



Kauno technologijos universitetas
Panevėžio technologijų ir verslo fakultetas

**Darbuotojų perfekcionizmo ir pasitenkinimo darbu tarpusavio
sąsajos AB
„Šiaulių bankas“**
Baigiamasis magistro studijų projektas

Kornelija Urbonaitė
Projekto autorė

Prof. Remigijus Bubnys
Vadovas

Panevėžys, 2022



Kauno technologijos universitetas
Panevėžio technologijų ir verslo fakultetas

Darbuotojų perfekcionizmo ir pasitenkinimo darbu tarpusavio sąsajos AB

„Šiaulių bankas“

Baigiamasis magistro studijų projektas
Vadyba (6211LX035)

Kornelija Urbonaitė
Projekto autorė

Prof. Remigijus Bubnys
Vadovas

Recenzentas / Recenzentė

Panevėžys, 2022



Kauno technologijos universitetas
Panevėžio technologijų ir verslo fakultetas
Kornelija Urbonaitė

**Darbuotojų perfekcionizmo ir pasitenkinimo darbu tarpusavio
sąsajos AB
„Šiaulių bankas“
Akademinio sąžiningumo deklaracija**

Patvirtinu, kad:

1. baigiamąjį projektą parengiau savarankiškai ir sąžiningai, nepažeisdama(s) kitų asmenų autoriaus ar kitų teisių, laikydamasi(s) Lietuvos Respublikos autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymo nuostatų, Kauno technologijos universiteto (toliau – Universitetas) intelektinės nuosavybės valdymo ir perdavimo nuostatų bei Universiteto akademinės etikos kodekse nustatytų etikos reikalavimų;
2. baigiamajame projekte visi pateikti duomenys ir tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti teisėtai, nei viena šio projekto dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar elektroninių šaltinių, visos baigiamojo projekto tekste pateiktos citatos ir nuorodos yra nurodytos literatūros sąrašė;
3. įstatymų nenumatytų piniginių sumų už baigiamąjį projektą ar jo dalis niekam nesu mokėjęs (-usi);
4. suprantu, kad išaiškėjus nesąžiningumo ar kitų asmenų teisių pažeidimo faktui, man bus taikomos akademinės nuobaudos pagal Universitete galiojančią tvarką ir būsiu pašalinta(s) iš Universiteto, o baigiamasis projektas gali būti pateiktas Akademinės etikos ir procedūrų kontrolieriaus tarnybai nagrinėjant galimą akademinės etikos pažeidimą.

Kornelija Urbonaitė

Patvirtinta elektroniniu būdu



Kauno technologijos universitetas
Panevėžio technologijų ir verslo fakultetas

TVIRTINU
TVKC vadovė
Doc. dr. Nida Kvedaraitė

Baigiamojo magistro projekto užduotis

Diplomantui **Kornelijai Urbonaitei**

Baigiamojo projekto tema (lietuvių kalba)	Darbuotojų perfekcionizmo ir pasitenkinimo darbu tarpusavio sąsajos AB „Šiaulių bankas“
Baigiamojo projekto tema (anglų kalba)	Interconnections between employees perfectionism and job satisfaction in a AB Šiaulių bankas

Patvirtinta 2021 m. lapkričio 19 d. dekanu potvarkiu Nr. V25-13-34

Parengto baigiamojo projekto įkėlimo į Moodle aplinką terminas iki 2022 m. sausio 5 d.

Duomenys, reikalavimai ir sąlygos baigiamajam projektui: pirminiai ir antriniai šaltiniai; skirtingų tyrimo instrumentų atranka; magistro baigiamasis projektas turi atitikti KTU Rašto darbų rengimo metodinius nurodymus.

Baigiamojo projekto užduotys / uždaviniai, kurie turi būti atskleisti projekte

1. Išanalizuoti perfekcionizmo ir pasitenkinimo darbu sampratas, atskleidžiant perfekcionizmo dimensijas ir pasitenkinimą darbu sąlygojančius veiksnius (teoriniame kontekste).
2. Išsiaiškinti darbuotojų perfekcionizmo ir pasitenkinimo darbu pagrindines raiškos tendencijas organizacijoje.
3. Nustatyti darbuotojų perfekcionizmo ir pasitenkinimo darbu tarpusavio sąsajas AB „Šiaulių bankas“.

Vadovas	Prof. Remigijus Bubnys	
	<i>(vadovo pareigos, vardas, pavardė, parašas)</i>	
Užduotį gavau	Kornelija Urbonaite	
	<i>(studento vardas, pavardė, parašas)</i>	

2021 m. lapkričio 29 d.

Urbonaitė Kornelija. Darbuotojų perfekcionizmo ir pasitenkinimo darbu tarpusavio sąsajos AB „Šiaulių bankas“. Magistro studijų baigiamasis projektas / vadovas prof. Remigijus Bubnys; Kauno technologijos universitetas, Panevėžio technologijų ir verslo fakultetas.

Studijų kryptis ir sritis (studijų krypčių grupė): vadyba, socialiniai mokslai (verslo ir viešoji vadyba).

Reikšminiai žodžiai: perfekcionizmas, adaptyvus perfekcionizmas, neadaptyvus perfekcionizmas, pasitenkinimas darbu.

Panevėžys, 2022. 63 p.

Santrauka

Šiomis dienomis kiekvienam darbo rinkos dalyviui vis svarbesniu tampa užsibrėžtų tikslų siekimas ir įgyvendinimas, kurio sėkmė dažnu atveju grindžiama aiškumo ir konkretumo nusistatant tikslus būtinybe. Pasiektų rezultatų įvertinimą, pasitenkinimą įdėtomis pastangomis dažnai nulemia turimi asmeniniai bruožai, vienas iš tokių yra perfekcionizmas. Suprantama, kad darbuotojų savijauta darbinėje veikloje priklauso ne tik nuo asmeninių savybių ar turimų bruožų, didelę reikšmę turi ir jų jausena vykdant profesines užduotis. Siekiant suburti ir išsaugoti darnią bei sklandžiai besidarbuojančią komandą svarbiu analizės objektu tampa ir darbuotojų nuostatos profesinės veiklos atžvilgiu, t.y pasitenkinimas darbu kartu su atskirais pasitenkinimą sąlygojančiais veiksniais.

Darbo objektas yra darbuotojų perfekcionizmas ir pasitenkinimas darbu. *Darbo tikslas* – išanalizuoti perfekcionizmo ir darbuotojų pasitenkinimo darbu tarpusavio sąsajas. Darbo tikslas įgyvendinamas išsikėlus šiuos *uždavinius*: išanalizuoti mokslinę literatūrą siekiant atskleisti perfekcionizmo turinį ir pasitenkinimo sampratą bei veiksnius; ištirti darbuotojų perfekcionizmo apraiškas AB „Šiaulių bankas“; įvertinti darbuotojų pasitenkinimo darbu veiksnius; nustatyti darbuotojų perfekcionizmo ir pasitenkinimo darbu sąsajas. *Darbo metodika*, padėjusi įgyvendinti išsikeltus uždavinius, susideda iš mokslinės literatūros analizės, kiekybinio tyrimo metodo (anketinės apklausos) bei kombinuotų statistinės analizės įrankių panaudojimo.

Išsami mokslinės literatūros analizė leidžia teigti, kad perfekcionizmas yra daugiadimensinis reiškinys, kuris gali būti suprantamas kaip: asmenybės bruožas/savybė; aukštų standartų išsikėlimas, nustatymas; tobulumo siekis bei gyvenimo stilius ar būdas. Autoriai perfekcionizmą savo darbuose analizuoja iš skirtingų perspektyvų, vieni išskirdami adaptyvaus ir neadaptyvaus perfekcionizmo dimensijas, kiti tipologizuodami perfekcionizmo reiškinį skaidant jį į save orientuoto, į kitus ir socialiai priskirto perfekcionizmo tipus. Pasitenkinimo darbu sampratos analizė atkleidžia, kad šis reiškinys dažniausiai apibrėžiamas kaip: darbuotojo jausmai, jausena; reakcija/emocinė būseną, emocijų visuma; darbuotojo požiūris; emocinis atsakas/kognityvinis pasitenkinimas. Moksliniu požiūriu pasitenkinimas darbu analizuojamas nagrinėjant vidinius ir išorinius pasitenkinimo darbu veiksnius. Šiame darbe išoriniams priskiriami: vadovavimas; santykiai su kolegomis; darbo užmokestis; organizacijos kultūra, politika; darbo sąlygos bei galimybė į karjerą. Analizuoti vidiniai pasitenkinimo darbu veiksniai: pripažinimas; tobulėjimo galimybės; pasiekimai darbinėje veikloje; atsakomybė; amžius; lytis ir išsilavinimas.

AB „Šiaulių banke“ vykdyto tyrimo rezultatai atkleidžia, kad atlikus faktorinę analizę ir interpretuojant respondentų atsakymus pastebimas palankesnis išorinių pasitenkinimo darbu veiksmų vertinimas, analizuojant vidinius veiksmus pastebimas tolygesnis atsakymų pasiskirstymas.

Apžvelgiant perfekcionizmo raiškos tendencijas išryškėjo palankus darbuotojų požiūris organizuotumo ir asmeninių standartų atžvilgiu. Atlikus koreliacinę analizę (remiantis faktorinės analizės metodu išskirtais faktoriais) statistinis ryšys nustatytas tik tarp vidinių pasitenkinimo darbu dedamųjų bei perfekcionizmo klausimyno subskalių. Siekiant detalesnės tyrimo rezultatų analizės buvo nagrinėti atskiri skalių teiginiai, kur pastebima, kad vertinant statistinius ryšius išsiskyrė perfekcionizmo subskalė organizuotumas. Tarp minėtos kategorijos dedamųjų ir pasitenkinimo darbu išorinių ir vidinių veiksmų koduojančių teiginių buvo nustatyta didžioji dalis koreliacinių ryšių.

Urbonaitė Kornelija. Interconnections between employees perfectionism and job satisfaction in a AB Šiaulių bankas. Master's Final Degree Project / supervisor prof. Remigijus Bubnys; Panevėžys Faculty of Technologies and Business, Kaunas University of Technology.

Study field and area (study field group): Management, Social Sciences (Business and Public Administration).

Keywords: perfectionism, adaptive perfekcionism, non-adaptive perfectionism, job satisfaction.

Panevėžys, 2022. 66 p.

Summary

These days, the pursuit and implementation of goals is becoming increasingly important for everyone in the labor market. The successful implementation of the set goals is often based on the need for clarity and specificity in setting goals. The evaluation of the achieved results, the satisfaction of the efforts made is often determined by the personal traits available, one of which is perfectionism. It is understood that the well-being of employees at work depends not only on their personal qualities or available traits, but also on their well-being during work tasks. In order to bring together and maintain a cohesive and smooth-running team, employees' attitudes towards professional activities, job satisfaction together with individual factors determining satisfaction also become an important object of analysis.

The object of the work is employee perfectionism and job satisfaction. The aim of the work is to analyze the interrelationships between perfectionism and employee job satisfaction. " The aim of the work is realized by setting the following tasks: to analyze the scientific literature in order to reveal the content of perfectionism and the concept and factors of satisfaction; to investigate the manifestations of employee perfectionism in AB Šiaulių bankas; to assess the factors of employee job satisfaction; to identify the links between employee perfectionism and job satisfaction. The methodology of the work, which helped to implement the set tasks, consists of the analysis of the scientific literature, the method of quantitative research (questionnaires) and the use of combined statistical analysis tools.

Extensive scientific literature suggests that perfectionism is a multidimensional phenomenon that can be understood as: a personality trait; setting high standards; the pursuit of perfection and a lifestyle or way of life. The authors analyze perfectionism from different perspectives in their work, some distinguishing the dimensions of adaptive and non-adaptive perfectionism, others typologizing the phenomenon of perfectionism by dividing it into self-centered, other and socially attributed types of perfectionism. Analysis of the concept of job satisfaction reveals that this phenomenon is usually defined as: employee feelings; reaction / emotional state, totality of emotions; employee attitude; emotional response / cognitive satisfaction. From a scientific point of view, job satisfaction is analyzed by examining the internal and external factors of job satisfaction. In this work, outsiders include: leadership; relationships with colleagues; wage; organizational culture, politics; working conditions and career opportunities. Internal factors of job satisfaction were analyzed: recognition; opportunities for improvement; achievements in work activities; responsibility; age; gender and education.

The results of the survey conducted by AB Šiaulių bankas reveal that after performing the factor analysis and interpreting the answers of the respondents, a more favorable assessment of the external

factors of job satisfaction is observed, while analyzing the internal factors, a more even distribution of answers is observed. A review of trends in the expression of perfectionism revealed a favorable attitude of employees towards organization and personal standards. Correlation analysis (based on factors singled out by factor analysis) revealed a statistical relationship only between the internal components of job satisfaction and the subscales of the perfectionism questionnaire. In order to analyze the results of the study in more detail, separate statements of the scales were examined, where it is observed that the sub-scale organization of perfectionism differed in the evaluation of statistical relationships. Most of the correlations were found between the components of this category and the coding statements for external and internal

Turinys

Lentelių sąrašas.....	10
Paveikslų sąrašas	11
Įvadas.....	12
1. Perfekcionizmo kaip daugiadimensinio reiškinių teorinė analizė.....	15
1.1. Perfekcionizmo sampratos analizė	15
1.2. Perfekcionizmo reiškinių organizacijoje dimensijos ir tipologija	20
1.2.1. Adaptyvus ir neadaptyvus darbuotojų perfekcionizmas (teigiamas ir neigiamas perfekcionizmas)	20
1.2.2. Į save ir kitus orientuoto bei socialiai priskirto perfekcionizmo raiška.....	22
1.2.3. Darbuotojų perfekcionizmo raiškos identifikavimo galimybės ir instrumentai	25
2. Pasitenkinimo darbu teorinė analizė	27
2.1. Pasitenkinimo darbu sampratos analizė.....	27
2.2. Pasitenkinimą darbu sąlygojančių veiksnių teorinė analizė	30
2.2.1. Pasitenkinimą darbu sąlygojantys išoriniai veiksniai	31
2.2.2. Pasitenkinimą darbu sąlygojantys vidiniai veiksniai.....	38
3. Perfekcionizmo ir pasitenkinimo darbu tarpusavio sąsajų empirinis tyrimas.....	44
3.1. Tyrimo metodika ir organizavimas.....	44
3.2. Tyrimo rezultatai ir jų analizė	46
3.2.1. Naudotų tyrimo instrumentų (klausimynų) patikimumo ir validumo rodikliai.....	46
3.2.2. Darbuotojų pasitenkinimo darbu tendencijos	50
3.2.3. Darbuotojų perfekcionizmo profesinėje veikloje raiška.....	51
3.2.4. Pasitenkinimo darbu ir perfekcionizmo raiškos skirtumai pagal sociodemografinius rodiklius 53	
3.2.5. Perfekcionizmo ir pasitenkinimo darbu tarpusavio sąsajos.....	54
Išvados.....	59
Rekomendacijos.....	61
Literatūros sąrašas	62
Informacijos šaltinių sąrašas	76
Priedai.....	77
1 priedas. Perfekcionizmo kaip asmenybės bruožo, savybės konceptualizacija	77
2 priedas. Perfekcionizmo kaip aukštų standartų išsikėlimo, nustatymo konceptualizacija	78
3 priedas. Perfekcionizmo kaip tobulumo siekio konceptualizacija.....	79
4 priedas. Perfekcionizmo kaip daugiamatės konstrukcijos konceptualizacija	80
5 priedas. Perfekcionizmo kaip gyvenimo stiliaus, būdo konceptualizacija	81
6 priedas. Perfekcionizmo sampratos išskirtinių požymių konceptualizacija	82
7 priedas. Pasitenkinimo darbu kaip jausmų ir jausenos konceptualizacija	83
8 priedas. Pasitenkinimo darbu kaip reakcijos/ emocinės būsenos, emocijų visumos konceptualizacija	85
9 priedas. Pasitenkinimo darbu kaip darbuotojo požiūrio konceptualizacija	86
10 priedas. Pasitenkinimo darbu kaip emocinio atsako/ kognityvinio pasitenkinimo konceptualizacija	87
11 priedas. Pasitenkinimas darbu sampratos išskirtinių požymių konceptualizacija.....	88
12 priedas. Išoriniai pasitenkinimą darbu sąlygojantys veiksniai.....	89
13 priedas. Vidiniai pasitenkinimą darbu sąlygojantys veiksniai.....	92

14 priedas. Tyrimo instrumentarijus.....	94
15 Priedas. Frosto daugiadimensinio perfekcionizmo skalė.....	98
16 priedas. Darbuotojų perfekcionizmo ir pasitenkinimo darbu tarpusavio sąsajų klausimynas	99
17 priedas. Perfekcionizmo subskalių suderinamumo ir patikimumo rodikliai (Cronbach α)	103
18 priedas. Faktorinės analizės pagal pasitenkinimo darbu išorinius veiksnius rezultatai. Tinkamumo koeficiento reikšmė bei suderinamumo ir patikimumo rodikliai (Cronbach α).....	108
19 priedas. Faktorinės analizės pagal pasitenkinimo darbu vidinius veiksnius rezultatai. Tinkamumo koeficiento reikšmė bei suderinamumo ir patikimumo rodikliai (Cronbach α)	111
20 priedas. Perfekcionizmo subskalių vidurkiai reišmėse nuo 1 iki 5.....	115

Lentelių sąrašas

1 lentelė. Skirtingiems perfekcionizmo tipams būdingos charakteristikos	23
2 lentelė. Perfekcionizmo subskalių suderinamumo ir patikimumo rodikliai (Cronbach α).....	47
3 lentelė. Pasitenkinimo darbu išorinių veiksnių faktorių kintamieji ir validumo rodikliai	48
4 lentelė. Pasitenkinimo darbu vidinių veiksnių faktorių kintamieji ir validumo rodikliai	49
5 lentelė. Perfekcionizmo klausimyno subskalių procentinė išraiška ir vidurkiai	51

Paveikslų sąrašas

1 pav. Perfekcionizmo sampratos žemėlapis.....	18
2 pav. Adaptyvaus ir neadaptyvaus perfekcionizmo sąveika su stresu (sudaryta remiantis Wang & Li, 2017).....	21
3 pav. Veiksnių susijusių su darbu, arbo ir asmeninio gyvenimo balanso bei pasitenkinimo darbu priklausomybė (Kopp, 2012).....	37
4 pav. Faktorių vertinimo reikšmės pagal lytį remiantis Mann'o Whitney U testu	53
5 pav. Faktorių vertinimo reikšmės pagal amžių remiantis Mann'o Whitney U testu.....	54
6 pav. Vidinių pasitenkinimo darbu ir perfekcionizmo dedamųjų koreliacija	55
7 pav. Santykių su kolegomis ir organizuotumo teiginių koreliacija	55
8 pav. Karjeros galimybių ir organizuotumo teiginių koreliacija	56
9 pav. Pripažinimo, organizuotumo bei asmeninių standartų teiginių koreliacija	56
10 pav. Galimybės tobulėti ir asmeninių standartų bei organizuotumo teiginių koreliacija.....	57
11 pav. Pasiekimų ir organizuotumo teiginių koreliacija.....	57
12 pav. Atsakomybės ir organizuotumo, asmeninių standartų bei susirūpinimo klaidomis teiginių koreliacija	58

Įvadas

Temos aktualumas. Šiomis dienomis vis daugiau reikšmingumo ir svarbos kasdienėje ar profesinėje veikloje įgauna išsikelti ir realiai pasiekiami uždaviniai, nukreipti į tikslų įgyvendinimą. Aiškiai apibrėžti siekiai padeda lengviau suvokti norimą rezultatų mastą ir numatyti būdus jiems pasiekti. Suprantama, kad tai iš kiekvieno pareikalauja didelio asmeninio indėlio ir pastangų. Teigiamą rezultatų įvertinimą, pasitenkinimą ar patį pastangų pobūdį dažnai lemia turimi asmeniniai bruožai. Pasak Kontrimienės (2014) vienas pagrindinių asmenybės bruožų lemiančių individo veiksmus, jų vertinimą, pasiekimų atžvilgiu, yra perfekcionizmas.

Pastaruoju metu vyrauja požiūris, teigiantis, kad perfekcionizmas yra daugiadimensinis reiškinys apimantis įvairias dedamąsias ir tipologijas (Gnilka, Broda & Spit for Science Working Group, 2019; Flett ir Hewitt, 2020). Analizuojamos perfekcionizmo dimensijos sudaro sąlygas apibrėžti skirtingam jo tipui būdingas savybes ar bruožus. Dalis reiškiniui būdingų ypatybių vertinamos kaip teigiamos ir siektinos, tačiau pastebimos ir tam tikros neigiamos charakteristikos.

