

II. PSICHOLOGIJA PSYCHOLOGY

JAUNŲ SUAUGUSIŲJŲ SUVOKIAMOS BENDRADARBIŲ PARAMOS, SUVOKIAMOS VADOVO PARAMOS BEI SOCIODEMOGRAFINIŲ VEIKSNIŲ ŠĄSAJOS SU KETINIMU IŠEITI IŠ DARBO

Dovilė Zakaruskaitė

Mykolo Romerio universitetas
Psichologijos institutas
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius
Telefonas: (85) 271 4620
Elektroninis paštas: dozakaraus@stud.mruni.eu

Prof. dr. Rasa Pilkauskaitė Valickienė

Mykolo Romerio universitetas
Psichologijos institutas
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius
Telefonas: (85) 271 4620
Elektroninis paštas: rvalick@mruni.eu

*Pateikta 2020 m. kovo 24 d.
Parengta spausdinti 2020 m. gegužės 3 d.*

DOI: 10.13165/SD-20-18-1-07

Anotacija

Šio darbo tikslas buvo nustatyti jaunų suaugusiųjų suvokiamos bendradarbių paramos, suvokiamos vadovo paramos, sociodemografinių veiksnių ir ketinimo išeiti iš darbo sąsajas. Tyrimo duomenys buvo renkami internetinės apklausos būdu. Šiame tyrime dalyvavo tik turintys darbą 18 – 30 metų jauni suaugusieji, nes buvo tiriamas požiūris į dabartinę darbovietę, kurioje dirbama. Tyrimo metu buvo įvertinti 503 tiriamieji, iš kurių 442 moterys ir 61 vyrai. 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. Taipogi nuspręsta iširti

ir tam tikrus sociodemografinius veiksnius. Tyrimo rezultatai atskleidė svarią suvokiamos vadovo paramos reikšmę ketinimui išeiti iš darbo jaunų suaugusiųjų imtyje. Taip pat nustatyta suvokiamos bendradarbių paramos reikšmė bei tam tikrų sociodemografinių veiksnių sąsajos su ketinimu išeiti iš darbo, t.y., bendras darbo stažas turi reikšmės ketinimui išeiti iš darbo. Vadinasi darbuotojai, turintys mažesnę bendrą darbo stažą, yra labiau linkę svarstyti apie išėjimą iš darbo. Tai, ar asmuo yra nors kartą paaukštintas pareigose taip pat siejasi su ketinimu išeiti iš darbo – paaukštinti pareigose žmonės mažiau ketina iš jo išeiti. Sukontroliavus sociodemografinius veiksnius, taikant hierarchinę regresiją, buvo atskleista, kad ypatingai ketinimą išeiti iš darbo prognozuoja tokie veiksniai, kaip suvokiama vadovo parama bei bendras jauno suaugusiojo darbo stažas. Visa tai parodo, jog į prieš tai paminėtus veiksnius, vadovai ir kiti darbuotojai turėtų atsižvelgti, jeigu nori ilgiau išlaikyti darbuotojus darbo vietoje. Taip pat tai gali padėti sutaupyti, nes suteikiant tinkamą paramą ir užtikrinant kitus svarbius poreikius, mažiau pinigų bus išleidžiama atrankoms bei apskritai, bus patiriama mažiau nuostolių, kurie atsiranda išėjus geram darbuotojui.

Reikšminiai žodžiai: suvokiama bendradarbių parama, suvokiama vadovo parama, ketinimas išeiti iš darbo, jauni suaugusieji.

Įvadas

Jaunų suaugusiųjų įvaizdis ganėtinai dviprasmiškas. Kai kas juos laiko nepastoviais ir dažnai keičiančiais darbus, kiti nenori pripažinti stereotipų ir tai neigia sakydami, jog visada buvo žmonių keičiančių šiuos, tik tai nebuvo afišuojama. Remiantis Singh (2014) tyrimo duomenimis, jauni suaugusieji ištis turi kitokį požiūrį į karjerą nei vyresni. Jauni suaugusieji savo darbe labiau vertina laisvę, įprastai jie vertina tokias organizacijas, kuriose tvyro atlaidesnis požiūris į darbo valandas ir pan. Jauni suaugusieji nori gauti grįžtamąjį ryšį, jaustis už save atsakingi, tobulėti tada, kai jie to nori patys, o ne tada, kai iš jų to tikimasi. Jauni suaugusieji mokosi ir eksperimentuoja ir visa tai įprastai įvyksta dar iki sukuriant karjerą ir stabilius santykius (Sussman, Arnett, 2014).

Ne veltui mokslinėse publikacijose aprašoma darbuotojų kaitos problema (ketinimas išeiti iš darbo yra darbuotojo svarstymas išeiti iš darbinės bendruomenės; ketinimas yra laikomas tikro veiksmo, t.y. išėjimo iš darbo, prediktoriumi (Cohen, Golan, 2007). Nors organizacijoms darbuotojų išėjimas kainuoja (Erturk, Vurgun, 2015), ne visi atsižvelgia į santykio su darbuotojais svarbą. Levanaitė ir Rubickas (2010) apskaičiavo apytikrę darbuotojų kaitos kainą. Vieno darbininko pakeitimas kitu siekia maždaug 17 proc. jo metinio atlyginimo sumos, administracijos darbuotojo ar tarnautojo pakeitimas kitu kainuoja apie 20 proc. tokios sumos, kai kito vadovo paieškos ir nuostoliai gali atsieiti net iki 88 proc. jo metinio atlygio. Kadangi kainuoja ne tik naujo darbuotojo paieškos (Amah, 2009), bet ir patiriamas nuostolis dėl galimo pelno praradimo, svarbu suvokti paramos svarbą dar dirbančiam darbuotojui. Nesvarbu kokio amžiaus ar kokios pozicijos būtų darbuotojas, jo palaikymas galėtų būti siekiamybė dėl mažėjančio darbuotojų išėjimo iš darbo, kuris siejamas su didėjančiu pardavimų skaičiumi. Taigi, norint padėti išvengti darbuotojų išėjimo iš darbo, atliktas šis tyrimas.

