RHIF YR YMCHWIL GYMDEITHASOL: 07/2017
DYDDIAD CYHOEDDI: 01/03/2017

Pwy sydd fwyaf tebygol o fod yn fodlon ar eu swydd? (Dangosydd Cenedlaethau'r Dyfodol 20)

Defnyddir canlyniadau Arolwg Cenedlaethol Cymru 2013-14 yma i ymchwilio i'r ffactorau sy'n gysylltiedig â phobl yn dweud eu bod yn weddol fodlon, yn fodlon neu'n fodlon iawn ar eu swydd bresennol. Rydym wedi rheoli ystod o ffactorau, felly hyd yn oed pan fo cysylltiad rhwng ffactorau (e.e. oedran a bodlonrwydd ar fywyd ar y cyfan) gellir archwilio'r cyswllt rhwng pob ffactor a bodlonrwydd ar swydd yn annibynnol.

Canfyddiadau allweddol

Mae pobl yn fwy tebygol o fod â bodlonrwydd uchel ar eu swydd os ydynt:

- Yn byw ym Mhowys, Sir Benfro, Gwynedd neu Gastell-nedd Port Talbot o'i gymharu â Chasnewydd a Chonwy;
- Yn 60 oed a throsodd neu rhwng 30 a 39 oed;
- Yn ysgwyddo cyfrifoldeb ffurfiol am oruchwylio gwaith cyflogeion eraill;
- Yn dweud bod ganddynt fodlonrwydd canolig neu uchel ar fywyd;
- Yn fodlon ar eu hamser cymudo;
- Yn fodlon ar yr amser sbâr sydd ganddynt;
- Yn fodlon ar eu sefyllfa ariannol.

Ni chanfuom gyswllt rhwng y canlynol a bodlonrwydd pobl ar eu swydd: rhywedd; statws priodasol; lefelau cymwysterau; siarad Cymraeg; crefydd; deiliadaeth (e.e. rhentu neu berchen-feddiannaeth); byw mewn ardal drefol neu wledig; bod â phlant yn yr aelwyd; bod â mynediad at y rhyngrwyd yn yr aelwyd; a hefyd y gallu i dalu biliau a chyflawni ymrwymiadau credyd yn brydlon.

1. Cefndir

Mae Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 wedi'i bwriadu i wella llesiant cymdeithasol, economaidd, amgylcheddol a diwylliannol Cymru trwy sefydlu saith nod llesiant. Mae'r Ddeddf yn gosod gofyniad cyfreithiol ar Lywodraeth Cymru i bennu dangosyddion cenedlaethol sy'n mesur i ba raddau y mae'r nodau llesiant yn cael eu cyrraedd. Mae'r adroddiad hwn yn canolbwyntio ar ddangosydd 20: 'y ganran o'r bobl sy'n dweud eu bod yn fodlon neu'n fodlon iawn yn eu gwaith'.

Defnyddir Arolwg Cenedlaethol Cymru i fesur cynnydd yn erbyn llawer o'r dangosyddion cenedlaethol hyn. Arolwg wyneb yn wyneb, ar raddfa fawr sy'n casglu gwybodaeth fanwl am farn a llesiant pobl ydyw. Fe ymatebodd 14,771 o bobl i arolwg 2013-14. Mae'n darparu gwybodaeth gadarn am farn pobl ynglŷn ag ystod eang o faterion.

2. Mesur bodlonrwydd ar swydd

Gofynnwyd i'r ymatebwyr: "Ar raddfa o 0 i 10, lle mae 0 yn golygu 'ddim yn fodlon o gwbl' a 10 yn golygu 'yn hollol fodlon', ar y cyfan pa mor fodlon ydych chi ar eich swydd bresennol?" Cafodd pobl a ymatebodd â sgôr o 6 neu uwch eu codio fel rhai sydd 'yn weddol fodlon, yn fodlon neu'n fodlon iawn' ar eu swydd bresennol. O'r ymatebwyr a oedd mewn swydd[1], roedd 83% yn perthyn i'r categori hwn.