Pabrėžtina, kad perfekcionizmas yra svarbus ne tik asmeniniame, bet ir pačios organizacijos kontekste dėl savo įtakos profesinei veiklai. Nustatyta, kad perfekcionizmas gali paveikti darbuotojų savijautą darbe, įsitraukimą į darbinę užduotį bei užduočių atlikimo kokybę (Kanten & Yesiltas, 2015; Taris, Beek & Schaufeli (2010). Darbdaviai vis dažniau atsižvelgia į darbuotojų lūkesčius veiklos atžvilgiu ir į bendrą personalo savijautą darbo aplinkoje. Tai reikšmingos dedamosios, siekiant gerų organizacijos rezultatų ar įmonės rodiklių, tokių kaip pelningumas, produktyvumas ir kt.

Šiuolaikinėse organizacijose siekiama ne tik įgyvendinti aukštus įmonių išsikeltus tikslus, bet ir sukurti palankią darbo aplinką, skatinančią išsaugoti įmonėje dirbančius ir savo veiklą išmanančius specialistus, taip pat pritraukti naujus kvalifikuotus darbuotojus. Personalo pasitenkinimo ir motyvacijos praradimas gali įtakoti darbuotojo norą palikti įmonę, kas sąlygoja finansinius įmonių nuostolius, todėl vadovai siekia to išvengti.

Pasitenkinimas darbu ir perfekcionizmas dažnai siejami su psichologiniu klimatu ir savijauta darbinėje aplinkoje (Žukauskaitė, Bagdžiūnienė ir Rekašiūtė-Balsienė, 2019). Komandos narių jausena turi įtakos ne tik atliekant darbinę užduotį, bet sąlygoja poveikį darbuotojo asmeniniam gyvenimui, individo augimui, tobulėjimui ar realizacijai (Marčinskas ir Šikšnelytė, 2002). Vadovams personalo darbo sąlygos ir jas įtakojantys veiksniai turi tapti nuolatos analizuojamais aspektais, galinčiais reikšmingai paveikti bendrą organizacijos gyvavimą. Siekiant paskatinti darbuotoją svarbu atkreipti dėmesį ir į asmeninius darbuotojo interesus, jo profesiniai rezultatai ir jausena asmeniniame gyvenime yra neatsiejami.

Mokslinis iširtumas: Perfekcionizmas ir pasitenkinimas darbu daugelio autorių mokslinėje literatūroje nagrinėjamos temos, išsakomi įvairūs mokslininkų požiūriai bei atliekami išsamūs moksliniai tyrimai. Teorinius perfekcionizmo ir pasitenkinimo darbu aspektus nagrinėja ne tik Lietuvos bet ir užsienio autoriai. Vienos iš perfekcionizmą Lietuvoje nagrinėjusių mokslininkų Navaitienė ir Danilovienė (2017) bei Kontrimienė (2014), tačiau pastebima, kad šis reiškinys plačiau

analizuojamas užsienio literatūroje¹. Analizuojant autorių darbus pastebima, kad perfekcionizmo reiškinys plačiai nagrinėjamas švietimo, medicinos, ypač psichologinės sveikatos kontekstuose. Mokslinėje literatūroje² perfekcionizmas taip pat analizuojamas organizaciniu ir vadybiniu lygmeniu, tiriant darbuotojų perfekcionistinę elgseną darbinės veiklos atžvilgiu. Tuo tarpu nagrinėjant pasitenkinimą darbu gausu Lietuvos autorių mokslinių darbų³, užsienio literatūroje⁴ tai taip pat aktuali tema. Pasitenkinimas darbu moksliniame kontekste analizuojamas ieškant sąsajų su darbuotojų motyvacija⁵, saviveiksmingumu⁶ bei įsitraukimu į darbinę veiklą⁷. Pasitenkinimas darbu kaip ir perfekcionizmas⁸ dažnai tiriamas analizuojant medicinos darbuotojų jauseną profesinėje veikloje, tyrimai taip atliekami tiriant švietimo srityje dirbantį personalą⁹. Gausi mokslinė literatūra perfekcionizmo ir pasitenkinimo darbu temomis leidžia atkelti įvairiapusišką požiūrį į nagrinėjamus reiškinius bei išskirti svarbiausias įžvalgas šiame darbe.

Remiantis atlikta mokslinių darbų analize baigiamajame projekte formuluojamas probleminis klausimas: *kokie neadaptyvūs perfekcionizmo aspektai yra susiję su darbuotojų vertinamomis nuostatomis darbinės veiklos atžvilgiu?* Šiame darbe perfekcionizmo ir pasitenkinimo darbine veikla reiškiniai bus analizuojami detaliau, siekiant atskleisti šių reiškinių sąsajas ir empirinį pagrindimą.

Darbo objektas – darbuotojų perfekcionizmo ir pasitenkinimo darbu tarpusavio sąsajos

Darbo tikslas - išanalizuoti perfekcionizmo ir darbuotojų pasitenkinimo darbu tarpusavio sąsajas AB „Šiaulių bankas“.

Darbo uždaviniai:

1. išanalizuoti mokslinę literatūrą, siekiant atskleisti perfekcionizmo turinį ir pasitenkinimo sampratą bei veiksnius;
2. ištirti darbuotojų perfekcionizmo apraiškas ir identifikuoti darbuotojų pasitenkinimo darbu veiksnius AB „Šiaulių bankas“;
3. nustatyti darbuotojų perfekcionizmo ir pasitenkinimo darbu sąsajas.

Darbo metodai:

- duomenų rinkimo metodai: mokslinės literatūros analizė; apklausa raštu, taikant uždaro tipo klausimynus;

¹ Farjami & Rahmani, 2016; Egan, Wade, Shafran & Antony, 2016; Leone & Wade, 2018; Gnilka & McLaulin, 2018; Molnar, Sirois, Flett, Janssen & Hewitt, 2018; Starley, 2019; Rozental, 2020; Flett & Hewitt, 2020 ir kt.

² Taris, Beek & Schaufeli, 2010; Bovornusvakool, Vodanovich, Ariyabuddhipongs & Ngamake, 2012; Kontrimienė, 2014; Kanten & Yesiltas, 2015 ir kt.

³ Pociūtė, Bulotaitė ir Bliumas, 2012; Šorytė ir Pajarskienė, 2014; Ožeraitienė, Gaigalaitė ir Arnatkevič, 2014; Šilėnienė ir Pakėnė, 2016; Tamulienė, Mačiulienė ir Žukauskaitė, 2016; Vaidelytė ir Sodaitytė, 2017; Valiūnas ir Drejeris, 2019; Tivrienė ir Spirgienė, 2020 ir kt.

⁴ Tripathy ir Sahoo, 2018; Borah, 2019; Wen, Huang & Hou, 2019; Singh, Kaur, Verma ir Kumar, 2019; Allebdi & Ibrahim, 2020; Zhang & Li, 2020; Shang Guan, Li & Ma, 2017

⁵ Akafo & Boateng, 2015; Tripathy & Sahoo, 2018; Borah, 2019; Wen, Huang & Hou, 2019; Singh, Kaur, Verma, ir Kumar, 2019; Allebdi & Ibrahim, 2020; Zhang ir Li, 2020

⁶ Valiūnas ir Drejeris, 2019; Chandrawaty & Widodo, 2020; Kasalak & Dagar, 2020

⁷ (Abraham, 2012; Alarcon ir Lyons, 2011; Garg, Dar ir Mishra, 2018; Tepayakul & Rinthaisong, 2018; Ge, He, Liu, Zhang, Pan, Zhang & Liu, 2021 ir kt

⁸ Akman, Ozturk, Bektas, Ayar & Armstrong, 2016; Akbari, Bagheri, Fathollahi & Darvish, 2020; Allebdi & Ibrahim, 2020

⁹ Jovarauskaitė ir Tolutienė, 2010; Chepkwony & Oloko, 2014; Juozaitienė ir Simonaitienė, 201; Khalid, Irshad & Mahmood, 2012; Pociūtė ir kt., 2012; Dahler-Larsen & Foged, 2018; Parveen & Bano, 2019

- duomenų analizės metodai: aprašomoji statistika (procentiniai dažniai, vidurkiai); daugiamatis statistinis metodas: faktorinė analizė; Spirmeno (Spearman) ranginė koreliacija; dviejų nepriklausomų imčių neparametrinis Mann'o ir Whitney U ir Chi – kvadrato testai; vidinės konsistencijos koeficientas Cronbach alpha (α).

Teorinis ir praktinis reikšmingumas. Baigiamajame darbe analizuojant perfekcionizmo ir pasitenkinimo darbu sąsajas, pastebėta, kad išskirtinai perfekcionizmo reiškinys Lietuvos mokslinėje literatūroje menkai išanalizuotas. To pasėkoje atlikta perfekcionizmo ir pasitenkinimo darbu reiškinų operacionalizacija, atkleistas jų raiškos kontekstas teoriniame lygmenyje. Analizei atlikti buvo parengtas tyrimo instrumentarijus, vėliau panaudotas kombinuotai statistinei duomenų analizei. Gauti tyrimo rezultatai sudarant sąlygas gali būti panaudoti konkrečioje organizacijoje gerinant darbuotojų pasitenkinimą darbu taip pat atsižvelgiant į kiekvieno iš darbuotojų asmenines perfekcionistines nuostatas.

Konferencijose skaityti pranešimai:

Pranešimas darbo tema: Urbonaitė, K; Bubnys R. Perfekcionizmas: ar jis gali būti suprantamas vienareikšmiškai? Studentų mokslinių darbų konferencija „Technologijų ir verslo aktualijos 2021“, Balandžio 23 d. 2021 m.

1. Perfekcionizmo kaip daugiadimensinio reiškinių teorinė analizė

Šiame skyriuje bus atliekama detalesnė perfekcionizmo sampratos analizė, leidžianti susipažinti su įvairių mokslininkų požiūriais apibūdinant perfekcionizmą.

1.1. Perfekcionizmo sampratos analizė

Nagrinėjant perfekcionizmo reiškinių stebimos skirtingos nuostatos į šio reiškinių bendrąjį aiškinimą. Viename iš apibūdinimų pabrėžiama, kad perfekcionizmas suvokiamas kaip pageidautinas bruožas, apimantis tokias savybes kaip ryžtingas tikslų siekimas ir sąžiningumas (Rozenal, 2020). Visuomenė apskritai linkusi atkreipti dėmesį ir vertinti daugelį perfekcionizme paplitusių aspektų, ypač gebėjimą būti organizuotam ir labai atidžiam detalėms (Stoeber, 2017). Kituose šaltiniuose perfekcionizmas paprastai apibrėžiamas kaip atsisakymas priimti tai, kam trūksta tobulumo (Egan, Wade, Shafran & Antony, 2016). Nepaisant to, kad perfekcionizmas kartais suvokiamas kaip naudingas, kai kuriems kartkartėmis gali kilti neigiamų asociacijų. Nepaisant perfekcionizmo apibrėžimo, reiškiniai paprastai būdingas griežtumas, kompromisų stoka ir nerealių tikslų nustatymas, kurie savo ruožtu gali paveikti žmogaus veiklą ir psichinę bei fizinę sveikatą (Egan, Wade & Shafran, 2011).

Mokslinės literatūros analizė atskleidžia, jog perfekcionizmas dažnai tiriamas, siejant jį su kitais reiškiniais, tokiais kaip psichologiniai sutrikimai, fizinė sveikata, perdegimas ir kt. Vieni iš pirmųjų autorių nagrinėjusių ir susiejusių šį reiškinį su įvairiomis sveikatos problemomis bei ligomis buvo Frost, Marten, Lahart & Rosenblate (1990). Autorių mintis patvirtino ir kiti mokslininkai, kurių nuomone perfekcionizmas siejamas su psichologinėmis problemomis tokiomis kaip depresija, nerimas, obsesinis-kompulsinis, valgymo, asmenybės, miego sutrikimai ir savižudybės (Amaral, Soares, Pereira, Bos, Marques, Valente, Nogueira, Azevedo & Macedo, 2013).

Perfekcionizmas mokslinėje literatūroje dažniausiai siejamas su perdegimo reiškiniumi (Navaitienė ir Danilovienė, 2017). Perfekcionizmas skatina griežtai laikytis pernelyg aukštų tikslų ir neracionaliai tikėti jų pasiekimo svarba, tai dažnai sukelia griežtą ir pernelyg didelę savikritiką bei susitelkimą į asmeninius ir tarpasmeninius trūkumus, kas didina streso lygį ir laikui bėgant asmuo darosi vis labiau pažeidžiamas, didėja perdegimo galimybė, nes pasiekimų poreikiai išlieka nepatenkinti, o veiklos lūkesčiai neišsipildo (Farjam & Rahmani, 2016).

Dauguma autorių (Stoeber, 2012; Farjami & Rahmani, 2016; Leone & Wade, 2018; Egan, Wade, Shafran & Antony, 2016; Gnilka, Broda & Spit for Science Working Group, 2019) pateikia skirtingas perfekcionizmo sampratos variacijas ir perfekcionizmo reiškinį galima suvokti skirtingai žvelgiant iš įvairių autorių perspektyvų. Atlikus perfekcionizmo sampratos analizę išryškėja dvi pagrindinės pozicijos, kuriomis aiškinamas ir analizuojamas perfekcionizmo reiškinys. Galima išskirti mokslininkus (Frost ir kt., 1990; Ellis, 2002; Ganske & Ashby, 2007; Greenspon, 2008; Flett, Coulter, Hewitt, Nepon, 2011; Stoeber, 2012; Farjami & Rahmani, 2016; Rozenal, 2020 ir kt.), kurie laikosi pirmosios teorinės nuostatos ir pateikdami perfekcionizmo sampratą pabrėžia ir akcentuoja konkretų bruožą atkleidžiantį perfekcionizmo reiškinio prasmę. Remiantis šiais autoriais perfekcionizmas dažniausiai apibūdinamas ir suprantamas kaip:

1. asmenybės bruožas/savybė;
2. aukštų standartų išsikėlimas, nustatymas;
3. tobulumo siekis;
4. gyvenimo stilius, būdas;

Mokslininkai pabrėždami ir akcentuodami perfekcionizmą kaip asmenybės savybę ar bruožą, savo darbuose sieja jį su sąžiningu aukštų standartų ir užsibrėžtų tikslų siekimu (Rozenal, 2020), su netinkamo prisitaikymo prie aplinkos procesu, ko pasekmė ilgalaikis stresas ir perdegimo rizika (Farjami & Rahmani, 2016; Fye, Gnilka & McLaulin, 2018). Frost ir kt. (1990) teigia, kad perfekcionizmas yra asmenybės bruožas ir šiuo bruožu pasižymintys asmenys yra linkę išsikelti sau pernelyg aukštus standartus bei vertinti savo gebėjimus pernelyg kritiškai. Stoeber & Otto (2006) tvirtina, kad perfekcionizmas yra būdo savybė, būdinga asmenybės, kurios siekia nepriekaištingumo ir tobulybės. Perfekcionizmo kaip asmenybės bruožo egzistavimą pagrindžia ir Greenspon (2008) teigdamas, kad tai bruožas, lemiantis asmenybės siekį tobulumui ir skatintis nesėkmės baimę ir mąstymą, jog kitų palankumas užtarnaujamas tik būnant tobula asmenyje. Leone ir Wade (2018) apibūdindami perfekcionizmą, kaip asmenybės bruožą, kuris atspindi ne tik norą būti ir atrodyti tobulam, akcentuoja pasirodymo prieš kitus, slepiant savo silpnąsias puses reikšmę, neatskleidžiant savo silpnųjų ar tobulintųjų pusių. Moate, Gnilka, West & Rice (2019) įvardina perfekcionizmą kaip asmenybės konstrukta, kuri gali paveikti daugelis veiksnių, tokių kaip aukštų standartų išsikėlimas ir jų siekimas bei savo pasiekimų pripažinimas. Požiūrį, jog perfekcionizmas yra asmenybės bruožas, savybė, atstovaujančių autorių išsamesni paaiškinimai pateikti 1 priede.

Kitas mokslininkų požiūris analizuojant perfekcionizmo apraiškas, akcentuoja, kad perfekcionizmas yra aukštų standartų ir tikslų siekimas. Išsikelti tikslai dažnai būna sunkiai pasiekiami, pernelyg idealizuoti (Butt, 2010) bei egzistuojantys net keliose gyvenimo srityse (Hewitt, Mittelstaedt & Flett, 1990). Banerjee (2005), laikosi panašaus požiūrio, akcentuodamas, kad išsikeliama tokie tikslai ir standartai, kurių žmogui realiai nėra įmanoma pasiekti. Craddock, Church & Sands (2009) išskiria, kad išsikeltų standartų reikia griežtai laikytis, taip pat siekti gerų rezultatų, bet vertinti savo pasiekimus kritiškai, atsižvelgiant tik į išsikeltus tikslus, sėkmės veiksnius, bet ignoruojant nesėkmės (Coulter, Hewitt & Nepon, 2011). Analizuojamų autorių apibrėžimai, akcentuojantys, jog perfekcionizmas yra aukštų standartų išsikėlimas arba nustatymas, pateikiami 2 priede.

Spence & Robbins, (1992) nuomone, perfekcionizmas apibrėžiamas, kaip siekis būti tobulu, tačiau šis siekis yra priverstinis, diktuojamas kitų bei nenumaldomas ir stiprus (Molnar, Sirois, Flett, Janssen & Hewitt, 2018). Ellis (2002) tvirtina, kad poreikio būti tobulam iracionalus tenkinimas, bei atsisakymas priimti tai, kas netobula, nuolatos tikrinant atliekamų veiksmų kokybę (Egan ir kt., 2016) turėtų būti suvokiamas kaip perfekcionizmas. Požiūrį, jog perfekcionizmas yra tobulumo siekis, atstovaujančių autorių paaiškinimai pateikti 3 priede.

Flett & Hewitt (2002) teigimu, perfekcionizmas yra asmenybės nusiteikimas, kuriam būdingi aukšti standartai paremti kritišku savo elgesio ir savo asmenybinių bruožų vertinimu. Stoeber & Otto, (2006) nuomone perfekcionizmas yra gyvenimo būdas, turintis įtakos asmenybės ateities perspektyvoms visose srityse. Guignard, Jacquet & Lubart (2012) teigimu perfekcionizmas yra asmens funkcionavimo būdas, atspindintis norą būti tobulam. Šių autorių mintys taip pat artimos anksčiau išsakytam požiūriui, kad perfekcionizmas yra tobulumo siekis. Požiūrį, jog perfekcionizmas yra gyvenimo stilius, būdas ar nusiteikimas, atstovaujančių autorių paaiškinimai pateikti 5 priede.