Organizacinės paramos teorijos autoriai Eisenberger ir kt., (1986) teigia, jog darbuotojai tarsi priskiria organizacijai, kurioje dirba, žmogiškąsias savybes bei atsižvelgia į tai, kaip organizacijos atstovai juos vertina (Eisenberger ir kt., 1986). Pasak autorių, darbuotojo išitraukimas į organizacinę veiklą stipriai siejasi su suvokiamos paramos, kuri gaunama iš kitų organizacijos darbuotojų, stiprumu, nes tuomet darbuotojas jaučiasi reikalingas, yra labiau atsidavęs darbui. Tokia parama gali būti skiriama į suvokiama vadovo paramą (darbuotojo suvokimas, ar teigiamai vadovas vertina jo nuopelnus bei rūpinasi jo gerove) (Eisenberger ir kt., 2002) bei suvokiama bendradarbių paramą (darbuotojų pasirengimas suteikti bendradarbiui pagalbą darbinėje srityje) (Susskind, Kacmar, Borchgrevink, 2003). Taip pat tyrėjų teigimu, suvokiama organizacinė parama didina darbuotojo priarišumą organizacijai, darbuotojas mano, jog jo indėlis ir pastangos organizacijos naudai bus įvertintos (Eisenberger ir kt., 1986). Panašu, kad šie autoriai buvo vieni iš iki šiol straipsniuose tiriamos paramos darbe pradininkais.

Tyrimo problema. Egzistuoja daug tyrimų ir mokslinių straipsnių, kuriuose rašoma apie dažną darbo keitimą jaunų suaugusiųjų imtyje. Vis tik veiksniai ar priežastys, kurios skatina šią imtį likti darbe, nepakankamai ištirtos. Neretai tai tiriama skirtinguose tyrimuose, kai ketinimas išeiti iš darbo siejamas su įvairiais veiksniais (Jimenez ir kt., 2017), tačiau tyrimuose įprastai apimami bendri amžiaus tarpsniai. Taigi, trūksta mokslinių darbų, kur būtų tiriami veiksniai, skatinantys būtent jaunus suaugusiuosius pakeisti darbą.

Taip pat svarbi problema, jog bendra išėjimo iš darbo (ang. Turnover) tema už Šiaurės Amerikos ribų yra sąlyginai silpnai ištirta (Boros, Curseu, 2013), štai „ketinimas išeiti iš darbo“ yra viena iš nemažai tyrinėjamų sričių (Ahmed, 2018). Šis veiksnys yra labiausiai patikimas ir pastovus prediktorius, besisiejantis su pasitraukimu iš darbo. Šį veiksnių tyrinėjantys darbai gali padėti geriau suprasti ir pažinti patį ketinimo išeiti iš darbo procesą ir padėti išvengti išėjimo iš darbo. Dėl to šiame norėta praplėsti Lietuvos imtį bent dalinai reprezentuojančius tyrimus, aprašant ketinimo išeiti iš darbo konstrukta jaunų suaugusiųjų imtyje ir dėl to buvo nuspręsta tirti būtent šį veiksnių. Taip pat svarbu paminėti, jog pastebėti prieštaravimai tarp skirtingų tyrimų rezultatų (Namhyun, 2012; Lambert ir kt., 2017; Marchand, Bangenberghe, 2016). Taip pat svarbu paminėti, jog nors mokslinių straipsnių, kuriuose tiriamas ketimas išeiti iš darbo nemažai, vis dėl to trūksta tikslingų tyrimų su jaunų suaugusiųjų (Arnett, 2014) asmenimis ketinimo išeiti iš darbo srityje ir tai paskatino atlikti šį tyrimą.

Galima įžvelgti ir psichologinę šio tyrimo naudą. Geriau pažindami veiksnius, kurie skatina jaunus suaugusiuosius likti darbe, vadovai mažiau susidurtų su problema, kai į tokius darbuotojus yra investuojama, tačiau jie vis tiek nusprendžia išeiti iš darbo. Galbūt jeigu vadovai žinotų į kokius veiksnius pravartu atkreipti dėmesį, kurie prisideda prie jaunų suaugusiųjų sprendimo išeiti iš darbo, tuomet jauni suaugusieji ir patys norėtų likti dirbti vienoje darbovietėje, turėti pastovias pajamas, o ne nuolatos ieškoti tinkamesnės darbovietės.

Taigi, šiame tyrime analizuojami jauni suaugusieji (18 – 30 metų amžiaus). **Tyrimo tikslas** – nustatyti jaunų suaugusiųjų suvokiamos bendradarbių paramos, suvokiamos vadovo paramos, sociodemografinių veiksnių ir ketinimo išeiti iš darbo sąsajas. **Tyrimo objektas** – jaunų suaugusiųjų suvokiamos bendradarbių, vadovo paramos, sociodemografinių veiksnių sąsajos su ketinimu išeiti iš darbo. **Tyrimo klausimai** – Ar sociodemogra-

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

1. Tyrimo metodika

Tyrimo imtis ir eiga. Iš pradžių buvo praveistas pusiau struktūruotas diadinis interviu, kuriuo norėta išskirti jauniems suaugusiesiems svarbius veiksnius, dėl kurių šie galimai išeitų arba yra išėję iš darbo. Šiame tyrime dalyvavo du 18 – 30 metų amžiaus dirbantys tiriamieji, kurie buvo atrinkti patogiuoju būdu, atsižvelgiant į tai, kad pastarieji būtų dirbantys ir atitiktų 18 – 30 metų amžiaus tarpsnį. Remiantis gautais duomenimis, nutarta kokius klausimynus taikyti tolimesniame darbe (ketinimo išeiti iš darbo, suvokiamos vadovo paramos ir suvokiamos bendradarbių paramos klausimynai). Tuomet atliktas pilotinis tyrimas, kai internetinės apklausos būdu ištirta 15 dirbančių respondentų. Pagrindiniam tyrimui buvo sudaryta patogioji imtis, atsižvelgiant į respondentų amžių (18 – 30 m.) bei sąlygą, jog pastarieji būtų dirbantys. Internetinės apklausos būdu, buvo apklausti 18 – 30 metų amžiaus respondentai, turintys darbą. Tiriamieji buvo gauti naudojantis socialiniu tinklu „Facebook“ ir kviečiant dalyvauti tyrime. Norint užtikrinti, kad respondentai būtų tyrimui aktualaus amžiaus, sukurti atsakymų variantai nuo 18 iki 30, kuriuos buvo privaloma pasirinkti, norint užbaigti klausimą. Pagrindinės tiriamųjų charakteristikos buvo amžius, lytis ir išsilavinimas. Taip pat be paminėtų charakteristikų, tikslingai klausta apie darbo stažą, ar tiriamasis buvo paaukštintas pareigose, keliose darbovietėse jis yra dirbęs. Iš viso tyrime dalyvavo 503 tiriamieji, 442 moterys (87,9 proc.) ir 61 vyras (12,1 proc.). Tiriamųjų amžiaus vidurkis buvo 25,83 metai, kai amžiaus SD lygus 3,286. Taip pat tirti išsilavinimo įverčiai. Vidurinį išsilavinimą turėjo 35,8 proc. tiriamųjų, 26,6 proc. tiriamųjų turėjo aukštąjį neuniversitetinį (aukštesnįjį) išsilavinimą, 24,7 proc. tiriamųjų buvo su aukštuoju universitetiniu bakalauro laipsniu, 11,5 proc. tiriamieji turėjo aukštąjį universitetinį magistro laipsnį ir 1,4 proc. tiriamųjų turėjo aukštąjį universitetinį doktorantūros laipsnį. Tiriamųjų bendro darbo stažo vidurkis 5,5 metai (SD=3,716). Darbo stažo dabartinėje įmonėje vidurkis lygus 17,35 metų (SD=25,057). Tiriamieji buvo pakelti pareigose vidutiniškai 3,48 kartų (SD=1,926). 51,3 proc. darbuotojų buvo bent kartą pakelti pareigose, kai 48,7 proc. darbuotojų nebuvo.

