



KRIZĖS POVEIKIS DARBUOTOJŲ ASMENINIAM GYVENIMUI IR ORGANIZACIJŲ VEIKLAI

Irena Luobikienė

Kauno technologijos universitetas

el. paštas: irena.luobikiene@ktu.lt

Anotacija

Straipsnyje pateiktas darbuotojų požiūris į savo bei įmonių problemas krizės metu. Tyrimas aktualus todėl, kad pasaulinė krizė įsiskverbė į visas Lietuvos visuomenės sferas, sukėlė daug nepatogumų žmonių asmeniniame gyvenime, darbo rinkoje, įmonių veikloje ir kt. Apie tai daug rašoma žiniasklaidoje, bet mokslinių tyrimų nepakanka. Tyrimo problemą nusako pagrindinis klausimas – kaip krizė formuoja darbuotojų suvokimą apie pokyčius savo ir artimųjų gyvenime bei įmonėje, kurioje jie dirba. Stokojant objektyvios informacijos, individų konstruojama socialinė tikrovė tampa mokslinio socialinių problemų tyrimo objektu.

Nusakytos organizacijos problemų teorinės išvalgos. Informacija surinkta taikant atviro tipo klausimyną, kuris tikslingai pasirinktiems respondentams išsiųstas elektroniniu paštu. Kadangi apklaustieji į pateiktus klausimus galėjo atsakyti kiek norima išsamiai, šis apklausos metodas priartėjo prie interviu. Duomenų analizės metodas – kokybinė turinio (kontent) analizė. Šis metodas apima daugkartinį teksto skaitymą, manifestinių kategorijų išskyrimą remiantis raktažodžiais, kategorijų turinio skaidymą į subkategorijas, ir kategorijų bei subkategorijų interpretavimą bei pagrindimą autentiškais teksto teiginiais. Pagrindiniai analizės pjūviai – respondentų bei jų artimųjų gyvenimas krizės sąlygomis, problemos, kylančios įmonių vidinėje bei išorinėje aplinkoje. Tyrimo rezultatai parodė, kad krizė jau paveikė darbuotojų asmeninį gyvenimą bei įmonių veiklą: jie priversti taupyti, saugoti darbo vietą, riboti poreikius, koreguoti ateities perspektyvas.

Dominuojantys respondentų siūlymai krizės padariniams asmeniniame gyvenime bei įmonių veikloje įveikti grindžiami tarpusavio pasitikėjimu, tikėjimu organizacijos galia ir jos santalka. Pagrindiniai siūlymai – tausoti žmogiškuosius bei materialinius išteklius, gerinti organizacijų įvaizdį ir kt. PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: krizės, darbuotojas, gyvenimas, išgyvenimo problemos

Išvadas

Krizinė situacija gali kelti grėsmę organizacijos tikslams, riboti sprendimų laiką bei galimybes priimti sprendimus (Valackienė 2005). Tyrimas aktualus todėl, kad pasaulinė krizė įsiskverbė į visas Lietuvos visuomenės sferas, sukėlė daug nepatogumų žmonių asmeniniame gyvenime, darbo rinkoje, įmonių veikloje ir kt. Apie tai daug rašoma žiniasklaidoje, bet ar pakanka mokslinių tyrimų? Tyrimo problemą nusako pagrindinis klausimas – kaip krizė formuoja darbuotojų suvokimą apie pokyčius savo ir artimųjų gyvenime bei įmonėje, kurioje jie dirba. Stokojant objektyvios informacijos, individų konstruojama socialinė tikrovė gali sudaryti mokslinio socialinės tikrovės ir jos problemų tyrinėjimo prielaidas. Pasirinktas tyrimo objektas – krizės poveikis darbuotojams ir organizacijos veiklai. Organizacijos kuriamos sąmoningai siekiant tam tikrų tikslų, tik jų galimybes apibūdina instituciniai ir tradicinės ekonominės teorijos nusakomi apribojimai (Douglas 2003).

Straipsnio **tikslas** – įvertinti krizės poveikį darbuotojų asmeniniam gyvenimui ir organizacijų veiklai.

Tyrimo uždaviniai: 1. Aptarti organizacijos problemų tyrimo teorines prielaidas. 2. Pagrįsti tyrimo metodiką. 3. Atlikus empirinį tyrimą išaiškinti, kaip respondentai suvokia krizės poveikį savo gyvenimui, organizacijos veiklai, ir kokie jų siūlymai krizei įveikti.

Tyrimo metodai – mokslinės literatūros analizė ir sintezė, apklausa raštu, panaudojant atviro tipo klausimyną, grafinis vaizdavimas, kokybinė turinio

analizė. Kokybinio analizės metodo taikymas nurodo šio darbo naujumą.

Asmeninių ir organizacijos problemų tyrimo teorinės prielaidos

Žmonių asmeniniame gyvenime bei organizacijų veikloje nuolat kyla problemos, kurias krizė dar labiau paastrina. Nes nepriklausomai nuo asmeninių ar socialinių skirtumų, visi žmonės siekia patenkinti savo poreikius, puoselėja tam tikras svajones ir lūkesčius. Be viso šito mūsų gyvenimas netektų prasmės.

