

Langile publikoen Lan Bizitzaren Kalitatea (LBK)

Gastearena, M.L., Ollo, A., Larraza, M.

Enpresen Kudeaketa saila. Nafarroako Unibertsitate Publikoa.

lourdes.gastearena@unavarra.es

Laburpena

Lan honen helburua da aztertzea zein diren determinatzaileak langile publiko eta pribatuen Laneko Bizitzaren Kalitatea (LBK), ikusteko diferentziak ote dauden, eta ikusteko, halaber, kontratu finkoa edo behin-behinekua izateak eragina ote duen langileen LBKn. Horretarako aurkezten dugu Laneko Eskakizunen eta Baliabideen Teoria (LEB) izeneko erreferentzia esparrua, zeinaren bidez azaltzen baita, lan inguruneak eskakizunek eta baliabideek sortzen dituzten efektuen bidez, nola nabaritzen dituen langileak ondorio zuzenak eta zeharkakoak bere osasunean eta ongizatean. Emaitzek erakusten dute handiagoa dela langile publikoen eta kontratu finkodunen LBK, gogobetetasunaren arabera neurtzen badugu.

Hitz gakoak: gogobetetasuna, lan eskakizuna, lan baliabidea, LBK, langile publikoak, sektore pribatuko langileak.

Abstract

The aim of this research paper is to investigate and determine the factors which affect the quality of working life (QWL), either public and private sector employees, and see if it can be influenced by the kind of contract. To this end, we have used a Job Demands-Resources model (JD-R), which helps to explain how job demands and resources can impinge on employees' health and well-being, either directly or indirectly. The results show that QWL, measured in terms of employee satisfaction, of public sector workers and of those with a non-temporary contract are bigger.

Key words: job satisfaction, job demands, job resources, QWL, public sector employees, private sector employees.

1. Sarrera eta motibazioa

Oraingo enpresek aurre egin behar dietenez lehiakortasunari eta murrizketa finantzarioei, garatu egin behar dute giza faktorea horrela lehiakorrak izateko (Granados, 2011). Langilea, enpresaren aktibo ukiezina den aldetik, arrakastaren giltzarri diren alderdietako bat bihurtu da.

Halatan ikerketa batzuk garatu dira, zeinetan kontuan hartu baitira giza faktorearekin zerikusia duten alderdiak, esaterako, motibazioa, laneko bizitzaren kalitatea (LBK), gogobetetasuna edo estresa (Granados, 2011). LBK izeneko gaur-gaurko gaia da herrialde garatuetan, frogatu baita mesedegarri dela bai enpresarentzat, bai langilearentzat berarentzat ere (Nanjundeswaraswamy eta Swamy, 2012). LBK gogobetegarria daukan langile batek azkenean emaitza onak dauzka, izan ere, egin behar duen hartan jartzen baitu arreta, eta horrek ondorioz azken errendimendu hobea ekartzen du (Vishnu eta Balaram, 2015). Ildo horretatik beretik, frogatu da LBK izeneko determinatzaile bereizgarria dela lanak garatzeko, absentismo gutxiago ekartzen duela berekin, txandaketa gutxiago eta langileen

inplikazio handiagoa (Prajapat eta Sharma, 2014). Horrez gain, enpresari aukera gehiago ematen dio lanean trebetasunak erakusten dituen langilea enpresan gordetzeko, langile hori pozik badago. Hortaz, bizitzaren kalitate hobea ekartzen duten baldintzak sustatu beharko lituzkete zuzendariek, langilearen parte-hartze handiagoa eta inplikazioa bermatzeko.

LBK prozesu baten bidez gauzatzen da, zeinetan erakundeak lanpostuak diseinatzen baititu eta langilearentzat mesedegarri diren lan baldintzak sortzen baititu. Hori guztia oso onartua den arren, ez dago halako adostasunik LBKz aritzean kontuan hartu behar diren alderdiei edo definizioari berari dagokienez. Autore batzuentzat LBKren barne daude osasuna, ongizatea, lan segurtasuna, gogobetetasuna lanean, lehiakortasuna garatzea eta oreka laneko bizitzaren eta lanetik kanpoko bizitzaren artean (Prajapat eta Sharma, 2014). Beste batzuk LBK esatean, langilearen behar fisikoak, sozialak, ekonomikoak eta psikologikoak erabat bete daitezen sustatzen duten laneko baldintza guztiei buruz ari dira (Monkevicius, 2014).