3. Dull o ddadansoddi

I gael dealltwriaeth glir sut y mae pob ffactor unigol yn cyfrannu at fodlonrwydd ar swydd, fe ddefnyddion ni dechneg a elwir yn ddadansoddiad atchweliad. Mae dadansoddiad atchweliad yn ein galluogi i archwilio'r cysylltiadau rhwng ffactorau penodol a bodlonrwydd ar swydd.

Er enghraifft, gwyddom fod pobl sy'n briod yn fwy tebygol o fod yn fodlon ar eu swydd. Fodd bynnag, mae pobl sy'n briod yn fwy tebygol o fod dros 30 oed; ac mae pobl dros 30 oed hefyd yn fwy tebygol o fod yn fodlon ar eu swydd. Gall hyn ei gwneud yn anodd gwybod ai oherwydd statws priodasol ynteu oherwydd oedran y mae pobl yn fodlon ar eu swydd. Unwaith y caiff ffactorau eraill eu rheoli, gan ddefnyddio dadansoddiad atchweliad, mae'n amlwg nad yw statws priodasol, ynddo'i hun, yn effeithio ar fodlonrwydd ar swydd. Ond mae oedran yn effeithio ar fodlonrwydd ar swydd, hyd yn oed pan gaiff ffactorau eraill eu hystyried.

Mae'r dadansoddiad o bob ffactor a gyflwynir isod yn rheoli ystod o ffactorau eraill, felly gall y cyswllt rhwng pob ffactor sydd o ddiddordeb gael ei ynysu a'i archwilio. Mae gan yr holl ffactorau yr adroddir arnynt isod gyswllt ystadegol arwyddocaol â bodlonrwydd ar swydd (hynny yw, rydym yn hyderus bod y canfyddiadau hyn yn gadarn ac nid wedi deillio'n syml o amrywioldeb yn amcangyfrifon yr arolwg).

Gall dadansoddiad atchweliad adnabod perthnasoedd rhwng ffactorau; fodd bynnag, ni all ddweud wrthym am achosiaeth. Er bod achosiaeth yn gymharol glir ar gyfer rhai ffactorau yn seiliedig ar wybodaeth flaenorol (e.e. nid yw bodlonrwydd ar swydd yn achosi newidiadau mewn oedran; mae oedran yn achosi newidiadau mewn bodlonrwydd ar swydd), ar gyfer eraill mae'r berthynas rhwng achos ac effaith yn fwy niwlog (gall bodlonrwydd ar sefyllfa ariannol arwain at fodlonrwydd ar swydd; gall bodlonrwydd ar swydd arwain at fodlonrwydd ar sefyllfa ariannol). Felly, lle nad yw gwybodaeth flaenorol yn gwneud cyfeiriad achosiaeth yn glir rydym wedi nodi'n gyffredinol y gall achosiaeth weithio yn y naill gyfeiriad neu'r llall (neu'r ddau).

I gael disgrifiad llawn o'r modd y gwnaethom gwblhau'r dadansoddiad, gweler yr adroddiad technegol sy'n cyd-fynd â'r adroddiad hwn.

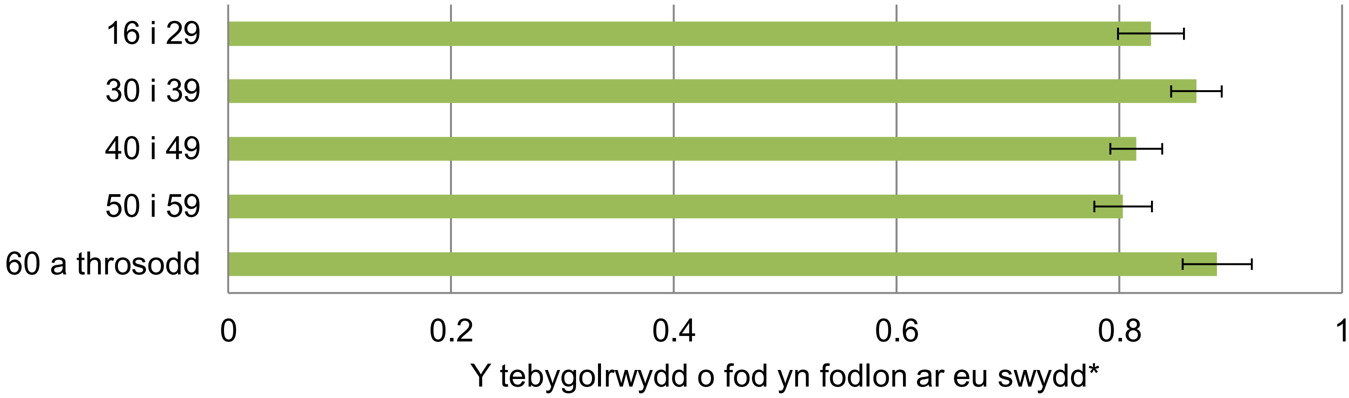
[1] Roedd 52% o'r ymatebwyr nail ai'n ddi-waith neu'n anweithgar yn economaidd.