Pasak T. Berger ir Th. Luckmann, tik labai maža grupė žmonių kuria teorijas ir idėjas, bet visi gyvena vienokiame ar kitokiame pasaulyje, teikdami informaciją apie jį (Berger, Luckmann 1999). Todėl pirmiausia mus ir turėtų dominti kasdieninio suvokimo teikiamas „žinojimas“, kuris yra socialinio tikrovės konstravimo pagrindas. Kadangi šiame straipsnyje organizacijos problemų krizės metu analizė grindžiama subjektyviu darbuotojų suvokimu, derėtų aptarti to suvokimo formavimosi teorines prielaidas. Aiškinantis, kuomet individai yra linkę patys formuoti savo suvokimą, tikslinga išsiaiškinti, kaip ekonominių gaudų kilimo ir skleidimo visuomenėje priežastis. Prisiminkime, kad nebuvo išaiškinta, kas paskatino Lietuvos žmones vieną 2009 metų kovo mėn. savaitgalį karštligiškai stumdytis eilėse, siekiant kuo daugiau nacionalinės valiutos pakeisti eurai ir kita užsienio valiuta. Kalbėta, kad tam įtakos galėjo turėti neapgalvota vieno parlamento kalba, ar kažkieno siuntinėjamos trumposios žinutės apie tariamai devaluojamą litą ir t.t. Perfrazuojant V. Pruskų, tikėtina,

kad informacijos trūkumas ekonomine tema, reikšminga konkrečiam individui, ir dalies informacijos, skelbiamos ekonominiame gande, patvirtinimas gali suformuoti individų poreikį patiems konstruoti socialinį tikrovės suvokimą (Pruskus 2006). Nors pasaulinė finansinė ekonominė krizė, besireiškianti visose visuomenės gyvenimo sferose, jau seniai nėra gandas, tačiau objektyvios, visuomenei prieinamos informacijos stoka formuoja skirtingą visuomenės požiūrį į krizę bei jos padarinius patiems subjektams bei organizacijų veiklai. Todėl teorinė tyrimo prielaida galėtų būti – **individai linkę labiau tikėti ta viešojo erdvėje skelbiama informacija, kurią patvirtina kokie nors socialiniai faktai.**

Siekiant suvokti organizacijų vidinės ir išorinės aplinkos problemas, su kuriomis susiduria daugelis organizacijų (ne tik krizės metu), tikslinga pasidomėti, kaip jas nusako kiti tyrinėtojai. Pasak A. Valackienės, krizinėje situacijoje vidinė organizacijos aplinka susiduria su įvairiais psichologiniais barjeriais, kaip stresas, vienišumo jausmas, panika, iškreiptas situacijos suvokimas (Valackienė 2005). Kiti tyrinėtojai pokyčius organizacijose sieja su globalizacijos iššūkiais (Venckutė 2005; Seilius, Šimanskienė 2006). Nors pernelyg platus ir ne visuomet kritiškas šios sąvokos traktavimas niveliuoja jos turinį, pripažįstama, jog globalizacija vadybiniu požiūriu gali būti suvokiama kaip organizacijos nuostata, jog verslo plėtotė peržengia bet kurios šalies ribas (Venckutė 2005). Iš to išplaukia dar viena tyrimo prielaida: **nors globalizacija skirtingai veikia kiekvienos visuomenės gyvenimo ir veiklos sritis, krizė taip pat gali būti globalizacijos pasekmė.**

Gilinantis į kitų tyrinėtojų organizacijų veiklos sėkmės pagrindimą, ir su tuo susijusių įmonių vidinės ir išorinės aplinkos problemų sprendimą, pastebėtas jų akcentas sėkmingai organizacijų vadybai. Nustatyta, kad nėra vienintelės teisingos organizacijos struktūros. Remiantis P. Drucker, V. Venckutė teigia, kad galima išvelgti keletą visų tipų organizacijoms būdingų principų: organizacijos skaidrumas; asmens, atsakingo už sprendimų priėmimą, buvimas; darbuotojų atsakomybė vienam viršininkui (Venckutė 2005). Pripažįstant organizacijos kultūros vaidmenį jos valdymui, negalima pamiršti darbuotojų motyvavimo, kas ypač svarbu krizės sąlygomis (Vaitkūnaitė 2006). L. Marcinkevičiūtės nusakyti darbuotojų motyvavimo modeliai – atsižvelgiant į vyraujančius darbuotojų motyvus ir į vadovavimo stilius bei darbdavių galimybes – yra labai svarbūs dabar, siekiant, kad krizė nesužlugdytų įmonių ir išlaikytų darbuotojus (Marcinkevičiūtė 2006). Iš to seka teorinė tyrimo prielaida – **įmonių veiklos sėkmę lemia tinkamas vadovavimas, organizacijos kultūra bei darbuotojams priimtina motyvacijos sistema.**

Aptartos teorinės prielaidos suponuoja empirinio tyrimo modelį.

Tyrimo metodikos pagrindimas

Tyrimo objektas – subjektyviu darbuotojų požiūriu grindžiamos dirbančiųjų ir įmonių problemos krizės metu. Sprendžiant, kokią tyrimo metodologiją pasirinkti, svarbu išvelgti kiekybinės ir kokybinės metodologijos ypatumus. Grįžtant prie klausimo, kas yra metodas, ir