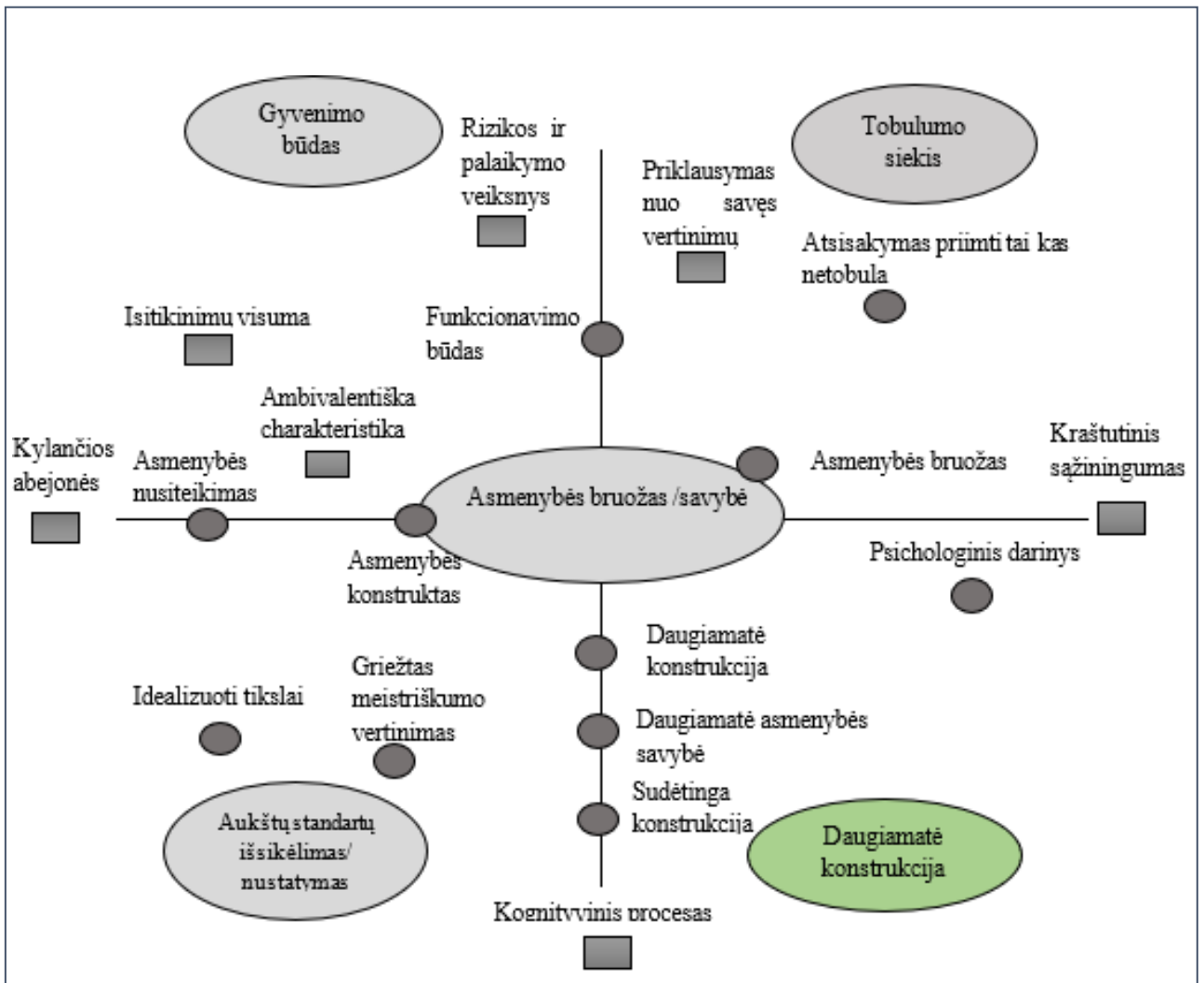
Antrajam požiūriui atstovaujantys autoriai grindžia perfekcionizmo įvairiapusiškumą ir teigia, kad perfekcionizmas yra **daugiamatė konstrukcija**. Šiuolaikinėje mokslinėje literatūroje perfekcionizmo kaip daugiamatės ar daugiadimensinės struktūros apibrėžimas ir samprata, atliekant analizę buvo stebimas dažniausiai. Galima teigti, kad šis požiūris apibendrina anksčiau išsakytas autorių mintis,

nes perfekcionizmo kaip daugiadimensinio reiškinių sampratoje pastebimos sąsajos su anksčiau aptartais mokslininkų požiūriais. Frost ir kt. (1990) vieni iš pirmųjų apibūdino perfekcionizmą kaip daugiamatį reiškinį, atspindintį asmenybės nuostatas, kurios susideda iš asmeninių standartų, rūpinimosi dėl klaidų, abejonių dėl veiksnių, tėvų lūkesčių bei polinkio pabrėžti organizuotumą. Šie išvardinti požymiai buvo išskirti kuriant Frost daugiadimensinę perfekcionizmo skalę ir nagrinėti kaip daugiausiai įtakos perfekcionizmo raiškiai turintys elementai. Ganske & Ashby (2007) teigia, kad perfekcionizmas daugialypė konstrukcija, kurią sudaro tiek adaptyvios tiek ne adaptyvios dedamosios. Ši daugialypė nuostata konceptualizuojama ir grindžiama tuo, kad galimi du perfekcionizmo tipai: *pirmasis* apibūdinimas kaip asmenybės sau keliami aukšti standartai, būdingas griežtas elgesio vertinimas, polinkis sunkiai išgyventi nesėkmes; *antrasis* tipas būdingas asmenims, kurie taip pat kelia sau aukštus standartus, tačiau supranta ir pripažįsta, kad išsikelti reikalavimai gali būti nevykdomi nuosekliai, jie nėra tokie kategoriški savęs vertinime, yra patenkinti savo bandymais pasiekti tikslus, juos motyvuoja noras išnaudoti galimybes kuo maksimaliau. Stoeber (2012) nuomone perfekcionizmas atspindi asmens charakteristikas kaip daugialypis reiškinys, susidedantis iš perfekcionistinių nuostatų (rūpinimasis dėl klaidų, neigiamo socialinio vertinimo baimės, neatitikimo lūkesčiams, neigiamų reakcijų į netobulumą) bei asmeninių standartų. Amaral ir kt. (2013) tvirtina, kad perfekcionizmą reiktų suvokti, kaip konstrukta, kuris susideda iš interpersonalinių ir tarpasmeninių dimensijų. Hewitt & Flett (1991) apibūdino perfekcionizmą, kaip sudėtingą konstrukciją, kuri savyje talpina, išsikeltus aukštus standartus, savęs nuvertinimą nesėkmės atveju, pernelyg akcentuojamus klaidingus poelgius, ne visada įvertinamus asmeninius pasiekimus, koncentracija į organizuotumą ir kryptingumą. Egan, Piek, Dyck & Rees (2007) apibūdina perfekcionizmą kaip sudėtingą reiškinį susijusį su asmens psichologija, teigdami, kad perfekcionizmo konceptualizacija dalina reiškinį į teigiamą ir neigiamą komponentus. Neigiama reiškinio dedamoji siejama su emociniu išgyvenimu, o teigiamos dedamosios siejamos su pozityviomis emocijomis ir mažesniu streso lygiu. Gnilka ir kt. (2019) taip pat išskiria du aspektus apibrėžiančius perfekcionizmą, pirmasis sąlygojamas perfekcionistinių rūpesčių, kurie veikiama savikritiškumo atliekamų veiksnių atžvilgiu bei antrajam aspektui priskiriami perfekcionistiniai siekiai, apibūdinami sau keliamais aukštais reikalavimais. Flet & Hewitt (2020) perfekcionizmo įvairiapusiškumas pagrindžiamas išskiriant pagrindines tris dimensijas: į save orientuotas, į kitus ir socialiai priskirtas perfekcionizmas. Požiūrį, jog perfekcionizmas yra daugiamatė konstrukcija, atstovaujančių autorių apibrėžtys pateiktos 4 priede.

Mokslinėje literatūroje (Frost ir kt., 1990; Greenspon, 2000; Cooper & Fairburn, 2002 ir kt.) taip pat randami perfekcionizmo apibrėžimai atspindintys išskirtinius autorių požiūrius, jog perfekcionizmas gali būti suprantamas kaip kylančios abejonės, įsitikinimų visuma, priklausymas nuo vertinimų, ambivalentiška charakteristika, kraštutinis sąžiningumas, rizikos ir palaikymo veiksnys bei kognityvinis procesas. Autoriai Frost ir kt. (1990) teigia, kad perfekcionizmas tai kylančios abejonės vertinant savo atliktus veiksmus, dvejonės dėl atliktų veiksnių neprikaištingumo. Mokslinėje literatūroje taip pat sutinkamas požiūris, kad perfekcionizmas yra įsitikinimų apie save ir drauge apie kitus visuma (Greenspon, 2000). Shafran, Cooper & Fairburn (2002) teigimu perfekcionizmo reiškinys tai neracionalus priklausymas nuo savęs vertinimų, pagal aukštus sau išsikeltus rezultatus ir užsibrėžimas juos pasiekti nepaisant kliūčių. Taip pat perfekcionizmą galima apibūdinti kaip ambivalentiška charakteristika, kuri turi tiek neigiamų tiek teigiamų pusių (Stoeber, 2011). Samuel, Riddell, Lynam, Miller & Widiger (2012) teigia, kad perfekcionizmas yra kraštutinis sąžiningumo atžvilgiu. Magson, Oar, Fardouly, Johnco & Rapee (2019) taip yra vieni iš autorių, kurie sieja

perfekcionizmą su sveikatos būkle, įvardindami kad tai rizikos ir palaikymo veiksnys susijęs su psichine būkle bei emociniais išgyvenimais. Starley (2019) išreiškia dar vieną išskirtinį požiūrį, perfekcionizmą įvardijant kaip kognityvinį procesą, kuriam egzistuojant asmenybės savivertė priklauso nuo kritiško savęs vertinimo. Išskirtinius požiūris atspindinčios autorių mintys pateikiamos 6 priede.

Apibendrinant skirtingus mokslininkų požiūrius ir siekiant išskirti esminius perfekcionizmo reiškinio sampratos turinio elementus, parengtas perfekcionizmo sampratos turinio žemėlapis (žr. 1 pav. Perfekcionizmo sampratos žemėlapis)



1 pav. Perfekcionizmo sampratos žemėlapis

○ pagrindinė sampratos dimensija, išskirta atlikus mokslinės literatūros analizę;
 ● apibendrinančioji sampratos dimensija; ● požymiai, atspindintys reikšminius žodžių junginius, priklausančius dimensijoms; ■ požymiai, atspindintys išskirtinius autorių požiūrius, pagal turinį priskirtus dimensijoms.

Apibendrinant 1 paveikslėlį galima teigti, jog perfekcionizmas gali būti tyrinėjamas kaip vienmatis reiškinys, aiškinant jį kaip asmenybei būdingų bruožų ar savybių rinkinį. Ši dimensija žemėlapyje pažymima centre, išskiriant jog tai dažniausiai tyrėjų pasirenkamas požiūrio taškas. Kita dimensija susijusi su asmens gyvenimo būdu, siekiant tobulumo ir laikantis principo „viskas arba nieko“.

Pastaroji dimensija tiesiogiai susijusi ir su kitomis žemėlapyje pažymėtomis dimensijomis siejamomis su perfekcionistinio elgesio apraiškomis: aukštų standartų ir tobulumo siekiu. Siekiant susieti dimensijas ir atskleisti jų panašumus atitinkami požymiai, pavaizduoti ant vertikalios ir horizontalios ašies. Atskiri požymiai sudaro sąlygas susieti skirtingas dimensijas per juos vienijančius požymius, pavaizduotus vertikalioje ir horizontalioje ašyse, pavyzdžiui asmenybės nusiteikimas, priskiriamas gyvenimo būdo dimensijai, kurioje perfekcionizmas apibūdinamas kaip asmenybės nusiteikimas ir įsipareigojimas siekti standartų, o tai betarpiškai siejasi ir su aukštų, kartais nerealių ir neatitinkančių galimybių standartų išsikėlimo/nusistatymo dimensija. Kraštutinis sąžiningumas šiuo atveju gali būti įvardinamas kaip asmenybės savybė, aktuali ir reikšminga siekiant tobulumo. Dažnu atveju pastaroji savybė taip pat yra integruojama kaip daugiadimensinio perfekcionizmo sudedamoji dalis. Daugiamatė konstrukcija žemėlapyje paryškinta žalia spalva siekiant išskirti šią dedamąją ir pabrėžti, kad perfekcionizmo kaip daugiadimensinio reiškinių suvokimas vyrauja šių dienų mokslinėje literatūroje. Šios sampratos turinyje sutinkami komponentai apjungia ir anksčiau išskirtoms dimensijoms būdingus požymius, todėl žemėlapyje daugiamatė konstrukcija išskiriama kaip apibendrinančioji.

Analizuojant perfekcionizmo sampratą mokslinėje literatūroje svarbu kokį požiūrį autoriai pateikia apibūdinami perfekcionizmo reiškinių vadybiniame ar organizaciniame kontekstuose. Kanten & Yesiltas (2015) apibūdina perfekcionizmą kaip kraštutinį tobulumo siekį, tačiau sukonkretina, kad tai būdinga būtent darbinei veiklai. Autoriai nagrinėdami perfekcionizmą teigia, kad tai yra vienas iš veiksmų didinančių darbuotojų įsitraukimą į darbą (Kanten & Yesiltas, 2015). Taris, Beek & Schaufeli (2010) savo moksliniame darbe nagrinėję perfekcionizmo reiškinių, teigia, kad perfekcionizmas yra siejamas su darboholizmu ir asmenys pernelyg pasinėrę į darbinę veiklą yra linkę nusistatyti auštus standartus, kas apibūdina perfekcionizmą ir tai lemia stiprų vidinį potraukį itin daug laiko leisti darbe ir sutelkti dideles pastangas atliekant darbinės užduotis. Bovornusvakool, Vodanovich, Ariyabuddhiphongs & Ngamake (2012) pabrėžė, kad perfekcionizmas yra pagrindinis darboholizmo raidos veiksnys, kuris savo ruožtu gali būti socialiai priimtina galimybė išreikšti savo perfekcionistines tendencijas, nes tobulumo siekiantiems darbuotojams paprastai atlyginama organizacijose. Analizuojant perfekcionizmą pastebima, kad vadybiniame ir organizacijos kontekstuose dominuoja tokios pat sampratos tiesiogiai susijusios su anksčiau išskirtomis pagrindinėmis penkiomis dimensijomis.

Apibendrinant autorių mokslinėje literatūroje pateikiamus perfekcionizmo apibrėžimus bei sampratas galima teigti, kad tai platus reiškinys, savyje talpinantis psichologinius, asmenybinius netgi sveikatos būklės aspektus. Pastebima, kad perfekcionizmas kaip reiškinys turi įtakos įvairiose gyvenimo srityse. Perfekcionizmo apibrėžimų aptinkama ir analizuojant su vadybine ar organizacine sritimi susijusius mokslinius darbus. Išanalizavus perfekcionizmo sampratą ir išnaginėjus mokslinėje literatūroje pateikiamas autorių mintis galima teigti, kad perfekcionizmas kaip vienmatis reiškinys apibūdinamas dominuojančiomis dimensijomis: *asmenybės bruožu, savybe/ aukštų standartų išsikėlimu, nustatymu/ tobulumo siekiu/gyvenimo stiliumi, būdu*. Tačiau vis dažniau mokslinėje literatūroje sutinkamas požiūris pagrindžiantis perfekcionizmo daugiadimensiškumą. Toks perfekcionizmo sampratos turinio aiškinimas, ieškant skirtingų šio reiškinio dedamųjų, kurios tyrimuose dažnai analizuotos tik iš vieno požiūrio taško sudaro sąlygas įvairiapusėms įvertinti ir analizuoti šį reiškinį.

Darbe detaliau analizuojant teorinę poziciją pasirenkama perfekcionizmo kaip daugiamatės konstrukcijos samprata, siekiant tai pritaikyti tyrimo kontekste. Šioje koncepcijoje pradeda aiškėti perfekcionizmo kaip reiškinių skirstymas ir tam tikri tipai, platesnis reiškinių matymas. Siekiant pagrįsti perfekcionizmo daugimensiškumą bus laikomasi Frost ir kt. (1990) autorių pozicijos, naudojant Frosto daugiadimensionio perfekcionizmo skalę. Šis perfekcionizmo vertinimo įrankis buvo pasirinktas dėl autorių išskirtinai išsamiai analizuojamų ir apibūdinimų perfekcionizmo dimensijų.

1.2. Perfekcionizmo reiškinių organizacijoje dimensijos ir tipologija

Perfekcionizmas mokslinėje literatūroje (Egan, Piek, Dyck & Rees, 2007; Ganske & Ashby, 2007; Stoeber, 2012; Amaral, Soares, Pereira, Bos, Marques, Valente, Nogueira, Azevedo & Macedo, 2013 ir kt.) apibrėžiamas skirtingai, nėra bendros nuomonės apibūdinančios reiškinių ar jo tipus. Autoriai įvairiapusiškai išskiria konstrukta sudarančius komponentus bei būdus jiems pamatuoti. Bendra tarp skirtingų šiuolaikinių perfekcionizmo sampratų dimensijų dažnai yra tai, kad perfekcionizmas yra daugialypis reiškinys ir tiriant perfekcionizmą detaliau dažniausiai išskiriamos adaptyvaus (teigiamo) ir neadaptyvaus (neigiamo) perfekcionizmo dimensijos. Taip pat dažnai mokslinėje literatūroje (Stoeber, 2014; Stoeber, 2015; Magson, Fardouly, Johnco & Rapee, 2019 ir kt.) sutinkamas perfekcionizmo skirstymas į tris tipus: į save, į kitus ir socialiai priskirtą perfekcionizmą. Šiame skyriuje perfekcionizmo tipologija aprašoma detaliau.

1.2.1. Adaptyvus ir neadaptyvus darbuotojų perfekcionizmas (teigiamas ir neigiamas perfekcionizmas)

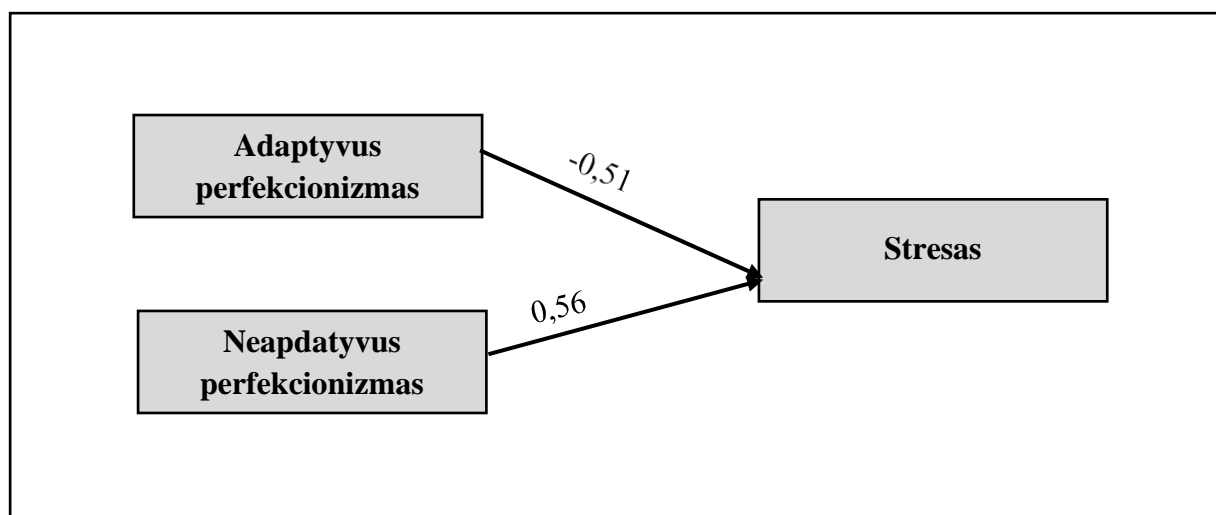
Mokslinėje literatūroje (Rice & Preusser, 2002; Wigert, Reiter-Palmon, Kaufman & Silvia, 2012; Kanten & Yesiltas, 2015;) perfekcionizmas skirstomas į adaptyvų ir neadaptyvų perfekcionizmą. Autorių darbuose pastebima, kad adaptyvus perfekcionizmas dar įvardijamas pozityviu, o neadaptyvus perfekcionizmas – negatyviu (Kung & Chan, 2014; Kanten & Yesiltas, 2015). Analizuojant perfekcionizmo dualumą šios sąvokos bus vartojamos kaip sinonimai.

Mokslinėje literatūroje teigiama, kad adaptyvūs ir neadaptyvūs konstruktai yra nepriklausomi, todėl žmogus gali turėti tiek adaptyvių tiek neadaptyvių perfekcionistams būdingų savybių (Wigert ir kt., 2012), tačiau tiek vieno, tiek kito perfekcionizmo tipo raiška sąlygoja, asmenų aukštų elgesio standartų laikymąsi savo darbe ar kitoje veikloje, tačiau individo reakcija į rezultatus yra nevienoda - skirtingai reaguojama susidūrus su nesėkme (Kanten & Yesiltas, 2015).

Vienas iš pirmųjų autorių pradėjęs nagrinėti skirtingas perfekcionizmo dimensijas Hamachek (1978), kuris padalijo perfekcionizmą į adekvatų ir neurotišką. Šiuo atveju normalus perfekcionizmas įvardijamas adaptyviu (teigiamu), tuo tarpu neurotiškas siejamas su neadaptyviu (neigiamu) perfekcionizmu. Autorius teigia, kad abiem grupėms būdingi aukšti standartai, tačiau adaptyvūs perfekcionistai jaučiasi patenkinti, kai jų standartai yra pasiekti, o neadaptyvūs perfekcionistai nesijaučia patenkinti ir šiurkščiai kritikuoja save net dėl nedidelių klaidų. Adaptyvūs perfekcionistai sau kelia aukštus standartus, tačiau nedvejoja, kad poelgiai gali būti ir ne tokie tikslūs, suprantama, kad tai priklauso nuo situacijos. Jie vertina savo pasiekimus, taip pat suteikia sau lankstumo daryti nedideles klaidas, priešingai neadaptyvūs perfekcionistai negeba toleruoti netobulumo (Rice & Preusser, 2002).

