

DARBUOTOJŲ ASMENINIŲ VERTYBIŲ REIKŠMĖ PASITENKINIMUI DARBU

Andrius Šmitas

Kauno kolegija

Anotacija. Pasitenkinimas darbu – tai, galima sakyti, asmens laimės jausmo profesinėje veikloje laipsnis vertinant kognityviniu aspektu. Pastebima tendencija, kad dažniausiai pasitenkinimą darbu prognozuojantys veiksniai vadyboje moksle yra socialiniai – t. y. tokie, kurie gali būti pakeičiami – pvz., darbo užmokestis, galimybės konsultuotis su ekspertais ir taip toliau, nors sutinkama, kad pasitenkinimas darbu yra priklausomas ne vien nuo socialinių veiksnių, bet ir asmeninių veiksnių. Taip pat pastebima tendencija, kad organizacijos, paprastai, apibrėžia savo vertybes, kurios organizacijoje pasako, kaip mes sieksime tam tikrų tikslų (įgyvendinsime misiją), bet greta organizacinių vertybių visada egzistuoja ir asmeninės vertybės. Idealiu atveju jos sutampa su organizacijos vertybėmis, bet idealūs atvejai yra reti, taip pat praktikoje asmeninės vertybės rečiau sulaukia dėmesio, nors asmeninės vertybių ir organizacinių vertybių skirtumai skatina konfliktus, didesnę emocinę įtampą. Tad šiame straipsnyje yra analizuojama viena iš asmeninių savybių – asmeninės vertybės ir jų reikšmė pasitenkinimu darbu reprezentatyvioje dirbančių Lietuvos gyventojų imtyje.

Duomenų analizės rezultatai parodė, kad aukštesnį pasitenkinimą darbu prognozavo aukštesnis išsilavinimas, labiau išreikšti saugumo, orientacijos į save / savirealizacijos ir orientacijos į pasiekimą vertybiniai tipai, o žemesnį pasitenkinimą darbu prognozavo labiau išreikštas galios / valdžios vertybinis tipas. Straipsnyje aptariama kas šiems vertybiniais tipams yra svarbu jų profesiniame ir asmeniniame gyvenime, aptariama šių vertybinių tipų reikšmė profesinėje veikloje.

Reikšminiai žodžiai: vertybės, asmeninės vertybės, darbuotojų gerovė, pasitenkinimas darbu, žmogiškųjų išteklių vadyba.

Įvadas

Žmonės dirba dėl įvairių priežasčių – viena iš priežasčių – dirbdamas žmogus vienus resursus (laiką, pastangas) keičia į kitus resursus – pinigus, bet, pastebima, kad darbuotojai net ir gaudami atlyginimus ne visada ateina dirbti, nors objektyvių priežasčių tam ir nėra (Greenberg ir Baron, 2008), o viena iš prielaidų, kodėl asmuo neatėjo į darbą ar nusprendė išeiti iš darbo, yra pasitenkinimo darbu trūkumas.

Pasitenkinimas darbu gali būti suprantamas kaip laimės jausmo darbe buvimo laipsnis mąstymo (ne emociniu) aspektu (George ir Jones, 2011). Manoma, kad patenkintas darbu darbuotojas dirbs našiau, produktyviau (Judge ir kt., 2001), tad organizacijos turi būti suinteresuotos darbuotojų pasitenkinimu darbu.

Nors manoma, kad darbuotojo pasitenkinimą darbu galima padidinti, bet vis dėl to darbuotojų pasitenkinimą darbu lemia didelis kiekis įvairių ne vien profesinės aplinkos veiksnių, kurie, iš esmės, nepriklauso nuo organizacijos žmogiškųjų išteklių vadybos (Schein, 2015).