kokia metodo paskirtis, nereikėtų apsiriboti tik sociologine išvalga, nes panašias paradigmines taisykles (pvz., lyginamąjį metodą, kurį E. Durkheimas priskyrė sociologijai), turi ir kiti socialiniai mokslai. Būtent todėl dabartiniai sociologijos metodologai kalba apie socialinių mokslų, ne vien sociologijos, metodus (Valantiejus 2006). B. Bitino manymu, pagrindinė kokybinio tyrimo paskirtis – objekto aprašymas, holistinis požiūris į jį, kai kiekybinis tyrimas nagrinėja jau pakankamai aprašytus objektus. Kokybiniame tyrime taip pat svarbus tyrimo kontekstas, dėmesys žodžiui, ne kiekybiniais indikatoriams. Kokybiniame tyrime matavimo skalės netaikomos, tik sudaromos jų konstravimo prielaidos, imties problemos nekeliamos. Kokybiniame tyrime tikimybiniis imties formavimas taikomas retai, respondentai veikiau parenkami netikimybinio būdu, tikslingai. Tokią imties formavimo nuostatą tyrėjai grindžia specialiomis žiniomis bei pasirinktais kriterijais (Punch 1998; Walliman 2006). Tyrėjai renka atskirus atvejus, visapusiškai juos išanalizuoja, tačiau tyrimo duomenų apibendrinimas laike ir erdvėje ribotas (Bitinas 2006).

Pagal šiuos požymius pasirinkta kokybinio tyrimo metodologija. *Tyrimo objektas* – krizės poveikis darbuotojų asmeniniam gyvenimui bei įmonės veiklai. Pagrindinis empirinio *tyrimo tikslas* – išaiškinti, kaip respondentai suvokia krizės poveikį savo gyvenimui, įmonės veiklai, ir kokie jų siūlymai krizei įveikti. *Tyrimo uždaviniai*: 1. Išsiaiškinti, kokias problemas krizė sukėlė respondentų gyvenime ir įmonių veikloje. 2. Nustatyti, kuo respondentai grindžia savo suvokimą apie krizės poveikį savo gyvenimui bei įmonių veiklai. 3. Išsiaiškinti respondentų siūlymus krizei įveikti, bei kuo jie grindžiami. Respondentai atrinkti tikslingai, šiai atrankai netaikomi atsitiktinumo ir statistinio reprezentatyvumo kriterijai. Apklaustieji turėjo atsakyti į 11 atvirų klausimų ir keletą klausimų apie save. Apklausos klausimynas atspindi pagrindines tyrimo objekto analizės dedamąsias: respondentų bei jų artimųjų gyvenimą krizės metu, įmonės viduje ir įmonės išorėje kylančias problemas. Tyrimo anketa respondentams išsiųsta elektroniniu paštu. Kadangi apklaustieji pildė atviro tipo klausimyną, ir galėjo į pateiktus klausimus atsakyti kiek norima išsamiai, šis apklausos metodas priartėjo prie interviu. Tai pagrindė kokybinės turinio analizės strategijos pasirinkimą. Tokia analizė grindžiama teksto interpretavimu mokslo srities, krypties ar šakos kategorijų kontekste. Šis metodas apima: daugkartinį teksto skaitymą, manifestinių kategorijų išskyrimą remiantis raktažodžiais, kategorijų turinio skaidymą į subkategorijas, ir kategorijų bei subkategorijų interpretavimą bei pagrindimą patvirtinančiais teiginiais iš teksto (Žydzūnaitė, Merkys, Jonušaitė 2005; Bitinas, Rupšienė, Žydzūnaitė 2008).

Tyrimo rezultatų aptarimas

Šiame straipsnyje analizuojami tikslingai pasirinktų respondentų apklausos duomenys. Apklaustuosius būtų galima charakterizuoti taip: tai moterys, kurių amžiaus vidurkis 28 metai, vidutinė darbo trukmė įmonėje 2,3 metai, dominuojančios pareigos – administratorė, vadybininkė ir joms artimos. Tik viena respondentė dirba

vadovaujančiose pareigose. Įmonių veiklos pobūdis – teikti įvairias paslaugas. Visos respondentės darba derina su studijomis universitete. Vidutinis respondenčių namų ūkio narių skaičius 3 žmonės.

Analizuojant tyrimo rezultatus, pirmiausia derėtų aptarti respondenčių bei jų artimųjų gyvenimą krizės sąlygomis. Kaip pažymėta aukščiau, respondentės atsakingos ne tik už save, bet ir artimuosius – tėvus, sutuoktinius, vaikus, brolius, seseris. Todėl jų refleksija į krizės poveikį asmeniniam gyvenimui natūrali ir neatsiejama nuo iškilusių sunkumų darbe ir baimės jį prarasti. Įmonių bankroto valdymo departamento prie Ūkio ministerijos duomenimis, baigus bankroto procedūras 2009 metais išregistruotos 253 įmonės (<http://www.bankrotodep.lt/Bankrotas.php?Tipas=2>). Tai iškalbingi faktai, ir nė vienas dirbantysis, įskaitant ir respondentus, negali būti tikras dėl savo ateities. Kokybinės kontent analizės būdu respondenčių atsakymai suskirstyti į tris kategorijas: *patiriami sunkumai; siūlymai krizei įveikti; gyvenimo perspektyvos*. Savo ruožtu kategorijos suskirstytos į atskiras subkategorijas. Patiriamų sunkumų kategorija suskirstyta į subkategorijas – sunkumai versle; mažėja atlyginimai, daugiau darbų; ribojami poreikiai; veikia psichologiškai, siūlymų kategorija – į taupymo, išlaidų mažinimo; darbo vietos išsaugojimo; pelningesnio darbo paieškos subkategorijas, gyvenimo perspektyvų kategorija – į būtiniausių poreikių korekcijų, abejonių dėl atostogų planų ir abejonių dėl gyvenimo tikslų subkategorijas (1 pav.). Kiekviena subkategorija iliustruota patvirtinančiais teiginiais – autentiškomis ištraukomis iš respondentų atsakymų. Patiriamų sunkumų kategoriją iliustruojantys teiginiai pateikti 2 paveiksle. Visi jie iškalbingi, atspindintys situaciją, į kurią netikėtai papuolę darbinę veiklą vos pradėję žmonės, kaip antai – „...perkam tik būtiniausius maisto produktus...“, „...už tą patį atlyginimą tenka dirbti daug daugiau...“

