

DE LA SALLE UNIVERSITY

Karanasan ng mga *Human Rights Workers* sa Kabigatan ng Trabaho:
Panimulang Pagsisiyasat
at Pagbubuo ng Balangkas ng Kaisipan

01.9000

Isang
Tesis Masteral na Iniharap sa
Mga Guro ng Kolehiyo ng Edukasyon
Pamantasang De La Salle

Bilang Bahagi ng Pagtupad sa mga Pangangailangan
Tungo sa Pagkakamit ng
Digri sa Master ng Agham sa Patnubay at Pagsasangunian

ni

CIRIO SABIO KABAMALAN
AGOSTO 1995

AKLATANG EMILIO AGUINALDO



DE LA SALLE UNIVERSITY

NILALAMAN

	Pahina
ABSTRAK.....	i
LISTAHAN NG MGA HANAYAN.....	v
LISTAHAN NG LARAWAN.....	xi
PASASALAMAT.....	xii
DEDIKASYON.....	xiv
 Kabanata	
 I. SULIRANIN AT PAGBABALIK-ARAL SA KAUGNAY NA PANITIKAN	
 Panimula.....	 1
Pagbabalik-Aral sa Kaugnay na Panitikan.....	6
Balangkas ng Pag-aaral.....	60
Pahayag ng Suliranin.....	63
Sakop at Limitasyon ng Pag-aaral.....	64
Kahalagahan ng Pananaliksik.....	68
Takdang Kahulugan ng mga Salita.....	69



DE LA SALLE UNIVERSITY

II. PAMAMARAAN

Desenyo ng Pananaliksik.....	72
Kalahok.....	72
Ang Metodong Pagtatanung-tanong.....	76
Kasangkapan.....	81
Paraan ng Pagkuha ng Datos.....	85
Pagsusuri ng Datos.....	87

III. KINASAPITAN

Kabigatan ng Trabaho.....	90
Kabigatan sa Labas ng Trabaho.....	105
Kabigatan ng Trabaho Kumpara sa Kabigatan sa Labas ng Trabaho.....	112
Kasiyahan sa Gawain.....	116
Epekto ng Kabigatan ng Trabaho.....	125
Katutubong Kataga sa Karanasan ng Kabigatan ng Trabaho.....	152
Balangkas ng Kaisipan.....	155



DE LA SALLE UNIVERSITY

IV. PAGTALAKAY

Kabigatan ng Trabaho	165
Kabigatan sa Labas ng Trabaho	180
Kabigatan ng Trabaho Kumpara sa Kabigatan sa Labas ng Trabaho	185
Kasiyahan sa Gawain.	186
Epekto ng Kabigatan ng Trabaho.....	193
Katutubong Kataga sa Karanasan ng Kabigatan ng Trabaho	203
Balangkas ng Kaisipan	208
Implikasyon sa Patnubay at Pagsasanggunian	228

V. PAGLALAGOM, KONKLUSYON, AT REKOMENDASYON

Paglalagom.....	232
Konklusyon.....	238
Rekomendasyon.....	241
LISTAHAN NG MGA REPERENS	244
MGA APENDIKS	252



ABSTRAK

Dahil sa mabilis na pagpapalit ng mga kawani sa mga alternatibong institusyon at sa obserbasyong mahirap ang gawaing HR, inilunsad ang isang panimulang pagsisiyasat upang maunawaan ang karanasan at makabuo ng balangkas ng kaisipan batay rito. Tinutukan sa pag-aaral ang kalitatibong katatayuan ng mga sumusunod: kabigatan ng trabaho; kabigatan sa labas ng trabaho; kaibahan ng dalawang unang nabanggit, sa diwa ng nakahihigit na kabigatan; kasiyahan sa gawain at kaugnayan nito sa karanasan ng kalahok; epekto ng kabigatan ng trabaho sa mga HR workers; ang kalitatibong kaugnayan ng mga salik pandemograpiya -- kasarian, katayuang sibil, edad, bilang ng taon sa serbisyo, at uri ng gawain -- sa karanasan; mga katutubong kataga sa karanasan; at balangkas ng kaisipan na maaaring mabuo mula sa mga datos. Hindi direktang pinag-aralan ang mabilis na *turnover* ng mga HR workers at hinayaang na lang lumabas ito sa datos kung ito ay sangkot.

Isinagawa ang pananaliksik sa deskriptibong pamamaraan sa paggamit ng (*modipayd na*) *pagtatanung-tanong* sa pangangalap ng datos. Sa pamamagitan ng mapaglayong pagsasampol, 19 na kawani mula sa 3ng HR institusyon ang naging kalahok. Higit na marami ang mga babae ($n=12$) kaysa mga lalaki ($n=7$). Karamihan ay tapos ng kolehiyo, kabataan (21-25ng taong gulang), at 2-3ng taon na sa serbisyo. Siyam ang nasa pang-opisinang gawain, 7 ang nasa direktang serbisyo, at 3 ang magkahalong opisina at *field work* ang gawain.



