų (N = 295) ir 56,9 proc. moterų (N = 389); tiriamųjų amžius buvo nuo 18 iki 29 metų (amžiaus vidurkis – 24,3 m.; N = 684). Didžioji tiriamųjų dalis – 38,3 proc. (N = 262) gyveno viename iš didžiausių Lietuvos miestų, 26,2 proc. (N = 179) – rajono centre, 35,3 proc. (N = 243) – kitoje vietovėje. Tiriamieji (N = 577) nurodė nedirbantys nuo 1 iki 60 mėn. laiko, vidutiniškai respondentai nedirbo 8,26 mėnesio. Pagal išsilavinimą gausiausia respondentų grupė buvo turintys profesinį (31,4 proc.) ir vidurinį išsilavinimą (25,3 proc.) (1 lentelė).

¹ Tyrimas atliktas įgyvendinant mokslo projektą „Jaunimo užimtumas pagyvenusių žmonių sektoriuje visuomenės senėjimo kontekste“ pagal mokslinių tyrimų programą „Gerovės visuomenė“ (Nr. S-GEV-20-8).

1 lentelė. Jaunų (18–29 m.) ieškančių darbo asmenų pasiskirstymas pagal išsilavinimą

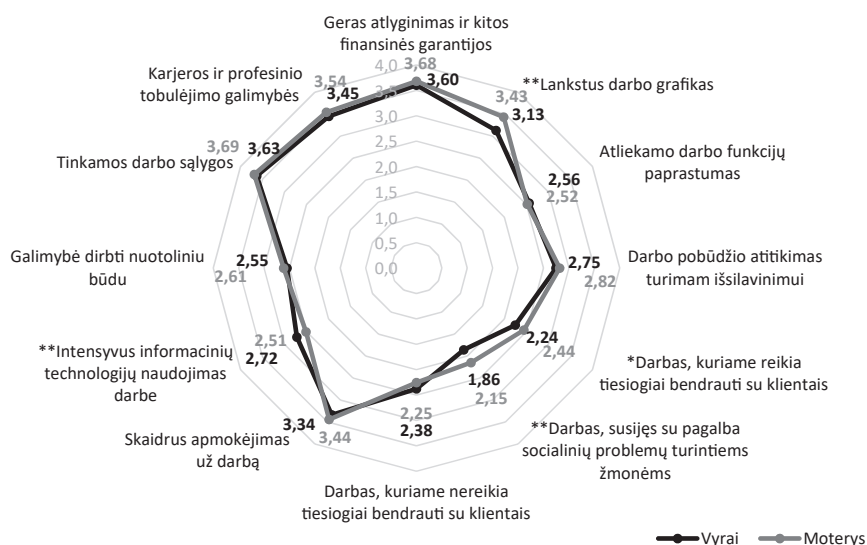
Išsilavinimas	Skaičius	Procentas nuo atsakiusių į klausimą
Pradinis	21	3,1
Pagrindinis	61	9
Vidurinis	172	25,3
Profesinis	214	31,4
Aukštesnysis	59	8,7
Aukštasis	154	22,6
Nenurodė	3	-
Iš viso	684	

Empiriniai skaičiavimai atlikti ir tyrimo duomenys analizuoti naudojant SPSS statistinį paketą. Naudota aprašomoji statistika: bendrieji procentiniai pasiskirstymai, vidurkių palyginimas, kintamųjų ryšiiui nustatyti naudota Spearmano koreliacija, skirtumams nustatyti – Stjudento t testas nepriklausomoms imtims.

Pagrindiniai tyrimo rezultatai

Kokiomis savybėmis pasižymintčio darbo ieško Užimtumo tarnyboje užsiregistravę jauni asmenys?

Kaip rodo 1 pav. pateikti tyrimo duomenys, nepriklausomai nuo lyties tiriamiesiems svarbiausios darbo savybės yra „tinkamos darbo sąlygos“, „geras atlyginimas ir kitos finansinės garantijos“, „karjeros ir profesinio tobulėjimo galimybės“, „skaidrus apmokėjimas už darbą“, „lankstus darbo grafikas“.