4. Prif ganfyddiadau: rhagfynegyddion ar gyfer pobl yn bod yn fodlon ar eu swydd bresennol

Wrth reoli ffactorau eraill, canfuwyd fod y canlynol yn rhagfynegyddion ar gyfer bod yn weddol fodlon, yn fodlon neu'n fodlon iawn ar eich swydd bresennol.[2]

Oedran: Pan gedwir y ffactorau eraill yn gyson, pobl 60 oed a throsodd (0.89)[3] a rhwng 30 a 39 oed (0.87) sydd fwyaf tebygol o fod yn fodlon ar eu swyddi, fel a ddangosir yn Ffigur 1.

Ffigur 1: Y cyswllt rhwng oedran a bodlonrwydd pobl ar eu swydd[4]



Awdurdod Lleol: Pan gedwir y ffactorau eraill yn gyson, mae pobl sy'n byw ym Mhowys a Sir Benfro yn fwy tebygol o fod yn fodlon ar eu swydd (0.9 a 0.89 yn y drefn honno) na'r rhai o Gasnewydd (0.78) a Chonwy (0.79). Fel y dangosir yn Ffigur 2, nid yw'r gwahaniaeth rhwng y rhan fwyaf o'r ardaloedd awdurdod lleol yn arwyddocaol yn ystadegol.