Metodikos. Kadangi tiriamieji yra suaugusieji ir jiems nebuvo užduodami jautrūs klausimai, nebuvo daromas spaudimas atlikti tyrimą, norėdami bet kada galėjo jį nutraukti, Mykolo Romerio universiteto Psichologinių tyrimų etikos komiteto leidimas atlikti tyrimą nebuvo reikalingas.

Pirmiausia tyrime pusiau struktūruoto diadinio interviu būdu apklausti du tiriamieji. Šis interviu buvo įrašytas naudojantis garso įrašytuvu. Perklausančias įrašą, bei tyrinėjant kitų mokslininkų atliktus tyrimus, išskirti veiksniai, kurie galimai skatina jaunus suau-

gusiuosius (18 – 30 metų amžiaus) išeiti iš darbo. Taip nuspręsta, kokie konstruktai bus naudojami tyrime.

Atliekant pilotinį tyrimą, nuspręsta tirti sociodemografinius veiksnius, taip pat šiai grupei buvo svarbi vadovo bei bendradarbių parama bei santykiai su jais ir dėl to šia tema buvo pasirinkti šie konstruktai. Skalės jiems matuoti buvo išverstos į lietuvių kalbą šio tyrimo autorių. Tuomet atliktas pilotinis tyrimas su 15 tiriamųjų, kurie apklausti internetinės apklausos būdu, skalės po pilotinio tyrimo nebuvo koreguojamos. Taigi, klausimyną sudarė trys skalės ir demografiniai klausimai:

1. Ketinimo išeiti iš darbo skalė (ang. *Turnover intention scale*), sukurta Camman ir kt., (1979). Didesnis skalės įvertis rodo stipresnį ketinimą išeiti iš darbo. 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). Cronbacho $\alpha = 0,60$ (Hui, Wong, Tjosvold, 2007), tačiau kiti tyrėjai randa ir aukštesnius rodiklius. Soltis ir kt., (2013) tyrime Cronbacho $\alpha = 0,66$. Šiame tyrime, atliktas bendros skalės vidinio teiginių suderinamumo įvertinimas, Cronbacho $\alpha = 0,764$. Leidimas naudoti šią skalę moksliniams tyrimams duotas PsyTest duomenų bazės.
2. Suvokiamos bendradarbių paramos skalė (ang. *Coworker Support Scale*), kurios autoriai Bemiller ir Williams (2011). Klausimų pvz., „Sakyčiau, aš gerai sutariu su kolegomis“; „Sakyčiau kolegos gerai sutaria tarpusavyje“. Klausimynas susideda iš 5 teiginių, vertinamų 5 balų skalėje (nuo 1 – visiškai nesutinku, iki 5 – visiškai sutinku). Cronbacho $\alpha = 0,84$ (Marano, 2012). Leidimas naudoti skalę gautas iš PsyTest duomenų bazės. Skalėje neapverstas nei vienas klausimas. Šiame darbe apskaičiuota aukšta Cronbacho $\alpha = 0,819$. Didesni skalės įverčiai parodo didesnę suvokiamą bendradarbių teikiamą paramą.
3. Suvokiamos vadovo paramos skalė (ang. *Survey of Perceived Organizational Support*), kurios autoriai Eisenberger ir kt., (1986). Šiam tyrimui skalė buvo šiek tiek koreguota, t.y., žodis „organizacinė“ parama, pakeistas į „vadovo“ parama, taip ją sukonkretinant (Kalidass, Bohron, 2015). Skalė susideda iš 8 teiginių, kaip „Vadovas vertina mano indėlį organizacijos gerovei“; „Jei kuo nors skųščiausi, vadovas tai ignoruotų“, kuriuos reikia įvertinti nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 7 (visiškai sutinku). Skalės autorių teigimu, Cronbacho $\alpha = 0,880$. Šiame darbe taip pat apskaičiuotas skalės Cronbacho $\alpha = 0,844$. Skalė nekomerciniais tikslais laisvai prieinama internete ir naudojama, kadangi PsyTest duomenų bazės duoda leidimą ją taikyti moksliniams tyrimams. Apversti 4 skalės klausimai.
4. Sociodemografinė anketa. Klausimai anketai sudaryti remiantis moksliniuose straipsniuose pasirenkamais klausimais, kaip amžius, lytis, išsilavinimas ir pan. Taip pat užduoti tiksliniai klausimai, kaip „Bendras darbo stažas“; „Keliuose darbovietėse esate dirbęs (-usi)“.