Ikerketa gehienetan, LBKren determinatzaileak aztertzeke, bi perspektiba teoriko-metodologikotatik abiatu dira, perspektiba objektibotik eta subjektibotik (Segurado eta Agulló, 2002) sektore pribatuko langileak bakarrik kontuan hartuz (Thalang, 2010; Chitraa eta Mahalakshmi, 2012; Ayesah et al., 2012). Horren guztiaren arabera, gure gure helburu nagusia da aztertzea zein izan daitezkeen aldeak LBKren determinatzaileetan sektore publikoan eta horren aldean sektore pribatuan. Horrez gain, kontuan harturik gero eta gehiago egiten direla behin-behineko kontratuak, eta gutxiago lan kontratu egonkorrak, ikerketa honekin hobeki jakin nahi dugu zein den sektorearen (publikoaren edo pribatuaren) eragina langilearen LBKn, bai eta kontratu motaren efektua ere, aurreko urratsa diren aldetik aztertzeke nola aldatzen den sektorearen eta LBKren arteko erlazioa, langilea publikoa baldin bada edo ez bada.

2. Arloko egoera eta helburuak

LBKren determinatzaileei buruz dauden ikerketetan modu enpirikoan aztertu da hori gehienbat, kontzeptuzko esparru garbi bat ezarri gabe. Hala ere, azken urteotan gero eta indar handiagoa hartzen ari da Laneko Eskakizunen eta Baliabideen Teoria (Demerouti et al., 2001), esparru teoriko moduan azaltzeko zein diren langileek dauzkaten emaitza batzuen determinatzaileak, besteak beste, LBK determinatzailea. Hortaz neke profesionalaren sindromea iragartzeko erabili izan da (Bakker et al., 2005), baita lanarekiko lotura ere (Lewing et al. 2007), engaiamendua (Bakker et al., 2007), absentismoa gaixotasunagatik (Clausen, 2012), eta lan errendimendua (Bakker et al, 2008).

Hasieran Demerouti et al. (2001) ikertzaileak proposatua da teoria hori, eta defendatzen zuten edozein lanetako lan baldintzak bi kategoria handi hauetan sailkatzen ahal zirela: alde batetik lan eskakizunak, hau da, alde batetik, langileari kostu fisiologikoak eta psikologikoak ekartzen dizkieten lanaren faktore fisiko, psikologiko, antolamenduzko edo sozialei dagozkienak, eta, bestetik, lan baliabideak, zeinek lotura baitute lanaren faktore fisiko, psikologiko, antolamenduzko edo sozial batzuekin, egingarri egiten dituztenekin: bat lanaren eskakizunak eta kostu fisiologiko eta psikologikoak gutxiagotzea, bi erabakigarriak izatea lanaren helburuak erdiesten, eta hiru pizgarri izatea pertsonaren hazkunderako, ikaskuntzarako eta garapenerako.

Bi kategoria desberdin diren arren, laneko eskakizunak eta baliabideak ez dira bakoitza bere aldetik garatzen, baizik eta, elkarri eragiteko ahalmena dute, eta efektu mistoa izateko langilearen ongizatean (Bakker eta Demerouti, 2013). Horrela, bada, laneko baliabideak zeharkako eragina izan dezakete errendimenduan, bi modutan: alde batetik, laneko eskakizunetatik sortzen diren ondorio txarrak gutxiagotuz, zeinak estresari/egonezinari baitagozkie, eta, bestetik, lan baliabideek motibazioan daukaten eragina areagotuz. Hortaz, eskakizunen eta baliabideen elkarrekintzak modu esponontzialean indartzen du langilearen gogobetetasuna (Bakker eta Demerouti, 2013).

Teoria horren ildotik, kontuan hartuz sektore publikoko langileek baliabide gehiago dauzkatela sektore pribatuek baino, lan segurtasun handiagoa dutenez, konpentsazio handiagoak zuzendaritzatik, eta lan baldintza hobek (Ozsoy et al., 2014), espero dugu sektore publikoko langileen gogobetetasunaren balioespina hobea izatea langile pribatuena baino. Azken buruan, sektore publikoko langileek LBK hobea izatea.

Horrekin batera, kontuan hartuz kontratuen denborazkotasunak negoziatzeko ahalmen gutxiago ekartzen duela lehen baino, langile finkoen babes gutxiago eta prestakuntza eta barne igoera gutxiago (Gamero, 2007), espero izatekoa da denborazkotasuna modu negatiboan egotea lotua LBKrekin.