Ginamit ang Gabay sa Pagtatanung-tanong hinggil sa Kabigatan ng Trabaho (GPKT), isang kasangkapan na nilikha ng mananaliksik upang tingnan ang kalitatibong larawan ng karanasan. Ang mga datos na nakalap ay idinaan sa pagsusuri ng nilalaman.

Sa kinasapitan, pangunahing kabigatan ng trabaho ang mga sumusunod: *karamihan ng trabaho, kawalan ng sistema ng suporta, pag-aadyas sa gawain, ugnayan sa kliyente, at relasyon sa/patakbo ng maneydsment*. Iisa lamang ang palasak kabigatan sa labas ng trabaho, ang *kakulangan ng panustos sa pamilya*.

Pangunahing kasiyahan naman sa gawain ang *kontribusyon sa pagbabago ng lipunan, konkretong tulong sa tao, at kolektibong pagkilos/suporta mula sa mga kasama*. Ang mga ito ay natagpuang nakakatulong sa pagpapatuloy ng gawain kahit na maraming kabigatang hinaharap.

Sa aspeto lamang ng pag-iisip at pangangatawan may lumabas na palasak na epekto ng kabigatan. Sa una, ang *pagpaplanong lumipat sa ibang trabaho*. Sa ikalawa, ang *pananakit ng katawan at pagkapagod*. Walang palasak sa aspeto ng emosyon at pagkilos. Gayunpaman, nagbigay linaw ito sa dahilan ng mabilis na palitan ng mga HR workers.

Ang mga salik pandemograpiya ay may kinalaman sa ilang ugnayan. Ang mga babae kumpara sa mga lalaki, walang asawa kumpara sa may asawa, edad 21-25 kumpara sa mas matanda, 6 pataas na taon sa serbisyo kumpara sa mga baguhan, at ang nasa pang-opisinang gawain kumpara sa nasa direk serbis at halong trabaho ay nahaharap sa maraming uri ng kabigatan ng trabaho. Ang mga



babae kumpara sa mga lalaki, may asawa kumpara sa walang asawa, edad 21-25 at 26-30 kumpara sa 31-pataas, 2-3 at 6-pataas na taon sa serbisyo kumpara sa 4-5ng taon, at nasa direktang serbisyo kumpara sa nasa pang-opsina at halong gawain ang maraming kasiyahan sa gawain. Nguni't pagdating sa epekto pinakamarami namang manipestasyon sa mga lalaki kumpara sa mga babae, walang asawa kumpara sa may asawa, edad 21-25 at 31-pataas kumpara sa 26-30ng gulang, 6 pataas na taon sa serbisyo kumpara sa mga baguhan, at ang nasa direktang serbisyo at pang-opisinang gawain kumpara sa halo ang gawain. Bagaman ganito ang kalakaran hindi ito nangangahulugang pinakamatindi na ang epekto sa mga nabanggit. Alalahanin lamang na walang sinukat sa karanasan at lahat ng kalahok, anuman ang salik na tingnan, ay nakararanas ng *pagpaplanong lumipat sa ibang trabaho*. Matindi kung gayon ang epekto sa lahat maliban sa halo ang gawain kung saan hindi ito nakita.

Sa ibang dako, ang mga katagang madalas ilapat sa karanasan ng kabigatan ng trabaho ay ang *kawalan ng gana, pagsuko, tensyon, presyur, nagwawala, panlulumo, tinatabangan, panghihina, pagkabato/ pagkaburyong, punung-puno, matinding kapaguran* at *sawa na*. Ang mga ito ay pawang naglalarawan ng kinahihinatnan ng mga HR workers sa kanilang pagharap sa kabigatan ng trabaho.

Napili ng mananaliksik ang salitang *pagkapuno* bilang panawag sa penomena. Ipinanukala ng mananaliksik ang *konsepto ng pagkapuno* bilang isang prosesong kinasasangkutan ng mga HR workers kung saan ang sigla at



kakayahang maglingkod ay nababawasan o nawawala dahil sa pagtaas ng kabigatan ng trabaho sa kabila ng mataas na komitment. Dito nakasaad ang iba't-ibang puntos ng penomena: ang paggitna ng kasiyahan sa gawain (kaugnay ang komitment) sa pag-itan ng kabigatan ng trabaho at ng HR workers, na nakababawas sa impak at epekto ng nauna sa nahuli; ang impluwensya ng mga salik pandemograpiya, tulad ng kasarian, uri ng gawain, katayuang sibil, bilang ng taon sa serbisyo at edad, sa karanasan ng kasiyahan sa gawain, ng kabigatan sa gawain, at epekto nito; at ang mababang impak ng kabigatan sa labas ng trabaho sa katayuan ng HR workers.

Ang kinasapitan ay may mahalagang implikasyon sa larangan ng patnubay at pagsasanggunian dahil naging malinaw rito ang pangangailangan ng mga HR workers para sa isang programa ng *career development*. Ang pananaliksik ay maaaring maging batayan sa pagbubuo nito. Bukod dito, maaari din itong tuntungan sa paghahanap ng angkop at katutubong lapit o pagtanto (*approach*) upang higit na makatugon sa pangangailangan ng mga espesyal na grupo tulad ng HR workers na may kiling sa maka-Filipinong pamamaraan.