Duomenų analizė. Duomenys apdoroti naudojantis statistinę duomenų analizės programą SPSS (2015). Skalių patikimumas tikrintas atsižvelgiant į Chronbacho α . Kadangi imties dydis pakankamai aukštas ($N = 503$), iškelti klausimai analizuoti taikant parametrinius statistinius kriterijus. Taip pat, kadangi tyrimo imtis pakankamai didelė, o socio-

demografinių veiksnių kintamieji (kaip išsilavinimas) buvo ranginiai, nuspręsta duomenų analizei naudoti Spirmeno koreliacijos koeficientą, kiti kintamieji (kaip amžius) tirti taikant Pirsoną, o tokiais būdais gauti duomenys laikomi pakankamai reprezentuojančiais tiriamą imtį, t.y., jaunos 18 – 30 metų amžiaus suaugusiuosius. Gaunami duomenys laikyti statistiškai reikšmingais, kai reikšmingumo lygmens koeficientas $p < 0,05$, $p < 0,01$. Galop, gauti duomenys buvo apdoroti naudojantis skaičiavimu – hierarchine regresija.

2. Tyrimo rezultatai

2.1. Sociodemografinių veiksnių ir ketinimo išeiti iš darbo sąsajos

Pirmuoju klausimu buvo stengiamasi atsakyti ar sociodemografiniai veiksniai reikšmingai siejasi su ketinimo išeiti iš darbo konstruktą. Spirmeno ir Pirsono koreliacijos koeficiento skaičiavimo rezultatai rodo, kad tarp respondentų amžiaus ir ketinimo išeiti iš darbo koreliacija nėra statistiškai reikšminga ($r = -0,085$, $p > 0,05$), vadinasi jaunų suaugusiųjų imtyje, nuo amžiaus nepriklauso ketinimas išeiti iš darbo. Taip pat nerasta koreliacija ir tarp išsilavinimo bei ketinimo išeiti iš darbo ($\rho = -0,020$, $p > 0,05$), tad nuo išsilavinimo taip pat nepriklauso jaunų suaugusiųjų ketinimo išeiti iš darbo lygis. Tarp darbo stažo dabartinėje įmonėje ir ketinimo išeiti iš darbo taip pat nerasta koreliacija ($r = -0,029$, $p > 0,05$), vadinasi nuo darbo stažo nepriklauso jaunų suaugusiųjų ketinimas išeiti iš darbo. Ištirta, jog darboviečių skaičius, keliose respondentas yra dirbęs, nesisieja su ketinimu išeiti iš darbo ($r = 0,024$, $p > 0,05$), vadinasi nuo darboviečių skaičiaus, keliose jauni suaugusieji yra dirbę, nepriklauso ketinimas išeiti iš darbo. Nerasta ir ketinimo išeiti iš darbo skirtumo tarp lyčių ($F = 0,652$, $t = 0,208$, $p > 0,05$), vadinasi ir jaunų suaugusiųjų vyrų ir jaunų suaugusiųjų moterų ketinimo išeiti iš darbo lygis panašus. Šie rodikliai tikrinti naudojantis Stjudento t kriterijaus testu. Štai bendras darbo stažas reikšmingai siejasi su ketinimu išeiti iš darbo ($r = -0,174$, $p < 0,01$), taigi, kuo didesnis jaunų suaugusiųjų bendras darbo stažas, tuo mažiau jie ketina išeiti iš darbo. Ketinimo išeiti iš darbo įverčių vidurkiai tarp pakeltų ir nepakeltų pareigose, skiriasi. Pakelti pareigose jauni suaugusieji pasižymi mažesniu ketinimu išeiti iš darbo ($F = 0,061$; $t = -1,981$; $p < 0,05$).

2.2. Suvokiamos bendradarbių paramos, suvokiamos vadovo paramos ir ketinimo išeiti iš darbo sąsajos

Antrasis klausimas, ar suvokiama vadovo parama, suvokiama bendradarbių parama ir ketinimas išeiti iš darbo reikšmingai siejasi, buvo patvirtintas. Pirsono koreliacijos analizė parodė neigiamą statistiškai reikšmingą koreliaciją tarp suvokiamos vadovo paramos ir ketinimo išeiti iš darbo ($r = -0,574$, $p < 0,01$). Vadinasi esant didesnei suvokiamai vadovo paramai, ketinimas išeiti iš darbo yra mažesnis. Taip pat reikšmingai siejasi ir suvokiama bendradarbių parama su ketinimu išeiti iš darbo ($r = -0,234$, $p < 0,01$), vadinasi esant didesnei bendradarbių paramai, ketinimas išeiti iš darbo mažesnis.

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

Prieš tikrinant trečiąjį klausimą, buvo atliekamas skalių normalumo tyrimas. Apskaičiuavus ketinimo išeiti iš darbo, suvokiamos vadovo paramos ir suvokiamos bendradarbių paramos skalių normalumą, buvo pastebėti, kad statistika pasiskirsčiusi pagal normalųjį skirstinį.

Hierarchinė regresija. Apskaičiuavus ketinimo išeiti iš darbo, suvokiamos bendradarbių paramos ir suvokiamos vadovo paramos skalių normalumą, atlikta hierarchinės regresijos duomenų analizė, kuri susidėjo iš 3 dalių.

Regresijos analizė parodė, jog pirmasis modelis paaiškina 3,4 proc. duomenų sklaidos, kai prie kintamųjų priskirta: Biologinės lyties konstruktas; Ar buvo pakeltas pareigose konstruktas; Išsilavinimo konstruktas; Bendro darbo stažo konstruktas. Pirmajame modelyje statistškai reikšmingas pasirodė bendro darbo stažo kintamasis ($\beta = -0,164$, $t = -3,584$, $p < 0,05$), vadinasi kuo didesniai bendram darbo stažui, tuo ketinimas išeiti iš darbo mažesnis.

Antrasis modelis paaiškina tuos pačius 3,4 proc. duomenų sklaidos, kai prie konstruktyvų pridėta suvokiama bendradarbių parama. Antrame modelyje reikšmingas pasirodė bendro darbo stažo kintamasis ($\beta = -0,166$, $t = -3,597$, $p < 0,05$), vadinasi kuo didesnis bendras darbo stažas, tuo mažesnis ketinimas išeiti iš darbo (žr. lentelę 1).