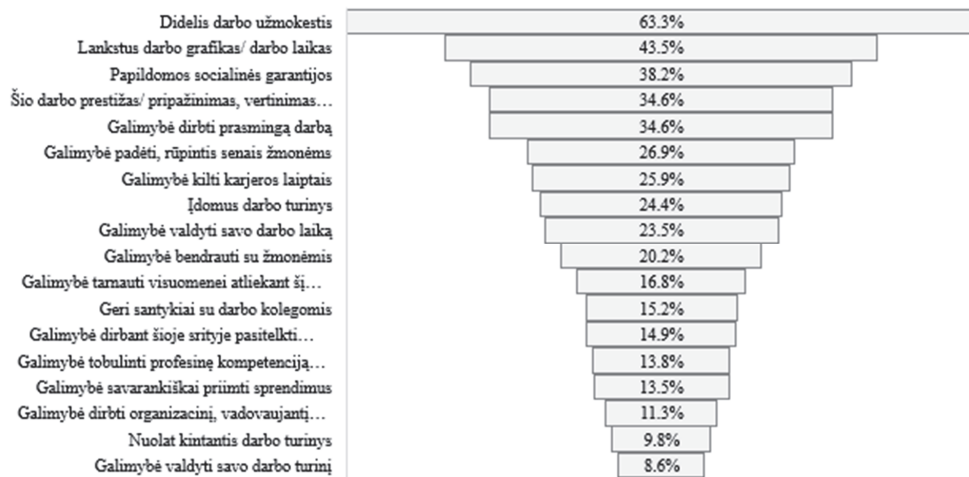
1 pav. Savybės, kuriomis pasižymintčio darbo ieškotų respondentai (skirtumai tarp lyčių; vidurkiai)

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Studento t testo nepriklausomoms imtims rezultatai parodė statistiškai reikšmingus skirtumus tarp tiriamųjų lyties ir toliau išvardytų darbo savybių: „lankstus darbo grafikas“, „intensyvus informacinių technologijų naudojimas darbe“, „darbas, kuriame reikia tiesiogiai bendrauti su klientais“, „darbas, susijęs su pagalba socialinių problemų turintiems žmonėms“ vidutinio vertinimo. Moterys vidutiniškai svarbesnėmis darbo savybėmis manė esant lankstų darbo grafiką, darbą, kuriame reikia tiesiogiai bendrauti su žmonėmis, ir darbą, susijusį su pagalba socialinių problemų turintiems žmonėms. Vyrai vidutiniškai palankiau nei moterys vertino intensyvių informacinių technologijų naudojimą darbe.

Apibendrinant galima teigti, kad svarbiausiomis darbo ypatybėmis tiriamieji mano esant darbo sąlygas, darbo užmokestį ir mokymosi, karjeros galimybes bei išsilavinimo ir darbo vietos suderinamumo galimybę. Tokie tyrimo rezultatai glaudžiai susiję su mokslinėje literatūroje pateikiamais jaunų asmenų motyvacijos darbui ir požiūriu į darbą tyrimo rezultatais: darbo sąlygų ir darbo lankstumo svarbą jauniems asmenims akcentavo Kultalahti (2013), Hussein (2009), darbo kokybės – galimybės mokytis, panaudoti įgūdžius, žinias, darbo ir išsilavinimo sąsajos svarbą jauniems asmenims pabrėžė Loughlin ir Barling (2001), Hjelte, Stenling ir Westerberg (2018).

Kokie veiksniai, jaunuolių nuomone, galėtų paskatinti jaunimą rinktis dirbti pagyvenusių žmonių globos sektoriuje?