Tyrimais patvirtinta, kad neadaptyvus perfekcionizmas buvo siejamas su nerimu, įsipareigojimų vengimu (Ulu & Tezer, 2010). Tuo tarpu adaptyvus perfekcionizmas teigiamai koreliavo su atvirumu patirtims, pasirengimui priimti naujus iššūkius. Teigiama, kad adaptyvūs asmenys siekiantys aukštų tikslų pasižymi savybėmis, tokiomis kaip sąžiningumas, atvirumas, gebėjimas kitaip pažvelgti į situaciją, išvardintos savybės reikalingos kompetencijai ir pasiekimams realizuoti. Adaptyviu perfekcionizmu pasižymintiems asmenims taip pat būdingas pozityvus emocingumas, kūrybiškumas ir produktyvumas. Neadaptyviems perfekcionistams susidūrus su sunkumais kyla neigiamos emocijos, stinga pasitikėjimo, atsiranda nesėkmės baimė, atsisakymas ar nepritarimas tam tikriems veiksams.

Streso ir perfekcionizmo koreliacija yra dažnas mokslinės literatūros analizės objektas, taip pat stresas įvardijamas kaip vienas iš veiksnių susijusių su adaptyviumi ir neadaptyviumi perfekcionizmu. Wang & Li (2017) nuomone adaptyvūs perfekcionistai turi geresnių prisitaikymo įgūdžių. Nepavykus pasiekti aukštų standartų, jie gali pakeisti savo tikslus arba sunkiai dirbti, kad susidorotų su nesėkmėmis. Taip pat jiems būdinga aukšta savivertė ir lyginant su negatyviais perfekcionistais jie linkę palankiau vertinti savo pasiekimus. Neadaptyviems perfekcionistams būdinga nesėkmės baimė, nepasiekiamų tikslų nusistatymas, kuris dažnai baigiasi nesėkme ir vėliau sąlygoja neigiamus padarinius, tokius kaip stresas. 2 paveikslėlyje pavaizduotos teigiamo ir neigiamo perfekcionizmo sąsajos.



2 pav. Adaptivaus ir neadaptivaus perfekcionizmo sąveika su stresu (sudaryta remiantis Wang & Li, 2017)

Kaip matyti iš pateikto paveikslėlio ir autorių Wang & Li (2017) atlikto tyrimo analizuojant teigiamo ir neigiamo perfekcionizmo sąsajas, gauti rezultatai parodė, kad adaptyvūs perfekcionizmas ir stresas sąveikauja neigiamai, tuo tarpu neadaptyvūs perfekcionizmas su stresu koreliuoja teigiamai. Gauti rezultatai patvirtino autorių prieš tyrimą išsikeltas hipotezes. Taigi autoriai atlikę tyrimą patvirtino perfekcionizmo dualumą, bei pabrėžė kaip svarbu neigiamiems perfekcionistams stiprinti savivertę bei gerinti adaptacinius įgūdžius, įgyjat šias savybes veiksmingiau susidorojama su nesėkmėmis ir patiriama mažiau streso visose gyvenimo srityse.

Taip pat svarbu aptarti adaptivaus ir neadaptivaus perfekcionizmo sąsajas su darbine veikla bei socialiniu gyvenimu. Literatūroje mokslininkai teigė, kad adaptyvus perfekcionizmas turi teigiamą poveikį įsitraukimui į darbinę veiklą, dirbant mėgaujamosi darbu ir asmeniniais pasiekimais (Gnilka, Ashby & Noble, 2013). Be to, buvo teigiama, kad adaptyvūs perfekcionistai turi aukštą savivertės ir efektyvumo lygį, pastebima teigiama įtaka, šeimos dinamikoje ir juntamas didesnis pasitenkinimas

gyvenimu, psichologine gerove, susijusia su pasitikėjimu savimi, saviveiksmingumu (Rathi, 2011). Tuo tarpu teigiama, kad neadaptyvūs perfekcionizmas siejamas su neigiamomis emocijomis ir išgyvenimais įvairiose srityse ir tai gali lemti emocinį išsekimą (Kanten & Yesiltas, 2015).

Anot Kanten & Yesiltas (2015) galima teigti, kad adaptyvus perfekcionizmas yra pageidautina asmenybės savybė XXI amžiaus darbo sąlygomis. Organizacijos siekia įdarbinti kvalifikuotus ir kompetentingus darbuotojus, turinčius aukštus asmeninius standartus, tikslus ir motyvaciją siekti rezultatų, kad įgytų tvirtą konkurencinį pranašumą. Manoma, kad ypač adaptyvus perfekcionizmas yra svarbus veiksnys, susijęs su darbuotojo požiūriu ir elgesiu su klientais organizaciniame lygmenyje. Be to, darbuotojai, turintys teigiamų perfekcionistinių bruožų, labiau siekia naujų žinių, yra linkę efektyviai atlikti darbo funkcijas ir prisiimti papildomas pareigas. Priešingai neadaptyvus perfekcionizmas mažina įsitraukimą į darbinę veiklą, darbuotojai nuolatos jaučia nepasitenkinimą gaunamais veiklos rezultatais, kas vėliau neigiamai veikia darbinį užduočių kokybę ir pačio asmens savijautą. Anot Kontrimienės (2014), neadaptyviems perfekcionistams atrodo, kad juos supa konkurencinė aplinka, kurioje itin svarbu išlikti. Profesinėje veikloje tokiems asmenims būdingas užsispyrimas ir įsitikinimas dėl savo veiksmų ir nuomonės teisingumo, tokių perfekcionistų tikslų siekimas pagrįstais savais metodais. Tokios asmenybės labiau trokšta sulaukti teigiamų atsiliepimų, jiems svarbus aplinkinių palaikymas ir pritarimas. Pastebėję veikloje netobulumą įgyvendindami koki nors savo gyvenimo ar darbinį siekį, jie labiau linkę pasiduoti ir ima ieškoti naujų būdų siekti pripažinimo. Šiame kontekste galima teigti, kad tiek adaptyvus, tiek neadaptyvus perfekcionizmas yra svarbūs asmenybės bruožai, kuriuos organizacijose reikia atidžiai stebėti dėl svarbių jų pasekmių darbinei veiklai ir darbuotojų savijautai.

1.2.2. Į save ir kitus orientuoto bei socialiai priskirto perfekcionizmo raiška

Mokslinėje literatūroje (Ross, 2012; Guignard, Jacquet & Lubart, 2012; Stoeber, 2014; Magson ir kt. Fardouly, 2019) nagrinėjant perfekcionizmo tipologija pastebimas ir kitas perfekcionizmo skirstymas. Kaip daugiamatis asmenybės bruožas perfekcionizmas siejamas su tarpasmeniniais santykiais, kartais klaidingu sėkmės suvokimu, tam tikrais psichologiniais sunkumais. Pagal šį modelį, perfekcionizmo raiškos pobūdis apibūdinamas išskiriant yra į save orientuotą, į kitus ir socialiai priskirtą perfekcionizmą (Guignard ir kt., 2012).

Į save orientuotas perfekcionizmas atspindi polinkį nusistatyti aukštus arba sunkiai įgyvendinamus asmeninius standartus bei siekius. Į kitus orientuotas perfekcionizmas būdingas asmenims, kurie turi didelių lūkesčių tiems, kurie gyvena jų socialinėje aplinkoje. Socialiai priskirtas perfekcionizmas yra susijęs su suvokiamu aplinkos poveikiu. Socialiai paskirti perfekcionistai suvokia kitų spaudimą laikytis pernelyg aukštų standartų siekimo (Guignard, Jacquet & Lubart, 2012).

Anot Magson ir kt. (2019) į save orientuotas perfekcionizmas paremtas griežtų standartų laikymusi, siekiant išvengti nesėkmių, asmenims, kuriems būdingas į save orientuotas perfekcionizmas taip pat būdingas griežtas savo poelgių ar veiksmų vertinimas. Stoeber (2014) teigia, kad į save orientuota perfekcionizmo atstovai yra labai savikritiški, jeigu nepateisina savo lūkesčių. Į kitus orientuotą perfekcionizmą galima apibūdinti kaip priešingybę į save orientuotam perfekcionizmui, nes aukšti standartai nustatomi kitiems, kritiškas vertinimas nukreipiamas į kitus. Socialiai priskirtas perfekcionizmas lemia įsitikinimus, kad kiti laikosi nerealių lūkesčių, todėl patiriamas išorinis spaudimas, būti tobulam, siekiant išvengti kitų kritiško vertinimo.

Ross (2012) teigia, kad nors į save orientuoto perfekcionizmo atstovai kelia sau nerealius reikalavimus ir gali būti pernelyg savikritiški, pastebimos ir teigiamos šio perfekcionizmo tipo savybės. Į save orientuoto perfekcionizmo elgesio modelis lemia aukštus asmenybės standartus, kurie atsispindi ir darbinėje, organizacinėje veikloje, tokiam elgesiui būdingas tinkamas sprendimų dėl karjeros priėmimas, nes jiems gerai sekasi įsivertinti, pasirinkti tikslus, kurti ateities planus ir spręsti problemas. Į save orientuotas perfekcionizmas dažnai lemia ir daugiau teigiamų savybių, tokių kaip aukštas savęs vertinimas, saviveiksmingumas, išradingumas, kontrolės suvokimas, adaptyvios mokymosi strategijos puoselėjimas, geri akademiniai rezultatai. Childs & Stoeber (2010) tvirtina, kad asmenims, kuriems būdingas į save orientuotas perfekcionizmas pasireiškia didesnis įsitraukimo lygis, atsidavimas vykdomai veiklai. Tačiau svarbu pabrėžti, kad patyrus didesnę stresą, perfekcionistai gali paaukoti produktyvumą, paversdami šiuos pranašumus kliūtimis.

Į kitą orientuotą perfekcionizmą puoselėjantys žmonės apibūdinami kaip turintys nerealius standartus ir lūkesčius dėl aplinkinių žmonių sugebėjimų (Magson ir kt. 2019). Ross (2012) pastebi, kad žmonės, kuriems būdingas šis perfekcionizmo tipas, dažnai pernelyg vertina kitų elgesį. Jie ne tik laikosi nerealių standartų kitų atžvilgiu, bet ir gali būti pernelyg kritiški, kai šių standartų nesilaikoma. Į kitą orientuotas perfekcionizmą siejamas su padidėjusiu kontrolės lygiu, kuris gali pakenkti tarpasmeniniams santykiams tiek darbinėje veikloje, tiek už jo ribų. Gould (2012) nuomone šio tipo perfekcionistai dažnai rodo nelankstumą ir nepakantumą kitų atžvilgiu, dėl to taip pat gali kilti problemų palaikant tarpusavio santykius. Į kitus orientuoto perfekcionizmo atstovai kelia pernelyg didelius reikalavimus ir lūkesčius kitiems, kas gali lemti, kad kiti juos vertins kaip kaltinančius, arogantiškus ar dominuojančius. Jiems gali kilti problemų deleguojant darbus, dėl nerimavimo, kad rezultatai bus ne tokie tobuli, kokių tikimasi arba kokie būtų jei užduotis atliktų patys.

Skirtingai nuo charakteristikų, susijusių su į save orientuotu perfekcionizmu, kai žmogus visada laikosi aukštų standartų, kad išvengtų savikritikos, socialiai priskirtas perfekcionistas motyvuojamas baime nuvilti kitus. Šie asmenys tiki, kad bus vertinami tik tuo atveju, jei jie sukurs ką nors ne mažiau nei tobulą darbą. Nors asmenys, turintys savybių, susijusių su socialiai priskirtu perfekcionizmu, gali sumaniai žinoti, ko iš jų tikimasi, ši tendencija dažnai sukelia jausmą, kad jie visada turi padaryti geriau nei anksčiau (Ross, 2012).

Šių dimensijų apibendrinimą pateikė Stoeber (2015), kuris teigė, kad tiek į save orientuotas tiek socialiai priskirtas perfekcionizmas pasižymi savikritiškumu ir griežtu savo elgesio vertinimu. Tuo tarpu į kitus orientuotas perfekcionizmas kritišką vertinimą ir griežtus standartus nukreipia į kitus, analizuojant ir vertinant jų elgesį, keliant kitiems aukštus reikalavimus ir lūkesčius.

Siekiant apibendrinti autorių mintis apibūdinančias perfekcionizmo tipologiją sudaryta lentelė, kurioje įvardijamos charakteristikos ir jas apimančios teigiamos ir neigiamos savybės, kasdienybėje ir darbinėje veikloje būdingos tam tikram perfekcionizmo tipui (žr. 1 lentelė. Skirtingiems perfekcionizmo tipams būdingos charakteristikos

1 lentelė. Skirtingiems perfekcionizmo tipams būdingos charakteristikos

Perfekcionizmo tipas	Būdo savybė kasdienybėje	Autoriai
----------------------	--------------------------	----------

<i>Adaptyvus (teigimas)</i>	Aukšti standartai	Lankstumas	Atvirumas patirtims	Pasirengimas naujiems iššūkiams	P. Kanten ir K. Yesiltas (2015); D. E. Hamachek, (1978); K. G. Rice & K. J. Preusser, (2002); I. P. Ulu & E. Tezer (2010)
Gebėjimas kitaip pažvelgti į situaciją	Kūrybiškumas	Produktyvumas	Sąžiningumas		
<i>Neadaptyvus (neigimas)</i>	Aukšti standartai	Nepakantumas klaidoms	Įsipareigojimų vengimas	Nesėkmės baimė	P. Kanten & K. Yesiltas (2015); D. E. Hamachek, (1978); K. G. Rice & K. J. Preusser, (2002); I. P. Ulu & E. Tezer (2010)
<i>Į save orientuotas</i>	Griežtas standartų laikymasis	Savikritiškumas			N. R. Magson, E. L. Oar, J. Fardouly, C. J. Johnco, R. M. Rapee, (2019).
<i>Į kitus orientuotas</i>	Dideli lūkesčiai aplinkiniams				
<i>Socialiai priskirtas perfeikionizmas</i>	Spaudimas būti tobulam iš išorės	Vengimas kritiško vertinimo			
Perfeikionizmo tipas	Būdo savybė darbinėje veikloje				Autoriai
<i>Adaptyvus (teigimas)</i>	Aukšti standartai	Produktyvumas	Kūrybiškumas	Įsitraukimas į darbinę veiklą	P. Kanten & K. Yesiltas (2015); Ulu & E. Tezer (2010)
	Saviveiksmingumas	Motyvacija papildomoms užduotims			
<i>Neadaptyvus (neigimas)</i>	Aukšti standartai	Atmetimo reakcija	Nepasitenkinimas veiklos rezultatais	Svarbus aplinkinių palaikymas	P. Kanten & K. Yesiltas (2015); Ulu E. Tezer (2010); S. Kontrimienė (2014)
	Įsitikinimas dėl savo veiksmų teisingumo				
<i>Į save orientuotas</i>	Griežtas standartų laikymasis	Išradingumas	Tinkamas problemų sprendimas	Tinkamas tikslų nusistatymas	N. R. Magson, E. L. Oar, J. Fardouly, C. J. Johnco, R. M. Rapee, (2019); R. Ross (2012)
	Tinkamas karjeros planavimas	Saviveiksmingumas			
<i>Į kitus orientuotas</i>	Kitų elgesio vertinimas	Kritiškumas	Aukštas kontrolės lygis	Dideli lūkesčiai aplinkiniams	
<i>Socialiai priskirtas perfeikionizmas</i>	Baimė nuvilti kitus	Nuolatinis rezultatų gerinimas, siekiant tobulybės			

Neigiamų charakteristikų išryškėjimas analizuojant neadaptyvų, į kitus orientuotą ir socialiai priskirtą perfekcionizmą pastebima, kad darbuotojai pasižymintys šio tipo savybėmis gali būti nepriimtini ar net žalingi organizacijoms. Priešingai adaptyvus ir į save orientuotas perfekcionizmas, analizuotų autorių nuomone, pasižymėjo teigiamomis ir siektinomis savybėmis. Galima daryti išvadą, kad asmenys, kuriems būdingas į save orientuotas ar adaptyvus perfekcionizmas pasižymi pranašesnėmis charakteristikomis tiek kasdienėje tiek darbinėje veikloje ir gali būti apibūdinamos kaip siektinos savybės.

1.2.3. Darbuotojų perfekcionizmo raiškos identifikavimo galimybės ir instrumentai

Analizuojant mokslinę literatūrą susijusią su perfekcionizmo reiškiniu galima pastebėti, kad gausu tyrimų analizuojančių perfekcionizmo ir kitų reiškinių sąsajas, tačiau siekiant išanalizuoti bendrus bruožus su kitais reiškiniais svarbu nustatyti perfekcionizmo raišką ir ją įvertinti. Moksliniuose tyrimuose gausu įrankių leidžiančių nustatyti perfekcionizmo apraiškas. Nuo 1990-ųjų pradžios perfekcionizmas buvo konceptualizuotas kaip daugiamatė konstrukcija, turinti vidinius ir tarpasmeninius matmenis (Amaral ir kt., 2013). Ši perfekcionizmo samprata paskatino sukurti dvi plačiausiai naudojamas (Das, Philip, Binu & Sudhir, 2020) perfekcionizmo priemones – Frost daugiadimensinio perfekcionizmo skalę (*The Frost Multidimensional Perfectionism Scale - FMPS*) bei Hewit & Flett (1991) sukurta daugiadimensinio perfekcionizmo skalę (*The Multidimensional Perfectionism Scale - MPS*).

Remdamiesi perfekcionizmo reiškiniu koncepcija ir dedamosiomis Frost ir kt. (1990) sukūrė Frost daugiadimensinio perfekcionizmo skalę, skirtą nustatyti perfekcionizmo raišką. Šios skalės daugiadimensiškumą pagrindžia tai, kad skalę sudaro 6 kategorijos: *neigiama reakcija į klaidas* (jaudinimasis dėl klaidų), *abejojimas dėl kokybės atlikties* (abejonės dėl veiksmų), *aukšti asmeniniai standartai* ir dar dvi dimensijos šioje konceptualizacijoje susijusios su perfekcionizmo etiologija, jos yra didelio *tėvų kritiškumo suvokimas* ir asmens įsitikinimas, kad jo tėvai turi labai didelius lūkesčius dėl jo pasiekimų, todėl tai galima įvardinti *tėvų lūkesčiais* bei paskutinė kategorija - *organizuotumas* (Kontrimienė, 2014; Mitchell-Parker, Medvedev, Krägeloh & Siegert, 2018). Neigiamos reakcijos į klaidas dimensija apibūdinama dideliu susirūpinimu dėl nesėkmės ir kitų žmonių neigiamo vertinimo baime. Abejonių dėl sugebėjimų dimensijai priskiriamos individo abejonės dėl įgūdžių ir užduoties įvykdymo. Aukštų asmeninių standartų kategorija atspindi aukštų standartų nustatymą, siekį juos įgyvendinti ir savęs vertinimą, pagrįstą pasiekimais. Tėvų kritiškumo ir tėvų lūkesčių kategorijos atspindi tėvų keliamus aukštus tikslus ir pernelyg didelį jų kritiškumą. Tuo tarpu organizuotumo dimensija pabrėžia pernelyg didelę organizuotumo svarbą. Paprastai skalę sudaro 35 teiginiai, vertinant anksčiau paminėtas kategorijas. Teiginiai matuojami Likerto skale, nuo 1 - visiškai nesutinku iki 5 - visiškai sutinku, todėl gauti rezultatai svyruoja nuo žemiausio balo 35 iki aukščiausio 175 balų, aukštesni balai rodo didesnę perfekcionizmo lygį (Amaral ir kt., 2013).

Kitas, vienas iš dažniausiai naudojamų perfekcionizmo matavimo instrumentų – daugiadimensinio perfekcionizmo skalė sukurta Hewitt & Flett (1991). Šią skalę sudaro trys kategorijos apimančios anksčiau aprašytą į save, į kitus ir socialiai priskirtą perfekcionizmą. Remiantis MPS dedamųjų analize, kur pateikiamos bendrosios trijų perfekcionizmo tipų charakteristikos, į save orientuotam perfekcionizmui priskiriami: sau keliami aukšti ir nerealistiški siekiai; žemas pasitenkinimo jausmas; vengiama dalykų, kurie negali būti įgyvendinami nepriekaištingai; būdinga savikritika ir griežtumas sau. Į kitus orientuotam perfekcionizmui priskiriama: aukšti standartai kitiems; priešiškas,

autoritetingas ir pabrėžiantis dominavimą požiūris į kitus, jaučiama motyvacija susilpninanti kitų poziciją ir taip padidinant savo savivertę. Socialiai priskirtas perfekcionizmas apibūdinamas tokiomis charakteristikomis: suvokimas, kad kiti tikisi iš jų tobulumo; savivertė priklauso nuo atitikmens pasiekimams; klydimas – nepriimtinas elgesys; baimė klysti ir pasirodyti kvailiems (Hewitt ir Flett, 1996). Skalę įprastai sudaro 45 teiginiai, iš kurių kiekvienai kategorijai priskiriami po 15 teiginių. Teiginiai matuojami 7 balų skalėje, kur 1 rodo visišką nepritarimą, o 7 visišką sutikimą (De Cuyper, Claes, Hermans, Pieters & Smits, 2015; Das ir kt., 2020).