Respondenčių atsakymai į klausimą - apie įmonių vidinėje aplinkoje kylančias problemas bei sprendimo galimybes - pateikti Lentelėje. Atsakymai suskirstyti į keturias kategorijas: *būdingos problemos; problemų sprendimas iki krizės; krizės pakoreguotos problemos; problemų sprendimo galimybės*. Kiekviena iš minėtų kategorijų, pagal atsakymų pobūdį, suskirstyta į subkategorijas, kurios iliustruotos patvirtinančiais teiginiais iš respondentų atsakymų. Kiekviena kategorija bus aptariama išsamiau. Pirmoje kategorijoje buvo apibendrinti respondentų atsakymai apie įmonių vidinės aplinkos problemas, kylančias nepriklausomai nuo krizės. Išskirtos trys subkategorijos - psichologinė įtampa ir nesaugumo pojūtis, vertinama darbo vieta, nelojalumas organizacijos atžvilgiu - ir jas iliustruojantys teiginiai rodo, kad respondentės nesugebėjo atsiriboti nuo dabartinės situacijos vertinimo, būdingas problemas tapatinamos su krizės laikotarpiu. Tai gali būti siejama ir su pakankamai jaunu apklaustųjų amžiumi (vidurkis 28 m.) bei nedidele darbo įmonėje patirtimi (vidutinė trukmė 2,3 metai). Aptariant kategorijos – problemų sprendimas iki krizės – turinį aiškėja, kad didesnių vidinių problemų įmonėse nekilo: „Tokių reiškinių, kaip įtampa, nerimas, kovojimas už būvį pas mus nesijautė.“ Kitas dvi kategorijas – krizės pakoreguotos problemos ir problemų sprendimo galimybės – jungia dominuojanti

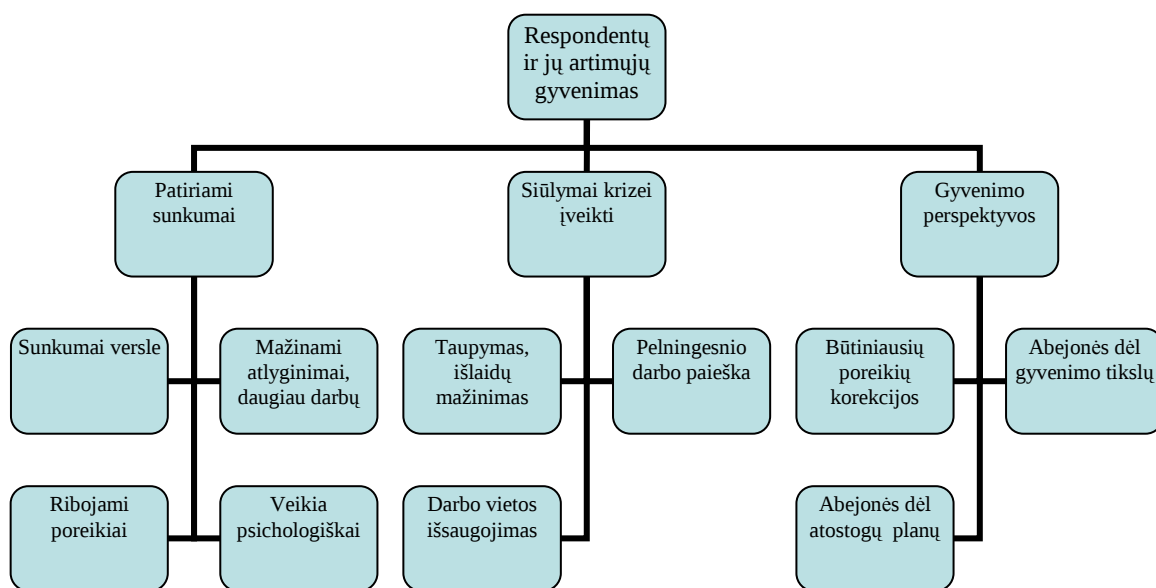
subkategorija – taupymas. Pirmuoju atveju konstatuotas faktas („...įmonė pradėjo daugiau taupyti“), antruoju – taupymas priimamas kaip priimtina krizės įveikimo priemonė („...įmonės pasirinktas metodas – mažinti darbo dienas, man visai priimtinas“). Kalbant apie krizės sukeltas problemas, viena vertus, išvengiamos organizacijos įvaizdžio stiprinimo poreikis („...darbuotojai tapo artimesni dėl organizacijos įvaizdžio stiprinimo“), kita vertus – nuogąstaujama, kad žmonės lieka antrame plane („...vengiama domėtis darbuotojų padėtimi, siekiant neapsikrauti papildomomis problemomis...“). Kitos krizės įveikimo galimybės, be jau aptarto taupymo, būtų – kolektyvo telkimas, gamybos pertvarkymas. Suprantama, kad dauguma respondenčių yra suinteresuotos įmonės veiklos sėkme, nelaukdamas darbdavių socialinių apdovanojimų. Vienok yra manančių, kad nieko nereikia keisti – „...mano organizacija tikrai verta darbuotojų tikėjimo ir visuomenės pasitikėjimo“.