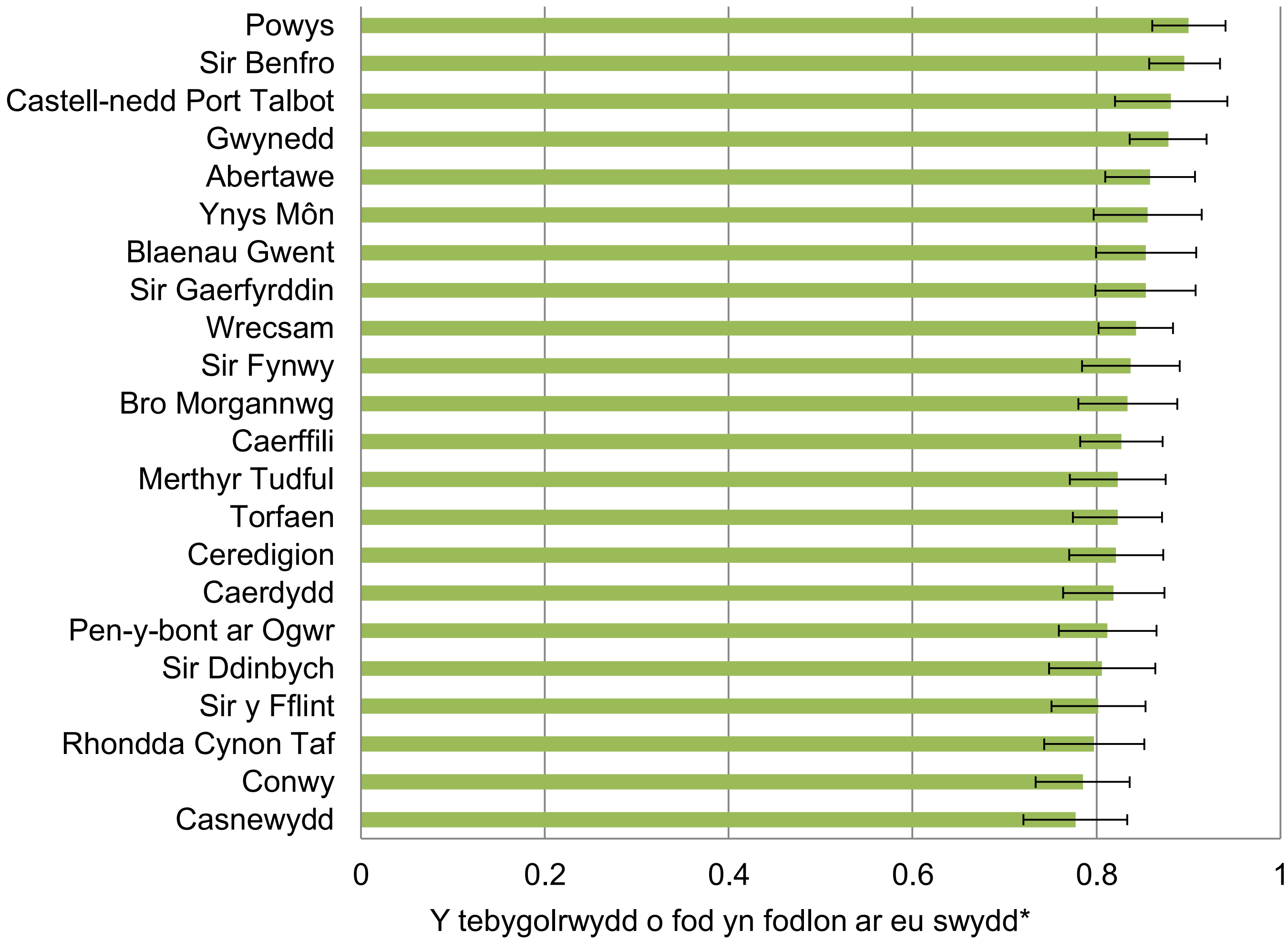
[2] Os nad yw'r barrau gwallau ar gyfer pob ymateb yn gorgyffwrdd, mae'r gwahaniaeth rhwng yr ymatebion yn ystadegol arwyddocaol. Cyfrifir y cyfyngau hyn ar sail amcangyfrif ar gyfer yr arolwg ac maent yn rhoi ystod y mae'r gwir werth yn debygol o fod oddi mewn iddi. Mewn 95% o samplau'r arolwg, bydd y cyfwng hyder o 95% yn cynnwys y 'gwir' ffigwr ar gyfer y boblogaeth gyfan. Mae hyn yn golygu y gallwn fod yn hyderus iawn bod gwahaniaeth gwirioneddol yn y boblogaeth gyffredinol – nid yw'r canfyddiad yn debygol o fod o ganlyniad i amrywioldeb yn yr amcangyfrifon o'r sampl o bobl a arolygwyd.

[3] Wrth reoli'r ffactorau eraill, byddai tebygolrwydd o 0 yn dynodi tebygolrwydd o 0% y byddai ymatebydd yn y grŵp yma'n fodlon ar ei swydd. Byddai tebygolrwydd o 1.0 yn dynodi tebygolrwydd o 100% y byddai ymatebydd yn y grŵp yma'n fodlon ar ei swydd.

[4] Os nad yw'r barrau gwallau ar gyfer pob ymateb yn gorgyffwrdd, mae'r gwahaniaeth rhwng yr ymatebion yn arwyddocaol ar y lefel 0.05.

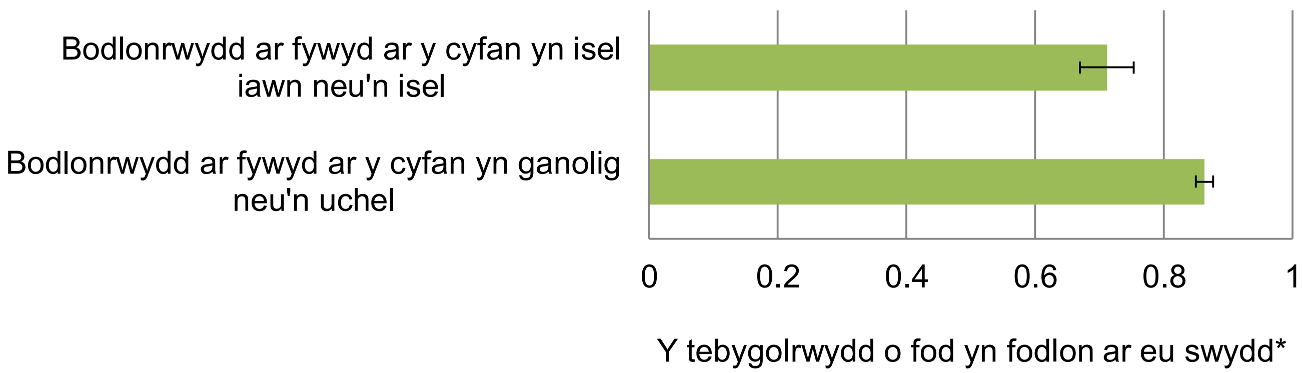
* Pan gedwir y ffactorau eraill yn gyson.