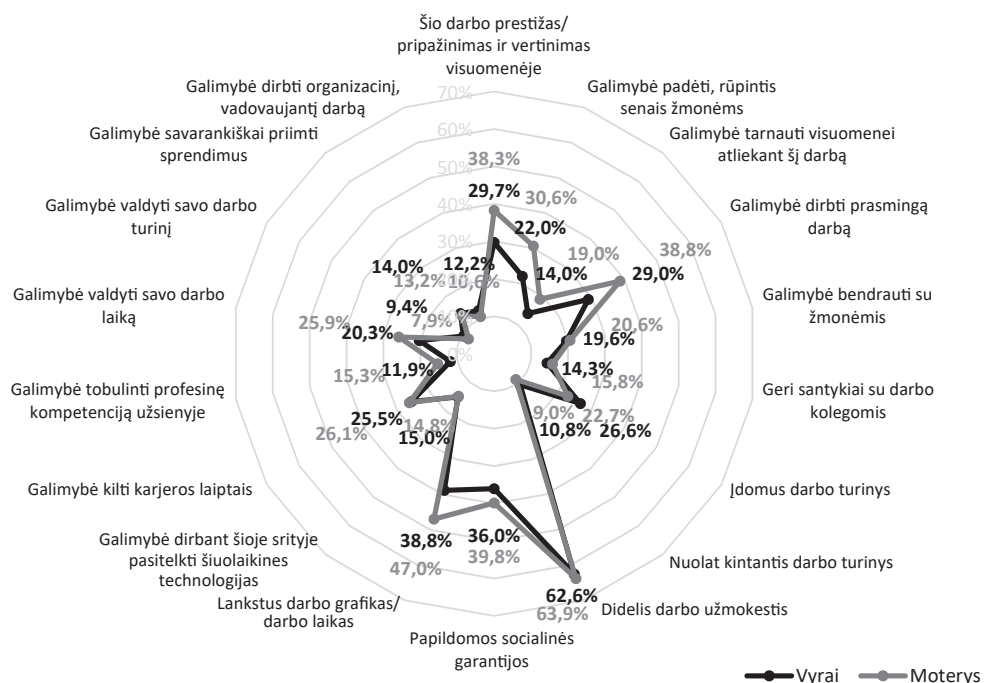


2 pav. Veiksniai, kurie, respondentų nuomone, paskatintų jaunimą rinktis dirbti pagyvenusių žmonių globos sektoriuje (ranguoti pagal atsakymo pasirinkimo dažnumą, proc.)

Trys dažniausi tiriamųjų pasirinkimai: darbo užmokestis, lankstus darbo grafikas / darbo laikas ir papildomos, socialinės garantijos, pavyzdžiui, ilgesnės atostogos, papildomi laisvadieniai ir kt. (2 pav.). Kiti svarbūs motyvuojantys veiksniai buvo darbo prestižas, prasmingumas, o apie 20–25 proc. tiriamųjų manė, kad rinktis dirbti pagyvenusių

asmenų globos sektoriuje jaunimą galėtų paskatinti karjeros galimybės, įdomus darbo turinys, galimybė valdyti savo darbo laiką, galimybė bendrauti su žmonėmis.

Moterys dažniau nei vyrai buvo linkusios manyti, kad jaunimą dirbti pagyvenusių asmenų globos sektoriuje galėtų paskatinti galimybė dirbti prasmingą darbą, lankstus darbo grafikas, darbo prestižas, galimybė padėti, rūpintis kitais žmonėmis, galimybė valdyti savo darbo turinį, galimybė tarnauti visuomenei, papildomos socialinės garantijos (3 pav.).



3 pav. Veiksniai, kurie, respondentų nuomone, paskatintų jaunimą rinktis dirbti pagyvenusių žmonių globos sektoriuje (pateikiamas atsakymų pasirinkimo dažnumas pagal lytį, proc.)

Ar prosociali motyvacija gali paskatinti jaunimą įsitraukti į darbą pagyvenusių žmonių globos sektoriuje?

Statistiškai reikšmingai aukštesniu prosocialios motyvacijos lygiu pasižymėjo moterys lyginant su vyrais. Tyrime dalyvavusios moterys statistiškai reikšmingai aukščiau vertino tiek socialinio ir politinio įsitraukimo į visuomenę svarbą (atitinkamai vertinimo vidurkiai buvo 4,13 ir 3,56 balo, $p = 0,000$), tiek ir svarbą padėti kitiems žmonėms (moterų svarbos padėti kitiems vertinimo vidurkis buvo 4,70, vyrų – 4,16 balo, $p = 0,000$).