Pastaruoju metu gana plačiai tyrinėjama, kas gali paveikti žmogaus pasitenkinimą darbu (Giauque ir kt., 2014) – skiriamas dėmesys darbo aplinkai, kaip pavyzdžiui, darbo užmokesčiui, galimybei konsultuotis su profesinio lauko ekspertais, o kiti sutelkia dėmesį į labiau asmeninius nei socialinius reiškinius, pavyzdžiui, asmens nuotaiką, emocijas (George ir Jones, 2011), asmenybės bruožus (Al-Abrrow ir kt., 2020) reikšmę darbuotojų

pasitenkinimui darbu. Vis dėl to asmeniniai veiksniai sulaukia mažiau dėmesio, nors sutinkama, kad jie yra svarbūs.

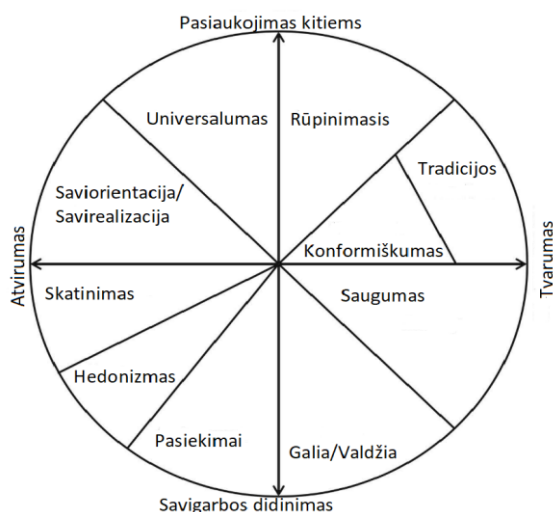
Šis straipsnis fokusuojasi ne į socialinės aplinkos veiksnius, kuriuos galima projektuoti ir esant reikalui perprojektuoti, bet į vieną iš žmogaus psichologinių charakteristikų – asmenines vertybes.

Asmeninės vertybės atspindi tai, kas yra vertinga, o vertingumas subjektyviai suvokiamas kaip svarbumas (Sagiv ir kt., 2017). Jos apibūdina tiek individus, tiek socialinius kolektyvus, kaip pavyzdžiui, tautą (kokios yra Lietuvių tautos vertybės?), religines grupes (krikščionybės vertybės), organizacijas (Kauno kolegijos vertybės). Kolektyvinės vertybės (kultūrinės vertybės) atspindi tikslus, kurių šio kolektyvo nariai yra skatinami siekti, taip pat jos suteikia pagrindą plačiam darbinių veiksmų spektrui (tai, ką daro ar nedaro organizacijos nariai) (Sagiv ir kt., 2017). Individų vertybių rinkinys (asmeninės vertybės) padeda siekti konkrečių tikslų, kurie skatina individų veiksmus ir veikia kaip vedantieji gyvenimo principai (*guiding principles*) (Rokeach, 1973; Schwartz, 1992). Nepriklausomai nuo situacijos ar laiko vertybės veikia žmonių pasirinkimus ir elgesį (Sagiv ir kt., 2017).

Vertybės atspindi pageidautinus ir asmeniui svarbius ir vertingus tikslus (Schwartz, 1992). Žmonės paprastai savo asmenybę vertina teigiamai ir yra linkę į teigiamą savęs vertinimą, bet žmonės vertybes *laiko* arčiau savo *idealaus aš* nei savo asmenybės bruožus ir yra mažiau linkę modifikuoti savo vertybes – t. y. žmonės labiau norėtų pakeisti

asmenybės bruožus nei vertybes (Roccas ir kt., 2014).