Analizuojant respondenčių atsakymus apie problemas organizacijų išorinėje aplinkoje, išskirtos kategorijos analogiškos aptartoms. Tai - būdingos problemos; problemų sprendimas iki krizės; krizės pakoreguotos problemos; problemų sprendimo galimybės. 3 paveiksle pateikta kategorijos – krizės pakoreguotos problemos – subkategorijos bei jas patvirtinantys teiginiai. Lyginant krizės pakoreguotas problemas įmonės išorinėje bei vidinėje aplinkoje, galima pastebėti tam tikras analogijas: viena vertus, abiem atvejais siūloma taupyti, stiprinti organizacijų įvaizdį, kita vertus, konstatuotas sumažėjęs dėmesys žmogui. Yra ir optimistinių pastebėjimų: respondentų manymu, ieškoma naujų rinkų – „...stengiasi neapsiriboti Lietuva ir daugiau plėstis į kitas šalis“ (3 pav.).

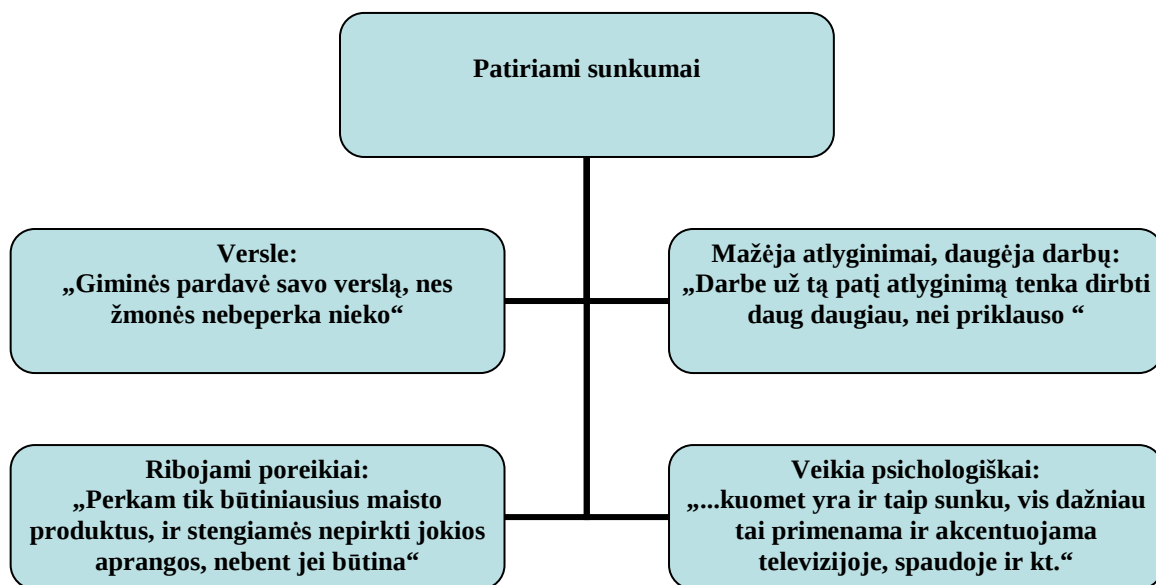
Respondenčių subjektyviai suvokta socialinė tikrovė apie krizės poveikį jų gyvenimui bei organizacijos veiklai gali būti aiškinama anksčiau iškeltų teorinių prielaidų kontekste. Nors ir suvokdami, kad krizė yra globalizacijos pasekmė, todėl galėtų būti aiškinama makro veiksmų, respondentai, kaip ir daugelis žmonių, savo nuostatas krizės atžvilgiu grindžia savo bei artimųjų, kitų patikimų žmonių asmenine patirtimi, pastebėjimais bei prognozėmis. Keletas iliustruojančių teiginių: „Giminės pardavė savo verslą, nes žmonės nebeperka nieko“; „Vyru mažinama alga, o reikia mokėti paskolą už būstą“; „Nežinau, ar galėsiu apmokėti dukters studijas“. Pripažindami, kad jų suvokimą apie krizę formuoja žiniasklaida, respondentai norėtų, kad realybė nebūtų tokia gniuždanti: „...kuomet yra ir taip sunku, vis dažniau tai primenama ir akcentuojama televizijoje, spaudoje ir kt.“ Kai norisi padrašinimo, tikėjimo, kad viskas baigsis greitai, respondentai patiria priešingą įmonių vadovų reakciją: „vengiama domėtis darbuotojų padėtimi, siekiant neapsikrauti papildomomis problemomis...“ Respondentų gyvenimo perspektyvos – „...grįžti į gimtąjį miestą, atsižvelgiant į žemesnį pragyvenimo lygį“, arba „...Maximoje prie dešrų dirbti...“ Tai galėtų būti apklaustųjų atsakas į socialiniais faktais iliustruotus viešus kvietimus taupyti. Ir vis tik – ar respondentės išvengė kokią nors įmonių veiklos perspektyvą, susijusią su priimtinu vadovavimu, organizacijos vertybių puoselėjimu, darbuotojų motyvavimu? Projektuojant ateitį, lyginama su tuo, kas

buvo. Apklaustųjų žodžiais, „...buvo organizuojami įvairūs renginiai, siekiant sukurti jaukią aplinką ne tik tarp darbuotojų, bet ir tarp artimųjų...“O dabar „...anksčiau minėti renginiai nebeorganizuojami“. Kaip išlikti organizacijai ir žmonėms? Be jau minėto organizacijos įvaizdžio stiprinimo ir pagrindinio krizės problemų sprendimo leitmotyvo – taupyti, respondentės siūlo „...skatinti bendravimą, susitarimo ieškojimą, o ne tiesiog įsakyti“. Dar stipresni siūlymai – „...ne „verkti“, kad mažėja pardavimai, o ieškoti kitokių veiklos sprendimų ir tartis su darbuotojais, gauti iš jų idėjų ir jas įgyvendinti.“