Ffigur 2: Y cyswllt rhwng ardal awdurdod lleol a bodlonrwydd pobl ar eu swydd



Bodlonrwydd ar fywyd ar y cyfan: Pan gedwir y ffactorau eraill yn gyson, sydd â bodlonrwydd canolig neu uchel ar fywyd ar y cyfan yn fwy tebygol o fod yn fodlon ar eu swydd (0.86) na'r rhai sydd â bodlonrwydd isel neu isel iawn (0.71), fel a ddangosir yn Ffigur 3.

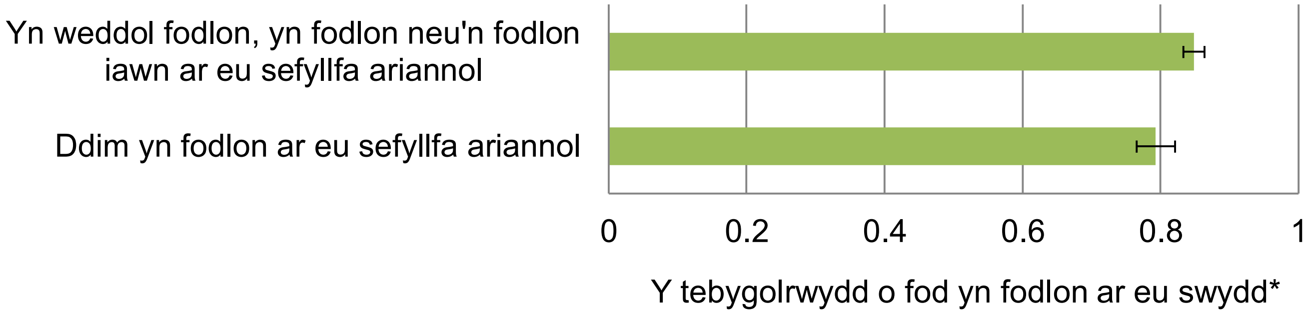
Ffigur 3: Y cyswllt rhwng bodlonrwydd cyffredinol ar fywyd a bodlonrwydd ar swydd



Bodlonrwydd ar eu sefyllfa ariannol: Pan gedwir y ffactorau eraill yn gyson, mae pobl sy'n weddol fodlon, yn fodlon neu'n fodlon iawn ar eu sefyllfa ariannol (0.85) yn fwy tebygol o fod yn fodlon ar eu swydd na'r rhai nad ydynt yn fodlon ar eu sefyllfa ariannol (0.79), fel a ddangosir yn Ffigur 4.