Asmeninių vertybių mokslinė analizė yra kildinama iš G. Allport darbų (Allport ir Vernon, 1931; Cantril ir Allport, 1933). Šiuose ankstyvuosiuose darbuose buvo analizuojami šeši baziniai asmenybės interesai – teorinis (ieškoma tiesos), ekonominis (domimasi nauda), estetinis, socialinis (domimasi kitais), politinis (siekiama valdžios), religinis (Cantril ir Allport, 1933). Vėliau buvo apie 40 metų periodas, kai vertybės nebuvo tiriamos ir susidomėjimo vėl susilaukė apie 1973 metus, kai Milton Rokeach savo teorijoje išskyrė 18 fundamentalių ir 18 instrumentinių vertybių (Rokeach, 1973). Fundamentalios vertybės suprantamos kaip asmens galutinė siekiamybė, t. y. asmuo, kuriam tam tikra fundamentali vertybė yra svarbi yra suprantama kaip tikslas, kurio jis siekia, pavyzdžiui, jei žmogui yra svarbiausias malonumų siekimas, jis dės pastangas šį tikslą pasiekti – jo norės labiausiai, galvos, kad malonumų siekimas yra gyvenimo esmė (Rokeach, 1973). Instrumentinės vertybės atspindi, koku būdu asmeniui atrodo tinkamiausi (svarbiausi) arba kaip tik mažiau svarbūs siekiant fundamentalių vertybių (Rokeach, 1973). Svarbu suprasti, kad asmuo pats sprendžia, kurios vertybės jam bus fundamentalios (tikslas), o kurios instrumentinės (būdas pasiekti tikslą). Šiuolaikiniame kontekste labiausiai remiamasi bazinių vertybių teorija (Schwartz, 1992), kuri teigia, kad žmogaus vertybės gali būti suskirstytos į dešimt bazinių vertybių / vertybinių tipų, kurios kyla iš trijų asmens poreikių – poreikių, kurie kyla iš fiziologijos, tikslingos socialinės sąveikos poreikio ir poreikio užtikrinti gerą socialinės grupės būvį / grupės išlikimą (Schwartz, 2012) (1 pav.).



1 pav. Schwartz'o baziniai vertybiniai tipai (Schwartz, 2012)

Pastebėtina, kad aptariamieji autoriai orientuojasi į asmenines, o ne kolektyvines vertybes, tad šiame straipsnyje tokių autorių kaip Clyde Kluckhohn (Kluckhohn, 1951), Ronald Inglehart (Inglehart, 2015) ir Geert Hofstede vertybinių dimensijų teorijos (Hofstede, 1984) nebus analizuojamos. Taip pat šiame straipsnyje nebus analizuojami keturi aukštesnės hierarchijos vertybiniai tipai (pasiaukojimas kitiems / savi transcendencija, tvarumas, atvirumas ir savigarbos didinimas), nes bazinių vertybių teorija išskiria dešimt vertybinių tipų, o keturi aukštesnės hierarchijos vertybiniai tipai yra išvestiniai tipai iš teorijoje apibrėžtų dešimties bazinių vertybių tipų (Schwartz, 2012).

Vertinant empirinius duomenis pastabėta, kad tokie vertybiniai tipai kaip universalumas (visuotiskumas), rūpinimasis (kitais), hedonizmas, saviorientacija ir stimuliacija siejasi su aukštesniu pasitenkinimu gyvenimu Europos valstybėse (Bobowik ir kt., 2011), bet, pavyzdžiui, atskirai vertinant Ispanijos gyventojus pastebėta, kad su pasitenkinimu gyvenimu siejasi tik rūpinimasis (kitais) ir hedonizmas, o universalumas, saviorientacija ir stimuliacija tapo nereikšmingais (Bobowik ir kt., 2011). Kita vertus, kiti autoriai nustatė, kad vertybės nėra susijusios su pasitenkinimu darbu (Abreu Von Borrel ir kt., 2018).

Kita vertus, kiti autoriai abejoja vertybių reikšme elgesiui ir savijautai ir siūlo, kad ateities vertybių tyrimai būtų atliekami reprezentatyviose imtyse (pvz., atsitiktinai sudarytose) ar tęstiniuose tyrimuose (Young ir West, 2010).

Taigi, šio straipsnio **tikslas** – įvertinti asmeninių vertybių reikšmę pasitenkinimui darbu reprezentatyvioje Lietuvos gyventojų imtyje.

Straipsnio **objektas** – pasitenkinimas darbu dirbančių Lietuvos gyventojų imtyje.

Straipsnio **metodai** – mokslinės literatūros šaltinių analizė, antrinė tyrimo duomenų analizė.