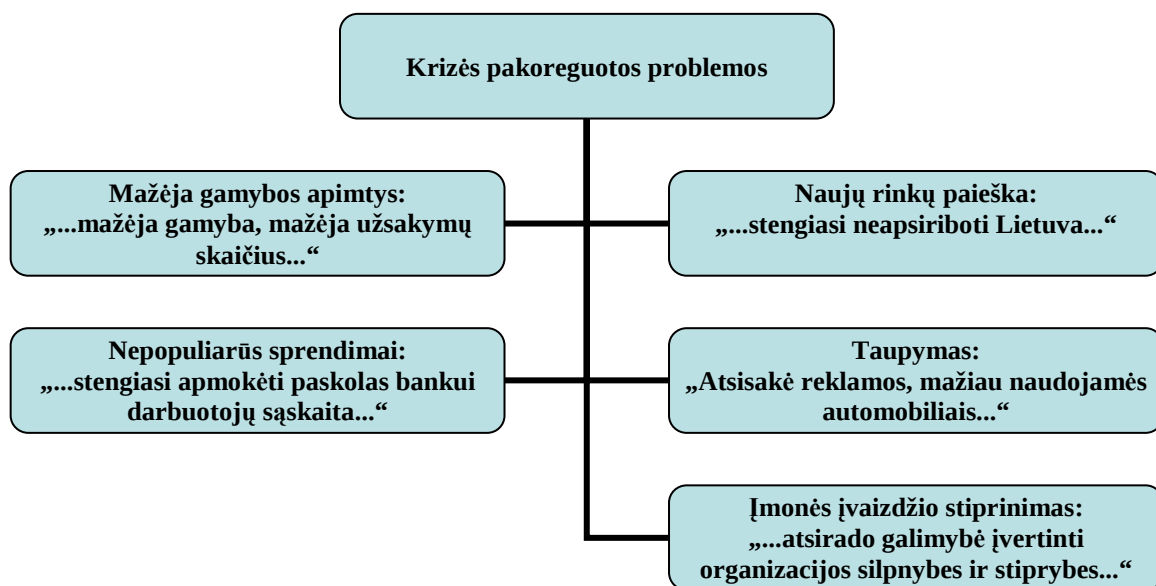
Šis subjektyviais respondentų vertinimais grįstas jų gyvenimo bei įmonių problemų suvokimas demonstruoja, kad viena vertus, žmonės patys konstruoja socialinę tikrovę pagal svarbius jos pasireiškimus. Kita vertus, ši individų refleksija nusako problemų tikroviškumą, jų mastą, svarbą individams bei visuomenei. Todėl trūkstant objektyvios informacijos apie pažinimo objektą, subjektyvus tikrovės konstravimas tampa esamos situacijos įvertinimo bei kaitos tendencijų numatymo pagrindu.



1 pav. Respondentų ir jų artimųjų gyvenimas krizės sąlygomis



2 pav. Respondentų patiriami sunkumai: patvirtinantys teiginiai



3 pav. Įmonės išorėje kylančios, krizės pakoreguotos problemos: patvirtinantys teiginiai

Lentelė. Įmonės viduje kylančios problemos ir jų sprendimo galimybės

Kategorijos	Subkategorijos	Patvirtinantys teiginiai
Būdingos problemos	Psichologinė įtampa ir nesaugumo pojūtis	„Darbinė įtampa, nes darbuotojai nėra saugūs dirbdami ir bijo rytojaus.“ „Žmonėms svarbiausia, kad jie jaustųsi saugūs savo darbo vietoje.“
	Vertinama darbo vieta	„Labiau pradėta vertinti darbo vieta.“
	Nelojalumas organizacijos atžvilgiu	„Na, galbūt dažniausiai susiduriama su darbuotojų nesąžiningumu – dirbama ne taip, kaip galėtų, vengia darbo, galbūt vagiliauja, sukčiauja ir pan.“
Problemų sprendimas iki krizės	Vidinė komunikacija	„Iki krizės buvo rengiami susirinkimai...“ „Buvo organizuojami įvairūs renginiai, siekiant sukurti jaukią aplinką ne tik tarp darbuotojų, bet ir tarp artimųjų...“
	Kontrolė ir sankcijos	„Duodamos pastabos, tekdavo darbuotojams rašyti pasiaiškinimo raštus ir pan. Taip pat kartais nuostoliai atskaičiuojami iš atlyginimų.“
	Didesnių vidinių problemų nebuvo	„Tokių reiškinių, kaip įtampa, nerimas, kovojimas už būvį pas mus nesijautė.“ „Tokių problemų nebuvo, darbuotojai atvirai bendravo su vadovais.“
	Vidinių resursų paieška	„Nuomininkai galėjo tartis dėl nuomos mokesčio atidėjimo, o šiuo metu tai neįmanoma.“
Krizės pakoreguotos problemos	Taupymas: darbo vietų ir darbo laiko optimizavimas, atlyginimų mažinimas	„Krizės metu įmonė pradėjo daugiau taupyti. Pirmiausia nukentėjo darbuotojai, kuriems buvo mažinamos algos, telefono ir kuro limitai. Darbo užduodama daugiau, tačiau darbuotojas uždirba kur kas mažiau.“ „Pradėti atleidinėti dirbantys pensininkai, kitiems darbuotojams sumažintos darbo dienos.“ „Šiuo metu taikomos daug griežtesnės priemonės – labai mažina darbo vietų