Kaip minėta FMPS ir MPS plačiausiai naudojamos perfekcionizmo matavimo skalės ir anot Barut (2015) tarp FMPS ir MPS skalių yra tam tikrų panašumų. Autoriaus teigimu į save orientuoto perfekcionizmo vertinimas siejasi su FMPS skalės aukštų standartų ir organizuotumo kategorijomis. Dar vienas bendras bruožas, kad abiejų skalių kategorijose tiek Frost daugiadimensinio perfekcionizmo tiek daugiadimensinio perfekcionizmo skalės koduojami teiginiai turintys tiek adaptyvių tiek neadaptyvių reikšmių (Barut, 2015).

2. Pasitenkinimo darbu teorinė analizė

Dabartiniame pokyčių klimato įmonės pradėjo suvokti, kad darbuotojai yra vertingiausias jų turtas, todėl žmogiškieji ištekliai ir jų savijauta darbe tampa vis dažniau nagrinėjama tema. Patenkinti ir motyvuoti darbuotojai yra būtini šiuolaikinėms įmonėms ir tai yra pagrindinis veiksnys, išskiriantis sėkmingas organizacijas (Ćulibrk, Delić, Mitrović & Ćulibrk, 2018). Pasitenkinimas darbu yra svarbus kaip vertinamasis komponentas ir gali būti suprantamas kaip pagrindinė darbo aplinkos sąlyga. Pasitenkinimas darbu apibendrina ir integruoja daugybę teigiamų ar neigiamų aspektų, kuriuos žmonės patiria savo darbe ir tuo grindžia savo bendrą savijautos vertinimą, kuris yra nepaprastai svarbus sprendimams, elgesiui bei pozicijai darbinės veiklos atžvilgiu (Judge, Weiss, Kammeyer-Mueller & Hulin, 2017). Siekiant pagrįsti pasitenkinimo darbu reikšmę ir svarbą sekančiame poskyryje detaliau nagrinėjama mokslinė literatūra, atskleidžiant pasitenkinimo darbu sampratos esmines dedamąsias.

2.1. Pasitenkinimo darbu sampratos analizė

Darbuotojų rezultatams didelę įtaką daro jų savijauta, pasitenkinimas darbine veikla. Darbuotojų nuomonė apie organizaciją, kurioje jie dirba, yra labai svarbi. Darbuotojų veiklos produktyvumas ir rezultatyvumas priklauso nuo jų pasitenkinimo darbu lygmens (Abdolshah, Khatibi ir Moghimi, 2018). Šiuolaikinėse organizacijose vis daugiau investuojama į žmogiškųjų išteklių darbo sąlygų gerinimą, skatinamos permainingos darbinėje veiklose, siekiant atkleisti darbuotojų kūrybiškumą ir paskatinti naujas idėjas. Abdolshah ir kt. (2018) teigimu pasitenkinimas darbu yra svarbus veiksnys atspindintis darbuotojo pagrindinius poreikius: leidžiantis pelnyti pripažinimą, užsitikrinti finansinį stabilumą, siekti karjeros ir kitų tikslų. Darbuotojai vertina vadovų dedamas pastangas dėl jų gerovės ir jausdami dėkingumą tai nukreipia į atliekamų užduočių kokybę, kas sąlygoja vis geresnius rezultatus.

Pasitenkinimo darbu sampratos aktualumas siejamas su žmogiškųjų išteklių svarbos augimu. Siekiant gerinti darbuotojų sąlygas ir savijautą darbe, lemiančias visos organizacijos rezultatus, norima pašalinti tam tikrus nesklaidumus ir trikdžius kylančius darbinėje aplinkoje. Siekis išspręsti kylančias žmogiškųjų išteklių problemas grindžiamas pastangomis išsaugoti kompetentingus darbuotojus, Garg Dar & Mishra (2018) nuomone tai yra organizacijoms yra vienas iš didžiausių organizacijų iššūkių. Darbuotojų praradimas ir didelė kaita įmonėms tampa nuotolių priežastimi ir gali ženkliai paveikti bendrus įmonės rezultatus, ko pasėkoje gali keistis ir esamų ir būsimų darbuotojų požiūris į organizacijos stabilumą ir reputaciją.

Ankstyvoje mokslinėje literatūroje analizuojant pasitenkinimą darbu dažniausiai tai siejama su darbuotojų jausena, iki 1950 m. buvo vartojama moralės sąvoka (Marčinskas ir Šikšnelytė, 2002). Šiai sąvokai lietuvių kalboje priskiriami sinonimiški žodžiai etika, moralumas ir kiti. Vartojant šią sąvoką praktiškai pastebėta, kad ši koncepcija pernelyg siaura ir neapibrėžia atitinkamų psichologinių aspektų todėl ilgainiui pradėta vartoti požiūrio į darbą sąvoka. Analizuojant darbuotojų požiūrio į darbą sąvokos turinį pastebėta, kad požiūris į darbą apibrėžiamas kaip skalė, kuria galima pamatuoti kaip profesinėje veikloje patenkinti darbuotojo asmeniniai poreikiai. Ilgainiui požiūrio į darbą ir pasitenkinimo darbu sąvokos pradėtos vartoti kaip tapačios, sinonimiškos. Milaševičius (2013) teigia, kad pasitenkinimas darbu gali būti apibūdinamas kaip prisirišimas prie darbo, tačiau nagrinėjant pasitenkinimą darbu detaliau galima teigti, kad tai yra viena iš pasitenkinimo darbu sąvokos komponentų. Šiuolaikinėje literatūroje galima rasti daugiau sinonimiškų žodžių junginių siekiant

apibūdinti pasitenkinimą darbu, tai įvardinant atsidavimu darbinei veiklai, profesinės veiklos keliamas džiaugsmas, laimė patiriama kasdienėje darbinėje veikloje ir kt. (Valiūnas ir Drejeris, 2019).

Dažnai pastebimos pasitenkinimo darbu ir motyvacijos koreliacijos. Mokslinėje literatūroje analizuojant žmoniškuosius išteklius šie reiškiniai siejami ir lyginama jų įtaka darbuotojų veiklai (Danish & Usman, 2010; Viningienė, 2014). Jaučiantis pasitenkinimą darbuotojas siekia kuo geriau atlikti pavestas užduotis, taip pat jis pasižymi didesne motyvaciją siekti užsibrėžtų tikslų. Pasitenkinimas darbu gali būti apibūdinamas kaip motyvaciją didinantis veiksnys, skatinantis teigiamas emocijas darbinės veiklos atžvilgiu, kai pastangos įvertinamos jaučiama paskata dar aukštesniems rezultatams siekti. Pastebima, kad yra autorių teigiančių, jog būtent pasitenkinimas darbu yra tiesioginė motyvacijos priežastis, tačiau autoriai nagrinėjant daugiau pastebėjo ir atvirkštinę priklausomybę (Lut, 2012; Mushtaq & Umar, 2015). Tiek motyvacija tiek pasitenkinimas darbu lemia darbo rezultatus ir yra svarbūs veiksniai vertinant žmoniškuosius išteklius todėl tai turėtų būti vienas iš pagrindinių vadovų nuolatinės analizės objektų.

Atlikus pasitenkinimo darbu sampratos analizę toliau skyriuje apžvelgiamos tyrinėtojų (Jalagat, 2016; Shang Guan, Li & Ma, 2017; Parker & Ameen, 2018; Allebdi ir Ibrahim, 2020; Yao & Huang, 2018; Singh, Kaur, Verma, & Kumar, 2019; Bennett & Hylton, 2020; Memarian, Aghakhani, Baboli, Daneshi & Soltani, 2020 ir kt.) išvalgos, kuriose pasitenkinimas darbu apibūdinamas kaip:

1. darbuotojo jausmai, jausena;
2. reakcija/emocinė būseną, emocijų visumą;
3. darbuotojo požiūris;
4. emocinis atsakas/kognityvinis pasitenkinimas.

Pirmajam išvalgai priklausantys mokslininkai apibūdina pasitenkinimą darbu kaip jausmus ar jausena darbinėje veikloje. Vroom (1964) teigimu pasitenkinimas darbu apibūdinamas kaip jausena, kai darbuotojas džiaugiasi darbo rezultatais ir jaučia, jog jo darbas yra vertinamas. Pasitenkinimas darbu įvardijamas apibūdinama ir kaip jausmų visuma (Akbari, Bagheri, Fathollahi & Darvish, 2020) veikiamą pasiekimų, sėkmingo užduočių įgyvendinimo (Allebdi & Ibrahim, 2020) ir triumfo darbinėje veikloje (Sheraz, Batool & Adnan, 2019). Anot, Bakotic & Babic (2013) tai darbo sukiamas komforto jausmas ir teigiama patirtis, kurią darbuotojai jaučia dėl atliekamos darbinės veiklos. Pasitenkinimas darbu, Daft & Marcic (2013) nuomone yra vidinių jausmų visuma (Tripathy & Sahoo, 2018; Wen, Huang & Hou, 2019) atspindinti kaip darbuotojas suvokia įvairius darbo aspektus (Singh, Kaur, Verma & Kumar, 2019) ir išorinius veiksnius (Jalagat, 2016), lygindamas faktinį ir norimą rezultatą, gautą atlikus darbą, Eslami & Gharakhani (2012) išskiriami įtakos turintys darbo aspektai: darbo aplinka, tinkamos darbo sąlygos ir bendravimas su kolegomis. Satoh, Watanabe & Asakura (2017) teigimu, pasitenkinimas darbu yra jausena atspindinti kaip darbinė veikla atliepia darbuotojo poreikius, tai gali būti malonumo (Cartwright & Cooper, 2018) arba nusivylimo jausmas, atsirandantis kai darbuotojas palygina ko tikisi ir ką iš tikrųjų gauna (Lizote, Verdinelli & Nascimento, 2017). Anot Kasalak & Dagher (2020), pasitenkinimas darbu yra jausmai kylantys dėl atliekamo darbo ir galintys formuoti darbuotojo požiūrį. Pasitenkinimas atliekamomis užduotimis taip pat gali būti apibūdinamas kaip jausmų rinkinys atspindintis darbuotojo jaučiamas darbo vietoje emocijas (Sittisom, 2020).

Kitose mokslininkų išvalgose (Ghafoor, 2012; Jalagat (2016; Zhang & Li, 2020 ir kt.) kaip pagrindinės pasitenkinimo darbu sampratos dedamosios išskiriamos reakcija ar emocinė būseną ir

emocijų visumą. Jalagat (2016) teigimu, pasitenkinimas darbu yra individo reakcija darbinės veiklos atžvilgiu, atspindinti jaučiamą motyvaciją dirbti, ši reakcija negali būti lengvai pastebima ir vertinama, ji priklauso nuo organizacijos rezultatų suvokimo, santykių su kolegomis, vadovavimo, užimamų pareigų, paaukštinimo galimybių, pačios darbinės veiklos ir gaunamo atlyginimo (Ghafoor, 2012). Pasitenkinimas darbu taip pat apibūdinamas kaip daugialypė reakcija į darbą ir darbo aplinką, teigiamai veikianti darbuotojo energingumą, efektyvumą dirbti (Singh, Kaur, Verma & Kumar, 2019) bei atkleidžianti darbuotojo požiūrį darbinės veiklos atžvilgiu (Zhang & Li, 2020). Locke (1976) teigimu, pasitenkinimas darbu yra teigiama asmenų emocinė būseną, emocijų visumą (Erdoğan, 1996) atliepanti jų darbą, darbo patirtį, padėtį organizacijoje bei atitinkamas organizacijos charakteristikas (Vorina, Simonič & Vlasova, 2017; Yao & Huang, 2018; Dahler-Larsen & Foged, 2018). Darbuotojų emocinė būseną tampa maloni, atlikus pavestas užduotis ir gavus lauktą darbinės užduoties bei patirties įvertinimą (Payne, Koen, Niehaus & Smit, 2020).

Ostroff (1992) nuomone pasitenkinimas darbu yra bendras darbuotojo požiūris, kuris priklauso nuo darbinės veiklos ir yra tiesiogiai susijęs su individualiais poreikiais, įskaitant teisingą atlygį ir palankią darbo aplinką bei bendravimą su kolegomis (Eslami & Gharakhani (2012), šis požiūris taip pat priklauso nuo individualių individo savybių, grupinių santykių už darbo ribų (Mishra, 2013) patirties darbe, kognityvinių įsitikinimų darbinės veiklos atžvilgiu (Tsai, 2011), nuo socialinių, organizacinių ir fizinės aplinkos, kurioje darbuotojas dirba, ypatybių (Leap & Crino, 1993). Hamidi, Saberi ir Safari (2014) teigimu pasitenkinimas darbu yra asmens požiūris į savo darbą, kuris apibūdinamas kaip teigiamų lūkesčių ar teigiamų jausmų, kuriuos darbuotojai jaučia savo organizacijai išraiška (Bennett ir Hylton (2020) , tačiau šis jausmais ir mintimis paremtas požiūris yra sąlygojamas darbo aplinkos veiksnių: darbo sąlygų, galimybės į karjerą, darbo užmokesčio (Hamidi, Saberi & Safari, 2014). Kitų autorių įvardinama, kad požiūris į darbą yra pozityvus (Yao & Huang, 2018; A. Memarian ir kt., 2020), teigiamas (Bennett & Hylton, 2020; Zhang, Bian, Bai, Kong, Liu, Chen, & Li, 2020; Aeknarajindawat & Jermittiparsert, 2020), tačiau pripažįstama, kad tai priklauso nuo asmeninių nuostatų ir yra subjektyvu. Pasitenkinimas darbu kaip požiūris, Shang Guan, Li & Ma (2017) nuomone priklauso nuo asmens, tačiau taip pat gali būti įtakojamas visuotinai suvokiamos nuostatos darbinės veiklos atžvilgiu.

Egzistuoja kitas požiūris pasitenkinimą darbu apibūdinantis kaip emocinį atsaką bei kognityvinį pasitenkinimą. Khaliq, Kayani & Mir (2020) teigimu, pasitenkinimas darbu yra kognityvinis reiškinys, pagrįstas pagrindinių darbuotojų poreikių tenkinimu, tokie poreikiai: atlyginimas, darbo aplinka, politika, mokymų sistema ir kt. (Zahoor, Kawish, Khan, Abid, Sharif, Uroojm & Butt (2020). Taip pat pasitenkinimas darbu autorių įvardijamas kaip emocinis atsakas į skirtingus darbo aspektus (Oravee, 2019; Memarian & kt., 2020), emocinis darbinės veiklos suvokimas (Zahoor, Kawish, Khan, Abid, Sharif, Uroojm & Butt, 2020), bei individuali emocinė orientacija ar nuostata užimamo darbo vaidmens atžvilgiu (Yao & Huang, 2018; Kasalak & Dagar, 2020).

Atliekant pasitenkinimo darbu sampratos analizę buvo pastebėtos išskirtinės autorių mintys apibūdinančios šį reiškinį. Autoriai pateikę išskirtinius sampratos komponentus teigė, kad pasitenkinimas darbu yra: poreikių suderinamumas, vertinimo laipsnis, tarpusavio ryšys, lūkesčių atitikmuo, daugialypis konstruktas. Kuhlén (1963) teigimu, pasitenkinimas darbu yra individualių asmeninių poreikių suderinimas su suvokiamu darbinės veiklos potencialu, tenkinančiu tuos poreikius. Kitas autorius, Abraham (2012) tvirtina, kad tai laipsnis, kuriuo darbuotojai vertina savo nuostatą darbiniais klausimais bei kuriuo remiantis darbuotojas formuoja teigiamą arba neigiamą

požiūrį į savo darbą ir aplinką, taip pat šiuo laipsniu galima nusakyti kiek darbuotojai yra patenkinti organizacija ir savo pareigomis (Rodjam, Thanasrisuebwong, Suphuan & Charoenboon, 2020; Buhari, 2020). Akman, Ozturk, Bektas, Ayar & Armstrong (2016) nuomone pasitenkinimas darbu yra tarpusavio ryšys tarp profesinių lūkesčių ir laimėjimų, kas vėliau lemia profesinį požiūrį, įsitikinimus, žinias, darbuotojų emocijas, elgesį ir sprendimus darbinėje veikloje. Ateş & Ünal, (2021) pabrėžė, kad atitikmuo tarp darbuotojo individualių ir organizacijos lūkesčių yra pasitenkinimas darbu. Akuffo, Agyei-Manu, Kumah, Danso-Appiah, Mohammed, Asare & Addo (2021) tarsi apibendrinamas teigė, kad pasitenkinimas darbu yra daugialypis konstruktas, nusakantis darbuotojo pasitenkinimo lygį ir motyvaciją siekti organizacinių tikslų.

Apibendrinant mokslinėje literatūroje autorių nagrinėjimas pasitenkinimo darbu sampratas ir apibrėžtis, galima teigti, kad tai įvairialypis reiškinys, atspindintis darbuotojų darbinės aplinkos sąlygojamus vidinius jausmus, vertybes ir darbinės veiklos įtaką ne tik profesiniame bet ir asmeniniame gyvenime. Išanalizavus mokslininkų mintis ir apžvelgus mokslinę literatūrą, galima daryti išvadą, kad pasitenkinimo darbu samprata yra sudaryta iš esminių komponentų, nusakančių sampratos reikšmę, šios komponentės yra: darbuotojo jausmai, jausena; reakcija/emocinė būseną, emocijų visuma; darbuotojo požiūris; emocinis atsakas/kognityvinis pasitenkinimas.

2.2. Pasitenkinimą darbu sąlygojančių veiksnių teorinė analizė

Mokslinėje literatūroje didžioji dalis autorių nagrinėjančių pasitenkinimo darbu veiksnus remiasi F. Herzberg teorija, kurioje veiksniai skirstomi į dvi pagrindines grupes: vidiniai, dar kitaip vadinami motyvaciniais bei išoriniai, vadinami higieniniais (Sowmya & Panchanatham, 2011). Tepayakul & Rinthaisong (2018) savo darbe taip pat rėmėsi F. Herzberg dviejų veiksnių teorija ir pabrėžė, kad pasitenkinimo darbu vidiniai veiksniai yra darbuotojų jausenos dėl darbo užduočių pobūdžio atspindys, tuo tarpu išoriniai veiksniai parodo, kaip darbuotojai jaučiasi dėl tam tikrų darbinės veiklos aspektų. Vidiniams veiksniams anot autorių priskiriama: pripažinimas, atsakomybė, pasiekimai ir kt. bei išoriniams: darbo sąlygos, darbo užmokestis, bendravimas su kolegomis ir kt.

Mokslinėje literatūroje yra autorių nagrinėjusių pasitenkinimą darbu ir siejančių F. Herzberg teoriją su A. Maslow teorija. Tepayakul & Rinthaisong (2018) teigimu dalis autorių A. Maslow fiziologinius, saugumo, priklausymo ir meilės, pagarbos bei saviraiškos poreikius pritaikė nagrinėdami pasitenkinimą darbu ir susiejo šią teorią su F. Herzberg. Jovarauskaitės & Tolutienės (2010) nuomone, pasitenkinimą darbu sąlygojančius veiksnus galima išskirti remiantis abejomis minėtomis teorijomis juos įvardinant higieniniais, socialiniais, organizaciniais bei asmeniniais.

Aziri (2011) vienas iš autorių teigiantis, kad egzistuoja pasitenkinimo darbu veiksnių skirstymas į pasitenkinimą ir nepasitenkinimą darbu lemiančius veiksnus. Autorius įvardina, kad pasitenkinimą darbu lemiantys veiksniai dar gali būti vadinami motyvatoriais, o nepasitenkinimą darbu lemiantys – higienos veiksniais. Vaidelytė ir Sodaitytė (2017) pritaria ir savo atliktame tyrime remdamasis F. Herzberg teorija teigia, kad higienos veiksniai gali mažinti pasitenkinimą darbu, tuo tarpu motyvatoriai autorių teigimu turi didesnę įtaką bei gali paveikti higieninius veiksnus kartu ir darbuotojo bendrą savijautą dėl pozicijos užimamos darbinėje veikloje. Taip pat aprašomas ir kitą skirstymo būdą, skirstant į vidinį pasitenkinimą darbu ir išorinį. Autorių teigimu, išorinis pasitenkinimas darbu yra teigiama ir maloni būseną veikiama tinkamų darbo sąlygų, darbo užmokesčio, socialinių garantijų, organizacinių procedūrų, veiksmingo vadovavimo. Vidinis

pasitenkinimas yra apibūdinamas kaip maloni būseną, kurią lemia pats darbas, tai yra turiningos darbinės veiklos, autonomija, galimybė priimti sprendimus ir kt.