Uždaviniai:

1. nustatyti dirbančių Lietuvos gyventojų asmens vertybes, kurios yra naudingos pasitenkinimui darbu;
2. nustatyti dirbančių Lietuvos gyventojų asmens vertybes, kurios yra žalingos pasitenkinimui darbu.

Tyrimo metodika

Siekiant įvertinti reprezentatyvioje duomenų imtyje dirbančių Lietuvos gyventojų vertybes ir pasitenkinimą darbu, remiantis ekonominio tikslingumo kriterijumi, buvo nuspręsta atlikti antrinę empirinių duomenų analizę. Tam tikslui buvo pasitelkti dešimto etapo Europos Socialinio tyrimo duomenys. Duomenų rinkimas buvo vykdomas Sars-Cov-2 pandemijos metu ir vyko nuo

2020 metų rugsėjo, o duomenų rinkimas buvo užbaigtas 2022 metų rugpjūtį. Specifiškai Lietuvoje duomenys buvo renkami nuo 2021 metų liepos 1 iki 2021 metų gruodžio 15 dienos (Eric, 2022).

Europos socialinis tyrimas – tai daugianacionalinis, akademinis institucijų vykdomas tyrimas, kuris vyksta nuo 2001 metų (Eric, 2022).

Patys duomenys yra renkami etapais, kiekvienas etapas baigiasi per du metus, duomenys pradėti rinkti 2001 metais. Tyrimo duomenys vertina daugiau nei 20-ies skirtingų valstybių, tyrimas vertina elgesį, nuostatas ir įsitikinimus įvairiose Europos gyventojų populiacijose.

Duomenys yra laisvai prieinami užsiregistravusiems žmonėms, ir gali būti nemokamai naudojami ne komerciniams tikslams.

Pilnas dešimto etapo duomenų masyvas yra sudarytas iš daugiau nei 50000 respondentų atsakymų, bet šio tyrimo tikslams buvo eksportuoti Lietuvos gyventojų duomenys. Eksportuotų duomenų charakteristikos pateikiamos toliau šiame straipsnyje.

Analizuojame duomenų rinkinyje (dirbančių Lietuvos gyventojų) yra 867 tyrimo dalyviai iš kurių 52,8 proc. vyrai, o 47,2 proc. – moterys. Tyrimo dalyvių amžiaus vidurkis – 44, o amžiaus standartinis nuokrypis – 13. Jauniausias tyrimo dalyvis buvo 18 metų, o vyriausias – 83 metų.

Asmeninės vertybės buvo vertintos 21 klausimo skale, sukurta Shalom Schwartz specialiai Europos socialiniam tyrimui. Klausimynas vertina dešimt bazinių vertybinių tipų – universalumas / visuotiškumas, rūpinimasis (kitais), konformiškumas, tradicijos, saugumas, galia / valdžia, pasiekimai, hedonizmas, skatinimas, saviorientacija / savirealizacija. Mažesnė kiekvieno vertybinio tipo suma rodo, kad asmeniui yra labiau būdinga tam tikra vertybė. Vertybių struktūra yra tikrinta daugiau nei 70 skirtingų valstybių ir yra manoma, kad šios vertybės ir jų struktūra pasitvirtina visose kultūrose (Schwartz, 2012).

Pasitenkinimas darbu buvo vertintas vienu klausimu – kiek jūs esate patenkintas savo darbu. Naudojama dešimties balų skalė, kurioje 0 – visiškai nepatenkintas darbu, o 10 – visiškai patenkintas darbu.

Straipsnyje taip pat įvertinami socialiniai – demografiniai veiksniai – lytis, amžius, išsilavinimas. Amžius buvo apskaičiuotas iš apklausos atlikimo datos atėmus asmens gimimo datą, išsilavinimas buvo vertinamas klausiant asmens, kiek metų jis pilnai užbaigė besimokydamas – t. y. kuo daugiau metų asmuo nurodė, tuo, galima sakyti, kad jo išsilavinimas buvo aukštesnis.