		skaičių, tad jei yra dėl ko „prisikabinti“ prie darbuotojo, jį tiesiog atleidžia.“
	Organizacijos įvaizdžio stiprinimas	„Galbūt darbuotojai tapo artimesni dėl organizacijos įvaizdžio stiprinimo, nepaisant galimos konkurencijos proveržio (kurio gali ir nebūti).“
	Didėjantis nerimas ir nesaugumo jausmas	„Paskutiniu metu sumažinti finansavimai priverčia žmones jauti nerimą ir įtampą. Kiekvienas pergyvena, kaip reikės sutikti rytojų.“
	Nepopuliarūs sprendimai ir sumažėjęs dėmesys žmonėms	„Įmonė stengiasi apmokėti paskolas bankui darbuotojų sąskaita. Sprendimai priimami tikrai nenaudingi.“ „Krizės metu įmonėje anksčiau minėti renginiai nebeorganizuojami, netgi vengiama domėtis darbuotojų padėtimi, siekiant neapsikrauti papildomomis problemomis...“
Problemų sprendimo galimybės	Taupymas: darbo vietų ir darbo laiko optimizavimas, atlyginimų mažinimas	„Manau, kad įmonės pasirinktas metodas – mažinti darbo dienas, man visai priimtinas, kadangi dabar dauguma įmonių, kad krizės metu nereikėtų išmesti žmonių į gatvę, imasi panašių veiksmų.“ „Labai svarbu išlaikyti savo darbuotojus, todėl geriau sumažinti atlyginimus arba etatus, nei atleisti iš darbo.“
	Nieko nereikia keisti	„Manau, kad reikėtų likti prie senosios sistemos.“ „Kol kas esu labai patenkinta situacija, kokia ji yra. Mano organizacija tikrai verta darbuotojų tikėjimo ir visuomenės pasitikėjimo.“
	Kolektyvo santalka, naujų sprendimų paieška	„Žiūrėti į viską kiek galima ramiau. Atvirai apie tai diskutuoti ir ieškoti sprendimų.“ „Skatinti bendravimą, susitarimo ieškojimą, o ne tiesiog įsakyti. Ne „verkti“, kad mažėja pardavimai, o ieškoti kitokių veiklos sprendimų ir tartis su darbuotojais, gauti iš jų idėjų ir jas įgyvendinti.“
	Gamybos pertvarkymas	„Pirmiausia įmonėje reikėtų susitvarkyti su siūlomų produktų asortimentu, pradėti gaminti tokias prekes, kurios būtų prieinamos daugumai vidutinės pajamos gaunančiųjų.“

Išvados

Individai konstruoja savo suvokimą apie socialinę tikrovę tuomet, kai trūksta objektyvių žinių apie juos dominančią sritį, arba tos žinios nėra reikšmingos. Tuo būdu, ekonominiai gandai ne tik sudaro pagrindą kaupti žinias apie finansinę krizę, bet ir pagrįsti jas socialiai reikšmingais faktais, ieškoti būdų krizei įveikti. Straipsnyje, vadovaujantis T. Berger ir Th. Luckman bei kitų socialinių tyrėjų išvalgomis, atskleista, kaip dirbantieji suvokia krizės padarinius savo gyvenimui bei organizacijų veiklai.

Empirinis tyrimas grindžiamas kokybinio tyrimo metodologija, kurios nuostatos – dėmesys tyrimo

kontekstui, žodžiui, prasmėms, o ne kiekybiniais indikatoriams. Todėl pagrindiniai tyrimo akcentai – ne skaitlingos tyrimo imtys ir tyrimo rezultatų apibendrinimai, o siekimas išgilinti, kaip krizės veikiamą socialinę tikrovę suvokia tikslingai pasirinkti respondentai.

Empirinio tyrimo metu nustatyta, kad respondentai, identifikavę krizės padarinius savo bei artimųjų gyvenimui, ieško jų sprendimo būdų bei koreguoja gyvenimo perspektyvas. Pagrindiniai krizės įveikimo būdai – poreikių ribojimas, taupymas, darbo vietos saugojimas.

Organizacijos iki krizės taip pat patyrė įvairias problemas, kurias dažniausiai sprendė panaudojant

vidinius išteklius bei stiprinant organizacijos įvaidį. Dominuojantys respondentų siūlymai krizės padariniams asmeniniame gyvenime bei organizacijų veikloje įveikti taip pat grindžiami tarpusavio pasitikėjimu, tikėjimu organizacijos galia ir jos santaka. Mąstančių, kad nieko nereikia keisti, tarsi sunkmetis praėitų savaime, mažuma.