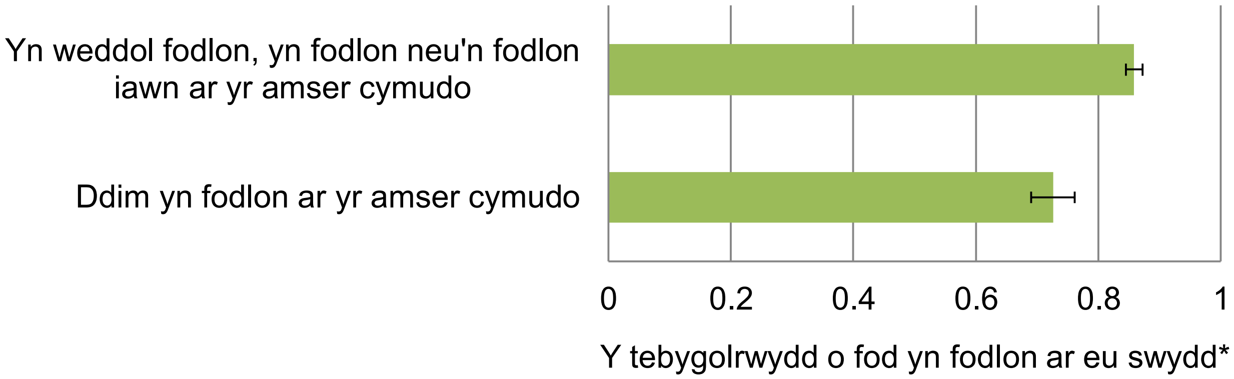
* Pan gedwir y ffactorau eraill yn gyson

Ffigur 4: Y cyswllt rhwng bodlonrwydd pobl ar eu sefyllfa ariannol a'u bodlonrwydd ar eu swydd



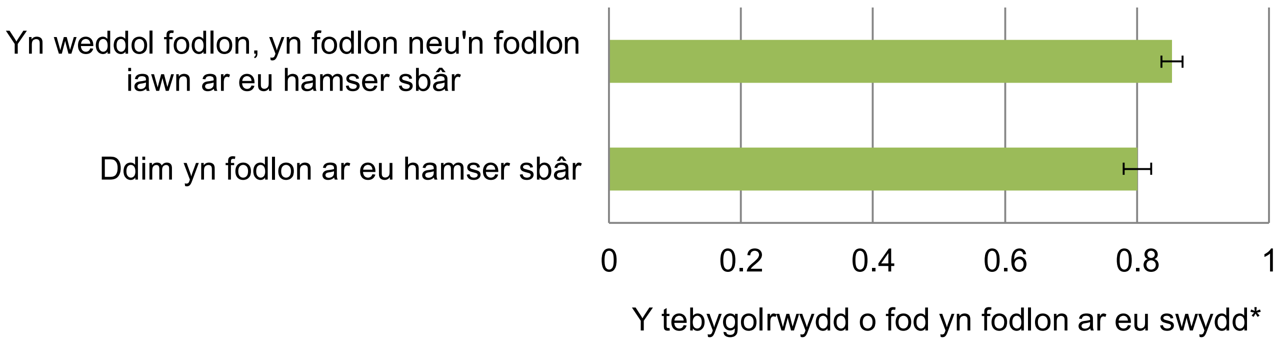
Bodlonrwydd ar yr amser y mae'n ei gymryd ichi deithio i ac o'r gwaith: Pan gedwir y ffactorau eraill yn gyson, mae pobl sy'n weddol fodlon, yn fodlon neu'n fodlon iawn ar eu hamser cymudo (0.86) yn fwy tebygol o fod yn fodlon ar eu swyddi na'r rhai nad ydynt yn fodlon ar eu hamser cymudo (0.73), fel a ddangosir yn Ffigur 5.

Ffigur 5: Y cyswllt rhwng bodlonrwydd pobl ar eu hamser cymudo a'u bodlonrwydd ar eu swydd



Bodlonrwydd ar yr amser sydd gennych i wneud pethau yr ydych yn hoff o'u gwneud: Pan gedwir y ffactorau eraill yn gyson, mae pobl sy'n weddol fodlon, yn fodlon neu'n fodlon iawn ar yr amser sbâr sydd ganddynt (0.85) yn fwy tebygol o fod yn fodlon ar eu swyddi na'r rhai nad ydynt yn fodlon ar eu hamser sbâr (0.8), fel a ddangosir yn Ffigur 6.