Tyrimo duomenų analizė vykdoma IBM SPSS *Statistics 25* versija, o siekiant sumažinti reprezentatyvios imties formavimo ir neatsakomumo klaidų tikimybę buvo pritaikytas post-stratifikacinis svoris.

Antrinės duomenų analizės rezultatai

Pirmiausia buvo įvertintos asmeninių vertybių ir pasitenkinimo darbu tarpusavio ryšys pagal Pearson koreliacijos koeficientą. Rezultatai pateikiami lentelėje 1 lentelėje.

1 lentelė. Asmeninių vertybinių tipų ir pasitenkinimo darbu ryšys

Asmeninis vertybinis tipas	Pearson koreliacijos koeficiento reikšmė (r=)	Reikšmingumo lygis (p=)
Saugumas	-.142	<=.001
Konformiškumas	-.020	.547
Tradicijos	-.073	.027
Rūpinimasis (kitais)	-.126	<=.001
Universalumas / Visuotiškumas	-.127	<=.001
Saviorientacija / Savirealizacija	-.177	<=.001
Skatinimas	-.116	<=.001
Hedonizmas	-.123	<=.001
Pasiekimai	-.206	<=.001
Galia / Valdžia	-.051	.126

Kaip galima pastebėti iš 1 lentelės duomenų – visi vertybiniai tipai (išskyrus galios ir konformiškumo) buvo susiję su didesniu pasitenkinimu darbu, bet, svarbu paminėti, kad koreliacijos koeficientai buvo žemi, o stipriausias ryšys pastebimas pasitenkinimo darbu ir orientacijos į pasiekimus tarpusavio ryši.

Buvo įvertinta ir vertybinių tipų ryšys su pasitenkinimu darbu vyrų ir moterų imtyse. Rezultatai pateikiami lentelėse 2 ir 3 lentelėse.

2 lentelė. Asmeninių vertybinių tipų ir pasitenkinimo darbu sąsajos vyrų imtyje

Asmeninis vertybinis tipas	Pearson koreliacijos koeficiento reikšmė (r=)	Reikšmingumo lygis (p=)
Saugumas	-.198	<=.001
Konformiškumas	-.049	.286
Tradicijos	-.108	.019
Rūpinimasis (kitais)	-.107	.02
Universalumas / Visuotiškumas	-.136	.003

Asmeninis vertybinis tipas	Pearson koreliacijos koeficiento reikšmė (r=)	Reikšmingumo lygis (p=)
Saviorientacija / Savirealizacija	-.230	<=.001
Skatinimas	-.212	<=.001
Hedonizmas	-.167	<=.001
Pasiekimai	-.268	<=.001
Galia / Valdžia	-.066	.151

Kaip matome iš 2 lentelėje pateiktų duomenų, vyrų imtyje visos vertybinės orientacijos išskyrus konformiškumą ir galią buvo susijusios su aukštesniu pasitenkinimu darbu.

3 lentelė. Asmeninių vertybinių tipų ir pasitenkinimo darbu sąsajos moterų imtyje

Asmeninis vertybinis tipas	Pearson koreliacijos koeficiento reikšmė (r=)	Reikšmingumo lygis (p=)
Saugumas	-.076	.118
Konformiškumas	-.016	.735
Tradicijos	-.034	.484
Rūpinimasis (kitais)	-.152	.002
Universalumas / Visuotiškumas	-.117	.016
Saviorientacija / Savirealizacija	-.110	.024
Skatinimas	-.009	.858
Hedonizmas	-.075	.123
Pasiekimai	-.134	.006
Galia / Valdžia	-.033	.503

Kaip matome iš 3 lentelėje pateiktų duomenų, moterų imtyje didesnis pasitenkinimas darbu buvo susijęs su orientacija į pasiekimą, orientacija į save ir savęs realizaciją, rūpinimąsi (kitais) ir universalumą / visuotiškumą. Apibendrinant 2 ir 3 lentelių duomenis galima pastebėti, kad vyrų ir moterų imtyse pasitenkinimo darbu ir asmeninių vertybinių tipų sąsajos skiriasi – vyrų imtyje yra su aukštesniu pasitenkinimu darbu yra susijęs didesnis kiekis vertybinių tipų nei moterų imtyje, tačiau esami duomenys neleidžia įvertinti amžiaus ir išsilavinimo reikšmės šiems tarpusavio ryšiams.