Apibendrinus įvairius mokslinius šaltinius (Aziri, 2011; Ferguson, Frost & Hall, 2012; A. J. P Lim, Loo & Lee, 2017; Tepayakul & Rinthaisong, 2018; Zhang, Bian, Bai, Kong, Liu, Chen, & Li, 2020; Sinval & Marôco, 2020; Hong, Abd Hamid, Salleh, 2013; Yapa, Rathnayake, Senanayake, Premakumara ir Yapaa, 2014; Borah, 2019; Akuffo, Agyei-Manu, Kumah, Danso-Appiah, Mohammed, Asare, & Addo, 2021 ir kt.) išskirti išoriniai pasitenkinimo darbu veiksniai: vadovavimas, santykiai su kolegomis, darbo užmokestis, organizacijos kultūra/politika, darbo sąlygos, galimybė į karjerą, bei vidiniai veiksniai: pripažinimas, pasiekimai darbinėje veikloje, galimybė tobulėti, atsakomybė, lytis ir amžius. Sekančiuose poskyriuose šie veiksniai analizuojami detaliau.

2.2.1. Pasitenkinimą darbu sąlygojantys išoriniai veiksniai

Pasitenkinimo darbu išoriniai veiksniai skirtingų mokslininkų darbuose išskiriami nevienodai, tačiau susisteminius autorių (Alarcon & Lyons, 2011; Mehboob, Bhutto, Azhar & Butt, 2012; Hong, Abd Hamid & Salleh, 2013; Tongchaiprasit & Ariyabuddhiphongs, 2016; Lizote, Verdinelli & Nascimento, 2017; Lim, Loo & Lee, 2017; Ngirande & Mjoli, 2020; Allebdi & Ibrahim, 2020) požiūrius, detalesnei analizei buvo išskirti pasitenkinimą darbu įtakojantys išoriniai veiksniai:

- vadovavimas;
- santykiai su kolegomis;
- darbo užmokestis;
- organizacijos kultūra, politika;
- darbo sąlygos;
- galimybė į karjerą.

Veiksnių analizė, padėjusi išskirti anksčiau paminėtus pasitenkinimo darbu išorinius veiksnius, pavaizduota 11 priede.

Vadovavimas. Petruolio (2016) teigimu vadovavimas yra suprantamas kaip valdžios priemonė ar įrankis įtakai organizacijoje formuoti. Autoriaus nuomone, kompetencija lemianti vadovo nepaneigiamą tinkamumą pareigoms yra vadinama vadovavimu. Bendrąja prasme vadovavimas suprantamas kaip turimos ar užtarnautos įtakos panaudojimas, siekiant apjungti individualių grupės narių pastangas organizacijos tikslams pasiekti (Dinh, Lord, Gardner, Meuser, Liden & Hu, 2014). Vadovavimas dar gali būti apibūdinamas kaip veiksnys atspindintis asmenines ypatybes, gebėjimas pasiekti darbuotojų paklusnumą, įgūdis įtikinti žmones ar daryti įtaką jų sprendimams bei veiksmams, būdas tikslų siekimui, struktūravimo forma, darbinių santykių sąveikos rezultatas ar svarbus vaidmuo grupiniuose darbinės veiklos procesuose (Stelmokienė & Endriulaitienė, 2015).

Dromantaitė, Raišienė, Račelytė, Jurčiukonytė ir Vyšniauskienė (2012) teigimu, vadovo veikla yra įvairiapusiška ir apima daugelį skirtingų aspektų. Nuo vadovo požiūrio į procesus vykstančius organizacijoje, priklauso darbuotojų socializacija, adaptacija, šie procesai yra svarbūs, norint sukurti tinkamą organizacijos kultūrą, formuoti palankų darbuotojų požiūrį ir pasitenkinimą. Viena iš vadovo atsakomybių našaus ir veiksmingo darbo užtikrinimas, - tai būtinas įgūdis, reikalaujantis pasirinkti tinkamus tikslus ar priemones jiems įgyvendinti. Vadovas privalo būti tarpininkas ginčuose, rasti

sprendimus organizaciniams tikslams pasiekti, tuo pat metu atstovauti organizacijos narius įmonės viduje ar už jos ribų. Anot Raziq & Maulabakhsh (2015) pagrindiniai bruožai reikalingi vadovui yra gebėjimas tinkamai bendrauti su darbuotojais, pasiekiamumas esant poreikiui, gebėjimas suvienyti darbuotojus, skatinti jų kūrybinį mąstymą ir žinias apie atviro mąstymo vertę. Vyraujant tinkamam ir veiksmingam vadovavimo stiliui, darbuotojų pasitenkinimo lygis yra aukštas, o esant silpnesniems bendravimo ir vadovavimo gebėjimams, kyla darbuotojų nepasitenkinimas.

Toliau plėtojant autorių mintį apie vadovavimo stiliaus svarbą, Wang, Ma, Liu & Liu, (2014) teigimu vadovavimo stilius ypač svarbus darbuotojų pasitenkinimui, pavyzdžiui komandinio darbo skatinimas, darbuotojų nuomonės svarba, pagarba darbuotojų teisėms yra dedamosios į kurias turima atsižvelgti pasirenkant atitinkantį poreikius vadovavimo stilių ir būtent nuo to priklauso darbuotojų požiūris į darbą. Vadovavimo stilius turi didelę įtaką darbuotojų socialiniam ar psichologiniam klimatui organizacijoje. Pagarba jaučiama iš vadovo, emocinis palaikymas, patarimai ir prireikus suteikiama pagalba turi teigiamos įtakos, didina norą dirbti organizacijoje, sukuria teigiamą emocinį klimatą (Faris, Douglas, Maples, Berg & Thrailkill, 2010).

Kuomet ryšys su vadovu paremtas nuoširdžiu bendravimu, svarbi tarpusavio santykių kokybė, tokioje organizacijoje pasitenkinimas darbu tampa vyraujančiu reiškiniu. Darbuotojai nori jausti, kad jų vadovas yra palankiai nusiteikęs, demonstruojantis rūpestingą elgesį jų atžvilgiu. Vienas iš pavyzdžių, vadovas - lyderis, yra ypač vertinamas organizacijoje ir turintis įtakos darbuotojų pasitenkinimui (Tsai, 2011). Vadovo lyderystė iš esmės gali skatinti didesnę pasitenkinimą darbu, atsižvelgiant į jos gebėjimą darbuotojams suteikti stiprų norą siekti užsibrėžtų tikslų, naujų idėjų ar pokyčių organizacijoje. Lyderiai yra linkę skatinti ir motyvuoti savo darbuotojus prisiišti daugiau atsakomybės ir autonomijos kas teigiamai veikia darbuotojų jauseną, jiems tai asocijuojasi su vadovo išreiškiamu pasitikėjimu (Voon, Ngui & Ayob, 2011).

Kakada & Deshpande (2019) nuomone, vadovo parama yra vienas iš svarbiausių pasitenkinimą darbu lemiančių veiksnių. Vadovo parama nusako laipsnį, kuriuo pavaldinys jaučiasi palaikomas ir gerbiamas vadovo, tai taip pat nurodo vadovo pasirengimą prireikus padėti pavaldiniui. Parama jaučiama, kai darbuotojų vadovai vertina ir rūpinasi jais, pastebi jų indėlį į darbo rezultatą. Paramą suteikiantis vadovas yra reikalingas komandos narys, kurio pagalba darbuotojai skatinami dalyvauti organizacijos veikloje, skirtoje tikslams pasiekti, toks vadovas palaiko pačius darbuotojus jiems augant ir tobulėjant kartu su įmone.

Santykiai su kolegomis. Šiam veiksniui moksliniuose šaltiniuose galima rasti kitą apibrėžimą, atkleidžiantį sąvokos esmę, taigi santykiai su kolegomis dar gali būti įvardijami kaip tarpasmeniniai santykiai darbinėje veikloje (Vaidelytė ir Sodaitytė, 2017). Tarpasmeniniai santykiai apibūdinami kaip sąlyga, kuri lemia organizacijos nario sąmoningumą. Tai potyrių ir emocijų susijusių su darbiniais santykiais, kontrolė. Šių emocijų kontrolė skatina pasitelkti turimus gebėjimus galimiems nesutarimams darbinėje veikloje spręsti, bei teigiamiems aspektams, tokiems kaip kolegų skatinimas, puoselėjamas pasitikėjimas, kas lemia darbuotojo siekį kurti santykius su bendradarbiais ir pačia organizacija (Mazilauskaitė, R., Legkauskas, 2013).

Pierce (2020) teigė, kad pirmiausia tarpusavio santykiai priklauso nuo teisingo komandos formavimo. Tinkamos komandos sudarymo technikos yra svarbus veiksnys didinantis darbuotojų pasitenkinimą darbu. Komandos formavimas yra procesas, kurio metu siekiama padidinti komandos efektyvumą,

sukuriant palaikančią darbo aplinką, geresnį tarpusavio supratimo lygį, efektyvų bendravimą, teisingumą ir aukštą komandos narių pasitikėjimą. Subūrus tinkamą komandą jos nariams lengviau puoselėti bendras vertybes, vystyti tarpasmeninius santykius, siekti bendrų tikslų. Taip didėja ne tik darbuotojų santykių kokybės lygis, bet ir pasitenkinimas darbu. Komandinis darbas ne tik padeda nariams pagerinti kompetencijas bet ir skatina jausti pasitenkinimą vykdoma veikla (Khaliq, Kayani & Mir, 2020). Galima teigti, kad komanda ir komandinis darbas yra svarbūs veiksniai sąlygojantis teigiamus darbuotojo tarpusavio santykius ir pasitenkinimą darbine veikla. Propaguojant komandinį darbą organizacijoje pagerėja užduočių atlikimo efektyvumas, informacijos sklaida, darbo kokybės rodikliai, psichologinis klimatas, ne tik darbuotojų tarpusavio bet ir darbuotojų bei vadovų santykiai. Komandinis darbas suteikia galimybę visiems darbuotojams prisidėti priimant sprendimus ir įgyvendinant organizacijos uždavinius (Ožeraitienė, Gaigalaitė ir Arnatkevič, 2014). Dirbant kaip komandai, darbuotojai yra suinteresuoti ne tik asmeniniais, bet ir visos įmonės pasiekimais (Lin, Tsai, Chen & Koo, 2013).

Kitų autorių teigimu, draugiški ir palaikantys kolegos padidina pasitenkinimą darbu darbinėje aplinkoje. Ši pasitenkinimo sritis matuojama pagal tai, kaip darbuotojai sutaria tarpusavyje ir koks jų požiūris į savo kolegas. Draugystės tinklas tarp kolegų daro įtaką darbo rezultatams, taip pat tai padidina pasitenkinimą darbu, įsitraukimą į veiklą ir organizacinį įsipareigojimą, tuo pačiu sumažina ketinimą keisti darbo vietą (Rast & Tourani, 2012).

Bendravimas su kolegomis yra labai svarbus, nes tik bendraujant realizuojami žmogiškieji poreikiai ir susiformuoja tam tikra darbuotojų bendrystė. Daugumai darbuotojų svarbu jaustis komandos dalimi, įsitvirtinti kolektyve, teigiama, kad kuo stipresnis asmenybės įsitvirtinimas darbo kolektyve, tuo didesnis pasitenkinimas darbu ir jo pobūdžiu. Darbuotojams taip pat svarbi bendra atsakomybė, mokymasis vieniems iš kitų, komunikavimas, bendrų sprendimų priėmimas (Ožeraitienė, Gaigalaitė ir Arnatkevič, 2014). Diskienės ir Goštauto (2010) nuomone bendri interesai ir bendradarbiavimas, lyginant su konkuravimu tarpusavyje, leidžia efektyviau panaudoti turimus žmogiškųjų išteklių resursus. Santykiai darbe laikomi stipresniu motyvatoriumi nei asmeniniai darbuotojų laimėjimai (Šorytė ir Pajarskienė, 2014). Bendradarbiaudami darbuotojai dalinasi informacija, sukaupta patirtimi, taip padėdami tobulėti kolegoms tiek patys tobulėdami asmeniškai. Turėdami pakankamą kompetenciją ir žinias darbuotojai jaučia pasitikėjimą bei pasitenkinimą vykdoma veikla ir nori pasiekti daugiau (Jovarauskaitė ir Tolutienė, 2010).

Darbo užmokestis. Užmokestis už darbą pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą yra apibūdinimas kaip atlyginimas už atliktą darbą, kuris darbuotojui priklauso pagal pasirašytą darbo sutartį (*Lietuvos Respublikos darbo kodeksas*, 139 straipsnis, 2020). Kiekvienam darbinis santykius plėtojančiam darbuotojui darbo užmokestis yra nuolatinių pajamų garantas, turintis įtakos tiek asmeniniam darbuotojo gyvenimui, tiek žvelgiant iš platesnės perspektyvos - visai šalies ekonomikai (Danilavičienė, 2017).

Kaip vienas iš išorinių pasitenkinimo darbu veiksnių, darbo užmokestis turi didžiulę įtaką darbuotojų pasitenkinimui darbine veikla. Atlyginimas yra labai svarbus pasitenkinimo faktorius beveik kiekvienam asmeniui tiek privačioje, tiek valstybinėje, tiek mažoje, vidutinėje ar didelėje organizacijoje (Khalid, Irshad & Mahmood, 2012). Darbuotojai atlikdami darbinės užduotis tikisi, jog už darbo rezultatus ir dedamas pastangas jiems bus atlyginama teisingai, darbuotojams svarbu, kad gaunamas darbo užmokestis, jo pokyčiai būtų teisingi, atspindintys pastangas ir įdėtą darbą bei

organizacijoje galiojančią tvarką. Netinkamas darbo užmokestis gali sumažinti darbuotojo pasitenkinimą darbu, neigiamai paveikti darbuotojų susidomėjimą, norą mokytis ir tobulėti, motyvaciją, darbo rezultatus, gali lemti padidėjusį pravaikštų skaičių bei sąlygoti darbuotojų skundus susijusius su darbo užmokesčiu. Tuo tarpu pasitenkinimas atlyginimu teigiamai veikia bendrą pasitenkinimą darbu, stimulą siekti aukštų darbo rezultatų, sąlygoja mažėjančias darbuotojų pravaikštas bei mažina darbuotojų kaitą (Chaudhry, Sabir, Rafi & Kalyar, 2011).

Gražulis, Valickas, Dačiulytė ir Sudnickas (2012) teigia, kad didžiajai daliai darbuotojų darbo užmokestis turi didelę reikšmę dėl įtakos gyvenimo kokybei ir galimybei pagal gaunamą atlyginimą priklausyti atitinkamai socialinei grupei. Autorių nuomone, darbdaviai ne visuomet tinkamai suvokia teisingą atlyginimą, to pasėkoje suplanuotame atlyginimams įmonės biudžete atsiranda neatitikimų, kas gali neigiamai paveikti darbuotojų apmokėjimo už darbą sistemą. Dėl šios priežasties svyruoja darbuotojų atlyginimai, mokama ne laiku, kas darbuotojams asocijuojasi su nepastovumu ir sukelia nepasitenkinimą.

Kuomet darbuotojas gauna patenkinamą atlyginimą, atspindintį jo atsakomybės ir asmeninių pasiekimų apimtį jaučiamas pasitenkinimas darbu (Holmberg, Sobis & Carlström, 2016). Panašaus požiūrio laikosi ir kiti autoriai, teigiantys, kad darbuotojai užimantys atsakingas pareigas sieja gaunamo atlygio dydį ir jo teisingumą su turima atsakomybe. Darbuotojai savo profesinėje veikloje priimančios svarbius sprendimus, atsakantys už kitus darbuotojus bei jų veiksmus, tikisi jog jiems už tai bus tinkamai atlyginama, tikimasi aukštesnio piniginio įvertinimo (Inčiūraitė ir Žilinskas, 2010).

Bakanauskienė ir Ubartas (2009) aprašo motyvacinių teorijų jų empirinio panaudojimo telekomunikacinėje bendrovėje tyrimą. Autoriai rėmėsi F. Herzbergo dviejų veiksmių teorija siekiant išskirti pasitenkinimo darbu veiksnius. Mokslininkai analizuodami interpretuodami duomenis pabrėžė teisingo atlygio už darbą svarbą. Apklaustųjų dalyvavusių tyrime pateikti atsakymai leido prieiti išvados, kad pozityvūs santykiai su vadovais turi įtakos ir nuostatoms dėl darbo užmokesčio. Jei darbuotojai jaučiasi nepatenkinti atlyginimu, tačiau turi galimybę diskutuoti apie tai su vadovais, nepasitenkinimas pašalinamas. Didžioji dalis respondentų dalyvavusių tyrime atsakė, kad jausdami, gaunantys netinkamą atlyginimą, dėtų mažiau pastangų. Tokie rezultatai pagrindžia dedamų pastangų ir siekiamos materialinės gerovės sąveiką. Kiek mažesnė dalis apklaustųjų tyrime nurodė, kad keistų darbo vietą, gaudami netinkamą darbo užmokestį. Taip pat išskiriamas ir kitas autorių požiūris, teigiantis kad darbuotojai yra linkę gaunamą darbo užmokestį palyginti su bendradarbių atlyginimu, tuo pat metu analizuodami savo ir kolegų dedamas pastangas.

Organizacijos kultūra. Organizacijos kultūrą galima apibūdinti kaip nusistovėjusių esminių vertybių ar normų organizacijoje sistemą, kuri lemia organizacijos narių elgesį, kuris taip pat sąlygojamos nustatytų įmonės taisyklių. Organizacijos kultūra bendrais požymiais integruoja organizacijos narius į bendruomenę. Organizacijoje vyraujančią kultūrą atspindi įmonės filosofija, tradicijos, ritualai, bendros istorijos, įmonės nariams būdingos nuostatos, vertybės, idealai, įpročiai bei lūkesčiai. Visos išvardintos dedamosios formuoja grupinę organizacijos narių sąmonę, lemiančią jų elgesį ir reakciją į įmonės viduje ir išorėje vyraujančius procesus (Veinhardt, 2011).

Siekiant nustatyti kaip organizacijos kultūra lemia pasitenkinimą darbu remiamasi autorių Diskienės ir Goštauto (2010) nuomone, kad darbuotojai bus nusiteikę pozityviau ir jaus pasitenkinimą, kai jų puoselėjamos vertybės sutaps su vyraujančiomis ir pabrėžiamomis organizacijoje. Autorių teigimu organizacijos kultūra yra veiksnys lemiantis sėkmingą organizacijos valdymą, turintis įtakos kuriant

abipusį pasitikėjimą tarp skirtingų grandžių darbuotojų, tarp pavaldinių ir vadovų. Organizacijos kultūra ir puoselėjamos vertybės didina pasitenkinimą darbu, kuris toliau lemia įmonei sėkmę garantuojančius pokyčius, pagerinančius organizacijos veiklos produktyvumą, efektyvumą, darbuotojų lojalumą ir įsipareigojimą darbo vietai.

Organizacijos kultūra yra veikiamą joje dirbančių darbuotojų turimų bei puoselėjamų vertybių ir nuostatų. Darbuotojų motyvacijos lygis, lojalumas darbovietai bei pats pasitenkinimas darbu lemia organizacijos kultūros stiprumą. Įmonių darbuotojai jaučia pasitenkinimą kuomet organizacijoje vyraujančios vertybės atitinka asmenines moralines normas. Urbšys ir Budrauskytė (2013) tirdami organizacijoje darbuotojų puoselėjamas vertybes ieškojo ryšių su pasitenkinimu darbu. Tyrimo metu gauti rezultatai parodė, kad tokie požymiai kaip įmonės simbolika: šūkis, misija ir kt. turi įtakos, tai suteikia bendrumo jausmą, vienija komandos narius. Apklaustųjų nuomone organizacijos kultūra yra veikiamą ir bendrų veiklų, tokių kaip, bendri susirinkimai, minimos darbuotojams svarbios šventės (darbuotojų gimtadieniai, sukaktys), toks bendrų vertybių sistemos puoselėjamas didina darbuotojų pasitenkinimą darbu. Autoriams atlikus tyrimą pastebėta, kad darbuotojų nuomone įmonės tradicijos vertinamos skirtingai ir priklauso nuo užimamų pareigų. Tarp administruojamą darbą ir kituose skyriuose dirbančių asmenų, tradicijų svarbos suvokimas skyrėsi. Pastebėta, kad sąsajos tarp pasitenkinimo darbu ir organizacijos vertybių taip pat skiriasi priklausomai nuo užimamų pareigų. Darbuotojai užimantys vadovaujančias pareigas labiau akcentuoja vertybių svarbą pasitenkinimui darbu, tai lemia, kad vadovaujantys darbuotojai dažniausiai yra atsakingi už šių vertybių puoselėjimą ir sklaidą pavaldiems darbuotojams. Svarbu pabrėžti, kad įmonėms derėtų šį nevienodą organizacijos kultūros svarbos suvokimą kiek galima sumažinti ar panaikinti, nes tai gali įtakoti darbuotojų nuostatas, bendrumo jauseną, požiūrį į ateityje laukiančius pokyčius.