Trečiasis modelis paaiškina 14,3 proc. duomenų sklaidos, kai prie kintamųjų pridėta suvokiama vadovo parama. Šiame modelyje reikšmingas buvo bendras darbo stažas ($\beta = -0,152$, $t = -3,490$, $p < 0,05$) bei suvokiamos vadovo paramos kintamasis ($\beta = -0,348$, $t = -7,940$, $p < 0,05$). Vadinasi kuo didesnis bendras darbo stažas bei kuo didesnė suvokiama vadovo parama, tuo mažesnis ketinimas išeiti iš darbo. Suvokiama bendradarbių parama pasirodė nereikšminga ($\beta = 0,083$, $t = 1,908$, $p < 0,05$), vadinasi nuo suvokiamos bendradarbių paramos nepriklauso ketinimas išeiti iš darbo (žr. lentelę 1).

Į modelį neįtraukti kintamieji, kurių p reikšmės buvo aukštesnės už reikšmingumo lygmenį ($p > 0,05$), kurių koreliacija pasirodė nereikšminga, tiriant pirmą klausimą (*amžius, keliose darbovietėse yra dirbęs, darbo stažas dabartinėje įmonėje*) išskyrus lyties ir išsilavinimo kintamuosius, nors tarp jų ir ketinimo išeiti iš darbo ir nebuvo rastas reikšmingas ryšys.

1 lentelė. Hierarchinės regresijos koeficientai
Table 1. Hierarchical regression coefficients

Modelis		Nestandardizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	t	p
		B	Standartinė paklaida	β		
1	(Konstanta)	4,193	0,353		11,875	0,000
	Biologinė lytis	-0,027	0,158	-0,008	-0,170	0,865
	Išsilavinimas (aukščiausias turimas)	0,010	0,048	0,009	0,203	0,840

Modelis		Nestandardizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	t	p
		B	Standartinė paklaida	β		
	Bendras darbo stažas (metais)	-0,051	0,014	-0,164	-3,584	0,000
	Ar buvote bent kartą pakeltas (-a) pareigose?	0,132	0,105	0,057	1,252	0,211
2	(Konstanta)	4,281	0,438		9,769	0,000
	Biologinė lytis	-0,023	0,159	-0,006	-0,142	0,887
	Išsilavinimas (aukščiausias turimas)	0,010	0,048	0,010	0,214	0,831
	Bendras darbo stažas (metais)	-0,052	0,014	-0,166	-3,597	0,000
	Ar buvote bent kartą pakeltas (-a) pareigose?	0,128	0,106	0,055	1,207	0,228
	Bendradarbių Parama	-0,023	0,068	-0,015	-0,340	0,734
3	(Konstanta)	5,244	0,431		12,177	0,000
	Biologinė lytis	-0,046	0,150	-0,013	-0,304	0,762
	Išsilavinimas (aukščiausias turimas)	0,029	0,046	0,027	0,633	0,527
	Bendras darbo stažas (metais)	-0,047	0,014	-0,152	-3,490	0,001
	Ar buvote bent kartą pakeltas (-a) pareigose?	0,053	0,100	0,023	0,527	0,598
	Bendradarbių Parama	0,128	0,067	0,084	1,925	0,055
	Vadovų Parama	-0,309	0,039	-0,348	-7,940	0,000

Pastaba. Priklausomas kintamasis: Ketinimas išeiti iš darbo

3. Rezultatų aptarimas

Šis tyrimas atliktas apžvelgus įvairius mokslinius šaltinius, atlikus dialinio interviu pilotinį tyrimą. Šių metodų dėka buvo iškelti tyrimo klausimai, statistine SPSS (2015) programa atlikta duomenų analizė. Darbe tyrinėta jaunų suaugusiųjų sociodemografinių veiksnių, suvokiamos bendradarbių paramos ir suvokiamos vadovo paramos sąsajos su ketinimu išeiti iš darbo. Toliau analizuojami darbe iškelti klausimai.

Pirmasis klausimas, ar sociodemografiniai veiksniai ir ketinimas išeiti iš darbo sąsajas, buvo atsakytas. Rezultatai iš dalies parodė, jog tokie veiksniai siejasi su ketinimu išeiti iš darbo. Su tokiu ketinimu išties siejasi bendras darbo stažas, ar darbuotojas buvo pakeltas pareigose, tačiau su ketinimu išeiti nesisieja išsilavinimas, keliose darbuvietėse

asmuo dirbo, jo lytis, stažas dabartinėje įmonėje ir amžius. Toliau plačiau apie tai iš kitų mokslininkų perspektyvos.

Šiame darbe nenustatyti reikšmingi vidurkių skirtumai tarp lyties ir ketinimo išeiti iš darbo, vadinasi ketinimas išeiti iš darbo nepriklauso nuo lyties. Vis tik šių rezultatų laikyti reprezentuojančiais abiejų lyčių skirtumus neprasminga, kadangi tyrime dalyvavo neproporcingai didelis kiekis moterų ($N = 442$) ir palyginus mažas kiekis vyrų ($N = 61$). Mokslininkų teigimu (Camogozı ir kt., 2016; Peltokorpi, Allen, Frose, 2015; Huasheng, Yaheng, Yujing, 2015) moterų ketinimas išeiti iš darbo neretai yra didesnis nei vyrų. Taip gali būti dėl to, kad moterys yra sandomos rečiau nei vyrai, taip pat dalis moterų jau pasamdė patiria diskriminaciją. Jos gauna mažesnius atlyginimus už vyrus, joms rečiau siūlo aukštesnes darbo pozicijas, t.y., rečiau leidžia kilti pareigose ir tapti vadovėmis. Tai, jog su moterimis elgiamasi išskirtinai, galimai prisideda ir prie jų sprendimo įmonėje likti, t.y., prisideda prie ketinimo išeiti iš darbo.

Tyrime neatrastas ryšys tarp ketinimo išeiti iš darbo ir amžiaus, t.y., amžius reikšmingai neprisideda prie ketinimo išeiti iš darbo, nors tokių ryšių aptinka kai kurie kiti tyrėjai. Štai Ajayi, Olatuji (2017), tyrė įvairių demografinių rodiklių sąsajas su ketinimu išeiti iš darbo ir sąsajas su amžiumi atrado.

Išsilavinimo sąsajos su ketinimu išeiti iš darbo taip pat nerastos. Panašių mokslinių darbų, kur būtų tirtas išsilavinimo poveikis ketinimui išeiti iš darbo, moksliniuose šaltiniuose rasti nepavyko, tačiau kai kurie tyrėjai, kaip Rune su kolegomis (2012) ketinimo išeiti iš darbo kontekste tiria bestudijuojančius arba ką tik baigusius mokslus asmenis ir aptinka išsilavinimo reikšmę darbo kontekste. Taip pat literatūroje galima rasti straipsnių apie atsistatydinimo sąsajas su išsilavinimu. Lyness, Judiesch (2001) atrado, jog aukštesnį išsilavinimą turintys rečiau išeina iš darbo.