Siekiant įvertinti lyties, amžiaus ir išsilavinimo reikšmę tiek pasitenkinimui darbui, tiek šių rodiklių poveikį ryšiui tarp asmeninių vertybinių tipų ir pasitenkinimo darbu buvo sudarytas tiesinės regresijos prognostinis modelis siekiant įvertinti asmeninių vertybinių tipų, socialinių-demografinių rodiklių ir pasitenkinimo darbu ryšį. Rezultatai pateikiami 4 lentelėje.

4 lentelė. Prognostinio modelio, prognozuojančio socialines-demografines charakteristikas, asmeninius vertybinius tipus ir pasitenkinimą darbu, apibūdinantys rodikliai

Determinacijos koeficientas (R ²)	Koreguotasis determinacijos koeficientas	Modelio reikšmingumas
.083	.071	.001

Kaip matome, iš 5 lentelėje pateiktų duomenų sudarytas prognostinis modelis yra reikšmingas (p<=.001), sudarytas modelis paaiškina apie 7 procentus duomenų sklaidos (dispersijos). Toliau straipsnyje analizuojamos pateikto modelio koeficientų reikšmės.

5 lentelė. Prognostinio modelio, prognozuojančio socialines-demografines charakteristikas, asmeninius vertybinius tipus ir pasitenkinimą darbu, koeficientų reikšmės

Kintamieji	Standartizuoti koeficientai (β)	Reikšmingumo lygis
Lytis	-.057	.097
Amžius	-.061	.109
Išsilavinimas	.093	.006
Saugumas	-.093	.021
Konformiškumas	-.064	.107
Tradicijos	-.042	.316
Rūpinimasis (kitais)	-.026	.540
Universalumas / Visuotiškumas	-.030	.504
Saviorientacija / Savirealizacija	-.133	.001
Skatinimas	.009	.840
Hedonizmas	.002	.959
Pasiekimai	-.147	.002
Galia / Valdžia	.094	.027

Rezultatai parodė, kad aukštesnis išsilavinimas prognozuoja aukštesnį pasitenkinimą darbu nepriklausomai nuo asmens vertybinio tipo, amžiaus ir lyties. Taip pat aukštesnį pasitenkinimą darbu prognozavo saugumo asmeninis vertybinis tipas, orientacija į save / savirealizacija, orientacija į pasiekimą, o žemesnį pasitenkinimą darbu prognozavo orientacija į galią / valdžią. Labiausiai pasitenkinimą darbu prognozavo orientacija į save ir orientacija į pasiekimą, o minimi vertybiniai tipai prognozavo pasitenkinimą darbu nepriklausomai nuo amžiaus, lyties ir išsilavinimo.

Diskusija

Šiame straipsnyje analizuojama asmens vertybinių tipų ir pasitenkinimo darbu ryšys. Rezultatai parodė, kad aukštesnį pasitenkinimą darbu prognozavo tokie vertybiniai tipai kaip: saugumas, orientacija į save / savirealizacija, orientacija į pasiekimą, o žemesnį pasitenkinimą darbu prognozavo toks vertybinis tipas kaip galia / valdžia.

Kalbant apie vertybinius tipus pastebėtina, kad saugumo vertybiniam tipui yra svarbūs tokie dalykai kaip saugumas (jautimasis saugiam darbo aplinkoje), socialinė tvarka, sveikata (sveika darbo aplinka), priklausymo jausmas (jautimasis darbo / darbo kolektyvo dalimi).

Orientacijos į save / savirealizacijos vertybiniam tipui yra svarbus tokie dalykai kaip kūrybingumas (galimybės būti kūrybingam darbe), smalsumas, laisvė (veikti laisvai), tikslų pasirinkimas (galimybė pasirinkti darbo tikslus), privatus gyvenimas.