3. Ikerketaren muina

Ikerketa hau egiteko 2010eko Laneko Bizitzaren Kalitateri buruzko Inkesta baliatuko dugu. Enpleguko eta Gizarte Segurantzako Ministerioak egin da. Galdeketa hau 1999tik hona egiten da, eta langileak bere lan ingurunean duen bizitza kalitatea ezagutzeko balio du. Estatistika datuen bidez ezagutu egingen ditugu langileek beren lan baldintzei eta lan harremanei buruz dauzkaten pertzepzioak eta beren egoera soziolaborala.

Erabilgarri dagoen azkeneko inkesta erabili dugu, 2010ekoa, 9.240 langile lagin baten gainean egin, eta erkidego autonomoen gutxieneko ordezkartasuna gordetzen duena, Ceuta eta Melillakoa izan ezik, eta proportzionala bakoitzean dauden langile kopuruekin, 2010eko lehen hiruhileko Biztanleria Aktiboaren Inkestaren arabera.

Ikerketa honetan aztertu behar den aldagai mendekoa langileen LBK aldagaia da. Hura ezagutzeko, lan ingurunearekin erlazionatzen diren faktoreekin langileek duten gogobetetasuna neurtzen saiatuko gara, hala nola, hauekin: lana bera, erakundea, goi mailakoek nola balioesten dituzten, jarduera, errealizazio pertsonala, autonomia, partaidetza, motibazioa, lanaldia, malgutasuna, atsedena, oporrak, egonkortasuna eta soldata. Egin dugun faktore analisiak jakinarazten du faktore bat bakarrik dagoela batetik gorako balio propioa duena, eta informazioaren % 86 biltzen du. Cronbachen alfabak 0,88-ko balioa izan duenez, horrek esan nahi du datuak fidagarriak direla, eta kontuan hartu diren aldagaiak zuzenak.

Aldagaien artean multikolinealtasuna ba ote dagoen egiaztatzeko, VIF izenekoa kalkulatu dugu (variance inflation factor), eta, 2-tik behera atera zaizkigun emaitza guztien arabera, esan dezakegu ez dagoela horrelakorik, hau da, ez dagoela aldagai erredunderik, bakoitzak informazio desberdina ematen duela.

Artikuluaren helburua da aztertzea nola diren determinatzaileak sektore publikokoa edo pribatukoa izatea eta behin-behinekotasuna. Publiko izatearen aldagaiak bat balioa hartzen du langileek sektore publikoan lan egiten dutenean, eta zero pribatuan egiten badute. Halaber, behin-behineko kontratuak bat balioa hartzen du langileek behin-behineko kontratua dutenean, eta zero kontratu finkoa dutenean. Bi aldagai horiek desberdinak dira, eta gai diferenteak neurtzen dituzte. Hala ere, guri interesatzen zaiguna da jakitea ba ote dagoen diferentziaren bat kontratu motak daukan eraginean, sektore publikoko edo pribatuko langileei aplikatzen zaienean.

Aurreko ikerketak diotenaren ildotik, kontrol aldagai batzuk erabili ditugu, zeinak erlazioa baitute pertsonen eta lan ingurunearen ezaugarriekin, hala nola, sexua, adina, enpresaren tamaina eta prestakuntza akademikoa.

1.taula. Langile publikoen eta pribatuen ehunekoak

	Ehunekoa	Metatua
Sektore pribatua	% 75,74	% 75,74
Sektore publikoa	% 24,26	% 100

Laginean % 75,74 sektore pribatuko langileak dira, eta % 24,26 sektore publikoko langileak.

2.taula. Langile publikoen eta pribatuen gogobetetasuna

	Batezbesteko	Gutxieneko	Gehieneko
Sektore pribatua	-0,027	-4,593	1,804
Sektore publikoa	0,059	-4,661	1,804

Aurreko taulan ikusten dugu sektore publikoko langileak gogobetetasun handiagoa dutela (0,059) sektore pribatukoek baino (-0,027)

3.taula. Langile finko eta aldi bateko gogobetetasuna

	Batezbesteko	Gutxieneko	Gehieneko
Lan kontratu finkoa	0,021	-4,236	1,634
Aldi baterako kontratua	-0,077	-4,193	1,696

3.taulan ikusten dugu kontratu finkoa duten langileak gogobetetasun handiagoa dutela (0,021) aldi baterako kontratua dutenak baino (-0,077).