Išsilavinimo lygis statistiškai reikšmingai buvo susijęs tik su tiriamųjų požiūriu į socialinį ir politinį įsitraukimą į visuomenę. Aukštąjį išsilavinimą turintys respondentai vidutiniškai aukščiau, palyginti su žemesnį išsilavinimą turinčiais tiriamaisiais, vertino socialinio ir politinio įsitraukimo į visuomenę svarbą (atitinkamai 4,12 ir 3,78 balo,

$p = 0,001$). Pagalbos kitiems žmonėms svarbos vertinimas su respondentų išsilavinimo lygiu statistiškai reikšmingai susijęs nebuvo.

Kroll & Vogel (2018) tyrimo rezultatai parodė, kad prosociali motyvacija yra susijusi su savanorystės veiklomis, tačiau mūsų tyrime šios hipotezės statistiniais metodais patikrinti negalėjome dėl nedidelio skaičiaus savanorystės veiklas vykdžiusių ar paslaugas pagyvenusio amžiaus asmenims teikusių respondentų – tik 38 tiriamieji (5 proc. atsakiusiųjų) nurodė turėję savanorystės ar paslaugų pagyvensiems žmonėms teikimo patirties. Taip pat vertinta, ar tiriamųjų prosocialus elgesys susijęs su jų darbo patirties turėjimu, tačiau statistiškai reikšmingų skirtumų nebuvo rasta ir tarp jokios darbo patirties neturėjusių ir turėjusių tiriamųjų prosocialios motyvacijos vertinimo rodiklių. Sąsajų nebuvimą iš dalies galėjo nulemti jaunas tiriamųjų amžius (vidurkis siekė 24 m.).

Siekta įvertinti, kaip tiriamųjų prosociali motyvacija susijusi su jų asmenine dalyvavimo priežiūros darbuose patirtimi. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad respondentams, kuriems teko ar tenka prižiūrėti pagyvenusius šeimos narius dėl to, kad jie patys nėra pajėgūs apsitarnauti (priežiūros dažnumas svyruoja nuo kasdienės priežiūros iki rečiau nei kartą per mėnesį), palyginti su neturinčiais tokios patirties tiriamaisiais, statistiškai reikšmingai svarbesnis yra socialinis ir politinis įsitraukimas į visuomenę (atitinkamai 4,17 ir 3,77 balo, $p = 0,000$) ir jie statistiškai reikšmingai aukščiau vertino pagalbos kitiems žmonėms svarbą (atitinkamai 4,68 ir 4,38 balo, $p = 0,002$). Šio tyrimo rezultatai atitinka kitų mokslininkų darbuose pateikiamas išvadas, kad ankstyvoji socializacija arba nuolatinis dalyvavimas priežiūros darbuose yra susiję su internalizuotomis preferencijomis globai, priežiūrai (England, Folbre & Leana, 2012).

Spearmano koreliacinės analizės rezultatai, pateikiami 2 lentelėje, rodo, prosocialią respondentų motyvaciją matuojančių sąsajas su respondentams svarbiomis darbo ypatybėmis. Kuo svarbiau tiriamiesiems buvo padėti kitiems žmonėms, tuo svarbesnėmis jie įvardijo tokias darbo savybes: karjeros ir profesinio tobulėjimo galimybės ($r = 0,156$, $p = 0,000$, $N = 637$), darbas, susijęs su pagalba socialinių problemų turintiems žmonėms ($r = 0,155$, $p = 0,000$, $N = 614$), ir tuo mažiau svarbus šiems tiriamiesiems buvo darbas, kuriame nereikia tiesiogiai bendrauti su klientais ($r = -0,222$, $p = 0,000$, $N = 625$).

Kuo svarbiau tiriamiesiems buvo socialinis ir politinis įsitraukimas į visuomenę, tuo svarbesnės jiems buvo tokios darbo ypatybės: karjeros ir profesinio tobulėjimo galimybės ($r = 0,135$, $p = 0,001$, $N = 639$), darbo pobūdžio atitiktis turimam išsilavinimui ($r = 0,084$, $p = 0,037$, $N = 620$), darbas, kuriame reikia tiesiogiai bendrauti su klientais ($r = 0,116$, $r = 0,005$, $N = 587$), darbas, susijęs su pagalba socialinių problemų turintiems žmonėms ($r = 0,091$, $p = 0,023$, $N = 616$), ir mažiau svarbus – darbas, kurį dirbant nereikia tiesiogiai bendrauti su žmonėmis ($r = -0,171$, $p = 0,000$, $N = 627$).