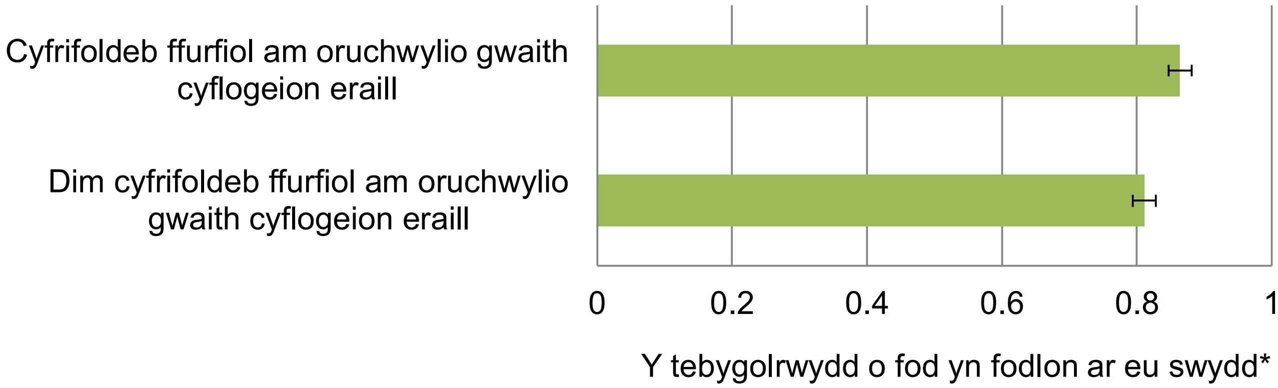
Ffigur 6: Y cyswllt rhwng bodlonrwydd pobl ar eu hamser sbâr a'u bodlonrwydd ar eu swydd



* Pan gedwir y ffactorau eraill yn gyson.

Cyfrifoldeb ffurfiol am oruchwylio gwaith cyflogeion eraill: Pan gedwir y ffactorau eraill yn gyson, mae pobl sydd â chyfrifoldeb am oruchwylio gwaith cyflogeion eraill (0.86) yn fwy tebygol o fod yn fodlon ar eu swydd na'r rhai nad ydynt yn ysgwyddo'r cyfrifoldeb hwn (0.81), fel a ddangosir yn Ffigur 7.

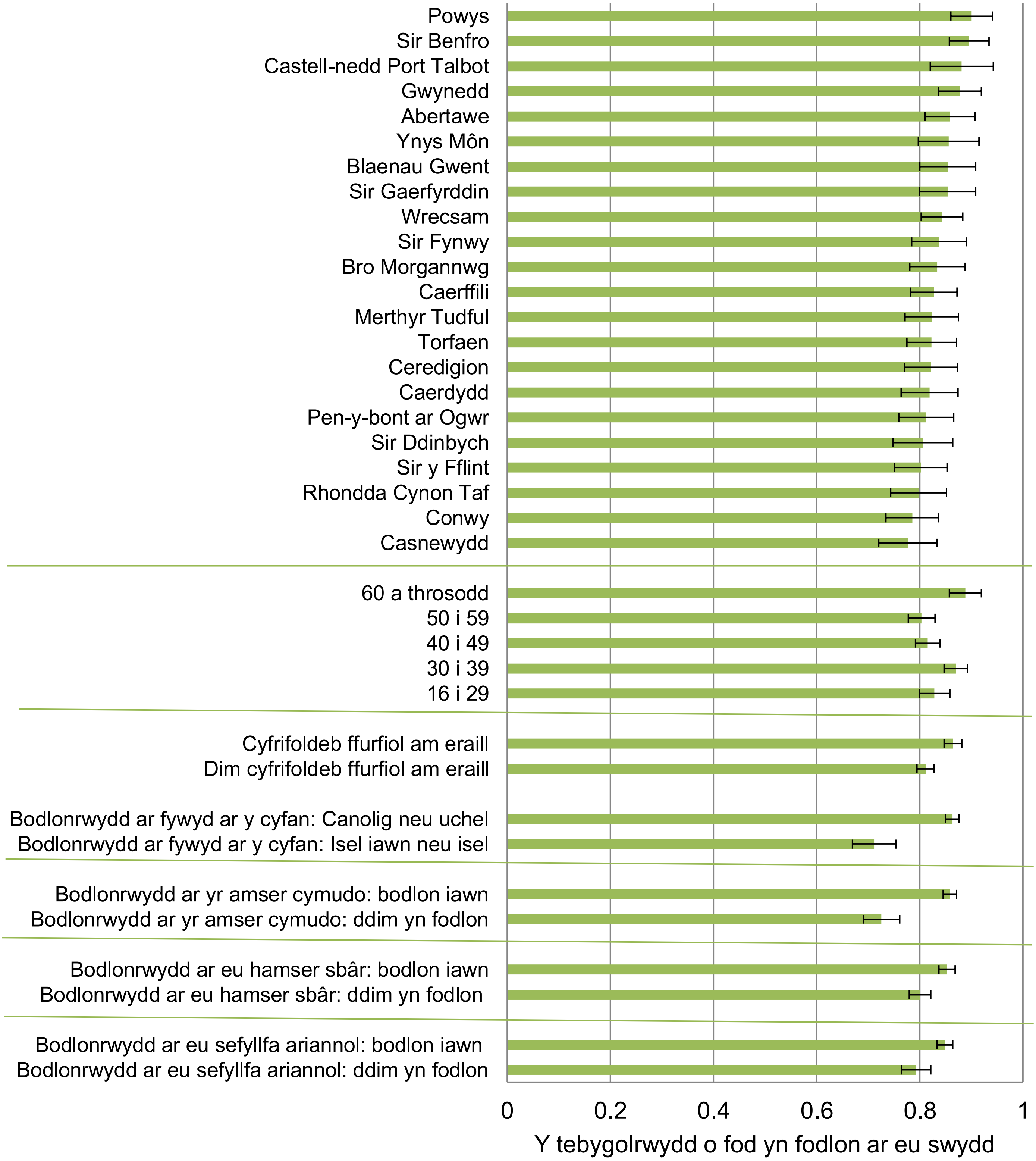
Ffigur 7: Y cyswllt rhwng cyfrifoldeb ffurfiol a bodlonrwydd pobl ar eu swydd