4.taula.Langile publiko pribatuak versus aldi baterako kontratuak eta finkoak

	Aldi baterako lana	Lan finkoa
Sektore publikoa	% 5,19	% 19,07
Sektore pribatua	% 17,63	% 58,11

Goiko taulan ikusten dugunez langile gehienak lan finkoa dute eta sektore pribatuan lan egiten dute (%58,11). Sektore publikokoak berriz, askoz ere gutxiago dira, izan ere lan finkoa dutenak %19,07 dira eta aldi baterako lana dutenak juxtu %5,19ra irixten dira.

4. Ondorioak

Taula honetan erregresio linealeko bi eredu erakusten dira, ikusteko esanguratsua ote den edo ez den “publikoa_aldi baterako” aldagaia sartzea, eta, hortaz, ikusteko hobe den eredu bat edo beste bat hartzea kontuan.

4.taula. Lan Bizitzaren Kalitatearen Determinatzaileak

Lanaren gogobetetasuna	A			B		
	Koefizientea	p>t	Akats estandarra	koefizientea	p>t	Akats estandarra
Adina	-0.001		0.001	-0.001		0.001
Gizona	-0.064	**	0.023	-0.062	**	0.023
Publikoa	0.049		0.027	0.024		0.029
Aldi baterako kontratua	-0.001		0.028	-0.034		0.032
Publikoa- aldi baterako (interakzioa)				0.127	*	0.061
Elkarlana	0.025		0.029	0.027		0.029
Beheranzko komunikazioa	0.096	***	0.004	0.095	***	0.004
Estres maila	-0.019	***	0.003	-0.019	***	0.003
Telelana	0.102		0.064	0.101		0.064
Konfiantza goi mailakoekin	0.207	***	0.005	0.207	***	0.005
Konfiantza lankideekin	0.069	***	0.006	0.068	***	0.006
Lanaldi jarraitua	-0.000		0.023	0.000		0.023
Lana txandaka	0.027		0.027	0.026		0.027
Azken urteko formakuntza	0.073	**	0.023	0.072	**	0.023
Enpresa 250 langileraino	-0.024		0.030	-0.022		0.030
Enpresa 500 langiletik gora	-0.079	**	0.025	-0.078	**	0.025
Goi mailako ikasketak	-0.096	**	0.027	-0.095	**	0.027
Lehen mailako ikasketak edo ikasketarik gabe	0.014		0.033	0.013		0.033
Kontziliazio praktika (soldatarik gabeko baimena)	-0.005		0.004	-0.005		0.004
Kontziliazio praktika (exzedentzia)	-0.005		0.006	-0.005		0.006
Kontziliazio praktika (lanaldi murriztua)	-0.000		0.005	-0.000		0.005
Hileko lansaria	0.085	***	0.009	0.085	***	0.009
Bikotekidea	0,022		0.027	0.022		0.027
Seme-alabak	-0.012		0.025	-0.012		0.025
Konstantea	-2.857			-2.854		

N 4490
R² 0.4863

4490
0.4866

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

Nabaritzen den bezala, *publikoa_aldi baterako* aldagaia sartuz gero, ez da ia handitzen determinazio koefizientea, baina balioan erreparatzen badugu (% 48,6) ikus dezakegu bi ereduak ongi doituak daudela. Bestalde, “B” ereduan sartu dugun aldagaia esanguratsua eta positiboa da, eta, hortaz, informazio baliotsua emateko modukoa langilearen LBK aldagaia ezagutzeko. Horrenbestez, “B” ereduak aukeratuko dugu, esanguratsua baita.

Ikerketaren emaitzen arabera, langilearen gogobetetasuna ezagutzeko, *a priori* hauek dira determinatzaile garrantzitsuak: *beheranzko komunikazioa, estres maila, konfiantza goi mailakoekin, konfiantza lankideekin eta hileko lansaria.*

Sektore publikoa eta behin-behineko kontratua determinatzaile garrantzitsuak dira langilearen gogobetetasuna ezagutzeko. Ikerketa honen arabera, langile publikoak pozikago daude sektore pribatukoak baino. Era berean, behin-behineko kontratua dutenek gogobetetasun gutxiago erakusten dutela langile finkoek baino. Oro har, bai sektore publikoan bai pribatuan ere, behin-behineko kontratuek LBK gutxiago ematen dute finkoek baino.