Remiantis mokslinė literatūra galima teigti, kad organizacijos kultūros lemiamos vertybės turi įtakos pasitenkinimui darbu. Sharma (2017) teigimu, tokios organizacijos kultūros dedamosios kaip teisingumas darbuotojų atžvilgiu ir gera organizacijos reputacija lemia darbuotojų požiūrį ir pasitenkinimą. Teisingumas organizacijoje vykdomuose procesuose ir vertinant darbuotojų darbą būtina sąlyga teigiamam darbuotojų požiūriui. Garbingas darbdavys yra veiksnys formuojantis asmens norą likti organizacijoje ir pasitenkinimą profesine veikla. Autorė taip pat išskiria, kad yra neigiamų organizacijos kultūros savybių, viena iš tokių - skatinamas konkurencingumas tarp darbuotojų, tai gali lemti ne tik vadovybės norimus rezultatus, bet ir priešišumą tarp darbuotojų, kuris neigiamai veikia jų pasitenkinimą vykdoma veikla.

Organizacijos kultūra yra labai svarbi ir vaidina ypatingą vaidmenį sprendžiant, ar organizacijoje vyrauja teigiamas klimatas, palanki darbo aplinka. Teigiama darbo aplinka priklauso nuo darbuotojo bendro organizacijos matymo, jos vizijos, misijos ir tikslų suvokimo. Vadovai komunikuodami ir skleisdami organizacinės vizijos svarbą pavaldiniams skatina jų supratimą apie savo organizacijos egzistavimo prasmę ir siekiamus tikslus. Kuomet tarp vadovų ir pavaldinių jaučiama gera sąveika, bendrystė, prisidedama prie komandos bendravimo ir bendradarbiavimo bei darbuotojų raginimo įgyvendinti organizacijoje apibrėžtas misijas ir tikslus. To pasėkoje darbuotojai organizacijoje jaučiasi tarsi „vienas kumštis“ ir dirba vedini bendrų siekių, o tai savo ruožtu sustiprina pačią organizacijos kultūrą ir darbuotojų pasitenkinimą darbu (Tsai, 2011).

Darbo sąlygos. Darbo sąlygos apima pačio darbo pobūdį, darbinę aplinką, laiką skirtą darbui ir poilsiui, išvardinti veiksniai tiesiogiai įtakoja darbuotojo savijautą, darbingumo lygį, sveikatos būklę

bei saugą darbo vietoje (*Teisės aktų registras, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas*, 2000).

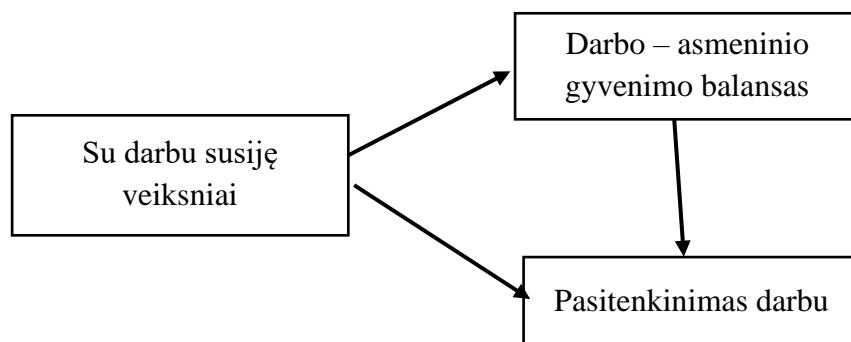
Valiūnas ir Drejeris (2019) teigia, kad darbo sąlygos turi itin svarbios, nes darbinėje aplinkoje darbuotojai praleidžia didžiąją savo laiko dalį, todėl patogi ir komfortiška darbo aplinka yra būtina sąlyga. Darbinės aplinkos įrengimas turi užtikrinti darbuotojų poreikį susikonzentruoti į atliekamas užduotis. Pasitenkinimas darbu gali būti veikiamas neigimai, jeigu ilgą laiką darbo sąlygos nekinta. Vadovams, kurie rūpinasi darbuotojų gerove reikalinga nuolatos stebėti ir vertinti darbo aplinką ir prireikus atlikti pokyčius (Baltakienė, 2013).

Darbuotojo ir kitų visuomenės narių sveikata bei gerovė priklauso nuo santykio su aplinka. Savo darbu patenkintiems, efektyviai dirbantiems asmenims reikalingos ne tik pagrindinius poreikius: saugumą, sveikatą palaikančios, bet ir gerovę kuriančios darbo sąlygos. Tarptautinė darbo organizacija pabrėžia, kad pagrindinis veiksnys, siekiant garantuoti ilgalaikį organizacijų veiksmingumą yra darbuotojų gerovė (*International Labour Organization*, 2009). Jei darbo sąlygos yra tinkamos (švari, tinkamai įrengta aplinka), darbuotojai lengviau atlieka darbą. Kenksmingos darbo sąlygos (netinkama temperatūra, didelis triukšmingumo lygis ir kt.) lemia darbuotojų nuovargį, sukelia diskomfortą, trukdo įgyvendinti darbinės veiklos tikslus bei didina nepasitenkinimą darbo sąlygomis (Šorytė ir Pajarskienė, 2014). Bakotic & Babic (2013) atliktame tyrime, kuriame buvo analizuojamos darbo sąlygų ir pasitenkinimo darbu sąsajos nustatyta, kad darbuotojai, kurie dirba įprastomis sąlygomis, autorių išskiriami administracijos atstovai yra labiau patenkinti lyginant su darbuotojais, kurie dirba sunkiomis sąlygomis, kur netinkamas apšvietimas, triukšmas, dulkės, skersvėjis ir kt. Autorių teigimu siekiant padidinti sunkiomis sąlygomis dirbančių darbuotojų pasitenkinimą darbu reikalinga gerinti darbo saugos sąlygas, didinti darbuotojų saugumą, užtikrinant saugos priemones, prireikus organizuoti darbuotojų mokymus, tobulinti darbo įrankius, įrenginius ir jų valdymą.

Europos sąjungoje įkurta, kurianti geresnes gyvenimo ir darbo sąlygas, organizacija „Eurofound“. Nuo 1990 metų agentūra darbo sąlygų klausimais atlieka tyrimus, kurie vykdomi kas penkerius metus, tyrimų pagalba galima išskirti išryškėjusias esmines darbo sąlygas. 2015 metais atliktame tyrime išskirtos pagrindinės kategorijos, kurioms priskiriami atitinkami teiginiai ir analizuojami jų vertinimai. Viena iš kategorijų - fizinė aplinka, kurią sudaro darbo intensyvumo lygis, darbo laikas bei socialinė aplinka. Fizinei darbo aplinkai įvertinti tyrime išskirti teiginiai, siekiant išsiaiškinti kokia respondentų darbo aplinka ar jiems tenka susidurti su žalingomis darbo sąlygomis (cheminiai produktai), triukšmingumo lygis, kūno padėtis, kurioje atliekamas darbas ir tai užima didžiąją laiko dalį ir gali turėti neigiamą poveikį sveikatai. Klausiant respondentų apie darbinės veiklos intensyvumą buvo siekiama išsiaiškinti kaip greitai darbe turi būti atliekamos darbuotojams pavestos užduotys, ar atliekamų užduočių įvykdymas yra griežtai kontroliuojamas, kas gali sukelti stresines situacijas darbe ir įtakoti, kad darbuotojai turėtų koncentruotis tik į darbines užduotis, užgniaužiant ir slopinant darbuotojo asmenines emocijas ir jausmus. Kita tyrime pateikta teiginių grupė atspindinti darbo sąlygas, tai darbo laikas. Buvo svarbu išsiaiškinti ar apklaustieji teigimai vertina savo darbo laiką, nustatytas darbo laikas turi aiškias ribas ir neužbaigtos darbinės veiklos gali būti pratęstos darbo laiku ir darbuotojai neprivalo dirbti savo laisvu nuo darbu metu. Siekiama išsiaiškinti ar darbuotojams skiriamos priklausančios laisvos dienos ar jie nekviečiami poilsio dienomis atvykti į darbą. Darbuotojams svarbu, kad būtų aiškiai išreikštos ribos tarp jo poreikio į asmeninį gyvenimą bei laiko skirto profesinei veiklai. Socialinė aplinka tyrime taip pat buvo analizuojama kaip turinti įtakos

darbuotojų pasitenkinimui darbo sąlygomis. Tiriant socialinę aplinką buvo siekiama išsiaiškinti ar darbuotojai nesusiduria su netinkamu aplinkiniu elgesiu, diskriminacija, netoleravimu darbinėje veikloje (*Europos darbo sąlygų tyrimas*, 2015).

Kopp (2020) patvirtina Europos agentūros „Eurofound“ tyrimuose išreikštą asmeninio gyvenimo ir darbinės veiklos derinimo svarbą. Anot autoriaus, darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros politika daro įtaką darbuotojų gerovei ir apima: lankstaus darbo laiko pasirinkimą; darbo pasidalijimo organizavimą; darbą namuose. Išvardinti veiksniai pavaizduoti paveikslėlyje ir įvardinti – su į darbu susiję veiksniai (žr. 3 pav.)



3 pav. Veiksnių susijusių su darbu, darbo ir asmeninio gyvenimo balanso bei pasitenkinimo darbu priklausomybė (Kopp, 2012)

Kaip matyti iš paveikslėlio su darbu susiję veiksniai veikia pasitenkinimą darbu bei darbo ir asmeninio gyvenimo balansą, kai šis tuo pat metu lemia darbuotojo pasitenkinimą darbu. Galima teigti, kad darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros priemonės turėtų būti taikomos visose įmonėse, siekiant motyvuoti darbuotojus ir išvengti jų nepasitenkinimo. Siekiant nustatyti tinkamas pusiausvyros priemones reikia aiškios koncepcijos ir strateginio požiūrio, todėl svarbu vaidmenį šiame etape vaidina įmonės vadovybė. Vadovai turi gebėti parinkti savo organizacijos nariams tinkamiausias priemones leidžiančias efektyviausiai paskirstyti laiką asmeniniam gyvenimui ir profesinei veiklai.

Karjeros galimybės. Gražulio ir kt. (2012) nuomone karjera turi būti suvokiama ne tik kilimas karjeros laiptais darbinėje veikloje, bet pozicijos pokytis, nauji gebėjimai, tobulėjimo ir mokymosi procesas organizacijoje, didinantys darbinę patirtį ir kompetenciją. Karjera interpretuojama kaip pažanga įvykdyta profesinėje veikloje. Darbuotojams karjera tarsi atliktų užduočių įvertinimas ir paskatinimas siekti dar aukštesnių rezultatų (Baltakienė, 2013).

Organizacijos siekdamas išlaikyti ar padidinti darbuotojų pasitenkinimą darbu, turi atsižvelgti jų karjeros lūkesčius. Karjeros lūkesčiai suprantami kaip realūs ir įgyvendinami tikslai, siekiant paaugstinimo. Darbuotojams, išskirtinai jauniems, kilimas karjeros laiptais yra vienas iš svarbiausių veiksnių darbe, dėl šios priežasties įmonės turi domėtis savo darbuotojų lūkesčiais ir poreikiais. Asmenys turintys aukštesnius karjeros tikslus imasi sudėtingesnių darbų ir siekia gerinti su darbine veikla susijusius įgūdžius, darbuotojai siekia kaip galima efektyviau panaudoti turimą potencialą, lemiantį karjeros pokyčius. Kuomet darbuotojų turimi lūkesčiai tenkinami, suteikiamos naujos užduotys, pastebimos darbuotojų pastangos, jaučiamas pasitenkinimas darbu. Netinkamas karjeros sąlygas pasirinkę vadovai susiduria su neigiama darbuotojų reakcija darbinės veiklos atžvilgiu. Dėl

netinkamo karjeros vystymo ir valdymo proceso įmonėje mažėja darbuotojų pasitenkinimas darbu, darbuotojai jaučia jog jų pastangos neįvertinamos ir nepripažintos. Organizacijoms svarbu nuolatos gerinti karjeros valdymo procesą, atsižvelgiant ne tik į bendruosius principus, bet ir į kiekvieno darbuotojo asmenybę, laukiamą rezultatą, išskirtinius gebėjimus ir kt. (Kong, Wang & Fu, 2015)

Tirvienė ir Spirgienė (2020) teigia, kad karjera darbuotojams asocijuojasi su greitu ir sėkmingu kilimu darbinėje pozicijoje. Sėkminga karjera dažnai lemia didesnę darbo užmokestį, papildomomis atsakomybėmis, aukštesnę statusą organizacijoje ar prestižą. Kiekvienas darbuotojas trokšta dirbti darbą, kuris atlieptų jo interesus ir gebėjimus, skatintų geresnius rezultatus, įgalintų sėkmę ir suteiktų galimybę į paaugštinimą. Patenkinti karjeros galimybėmis darbuotojai paprastai būna produktyvesni ir atsidaavę savo darbui.

2.2.2. Pasitenkinimą darbu sąlygojantys vidiniai veiksniai

Analizuojant mokslinę literatūrą, autorių (Ferguson, Frost & Hall, 2012; Bubnys ir Anusaitė, 2013; Hong, Abd Hamid & Salleh, 2013; Tamulienė, Mačiulienė, Žukauskaitė, 2016; Tepayakul & Rinthaisong, 2018; Valiūnas ir Drejeris, 2019; Sittisom, 2020; Akuffo, Agyei-Manu, Kumah, Danso-Appiah, Mohammed, Asare, & Addo, 2021) išskiriami skirtingi pasitenkinimo darbu vidiniai veiksniai, tačiau apibendrinus autorių mintis, kaip vidines pasitenkinimo dedamąsias galima išskirti:

- pripažinimą;
- tobulėjimo galimybes;
- pasiekimus darbinėje veikloje;
- atsakomybę;
- amžių;
- lytį;
- išsilavinimą.

Pripažinimas. Pripažinimas darbinėje veikloje skatina plėsti vykdomos veiklos turinį ir siekti aukštesnių rezultatų. Dažnai pripažinimas ar laimėjimai darbe siejami ne su materialine nauda. Pripažinimas reiškia gerai atlikto darbo tapatybę, vadinasi, atitinka nefinansines padėkos priemones (Chepkwony ir Oloko, 2014). Pagrindinis pripažinimo tikslas - padėti dirbančiajam suprasti turimas profesines ir asmenines kompetencijas, jas ugdyti, skatinti motyvaciją ir suteikti galimybes siekiant pagerinti profesines žinias bei mokymąsi, kuris sąlygoja karjeros pokyčius. Svarbu padėti darbuotojui, susidūrusiam su darbinės veiklos keliamais iššūkiais bei vertinant turimas galimybes, susidaryti prioritetus profesinėje veikloje, tinkamai išnaudoti darbuotojo stipriąsias savybes profesinėje veikloje (Juozaitienė ir Simonaitienė, 2011).

Organizacijos vis daugiau dėmesio skiria darbuotojų įvertinimui, kurdamos sudėtingesnes pripažinimo programas, kuriose daugiausia dėmesio skiriama nepiniginiam atlygiui darbuotojams, o darbuotojo pripažinimo poreikiams. Vienas iš pavyzdžių, įmonėje gali būti organizuojami mėnesio darbuotojo rinkimai, pietų pertraukos su kolegomis ir vadovais iniciatyva ir daugelis kitų motyvuojančių, skatinančių darbuotojus ir suteikiančių jiems jausmą, jog jų pastangos yra įvertintos ir pastebėtos. Jaučiančių pripažinimą darbuotojų darbingumo ir našumo lygis yra ženkliai didesnis. Pripažinimas kai kuriems darbuotojams svarbesnis veiksnys už materialines skatinimo priemones, atlygis, į kurį įeina visos piniginės ir kompensacinės išmokos, negali būti vienintelis darbuotojų

motyvacijos stimulatorius jiems svarbus ir darbinės veiklos ir pasiektų rezultatų įvertinimas (Akafo & Boateng, 2015).

Anot Imran, Ahmad, Nisar & Ahmad (2014) pripažinimas yra vienas iš stiprių motyvacijos veiksnių. Darbuotojai taip pat jaučia pasitenkinimą, kai juos giria ir pripažįsta. Darbuotojo pripažinimas praturtina jo efektyvumą siekiant organizacijos tikslų ir uždavinių. Pripažinimas teikiamas organizacijoms nariams turi būti nuoseklus ir reguliarus, tuomet gaunamas teigiamas grįžtamasis ryšys.

Nepakankamas pripažinimas už užduočių atlikimą yra blogos sistemos, vyraujančios netipinėse organizacijose, rezultatas - tokia sistema trukdo vadovams skatinti savo darbuotojus atlikti darbinės veiklos užduotis kaip galima geriau (Waqas, Bashir, Sattar, Abdullah, Hussain, Anjum, & Arshad, 2014). Darbinėje veikloje nesuteikiamas pripažinimas gali tapti net streso priežastimi. Padidintas stresas darbe gali paveikti darną tarp asmenybinių nuostatų bei darbinės veiklos, kas neigiamai įtakoja pasitenkinimą darbu (Pociūtė, Bulotaitė ir Bliumas, 2012).

Tobulėjimo galimybės. Tobulėjimas darbinėje veikloje apibūdinamas kaip tikslingas, nenutrūkstantis ir sistemingas procesas ar veiklos rūšis, skirta žinioms pagausinti, įgūdžiams patobulinti ar nuostatomis pakeisti (Bagdonienė ir Adomaitienė, 2018). Didžioji dalis įgūdžių gaunami atliekant sudėtingesnes užduotis, įgyvendinant užsibrėžtus tikslus. Tobulėjimas yra sėkmingas, kai atliekant užduotis plėtojamos turimos kompetencijos ar dalyvaujant įvairiose organizacijos projektuose bei veiklose įgyjama naujų patirčių. Tobulėjimas ir naujų žinių procesas įgyvendinami klausiant, konsultuojantis su kolegomis, specialistais ar vadovais, stebint situaciją, sekant idealizuotu pavyzdžiu organizacijoje (Dačiulytė, 2011).

Galimybė mokytis ir augti darbe reiškia asmeninių įgūdžių ir gebėjimų panaudojimą, skatinantį efektyvumo ir savarankiškumo jausmą. Dėl šio proceso, kai darbuotojai jaučia, kad jie turi savarankiškumą ir suvokia savo saviveiksmingumą darbe, auga jų pasitenkinimo darbu lygis (Orgambídez-Ramos & Borrego-Alés, 2014).

Tobulėjimas darbo vietoje apima galimybes mokytis bei augti kaip savo srities žinovui. Svarbu, kad darbuotojams būtų suteikiamos nuolatinės galimybės atnaujinti turimas žinias ir įgūdžius, o tai savo ruožtu gali padidinti darbuotojų pasitikėjimą savimi ir įgalinti augimą profesinėje veikloje. Organizacijose darbuotojai susiduria su veiksniais, kurie stabdo galimybes tobulėti, vienas iš veiksnių - didelis darbo krūvis. Įmonių vadovams svarbu išlaikyti balansą darbuotojų darbo laiko išdėstyme ir nepamiršti darbuotojų poreikio tobulėti. Jausdami augimo profesinėje veikloje trūkumą darbuotojai jaučia nepasitenkinimą (Iwu, Gwija, Benedict & Tengeh, 2013). Remiantis Žiogelytės ir Kšivickaitės (2014) atlikto tyrimo rezultatais galima teigti, kad dėl nesuteiktų sąlygų asmeniniam darbuotojo tobulėjimui atsiranda nepasitenkinimas polinkis keisti darbą.

Remiantis Vaidelytės ir Sodaitytės (2017) atliktu tyrimu galima teigti, kad didžiausia svarba respondentų nuomone teikiama tobulėjimo galimybėms bei asmeninei pažangai. Autorių atliktame tyrime pasitenkinimą darbu lemia formalios bei neformalios tobulėjimo ir mokymosi galimybės. Neformalus dalyvavimas organizacijos veikloje apibūdinamas kaip galimybė darbuotojams įsitraukti priimant sprendimus, analizuojant problemas bei įvairias procedūras. Dalyvavimas išvardintose veiklose teigiamai veikia ir tobulina darbuotojų įgūdžius, suteikia naujų žinių, patirties, kas kartu lemia aukštesnį pasitenkinimo darbu lygį.