Orientacijos į pasiekimą vertybiniam tipui yra svarbūs tokie dalykai kaip sėkmė, gabumas, ambicingumas, savęs gerbimas, intelektualumas, įtakos darymas (galėjimas daryti įtaką).

Kalbant apie galios / valdžios vertybinį tipą pastebėtina, kad šiam vertybiniam tipui yra svarbūs tokie dalykai kaip valdžia, turtas, savo įvaizdžio išsaugojimas, socialinis pripažinimas.

Kalbant apie gautų rezultatų ryšį su kitais autoriais galima pastebėti, kad aukštesnis saugumas darbe prognozavo aukštesnį pasitenkinimą darbu (Bhardwaj ir kt., 2021), privatus gyvenimas taip pat yra svarbus pasitenkinimo darbu veiksnys (Wangler ir kt., 2022), tad rezultatai papildė kitų tyrimų

rezultatus ir gali būti aiškinami tuo, kad asmuo paprastai renkasi tai, kas jam yra svarbu ir jei tai jis gauna savo profesinėje aplinkoje – jo pasitenkinimas darbu didėja.

Išvados

1. Aukštesnį pasitenkinimą darbu prognozuoja saugumo (polinkis į stabilius santykius, stabilumą, santykių harmoniją) vertybinis tipas, orientacijos į save / savirealizaciją (polinkis į nepriklausomumą, laisvą nuomonės išreiškimą) vertybinis tipas, taip pat ir orientacijos į pasiekimą (polinkis į asmeninę sėkmę remiantis socialiniais standartais) vertybinis tipas.
2. Žemesnį pasitenkinimą darbu prognozuoja galios / valdžios vertybinis tipas – asmens polinkis kontroliuoti ir dominuoti prieš kitus žmones.

Rekomendacijos

Rekomenduojama atsižvelgti į asmens vertybinį tipą siekiant prognozuoti asmens pasitenkinimą darbu, taip pat leisti žmonėms pasiekti tai, kas jiems yra svarbu – iš straipsnyje pateiktos duomenų analizės galima pastebėti, kad dirbantiems suaugusiems pasitenkinimui darbu yra svarbus saugumas, savęs realizacija ir orientacija į rezultatą, o asmens orientacija į galios darbe demonstravimą prognozuoja mažesnį pasitenkinimą darbu. Kitaip sakant, darbdaviai darbe siekdami didesnio pasitenkinimo darbu turi užtikrinti darbuotojų saugumą (pvz., kiek išėina vengti terminuotų darbo sutarčių), sudaryti sąlygas realizuoti savo žinias ir gebėjimus.

Literatūra

1. Abreu von Borell, D., Ramos Camfield, C. E., ir Gouveia Rodrigues, R. (2018). An Analysis of The Relationship Between Personal Values and Satisfaction With Work. *Brazilian Journal of Management / Revista de Administração da UFSM*, 11.
2. Allport, G. W., ir Vernon, P. E. (1931). *A Study of Values*. Oxford, England: Houghton Mifflin.
3. AL-Abrow, H., Thajil, K. M., Abdullah, H. O., ir Abbas, S. (2020). The Dark Triad and Organizational Citizenship Behavior in Health Care: The Moderating Role of Positive Emotions. *Global Business and Organizational Excellence*, 39(5), 6–17.
4. Bhardwaj, A., Mishra, S., ir Jain, T. K. (2021). An Analysis to Understanding the Job Satisfaction of Employees in Banking Industry. *Materials Today: Proceedings*, 37, 170–174.
5. Bobowik, M., Basabe, N., Páez, D., Jiménez, A., ir Bilbao, M. Á. (2011). Personal Values and Well-being among Europeans, Spanish Natives and Immigrants to Spain: does the Culture Matter?. *Journal of Happiness Studies*, 12, 401–419.
6. Cantril, H., ir Allport, G. W. (1933). Recent Applications of the Study of Values. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 28(3), 259–273. doi:10.1037/h0072616.
7. *European Social Survey European Research Infrastructure* (ESS ERIC). (2022). ESS10 Data Documentation. Sikt - Norwegian Agency for Shared Services in Education and Research. <https://doi.org/10.21338/NSD-ESS10-2020>.
8. *European Social Survey European Research Infrastructure* (ESS ERIC). (2022). ESS10 - integrated file, edition 2.1 [Data set]. Sikt - Norwegian Agency for Shared Services in Education and Research. <https://doi.org/10.18712/ess10>.
9. George, J. ir Jones, G. (2011). *Understanding and Managing Organisational Behaviour*. (6th ed.) Pearson.