Apibendrinant prosocialios motyvacijos ir darbo ypatybių sąsajas, reikia pasakyti, kad aukštesni prosocialios motyvacijos rodikliai buvo susiję su palankiau vertinamomis darbo ypatybėmis, susijusiomis su santykiiais, pagalba socialinių problemų turintiems asmenims ir karjeros bei profesinio tobulėjimo galimybėmis.

2 lentelė. Prosocialios motyvacijos kintamųjų sąsajos su tiriamiesiems svarbiomis darbo ypatybėmis

Jeigu Jūsų tikslas būtų įsidarbinti, tai kokiomis savybėmis pasižyminčio darbo ieškotumėte?	Svarbus socialinis ir politinis išitraukimas į visuomenę	Svarbu padėti kitiems žmonėms
Geras atlyginimas ir kitos finansinės garantijos	0,036	0,017
Skaidrus mokėjimas už darbą	0,067	0,042
Lankstus darbo grafikas	0,057	0,071
Atliekamo darbo funkcijų paprastumas	-0,057	-0,056
Tinkamos darbo sąlygos	0,028	0,044
Galimybė dirbti nuotoliniu būdu	-0,018	-0,055
Intensyvus informacinių technologijų naudojimas darbe	0,027	-0,008
Darbo pobūdžio atitiktis turimam išsilavinimui	0,084*	0,051
Karjeros ir profesinio tobulėjimo galimybės	0,135**	0,156**
Darbas, kuriame reikia tiesiogiai bendrauti su klientais	0,116**	0,079
Darbas, kuriame nereikia tiesiogiai bendrauti su klientais	-0,171**	-0,222**
Darbas, susijęs su pagalba socialinių problemų turintiems žmonėms	0,091*	0,155**

Ar jaunimas norėtų laikinai pabandyti dirbti pagyvenusių asmenų globos sektoriuje?

Tik dešimtadaliui respondentų (10,3 proc., N = 69, iš viso N = 667) per visą jų užsi-registravimo Užimtumo tarnyboje laikotarpį buvo siūlomas darbas teikti paslaugas pa-gyvenusiems asmenims. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad, jeigu būtų sudarytos tinkamos sąlygos, daugiau nei ketvirtadalis tiriamųjų *norėtų* arba *gal ir norėtų* laikinai pabandyti darbą pagyvenusių žmonių globos sektoriuje. Vis dėlto dirbti respondentai norėtų ne visose įstaigose. Tokiose socialinių paslaugų įstaigose, kaip antai dienos centras žmo-nėms, sergantiems Alzheimerio liga, senelių namai ar paliatyvios slaugos namai, pa-bandyti dirbti *norėtų* ar *gal ir norėtų* mažiau nei penktadalis tiriamųjų. Beveik pusė respondentų nurodė, kad *norėtų* arba *gal ir norėtų* padėti pagyvenusiems žmonėms nau-dotis informacinėmis technologijomis. Moterys labiau linkusios laikinai pabandyti dirbti pagyvenusių asmenų globos sektoriuje.

Studento t testo nepriklausomoms imtims rezultatai rodo, kad tyrime dalyvavusių jaunų vyrų ir moterų suinteresuotumas darbu tam tikrose pagyvenusių žmonių globos sektoriaus srityse skiriasi. Nors apskritai tiriamieji nepalankiai žiūri į bet kokią darbą pa-gyvenusių asmenų globos sektoriuje, vis dėlto moterys statistiškai reikšmingai palankiau vertino galimybes dirbti beveik visose įvardytose srityse.

Išvados ir rekomendacijos

Tyrime dalyvavusiems Užimtumo tarnyboje registruotiems jauniems 18–29 metų asme-nims svarbiausios darbo ypatybės yra darbo sąlygos, darbo užmokestis ir kitos finansinės

garantijos bei skaidrus mokėjimas už darbą, mokymasis, karjeros, išsilavinimo ir darbo vietos suderinamumo galimybės bei lankstus darbo grafikas.