Mae Ffigur 8 yn crynhoi cyfraniad pob ffactor tuag at fodlonrwydd pobl ar eu swydd.

* Pan gedwir y ffactorau eraill yn gyson

Ffigur 8: Y tebygolrwydd o fod yn fodlon ar eu swydd[5]



[5] Fel yn flaenorol, gellir defnyddio'r barrau gwallau i weld ble y ceir gwahaniaethau ystadegol arwyddocaol ymhlith categorïau o bob ffactor: os nad yw'r barrau'n gorgyffwrdd, mae'r gwahaniaeth yn debygol o fod yn wahaniaeth 'gwirioneddol'. Fodd bynnag, ni fyddai'n gywir (nac yn ystyrlon) casglu bod barrau gwallau nad ydynt yn gorgyffwrdd yn golygu bod categori o un newidyn (e.e. pobl 16 – 29 oed) yn rhagfynegi bodlonrwydd ar swydd yn arwyddocaol wahanol i gategori o newidyn arall (e.e. pobl â bodlonrwydd isel ar fywyd ar y cyfan).

4.1 Ffactorau nad ydynt yn gysylltiedig â bodlonrwydd pobl ar eu swydd

Ni chanfuom gyswllt rhwng y canlynol a bodlonrwydd pobl ar eu swydd:

- rhywedd;
- statws priodasol;
- lefelau cymwysterau;
- siarad Cymraeg;
- crefydd;
- deiliadaeth (e.e. rhentu neu berchen-feddiannaeth)
- byw mewn ardal drefol neu wledig;
- bod â phlant yn yr aelwyd;
- bod â mynediad at y rhyngrwyd yn yr aelwyd; a hefyd
- y gallu i dalu biliau a chyflawni ymrwymiadau credyd yn brydlon.

Mae manylion pellach o ran y modd y gwnaethom gwblhau'r dadansoddiad ar gael yn yr adroddiad technegol sy'n cyd-fynd â'r adroddiad hwn.

Awdur yr adroddiad: Cathryn Knight, Prifysgol Caerdydd

I gael rhagor o wybodaeth cysylltwch â:

Lisa Walters
Yr Is-adran Ymchwil Gymdeithasol a Gwybodaeth
Gwasanaethau Gwybodaeth a Dadansoddi
Llywodraeth Cymru, Parc Cathays
Caerdydd, CF10 3NQ
E-bost: lisa.walters@cymru.gsi.gov.uk
Ffôn: 0300 025 6685

© Hawlfraint y Goron ISBN Digidol: 978-1-4734-8756-7