Literatūra

- Berger, P. L., Luckmann, Th. (1999). *Socialinis tikrovės konstravimas*. Pradai, Vilnius.
- Bitinas, B. (2006). Edukologinių tyrimų metodologiniai vingiai. *Pedagogika*, 83, 9-15.
- Bitinas, B., Rupšienė, L., Žydzūnaitė, V. (2008). *Kokybinių tyrimų metodologija*. S. Jokužio leidykla-spaustuvė, Klaipėda.
- Douglas, C. North. (2003). *Institucijos, jų kaita ir ekonomikos veikmė*. Eugrimas, Vilnius.
- Marcinkevičiūtė, L. (2006). Darbuotojų darbo motyvavimo modeliai. *Tiltai*, 1, 11-18.
- Pruskus, V. (2006). Ekonominiai gandai: kilimo priežastys ir socialinės funkcijos. *Verslas: teorija ir praktika*, 7(3), 137-145.
- Punch, F. K. (1998). *Introduction to social research. Quantitative & qualitative approaches*. Sage publications, London.
- Seilius, A., Šimanskienė, L. (2006). Verslo organizacijų valdymas globalizacijos sąlygomis: teorinis požiūris. *Verslas: teorija ir praktika*, 7(4), 213-221.
- Vaitkūnaitė, V. (2006). Susijungusių organizacijų kultūrų poveikis įmonės sėkmei. *Verslas: teorija ir praktika*, 7 (1), 45-53.
- Valackienė, A. (2005). *Krizių valdymas ir sprendimų priėmimas*. Technologija, Kaunas.
- Valantiejus, A. (2006). Sociologijos metodas. Istorinio proceso analizė. *Sociologija. Mintis ir veiksmai*, 1, 42-60.
- Venckutė, V. (2005). XXI amžiaus pokyčių įtaka valdymui. *Tiltai*, 1, 21-27.
- Walliman, N. (2006). *Social research methods*. Sage publications, London.
- Žydzūnaitė, V., Merkys, G., Jonušaitė, S. (2005). Socialinio pedagogo profesinės adaptacijos kokybinė diagnostika. *Pedagogika*, 76, 23-31.

THE CRISIS'S IMPACT ON EMPLOYEES PERSONAL LIFE AND ORGANIZATIONS ACTIVITY

Summary

The world crisis undoubtedly has affected all spheres of Lithuanian society and caused much inconvenience to individuals, i.e. their personal life, in the labor market, in business and so on. Although this issue has been widely

highlighted by media, but it hasn't been investigated enough by scientists.

The research problem has been described as question - how lack of objective information about world crisis shapes employees' perceptions about changes in their and relatives' life, and in organization's activities. Chosen research object – employees' perception of the impact of crisis for the personal life and for organizations' activities. The main aim - to find out employees' perception about the impact of crisis for their and relatives life and for organizations' work.

Research goals as follows:

To describe the problems of organizations from theoretical perspective.

Based on survey result analysis, to clarify how respondents perceive crisis, its impact for their life, for the company's activities, and what are their suggestions for overcoming the crisis.

Qualitative research design has been chosen for investigation of the problem named above. According to researchers the main purpose of qualitative research - object's description, holistic approach to it, when quantitative study examines already described objects. The other features of qualitative research are priority to a word, not to quantitative indicators, using qualitative content analysis method and so on. Qualitative researchers often chose individual cases, fully examine them, but generalization of data are limited by time and space. Those methodological assumptions were applied in this research. Sample of this survey consists of 9 working and studying women. Sampling of respondents is purposive; they have been chosen from different enterprises. The open – format questionnaire was sent them via e-mail. Because of method used in the survey, respondents were able to answer all the questions in deep, this method is like the interview the qualitative content analysis method has been chosen for analysis of data. This method includes: multiple text reading, identifying of manifest categories based on keywords, dividing the categories of content in the subcategories, and interpreting of categories and subcategories of the supporting arguments from the text. The main aspects of analysis were - the life of respondents and their relatives in the crisis's conditions, and problems in internal and external environment of organizations.

The main conclusions:

Individuals construct their understanding about the social reality when they lack knowledge about an area of interest, or this knowledge is not significant enough.

In this way, the economic rumors not only state the basis for the forming of knowledge about the financial crisis, but also help to argue it on the basic of socially significant facts as well as to find the ways how to overcome the crisis.

According to results of research the difficulties in employees' personal life and organizations have been perceived as general. The main proposals for overcoming the crises have been related to economizing; saving the human and material resources and improvement of organization's image.

KEYWORDS: the world crisis, employee, life, the problems of work

Irena Luobikienė, socialinių mokslų daktarė, Kauno technologijos universiteto Sociologijos katedros docentė. Mokslinių tyrimų kryptys – socialinės grupės, socialinė nelygybė ir socialinė atskirtis, bendruomenės kultūra. Lietuvos ir užsienio mokslo žurnaluose publikavo apie 60 mokslinių straipsnių. Yra parengusi sociologijos vadovėlį vidurinėms mokykloms, keletą mokomųjų knygų aukštųjų mokyklų studentams. KTU Sociologijos katedros organizuojamos tęstinės doktorantų ir jaunųjų mokslininkų konferencijos „Tarpdisciplininis diskursas socialiniuose moksluose-2“ organizacinio komiteto pirmininkė. Europos struktūrinių fondų paramos projekto ESF/2004/2.4.4.0-K02-VS-01/SUT-219 „Lietuvos nuotolinio mokymosi sistemos veiklumo integralus ugdymas“ metu kartu su bendraautoriais parengė nuotolinio mokymosi kursą „Socialinių tyrimų metodologija“. Adresas: KTU Sociologijos katedra, K. Donelaičio 20-508, Kaunas LT-44239. Tel.: 8-37 300144, fax: 8-37 300102.