Darbo stažo dabartinėje įmonėje sąsajos su ketinimu išeiti iš darbo šiame tyrime neatrastos, atrasta tik bendro darbo stažo sąsajos su ketinimu išeiti iš pastarojo, tad daugiau bendro darbo stažo turintys mažiau galvoja apie darbo keitimą. Panašius rezultatus atrado ir Brawley, Pury (2016) tirdami Amazon internetinėje parduotuvėje dirbančius asmenis. Vis tik egzistuoja ir priešingus rezultatus atradusių tyrėjų darbų. Gupta ir Shaheen (2017) tai aiškina per pripratimą ir nuobodulį – ilgiau toje pačioje organizacijoje dirbantys pripranta prie gaunamų užduočių, tad patiria nuobodulį, mažėja jų įsitraukimas ir galbūt todėl sąsajos neatrastos (Gupta, Shaheen, 2017).

Tarp darboviečių skaičiaus, kur asmuo yra dirbęs ir ketinimo išeiti iš darbo, reikšmingų sąsajų neatrasta. Jei žmogus keitė daug darboviečių ar pareigų, tai anaipol nereiškia, kad tai tęsis visada. Rezultatai sąlyginai antrina tyrimus apie darbuotojų amžių ir to svarbą pasitenkinimui darbu, ketinimu iš jo išeiti (Oluwafemi, 2013). Kartais darboviečių, keliose asmuo dirbo, skaičius gali priklausyti nuo pačių įvairiausių priežasčių, kaip nuo gyvenimo situacijos, darbo specifikos ar situacijos jame – darbas gali būti keičiamas dėl to, kad asmuo turi persikraustyti ir dabartinė darbo vieta bus pernelyg toli nuo gyvenamosios vietos, taip pat dėl tam tikrų sveikatos problemų jis pvz., negali dirbti fizinio darbo, taip pat dėl tokių priežasčių kaip terminuota darbo sutartis, kai neišvengiamai pasibaigus sutarčiai gali tecti pakeisti darbovietę, ar paprasčiausiai pasikeitusi situacija įmonėje, kaip bankrotas, kuri nepriklauso nuo keičiančio darbą asmens.

Tarp ketinimo išeiti iš darbo ir to, ar asmuo buvo nors kartą pakeltas pareigose, atstas vidurkių skirtumas, vadinasi pakelti pareigose asmenys pasižymi mažesniu ketinimu išeiti iš darbo. Tokie rezultatai rodo, jog pravartu darbuotojus skatinti juos paaukštinant, nes tikėtina, toks darbuotojas ilgiau liks įmonėje. Mokslininkai atranda tas pačias sąsajas ir teigia, jog paaukštinimas praeityje pamažina tikimybę, kad darbuotojas paliks organizaciją (Halim ir kt., 2017). Vadinasi geriems darbuotojams verta siūlyti pakilti pareigose, nes tai padeda jiems pasijausti įvertintais ir galimai tada jie ilgiau liks įmonėje. Pakelti pareigose asmenys gali norėti atsilyginti įmonei už šį įvertinimą ir dėl to imti dar labiau stengtis bei likti darbe.

Antruoju klausimu siekta nustatyti ar yra sąsajų tarp suvokiamos bendradarbių paramos, suvokiamos vadovo paramos ir ketinimo išeiti iš darbo. Kelta prielaida, kad suvokiama bendradarbių ir vadovo parama siejasi su ketinimu išeiti iš darbo pasitvirtino, jauniems suaugusiesiems išties svarbi parama iš bendradarbių ir vadovo.

Šio tyrimo rezultatams antrina ir kitų tyrėjų darbai. Daugelis mokslininkų atranda panašius rezultatus (Lambert ir kt., 2017; Marchand, Bangenberghe, 2016). Kadangi aptartoje organizacinės paramos teorijoje Eisenberger su kolegomis (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. Nors jauni suaugusieji ir yra laikomi dažnai keičiančiais darbą ir pats keitimas yra siejamas su jų amžiumi, iš tiesų galima kelti kiek kitokias paradigmas. Jauniems suaugusiesiems yra be galo svarbi vadovo parama, gaunama iš pastarojo. Jeigu jauni suaugusieji jaus pasitikėjimą, palaikymą, pastariesiems gali nekilti mintys apie išėjimą iš darbo. Galima pamanyti, kad šiame darbe apklausti jauni suaugusieji tik teisinasi, jog išeina iš darbo dėl prasto vadovo ar dėl to, kad nesutaria su kolegom. Vis tik taip manyti nereikėtų, kadangi tiriamųjų buvo klausiami apibendrinti klausimai apie jų jauseną, kiek paramos šie jaučiasi gaunantys dabartinėje darbovietėje iš savo bendradarbių, vadovo, taip pat klausiami ar svarsto apie darbo keitimą.

Trečiasis klausimas buvo apie tai, ar suvokiama bendradarbių parama, suvokiama vadovo parama yra svarbi prognozuojant ketinimą išeiti iš darbo. Pirmasis regresijos modelis, kai į kintamuosius įtraukti sociodemografiniai veiksniai (lytis, išsilavinimas, bendras darbo stažas, ar asmuo buvo pakeltas pareigose), pasirodė reikšmingas ir paaiškina 3,3 proc. ketinimo išeiti iš darbo sklaidos. Antrasis modelis, kai prie kintamųjų įtraukta ir suvokiama bendradarbių parama, paaiškina 3,4 sklaidos, antai trečiasis modelis, kai prie kintamųjų įtraukta suvokiama vadovo parama, paaiškina net 14,3 proc. sklaidos. Vadinasi suvokiama vadovo parama išties stipriai siejasi su ketinimu išeiti iš darbo – mažiau paramos iš vadovo gaunantys darbuotojai daugiau galvoja apie darbo keitimą. Tokius pačius rezultatus gavo ir mokslininkas Namhyun (2012). Kalbant apie suvokiamą bendradarbių paramą galima pastebėti, jog šis konstruktas tampa nereikšmingas, o tai parodo, jog suvokiama bendradarbių parama, sukontroliavus sociodemografinių kintamųjų poveikį duomenims, 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, kiti ne, todėl pravartu aptarti straipsnį, kuriame ryšys tarp bendradarbių paramos ir ketinimo išeiti iš darbo, išvis nerastas. Mokslininkas Namhyun (2012), ištyręs 304 Jungtinėse Amerikos valstybėse turizmo srities darbuotojus, taip pat nerado ryšio tarp minėtų kintamųjų. Vis tik su šiame darbe gautais rezultatais sutiktų jau minėtieji mokslininkai Kalidass, Bahron (2015), kurie atrado suvokiamos vadovo paramos, suvokiamos bendradarbių paramos ir ketinimo išeiti iš darbo sąsajas.