10. Giauque, D., Resenterra, F., ir Siggen, M. (2014). Antecedents of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Stress in a Public Hospital: a PE Fit Perspective. *Public Organization Review*, 14, 201–228.
11. Greenberg, J. ir Baron, R. A. (2008). *Behavior in Organizations* (Ninth Edition). Upper Saddle River: New Jersey, Pearson Prentice Hall.
12. Hofstede, G. (1984). *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values* (Vol. 5): SAGE.
13. Inglehart, R. (2015). *The Silent Revolution: Changing Values and Political Styles Among Western Publics*: Princeton University Press.
14. Young, R., ir West, P. (2010). Do 'Good Values' Lead to 'Good' Health-behaviours? Longitudinal Associations Between Young People's Values and Later Substance-use. *BMC Public Health*, 10(1), 165.
15. Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., ir Patton, G. K. (2001). The Job Satisfaction – Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376.
16. Kluckhohn, C. (1951). Values and Value-Orientations in the Theory of Action: An Exploration in Definition and Classification. In T. P. E. Shils (Ed.), *Toward a General Theory of Action* (pp. 388–433): Harvard University Press.
17. Roccas, S., Sagiv, L., Oppenheim, S., Elster, A., ir Gal, A. (2014). Integrating Content and Structure Aspects of the Self: Traits, Values, and Self-improvement. *Journal of Personality*, 82(2), 144–157.
18. Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*: Free press.
19. Sagiv, L., Roccas, S., Ciecuch, J., ir Schwartz, S. H. (2017). Personal Values in Human Life. *Nature Human Behaviour*, 1(9), 630.
20. Schein, E. H. (2015). Organizational Psychology Then and Now: Some Observations. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 2(1), 1–19.
21. Schwartz, S. H. (1992). Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. In *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 25, pp. 1–65): Elsevier.
22. Schwartz, S. H. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 11.
23. Wangler, S., Streffing, J., Simon, A., Meyer, G., ir Ayerle, G. M. (2022). Measuring Job Satisfaction of Midwives: A Scoping Review. *Plos One*, 17(10), e0275327.

IMPORTANCE OF PERSONAL VALUES FOR EMPLOYEES' JOB SATISFACTION

Summary

There is a tendency for an organisation to define its values, which predetermines its behaviour to reach certain goals (mission). However, together with organisational values, personal values usually exist. In an ideal case, these personal values are similar to organisational values. However, ideal cases are rare, so in this article, the link between personal values and job satisfaction is analysed. The importance of personal values for job satisfaction in a representative sample of working people in Lithuania was assessed. The results of data analysis showed that higher job satisfaction was preconditioned by higher education, more expressed (more important) security, self-direction, and personal values achievement types. Lower job satisfaction was preconditioned by more expressed (more important) power type of personal values. Also, this article discusses what is important for these types of personal values in professional and personal life, and their importance in professional activities is also discussed.

Keywords: values, personal values, employees' well-being, job satisfaction, human resources management.

Informacija apie autorių

Andrius Šmitas. Kauno kolegijos Verslo fakulteto Turizmo ir laisvalaikio vadybos katedros lektorius. Mokslinių tyrimų kryptys: sveikatos darbe psichologija, žmogiškųjų išteklių vadybą, organizacinis klimatas. El. pašto adresas: andrius.smitas@go.kauko.lt