Tyrime dalyvavę jauni vyrai, palyginti su moterimis, vidutiniškai palankiau vertina intensyvių informacinių technologijų naudojimą darbe, moterys palankiau vertina lankstų darbo grafiką, tiesioginio bendravimo su žmonėmis darbe galimybę, darbą, susijusį su pagalba socialinių problemų turintiems žmonėms.

Respondentai linkę manyti, kad jaunas asmenis rinktis darbą pagyvenusių žmonių globos sektoriuje galėtų paskatinti išoriniai motyvuojantys veiksniai: didelis darbo užmokestis, darbo lankstumas (lankstus darbo grafikas ir darbo laikas), papildomos socialinės garantijos (ilgesnės kasmetinės atostogos, papildomi laisvadieniai). Kiti svarbūs veiksniai: darbo prestižas, pripažinimas ir vertinimas visuomenėje bei galimybė padėti, rūpintis kitais žmonėmis, karjeros galimybės.

Užimtumo tarnyboje registruotų jaunų (18–29 m.) asmenų darbinės patirties turėjimas su prosocialia motyvacija nebuvo susijęs, tačiau prosocialus elgesys siejasi su asmenine dalyvavimo priežiūros darbuose patirtimi. Jauni asmenys, kuriems teko ar tenka prižiūrėti pagyvenusius šeimos narius dėl to, kad jie patys nėra pajėgūs apsitarnauti, pasižymi aukštesniais prosocialios motyvacijos rodikliais.

Tyrime dalyvavusių jaunuolių aukštesni prosocialios motyvacijos rodikliai susiję su palankiau jų vertinamomis darbo ypatybėmis, susijusiomis su santykiais, pagalba socialinių problemų turintiems asmenims ir karjeros bei profesinio tobulėjimo galimybėmis.

Tyrimo rezultatai atskleidė prosocialios motyvacijos ir lyties sąsajas: tyrime dalyvavusioms jaunoms (18–29 m.) moterims būdinga didesnė nei vyrų prosociali motyvacija, jos taip pat labiau linkusios pabandyti darbą pagyvenusių asmenų globos sektoriuje.

Užimtumo tarnyboje pabandyti darbą pagyvenusių žmonių globos sektoriuje siūlyta tik nedidelei daliai jaunuolių, tačiau, sudarius palankias darbo sąlygas, t. y. turint galimybę grįžti į Užimtumo tarnybą, daugiau nei ketvirtadalis tyrime dalyvavusių jaunų žmonių nurodė norintys arba gal ir norėtų laikinai pabandyti padirbėti pagyvenusių žmonių globos sektoriuje (išskyrus darbą dienos centre žmonėms, sergantiems Alzheimerio liga, senelių namuose ar paliatyvos slaugos namuose, kur norinčiųjų laikinai pabandyti darbą procentas yra kur kas mažesnis).

Atlikto tyrimo rezultatai leidžia pasiūlyti keletą rekomendacijų, galinčių paskatinti aktyvesnį jaunų žmonių įsitraukimą į pagyvenusių asmenų globos sektorių. Visų pirma, reikia skatinti jaunuolių prosocialią motyvaciją. Antra, didinti socialinių paslaugų pagyvenusiems asmenims institucijos lankstumą ir užtikrinti geras darbo sąlygas. Trečia, plėtoti Užimtumo tarnybos kaip tarpininko tarp jaunuolio ir socialinės paslaugas teikiančios institucijos vaidmenį. Ne mažiau svarbu yra darbo pagyvenusių asmenų globos sektoriuje prestižo, pripažinimo ir vertinimo visuomenėje kėlimas.