Jauni suaugusieji, kurie eksperimentuoja ir mokosi, įprastai šiame gyvenimo tarpsnyje pradeda arba sukuria karjerą (Sussman, Arnett, 2014). Jie išmėgina įvairias darbo pozicijas, darbo sritis, stengiasi atrasti darbą, kuris sektųsi ir kuriame jie jaustųsi gerai. Jeigu jie nejaučia paramos iš bendradarbių, taip pat vadovo, o tai jie laiko svarbiu aspektu savo darbovietėje, jie gali nuspręsti iš pastarosios išeiti ir savo karjerai kurti ieškoti kitos įmonės. Moksliniuose darbuose galima pastebėti tendenciją išskirti paramos svarbą darbuotojui, taip pat ir to svarbą norint užkirsti kelią atsiradusiam ketinimui išeiti iš darbo. Šiame tyrime taip pat buvo atrasta to svarba, todėl tiek vadovams tiek kitiems organizacijų atstovams būtų pravartu atkreipti dėmesį į tai, jog norint ilgiau išlaikyti darbuotojus įmonėje, gali būti svarbi jų teikiama parama darbuotojams.

Išvados

Nustatyta, jog suvokiama bendradarbių parama, suvokiama vadovo parama siejasi su ketinimu išeiti iš darbo, jaunų suaugusiųjų imtyje. Kuo jaunų suaugusiųjų suvokiama parama yra didesnė, tuo mažesnis ketinimas išeiti iš darbo.

Sociodemografiniai veiksniai, kaip bendras darbo stažas (mažiau tokio stažo turintys labiau ketina išeiti iš darbo), paaukštinimas pareigose (paaukštinti pareigose darbuotojai mažiau ketina išeiti iš darbo) siejasi su ketinimu išeiti iš darbo jaunų suaugusiųjų imtyje.

Vertinant suvokiamos vadovo paramos, suvokiamos bendradarbių paramos svarbą kartu su sociodemografiniais veiksniais, prognozuojant ketinimą išeiti iš darbo atskleista, jog tik vadovo parama ir jauno suaugusiojo bendras darbo stažas prognozuoja ketinimą išeiti iš darbo.

Apibendrinant, galima teigti, kad šie rezultatai patvirtina, jog jaunam suaugusiajam yra svarbu, kaip kiti organizacijos darbuotojai jį vertina, nes tuomet šis jaučiasi reikalingas ir labiau atsiduoda darbui. Šio tyrimo rezultatai reikšmingi padedant suprasti, kas svarbu, norint išlaikyti jauną suaugusįjį darbo vietoje.

Literatūros sąrašas

- Ahmed, I. (2018). Organizational politics and turnover intention: A study from private colleges of Pakistan. *International Journal of Business and Management Review*, 6(4), 14-28. doi:10.13140/RG.2.2.28303.02729
- 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.

- 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.
- Arnett, J. J. (2014). *Emerging Adulthood: The Winding Road from Late Teens through the Twenties*. New York: Oxford University Press.
- Bemiller, M., & Williams, S. L. (2011). The Role Of Adaption In Advocate Burnout: A Case Of Good Soldiering. *Violence Against Women*, 17 (1), 89-110.
- 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
- 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
- Camman, C., Fichman, M., Jenkins, D., Klesh, J. (1979). The Michigan Organisational Assessment Questionnaire. Unpublished manuscript, University of Michigan, Ann Arbor, Michigan.
- Camogoz, 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
- 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
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. University of Delaware. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 500-507.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, 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
- 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
- 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. doi: 10.17576/pengurusan-2017-49-10
- 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
- Huasheng, G., Yaheng, L., Yujing, M. (2016). Sex Discrimination and Female Top Managers: Evidence from China. *Journal of Business Ethics*, 138 (4), 683-702. doi:10.1007/s10551-015-2892-x
- Hui, C., Wong, A. & Tjosvold, D. (2007). Turnover intention and performance in China: The role of positive affectivity, Chinese values, perceived organizational support and constructive controversy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80 (4), 735-751. doi: 10.1348/096317906X171037
- Jimenez, P., Milfelner, B., Žižek, S. S., Dunkl, A. (2017). Moderating Effects between Job Insecurity and Intention to Quit in Samples of Slovene and Austrian Workers. *Our Economy*. 63 (1), 27-37. doi:10.1515/ngoe-2017-0003
- 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
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., Keena, L. D., Williamson, L., Kim, B. (2017). Exploring the Association between Different Types of So-

- cial Support with Role Stress, Work-family Conflict, and Turnover Intent among Private Prison Staff. *Journal of Applied Security Research*, 12 (2), 203-223. doi:10.1080/19361610.2017.1277866
- Levanaitė, R., Raubickas, L. (2010). Personalo kaitos mažinimo galimybių tyrimas. *Šiaulių universitetas*.
- 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
- Marano, C. J. (2012). The Effects of Perceived Support on Organizational Identification. *International Scholarly and Scientific Research & Innovation*, 6 (8), 2089-2094.
- Marchand, C., Vandenbergh, 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
- 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
- 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. doi: 10.15388/omee.2013.4.2.14249
- Peltokorpi V., Allen D. G., Froese F. (2015). Organizational embeddedness, turnover intentions, and voluntary turnover: The moderating effects of employee demographic characteristics and value orientations. *Journal of Organizational Behavior*, 36 (2), 292-312. doi:10.1002/job.1981
- 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.
- Singh, A. (2014). Challenges and Issues of Generation Z. *Journal of Business and Management*, 16 (7), 59-63. doi:10.1080/02619768.2011.633993
- 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
- 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
- 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