Horrenbestez, kontratu egonkorragoak sustatzera berbideratu ahal izanen ziren ahaleginak, eta horrela LBK areagotu, eta langile publikoek LBK hobea badute ere sektore pribatukoek baino, horrek ez du galarazi behar ahalegina lan baldintza hobek erdiesteko.

5. Etorkizuna

Administrazio Publikoko langileen LBKaren determinatzaileak zein diren baldin badakigu, aukera izanen dugu jakiteko zein diren langile publikoaren inguruneak dauzkan indarrak eta ahuleziak. Horri esker, bideragarri litzateke dauden indarrak baliatzea, eta, aldi berean, zuzentzeko neurriak proposatzea, eragozteko edo murrizteko lan jardueran txarrerako eragiten duten alderdiak.

Gaiaren egoera ezagutzeko hasierako ikerketa bat egiteaz gainera, interesgarri litzateke aldagaien ebaluazioak epe ertainera eta luzera egitea, denboran zehar irauten ote duten ikusteko, edo, aitzitik, eboluzio jakin bat izan ote duten. Lagungarri oso litzateke hori egitea ebaluatzeko nola eragiten dioten erakundearen produktibitateari aldagaiek.

6. Erreferentziak

- Ayesah, T.; Rahman, T; Jahan, K. (2012). An evaluation of the quality of work life: a study of the faculty members of private universities in Bangladesh. *Journal of Economics and Management*, 5(1).
- Bakker, A.B. eta Demerouti, E. (2013). La teoría e las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 107-115.
- Bakker, A.B.; Demerouti, E. eta Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 170-180.
- Bakker, A.B.; Hakanen, J.J.; Demerouti, E. eta Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99, 274-284.
- Chittraa, D. eta Mahalakshmi, V. (2012). A study on employees' perception on quality of work life and job satisfaction in manufacturing organization. *International Journal of Trade and Commerce-IIARTC.*, 1(2).

- Clausen, T.; Nielsen, K.; Gomes-Carneiro, I eta Borg, V. (2012). Job demands, job resources and long-term sickness absence in the Danish eldercare services: a prospective analysis of register-based outcomes. *Journal of Advanced Nursing*, 68, 127-136.
- Demerouti, E.; Bakker, A.B.; Nachreiner, F. eta Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *American Psychological Association*, 86(3), 499-512.
- Gamero, C. (2007). Satisfacción laboral y tipo de contrato en España. *Investigaciones Económicas XXXI (3)*, 415-444.
- Granados, I. (2011). Quality of working life: history, dimensions and benefits. *Revista IIPSI*, 14(2), 271-276. Recuperado a partir de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/2109>
- Lewing, K.; Xanthopoulou, D.; Bakker, A.B.; Dollard, M. eta Metzger, J. (2007). Burnout and connectedness among Australian volunteers: a test of the Job Demands-Resources model. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 429-445.
- Monkevicius, A. (2014). Quality of Working Life Concept and Empirical Indicators Algirdas Monkevičius. *Intellectual Economics*, 8(1), 8-24. <http://doi.org/10.13165/IE-14-8-1-01>.
- Nanjundeswaraswamy, T. S., eta Swamy, D. R. (2012). A literature review on quality of work life and leadership styles. *International Journal of Engineering Research and Applications*, 2(3), 1053-1059.
- Prajapat, A.; Sharma, V. (2014). Concepts and Dimensions of Quality of Work Life. 18th National Conference, Bombay (India).
- Segurado, A. eta Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: Hacia un enfoque integrador desde la *Psicología Social*. *Psicothema*, 14(4), 828-836.
- Thalang, W. N.; Boonyarataphun, P.; Patcharin, S.; Siripornpiboon, T. (2010). Quality of work life indicators as a Corporate Social Responsibility of Electrical and Electronics Private Organizations in Thailand. *En 4th Asian Rural Sociology Association (ARSA) International Conference*.
- Vishnu, M. eta Balaram, B. (2015). Quality of work life- a literature review. *International Journal in Management and Social Science*, 3(4), 576-590.

7. Eskerrak

Artikulu hau Andrea Ollo eta Martín Larraza irakasleen laguntzari esker egin dut, eraginkorki lagundu baitidate egitean sortu zaizkidan zailtasunak gainditzen.

Asmoa da aurreko planteamendua izatea doktoretza tesi bat egiteko, non ezagutzen saiatuko bainaiz zein diren LBKren determinatzaileak administrazio publikoko langileengan, oro har, eta bigarren hezkuntzako irakasleengan bereziki.