Kaip apžvelgta teorinėje straipsnio dalyje, prosocialiai motyvuoti asmenys yra linkę savanoriauti ar ieškoti darbo, kuriame galėtų realizuoti prosocialią motyvaciją. Apeliuojant į asmenų prosocialias vertybes ir pasiūlius jaunimui patrauklesnes darbo sąlygas (žinoma, kaip parodė mūsų tyrimo rezultatai, svarbiausias veiksnys – darbo užmokestis, tačiau ne mažiau svarbūs yra lankstus darbo grafikas, lankstus darbo laikas, papildomos

socialinės garantijos, pavyzdžiui, ilgesnės kasmetinės atostogos, papildomi laisvadieniai ir kt.), tikėtina, kad norinčių ar abejojančių pabandyti darbą pagyvenusių asmenų globos sektoriuje skaičius galėtų būti didesnis.

Į jaunų darbuotojų pritraukimą lanksčiau turėtų žiūrėti socialines paslaugas pagyvenusiems asmenims teikiančios institucijos – turint omenyje sparčiai besikeičiančią aplinką, požiūrio į darbą skirtumus tarp kartų, jaunimą galima pritraukti siūlant įvairesnes, lankstesnes užimtumo formas – darbą dalį dienos, galimybę patiems planuoti savo darbo laiką, aiškiai įvardijant karjeros galimybes dirbant ar padedant dirbti pagyvenusių asmenų globos sektoriuje, parenkant asmenims įdomesnio turinio darbą.

Dar vienas reikšmingas aspektas – Užimtumo tarnybos vaidmuo padedant pritraukti į pagyvenusių asmenų globos sektorių darbuotojus. Užsiregistravusiems Užimtumo tarnyboje jauniems asmenims galėtų būti suteikta galimybė kelis mėnesius pabandyti darbą pagyvenusių asmenų globos sektoriuje, užtikrinti jiems galimybę grįžti į Užimtumo tarnybą, jei jų lūkesčiai socialines paslaugas pagyvenusiems žmonėms teikiančioje institucijoje nepasitvirtintų.

Atsižvelgiant į atlikto nedirbančio jaunimo tyrimo rezultatus, siūloma Užimtumo tarnybose registruotiems jauniems bedarbiams sistemiskai organizuoti integracijos darbo rinkoje programas, kurios siūlytų atlikti praktiką pagyvenusių žmonių globos sektoriuje. Akcentuotina ir tai, kad atliktas tyrimas atskleidžia gana didelius jaunų bedarbių darbo prasmės ir socialinės motyvacijos vertinimo skirtumus, būtų tikslinga pagal tai profiliuoti jaunus bedarbius, apsisprendžiant, kuriems jų siūlyti globos darbą, o ne kitas užimtumo sritis.

Literatūra

Breaugh, J., Ritz, A., & Alfes, K. (2018). Work motivation and public service motivation: disentangling varieties of motivation and job satisfaction. *Public Management Review*, 20(10), 1423–1443. <https://doi.org/10.1080/14719037.2017.1400580>

Brewer, G. A., & Brewer Jr., G. A. (2011). Parsing public/private differences in work motivation and performance: an experimental study. *Journal of Public Administration Research and Theory: J-PART*, 21, i347–i362. <https://doi.org/10.1093/jopart/mur030>

Buelens, M., & Van den Broeck, H. (2007). An analysis of differences in work motivation between public and private sector organizations. *Public Administration Review*, 67(1), 65–74. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00697.x>

Charbonneau, É., & Van Ryzin, G. G. (2017). Exploring the deep antecedent of public service motivation. *International Journal of Public Administration*, 40(5), 401–407. <https://doi.org/10.1080/01900692.2015.1126731>

Christensen, R. K., & Wright, B. E. (2011). The effects of public service motivation on job choice decisions : disentangling the contributions of person-organization fit and person-job fit. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 21(4), 723–743. <https://doi.org/10.1093/jopart/muq085>

England, P., Folbre, N., & Leana, C. (2012). Motivating care. In *For Love and Money: Care Provision in the United States* (pp. 21–39). ISBN 9780871543530.

Gagne, M. (2003). The Role of autonomy support and autonomy orientation in prosocial behavior engagement. *Motivation and Emotion*, 27(3), 199–223. <https://doi.10.1023/A:1025007614869>

Gagné, M. (2014). *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory*. New York, NY: Oxford University Press. 444 p. 978-0-19-979491-1.

Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. DOI:10.1002/job.322

Grant, A. M. (2009). Putting self-interest out of business ? Contributions and unanswered questions from use-inspired research on prosocial motivation. *Industrial and Organizational Psychology*, 2(1), 94–98. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2008.01113.x>

Hjelte, J., Stenling, A., & Westerberg, K. (2018). Youth jobs: Young peoples' experiences of changes in motivation regarding engagement in occupations in the Swedish public sector. *International Journal of Adolescence and Youth*, 36–51. <https://doi.org/10.1080/02673843.2016.1269653>

Hodgkin, S., Warburton, J., Savy, P., Moore, M. (2017). Workforce crisis in residential aged care: insights from rural, older workers. *Australian Journal of Public Administration*, 76(1), 93–105. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12204>

Hussein, S. (2009). *Social care workforce profile: Age, gender and ethnicity, social care workforce periodical*. London. ISBN: 2047-9638.

Hussein, S., & Manthorpe, J. (2010). Attracting young adults (18-25 years) to work in social care in England: how secondary data analysis may assist policy makers and providers. *Diversity in Health & Care*, 7(4), 229–239.

Kjeldsen, A. M. (2012). Sector and occupational differences in public service motivation: a qualitative study. *International Journal of Public Administration*, 35(1), 58–69. <https://doi.org/10.1080/01900692.2011.635452>

Kroll, A., & Vogel, D. (2018). Changes in prosocial motivation over time: a cross-sector analysis of effects on volunteering and work behavior. *International Journal of Public Administration*, 41(14), 1119–1131. DOI:10.31235/osf.io/wcnvd

Kultalahti, S. (2013). Generation Y and motivation: how motivational factors can be used to attract and to engage Gen Y?, in Yliopisto, T. (ed.) *Työelämän tutkimuspäivät 2012 - Suomella töissä? Kestämistä ja kestävyyttä*, 115–122.

Loughlin, C., & Barling, J. (2001). Young workers' work values, attitudes, and behaviours. *Journal of occupational and organizational Psychology*, 74(4), 543–558. <https://doi.org/10.1348/096317901167514>

Montgomery, T., Mazzei, M., Baglioni, S., Sinclair, S. (2017). Who cares? The social care sector and the future of youth employment. *Policy and Politics*, 45(3), 413–429. <https://doi.org/10.1332/030557316X14778312165186>

Olafsen, A. H., Deci, E. L., & Halvari, H. (2018). Basic psychological needs and work motivation: A longitudinal test of directionality. *Motivation & Emotion*, 42(2), 178–189. <https://doi.org/10.1007/s11031-017-9646-2>

Ritz, A., Schott, C., & Nitzl, Ch. (2020). Public service motivation and prosocial motivation : two sides of the same coin ? sides of the same coin ? *Public Management Review*, 974–998. <https://doi.org/10.1080/14719037.2020.1740305>

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. The Guilford Press. <https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>

Schott, C., Neumann, O., Baertschi, M., Ritz., A. (2019). Public service motivation, prosocial motivation and altruism: towards disentanglement and conceptual clarity. *International Journal of Public Administration*, 42(14), 1200–1211. <https://doi.org/10.1080/01900692.2019.1588302>

Van der Voet, J., Steijn, B., & Kuipers, B. S. (2016). What's in it for others? The relationship between prosocial motivation and commitment to change among youth care professionals. *Public Management Review*, 19(4), 443–462. <https://doi.org/10.1080/14719037.2016.1183699>

Van der Voet, J., & Steijn, B. (2021). Relational job characteristics and prosocial motivation: a longitudinal study of youth care professionals. *Review of Public Personnel Administration*, 41(1), 57–77. <https://doi.org/10.1177/0734371X19862852>

Vo, T.T.D., Tuliao, K.V., & Chen, C.W. (2022). Work motivation: the roles of individual needs and social conditions. *Behavioral Sciences*, 12 (49), 1–19. <https://doi.org/10.3390/bs12020049>

Taylor, J., Brewer, G., & Ripoll, G. (2022). Towards a measure of institutional public service motivation: theoretical underpinnings and propositions for future research. *Asia Pacific Journal of Public Administration*, 195–213. <https://doi.org/10.1080/23276665.2022.2085125>