THE RELATIONSHIP BETWEEN EMERGING ADULT'S PERCEIVED COWORKER'S SUPPORT, PERCEIVED SUPERVISOR'S SUPPORT, SOCIODEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS, AND THEIR TURNOVER INTENTIONS

Dovilė Zakarauskaitė
Prof. Dr. Rasa Pilkauskaitė Valickienė

Mykolas Romeris University, Lithuania

Summary

The aim of this study was to establish the relationship between Perceived Coworker's Support, Perceived Organizational (Supervisor) Support, and Turnover Intention. An additional task was to identify the interaction of Socio-demographic Factors with the Turnover Intention. These associations were investigated in the emerging adult's sample (period of learning and experimentation prior to career and stable relationships (Sussman, Arnett, 2014). Thus, the study sample consisted of individuals aged 18 – 30 (442 women and 61 men). The study was conducted in several stages. At first, a dialysis interview was conducted in which 2 individuals in the emerging adulthood age were interviewed. The only criteria for these subjects were their age and condition for being employed. After finding the subjects in a convenient way, they were asked in a semi-structured interview about their work experience, what was important to them at work and other similar questions like socio-demographic questions about age, sex etc. This interview helped clarify the direction of the research and the variables examined (perceived support from coworkers, perceived support from the supervisor and turnover intention). This interview also helped to determine what methodologies will be used in the study, namely, "Turnover Intention" (Camman et al., 1979), "Perceived Coworker Support" (Bemiller, Williams, 2011), and "Perceived Organizational Support" (Eisenberger et al., 1986) scales. After evaluating the results of the dialysis interviews, scales were selected through an online survey, along with socio-demographic questions and presented to 15 subjects who were conveniently picked.

The data obtained were analyzed. It was decided to use the same scales as in the pilot study, as the results were satisfactory, the main study was finally launched. This was also done through an online survey but this time 503 subjects were interviewed. When enough finished questionnaires were collected during the day, it was decided to evaluate results. Calculations were done using statistical program SPSS 23.0 (2015).

The "Turnover intention scale" (Camman et al., 1979) consisted of 3 statements as "I often think about quitting". The subjects rated the statements on a Likert scale (from 1 – strongly disagree to 7 – strongly agree). A higher score on this scale indicates a stronger intention to quit. Cronbach alpha was measured ($\alpha = .764$). Agreement to use this questionnaire was get from PsyTest database. Second scale used was the "Coworker Support scale" (Bemiller, Williams, 2011). This consists of 5 statements that had to be rated from

1 (strongly disagree) to 5 (strongly agree). Cronbach alpha showed high score ($\alpha = .855$). None of the questions were reversed. This questionnaire is available to use for not commercial purpose. The third scale is the "Perceived Organizational Support scale" (Eisenberger et al., 1986). This scale was adjusted to purpose of this research. Word "organizational" was changed to "supervisor" support for purpose of concretization. This questionnaire consists of 8 statements to be rated from 1 (strongly disagree) to 7 (strongly agree). Cronbach alpha also showed high rates ($\alpha = .844$). After pilot survey with 15 young employee, it was decided not to delete any question from this scale. Higher scores in this scale shows higher organizational (supervisor) support. Four questions were reversed. And finally, socio-demographic questionnaire used after analyzing scientific articles of other scientists.

The first hypothesis that socio-demographic factors are significantly related to the construct of turnover intention was partially confirmed. It was discovered that the turnover intention is associated with a general seniority, promotion. Consequently, those with a higher seniority have a lower turnover intention. Also promoted individuals have a lower turnover intention. However, the links with the intention to retire are not determined by age, education, gender, length of service in the current company they are employed in, the number of jobs in which the individual has worked. These interfaces were studied using Pearson and Spearman. The second hypothesis that there is a significant correlation between perceived supervisor support, perceived support from coworkers and turnover intention was confirmed. There is also a significant relationship between perceived support from coworkers and perceived support from the supervisor with the turnover intention. These interfaces were studied by Pearson. The third hypothesis, which states that perceived support from coworkers, perceived support from a supervisor is important in predicting turnover intention, has been partially supported. Indeed, perceived supervisor support is strongly related to the turnover intention, meaning that employees receiving less support from the supervisor are more likely to change jobs.

The study was conducted to analyze how socio-demographic factors, perceived supervisor support and perceived coworker support is related to turnover intention. The results showed that overall length at working (fewer people with more seniority are considering quitting the job), promotion (less promoted employees are less likely to retire), and turnover intention is correlated. Perceived supervisor support and perceived coworker support is significantly correlated with the turnover intention so the greater the perceived managerial and coworker support, the lower is his or her turnover intention. Evaluating the importance of perceived supervisor support, perceived coworker support along with socio-demographic factors, in predicting turnover intention, it was discovered that only supervisor support predicts turnover intention. Consequently, the greater is the supervisor support, the lower is employee's turnover intention. In that case we should consider the importance of this kind of support to an employee. Also, the turnover intention is significantly predicted by overall seniority. If someone at work has a bigger overall, seniority we could consider him as someone who think less about quitting, no matter in what kind of work he is. Thus, the stereotype that young employee is volatile and frequently change jobs has been partially refuted. All calculations show that age is not directly related to frequent job rotation, but the support given to the young employee by the supervisor contributes significantly. Emerging adults (young

employee) may have different approach to work, sometimes they, in somebody's opinion, might decide to leave working environment too early. Although other point of view may be that they might be open minded and in need of support at work. And they might not just be young and undecided employee.

Keywords: *perceived support from co-workers, perceived support from the supervisor, intention to leave work, young adults.*

Dovilė Zakarauskaitė, Mykolo Romerio universitetas, Psichologijos institutas, psichologijos magistrė. Mokslinių tyrimų kryptys: psichologiniai darbo aspektai organizacijoje.

Dovilė Zakarauskaitė, Master of Psychology, Mykolas Romeris University, Institute of Psychology. Research areas: psychological aspects of employment.

Rasa Pilkauskaitė Valickienė, socialinių mokslų (psichologija) daktarė, Mykolo Romerio universitetas, Psichologijos institutas, profesorė. Mokslinių tyrimų kryptys: prosocialus elgesys, įsitraukimas į darbą.

Rasa Pilkauskaitė Valickienė, Doctor of Social Sciences (Psychology), Mykolas Romeris University, Institute of Psychology, Professor. Research areas: prosocial behaviour, work engagement.