Pasiekimai. Pagal Lietuvių kalbos žodyną pažanga arba pasiekimai apibūdinami, kaip judėjimas į geresnį būvį, aukštesnės pakopos link, kitaip pasiekimus galima įvardinti progresu. (Lietuvių kalbos žodynas, 2020). Pasiekimai darbinėje veikloje apibūdinami kaip teigiami rezultatai, kai darbuotojai įgyvendina konkrečius užduoties tikslus, kurie naudingi tiek pačiam darbuotojui ir jo tobulėjimui tiek visai įmonei (Harmania & Nessa, 2016).

Darbuotojų pasiekimų ugdymas yra gera priemonė didinti pasitenkinimą darbu. Tai leidžia įgalinti darbuotojus arba suteikti savarankiškumo jausmą, kuris parodo įmonės pasitikėjimą savo darbuotojais. Organizacijos siekia įvertinti ir pabrėžti darbuotojų įdėtas pastangas, taip suteikiant vidinę paskatą kiekvienam komandos nariui, susirūpinusiam dėl savo karjeros kelio ir asmenybės tobulėjimo erdvės įmonėje. Įmonės vertinančios darbuotojų pastangas turi didesnę tikimybę išlaikyti darbuotojų pasitenkinimą darbu (Harmania ir kt. 2016).

Organizacijoms siekiančioms užtikrinti darbuotojų pasitenkinimą darbu taip pat svarbu didelį dėmesį skirti darbuotojų pasiekimų poreikio tenkinimui. Darbuotojai turintys stimulą pasiekimams demonstruoja gerus darbo rezultatus, kas padidina profesinės veiklos kompetenciją kartu ir darbuotojų atsakomybę, asmenys atsakingi už užduoties atlikimą stengsis kol užduotis bus sėkmingai įgyvendinta. Pasiekimais motyvuoti asmenys yra labiau kūrybingi, atlikdami užduotis jie stengiasi kaip įmanoma efektyviau išnaudoti turimas galimybes. Taip pat svarbus užduoties atliko darbinėje veikloje laikas, asmenys suinteresuoti savo veiklos rezultatų pagerinimu stengiasi išnaudoti turimą laiką kaip galima naudingiau ir produktyviau. Tokie asmenys mėgsta grįžtamąjį ryšį, nes, jų manymu, atsiliepimai yra labai naudingi ir reikalingi būsimiems darbo rezultatams ir pasiekimams pagerinti (Chandrawaty & Widodo, 2020).

Bubnys ir Anusaitė (2013) atliko tyrimą, kurio metu analizavo specialistų socialinio darbo srityje pasitenkinimą darbu ir kaip vidinius veiksnius, skatinančius pasitenkinimą profesine veikla išskyrė tobulėjimą ir pasiekimus. Autoriai analizuodami tyrimą minėtus komponentus susiejo ir gauti rezultatai parodė, kad respondentų nuomone tai antrasis pagal svarbą veiksnys specialistams dirbantiems socialinio darbo srityje. Apklaustieji nurodė, jog yra laimingi ir džiaugiasi turintys galimybę darbinėje veikloje atkleisti stipriąsias savo kaip specialistų puses ir savybes. Siekdami geresnių rezultatų darbuotojai realizuoja savo pasiekimų ir tobulėjimo poreikį, kas lemia jų kaip asmenybių augimą kartu tobulinant darbinės veiklos procesą.

Atsakomybė. Remiantis dabartiniu Lietuvių kalbos žodynu atsakomybė apibūdinama kaip reikalavimų dorovinėje, pareiginėje bei teisinėje srityse paisymas (*Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*, 2020). Atsakomybė suprantama kaip individo, asmenų grupės ar organizacijos įsipareigojimas atsakyti už savo įsitikinimais paremtus ir atliktus veiksmus bei priimtus sprendimus, sukėlusius tam tikrus padarinius. Atsakomybė yra pareiga ir būtinybė (būdinga fiziniams ir juridiniams asmenims) atsakyti už savo veiką ir elgesį. Dažnu atveju atsakomybė įvardijama dorovės fenomenu, atspindinčiu asmens pasirengimą atsakyti už atliktus poelgius ir prisiimti padarinius, kurie gali būti išreikšti atitinkamomis visuomenės sankcijomis (Laurinavičius ir Reklaitis, 2011).

Anot, Van Scheers & Botha (2014) vienas iš veiksnių, organizacijoms siekiančioms sukurti darbo aplinką, didinančią pasitenkinimą darbu yra darbuotojams suteikiama galimybė prisiimti atsakomybę už atliekamą darbinę veiklą. Darbuotojų atsakomybės darbinėje veikloje lygis didėja kai darbuotojai įtraukiami į sprendimų priėmimą, kuomet apie planuojamas naujoves ar pokyčius imama kalbėti viešai, taip puoselėjamas darbuotojų atsakomybės jausmas, nes visiems perteikta informacija tampa,

ne tik asmens, kuris priėmė sprendimą, tačiau ir visų susijusių su šio proceso vystymu darbuotojų atsakomybe (Suslavičius, 2014). Atsakomybės suteikimas darbuotojams lyginamas su nauju valdymo būdu ir darbuotojų įgalinimu. Sėkmingas procesų valdymas organizacijoje priklauso nuo žmogiškųjų išteklių gerai išmanančių savo sritį įtraukimo ir atsakomybės suteikimo. Susiduriama su požiūriu, kad darbuotojai dirba siekdami tik finansinės naudos ir tai gali būti tiesa, jeigu darbuotojai nejaus galimybės dalyvauti sprendimų priėmimo ir būti neatsiejama organizacijos dalimi (Abou Elnaga & Imran, 2014). Viningienės (2012) atliktas tyrimas, kuriame buvo siekiama iširti pasitenkinimo darbu ir motyvacijos sąsajas, atskleidė, kad siekiantiems daugiau atsakomybės darbuotojams didesnis dėmesys skiriamas atsakomybės siekiui ir prisiėmimui ir jis yra svarbesnis veiksnys už finansinį atlygį ir kitus piniginius paskatinimus. Išsakytos autorių mintys leidžia teigti, siekiant užtikrinti organizacijos personalo pasitenkinimą darbu svarbu atsižvelgti ne tik į materialinį darbuotojų skatinimą, bet ir į darbuotojų turimas atsakomybes, darbuotojų įgalinimą veikti, dalyvavimą sprendimų priėmimo.

Abou Elnaga ir kt. (2014) pabrėžia, kad įgalinant darbuotojus ir suteikiant jiems papildomas atsakomybes svarbu tiksli ir aiški komunikacija, darbuotojai nori žinoti apie jiems keliamus lūkesčius ir planuojamus pasiekti rezultatus. Personalas prisiimantis daugiau atsakomybės tikisi vadovų palaikymo, pagalbos ir reikiamų išteklių užtikrinimo. Kaip atsakomybės prisiėmimo rezultatas suteikiama autonomija, kuri suteikia darbuotojui pasitikėjimą iš darbdavio, pasitenkinimą ir kuria teigiamą darbo aplinką.

Amžius. Mokslinėje literatūroje išskiriama, kad sociodemografiniai veiksniai turi įtakos darbuotojų pasitenkinimui darbu, vienas iš veiksnių – amžius. Dažnai manoma, kad vienam darbuotojui pritaikytas darbo planas bus naudingas ir kitiems darbuotojams, tačiau tai nėra teisingas požiūris. Besen, Matz-Costa, Brown, Smyer & Pitt-Catsouphe (2013) atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad ryšys tarp įvairių su darbu susijusių veiksnių ir pasitenkinimas darbu skiriasi atsižvelgiant į darbuotojo amžių. Sudarant ir skiriant užduotis reikia atsižvelgti į darbuotojo amžiaus grupę ir poreikius. Vadovams deleguojant užduotis ir priskiriant atsakomybes darbuotojams turėtų būti svarbi darbuotojo amžiaus įtaka. Jaunesniems darbuotojams reikšmingi veiksniai: užduočių įvairovė ir prasmė, draugiški santykiai tarp kolegų, savarankiškumas, grįžtamasis ryšys, tuo tarpu vyresnio amžiaus darbuotojo lūkesčiai ir poreikiai yra mažesni ir jiems svarbūs veiksniai - grįžtamasis ryšys ir užduočių atlikimo prasmė.

Anot, Djordjević, Ivanović-Djukić & Lepojević (2017) amžiaus poveikį darbuotojų pasitenkinimui darbu galima apibūdinti pasitelkiant U formos kreivę. Autoriai naudodami šį būdą nagrinėjo darbuotojų pasitenkinimo darbu, lyties ir amžiaus aspektus Serbijoje. Naudodami metodą tyrėjai pirmiausia tvirtino, kad vyresniems žmonėms darbinėje veikloje būdingi specifiniai darbo poreikiai - stabilumas ir saugumas. Šios darbo aplinkos dedamosios yra ne tokios svarbios ir aktualios jauniems darbuotojams. Jaunesnio amžiaus komandos nariams juntantiems nepasitenkinimą darbu, ypač svarbiais faktoriais tampa darbo užmokestis, karjeros galimybės, todėl šie veiksniai įgyja didesnę svarbą siekiant pakeisti jaunų darbuotojų požiūrį vykdomos veiklos atžvilgiu. Atsižvelgiant į U formos kreivę galima teigti jog vyresnio amžiaus darbuotojų sukaupta ilgametė patirtis sąlygoja mažesnius lūkesčius susijusius su darbine veikla, dėl šios priežasties bėgant laikui vyresnių darbuotojų dabartinės situacijos suvokimas dar labiau veikia turimus lūkesčius ir nuostatas, kas lemia palankesnę požiūrį darbo atžvilgiu ir didesnę pasitenkinimą darbu. Taip pat po autorių atlikto tyrimo paaiškėjo, kad labai jauniems žmonėms darbinės veiklos suteikiamas finansinis stabilumas ir

savarankiško gyvenimo galimybės lemia didesnę suinteresuotumą ir pasitenkinimą darbu. Labai jauni darbuotojai turi mažiau darbinės patirties, kompetencijos ir žinių apie darbo rinką, tas lemia, kad jie nelygina savo darbo vietos sąlygų su kitomis ir taip jaučiamas didesnis pasitenkinimas dabartine situacija. Tačiau, net jauniems darbuotojams pasitenkinimas darbu gali mažėti, jeigu ambicijos karjereje bei turimi lūkesčiai nepateisinami.

Poskyryje aprašytų tyrimų susijusių su darbuotojų amžiaus įtaka darbuotojų pasitenkinimo darbu rezultatai leidžia teigti, kad vyresnio amžiaus darbuotojų pasitenkinimas dėl mažesnių lūkesčių ir per ilgalaikę patirtį užtarnautų pasiekimų (Ghazzawi, 2011) dažnu atveju būna didesnis. Jauni darbuotojai yra veržlesni, siekiantys naujų žinių ir galimybių savirealizacijai, kas lemia didesnius jų poreikius. Tačiau išskiriamas dar vienas požiūris apie labai jaunus, pradedančius darbuotojus. Dėl jų patirties ir žinių stygiaus susiformuoja palankesnė nuostata darbinės veiklos atžvilgiu. Magee (2015) teigimu, pradedantys darbuotojai suvokia, kad jų profesinė veikla prasidės nuo žemesnio lygio darbų, todėl nejaučiamas nepasitenkinimas, o suvokiama kad tai vyksta įprastine tvarka.

Lytis. Kitas sociodemografinis faktorius išskiriamas kaip vidinis pasitenkinimo darbu veiksnys – lytis. Talaitaitės (2012) nuomone, tarp vyrų bei moterų pasitenkinimo darbu vertinimo nepastebimi ženklūs skirtumai, tačiau išskiriama, kad moterų pasitenkinimą darbu sąlygoja daugiau veiksnių. Moterys stengiasi derinti asmeninį gyvenimą su profesine veikla, yra linkusios prisiimti daugiau atsakomybės ir veiklų lyginant su vyrais. Moterims svarbi šeimos poreikių ir darbo pusiausvyra, stengdamosi tai užtikrinti moterys bando sutrumpinti laiką skiriamą profesinei veiklai. Atsižvelgiant į didesnius moterų lūkesčius ir poreikius itin svarbi tampa organizacinė parama (Mauno, Kinnunen & Feldt, 2012). Galima teigti, kad moterims darbo vertinimas ir pasitenkinimas juo priklauso nuo papildomų veiksnių lyginant su vyriškos lyties atstovais. Vyrų priešingai dažnai didina darbe praleidžiamų valandų skaičių ir mažiau laiko skiria asmeniniam gyvenimui.

Analizuojant mokslinę literatūrą taip pat paaiškėjo, kad vyrams labiau svarbūs išoriniai pasitenkinimo darbu veiksniai, vienas iš jų atlyginimas. Moterims darbinėje veikloje pasitenkinimą darbu lemiantys veiksniai yra lankstus darbo laikas ir socializacijos poreikis, santykiai su kolegomis. Moteriškos lyties atstovėms profesinėje veikloje svarbus žmogiškasis faktorius, reikalinga parama iš kolegų, siekiant susitvarkyti su darbinės veiklos užduotimis. Bendravimo ir bendradarbiavimo svarba gali lemti dažnesnį moterų darbą paslaugų srityje (Zou, 2015). Anot Azhar, Nudrat, Asdaque, Nawaz & Haider, (2011) taip pat teigia, kad skirtumai tarp vyrų ir moterų pasitenkinimo darbu priklauso nuo skirtingų veiksnių rangavimo. Paprastai vyrai pirmiausia vertina saugumą, vėliau seka paaukštinimas, darbo tipas, įmonės politika, darbo užmokestis, bendradarbiai, vadovavimas, išmokos, darbo trukmė ir darbo sąlygos. Tuo tarpu moterys mažiausią svarbą teikia atlyginimui ir kitoms išmokoms, svarbiausias moterims darbo pobūdis ir prireikus galimybė jį koreguoti, kas siejasi su anksčiau išsakytomis mintimis, jog moterims itin svarbu derinti asmeninį gyvenimą ir darbinę veiklą.

Išsilavinimas. Išsilavinimas gali būti apibūdinamas dvejopai. Žvelgiant iš pirmosios perspektyvos išsilavinimas nusako asmens išprusimą bendrąja prasme, kita požiūris, jog išsilavinimas apsprendžia mokymosi institucijoje įgytą mokslo laipsnį (*Valstybinė Lietuvių kalbos komisija, 2020*)

Išsilavinimas gali būti svarbus profesinių lūkesčių veiksnys. Aukštojo mokslo pasiekimai gali būti susiję su didesniais lūkesčiais darbe. Turintys aukštesnį išsilavinimą darbuotojai linkę tikėtis, kad darbinėje veikloje jie geriau atliks įvairias užduotis, dėl turimų žinių, galimybių jas plėsti ir tobulinti

(Šilėnienė ir Pakėnė, 2016), veikla bus sėkmingesnė, tačiau jeigu reali situacija darbo vietoje neatitiks lūkesčių, atsiras nenuoseklumas, gali padidėti nepasitenkinimas darbu (Balci, 2011).

Shallal (2011) teigimu, darbuotojai, kurie turi aukštesnį išsilavinimą, yra labiau patenkinti nei tie, kurie turi žemesnį išsimoklinimą. Taip yra todėl, kad aukštos kvalifikacijos asmenys linkę pretenduoti į geresnes darbo vietas su didesniu atlyginimu, siekia užsiimti darbine veikla, kuri suteikia prestižą, dėl išvardintų priežasčių tokių asmenų savivertė yra aukštesnė. Aukštesnį išsilavinimą ir aukštesnės kvalifikacijos darbus turintys asmenys gali užsitikrinti patogaus gyvenimo sąlygas, kas didina pasitenkinimą vykdoma veikla. Asmenims, turintiems žemesnį išsilavinimą, darbinė veikla skirta pagrindiniams poreikiams tenkinti, darbas dažnai neskatina siekti aukštesnių rezultatų, šios savybės, žinoma, nėra teigiamai susijusios su pasitenkinimu darbu.

Remiantis Lemperto (2014), tyrimo metu gautais rezultatais galima daryti išvadą, kad kvalifikacijos didinimo procesas spartėja priklausomai nuo išsilavinimo, todėl galima teigti, kad turimas išsilavinimas įtakoja darbo kokybę ir galutinius darbinės veiklos rezultatus. Dėl turimo išsilavinimo sąlygojamų veiksnių darbuotojai yra lojalesni savo organizacijai ir šiems darbuotojams mažiau būdingi ketinimai keisti darbo vietą.

Apibendrinus mokslinę literatūrą galima teigti, kad pasitenkinimo darbu veiksniai yra skirstomi į vidinius ir išorinius. Nagrinėjant literatūrą pastebėta, kad detalizuojant šias veiksnių grupes autoriai juos išskyrė skirtingai, tačiau sisteminius mokslininkų požiūrius išskirti išoriniai pasitenkinimą darbu sąlygojantys veiksniai: vadovavimas; santykiai su kolegomis; darbo užmokestis; organizacijos kultūra, politika; darbo sąlygos; galimybė į karjerą bei vidiniai: pripažinimas; tobulėjimo galimybės; pasiekimai darbinėje veikloje; atsakomybė; amžius; lytis bei išsilavinimas.

3. Perfekcionizmo ir pasitenkinimo darbu tarpusavio sąsajų empirinis tyrimas

3.1. Tyrimo metodika ir organizavimas

Tyrimo teorinės ir metodologinės nuostatos. Siekiant gauti reikšmingus tyrimo rezultatus bei atliekant analizę šiame darbe remiamasi mokslinėje literatūroje išskiriamomis teorijomis. Pirmoji teorija apimanti žmogiškųjų išteklių valdymą. Žmogiškųjų išteklių sąvoka yra neatsiejama nuo valdymo apibrėžimo. Valdymo sąvoka gali būti pritaikoma apibrėžiant procesą ar analizuojant socialinę grupę. Pagal klasikinį modelį valdymas suprantamas išskiriant pagrindinius planavimo, organizavimo, vadovavimo, koordinavimo ir kontrolės procesus, tačiau visų pirma valdymas yra neatsiejamas nuo įmonės kultūros, požiūrio į darbuotojus ir kt. (Papšienė ir Černiauskiene, 2009). Teorijoje egzistuoja skirtingi požiūriai į žmogiškųjų išteklių valdymą, išskiriami du pagrindiniai principai. Pirmasis teigiantis, kad žmogiškųjų išteklių valdymas yra perspektyvų kompleksas, kuriame žmonės vertinami kaip potencialiai kūrybingi, tačiau sudėtingai valdomi organizacijos ištekliai. Kitas požiūris teigia, kad darbuotojų elgesį lemia keturi kintamieji: asmeniniai sugebėjimai, turima motyvacija, savo pozicijos suvokimas bei veiksniai priklausantys nuo situacijos (McShane, 1995). Siejant žmogiškųjų išteklių valdymo teorija su šio darbo tema analizei pritaikomas antrasis teorijos principas įžvelgiant sąsajas su perfekcionizmo ir pasitenkinimo darbu reiškiniais.

Darbo teorinėje dalyje išanalizavus ir susisteminus autorių mintis perfekcionizmas gali būti skirstomas į adaptyvų ir neadaptyvų (Kung ir Chan, 2014; Kanten ir Yesiltas, 2015; Wigert ir kt., 2012; Ulu ir Tezer, 2010; Wang ir Li (2017) Gnilka ir kt., 2013; Kontrimienės, 2014); į save, į kitus orientuotą, bei socialiai priskirtą (Guignard ir kt., 2012; Magson ir kt., 2019; Ross, 2012; Childs ir Stoeber, 2010; Stoeber, 2015) tačiau tyrimui pasirinkta plačiausiai mokslinėje literatūroje nagrinėjama perfekcionizmo kaip daugiadimensinio reiškinio teorija, išskirianti: neigiamą reakciją į klaidas, abejojimą dėl kokybės atlikties, aukštus asmeninius standartus, tėvų kritiškumo suvokimą, tėvų lūkesčius bei organizuotumą (Mitchell-Parker ir kt., 2018; Amaral ir kt., 2013). Ši perfekcionizmo teorija atkleidžiama naudojant Frost daugiadimensinę perfekcionizmo skalę.

Siekiant įgyvendinti tyrimo tikslą taip pat nagrinėjama pasitenkinimo darbu teorija. Dauguma mokslininkų analizuodami pasitenkinimą darbu ir jį lemiančius veiksnius, remiasi F. Herzberg dviejų veiksnių teorija, kurioje darbuotojų pasitenkinimo darbu veiksniai skirstomi į dvi grupes: *išorinius* ir *vidinius*. Šią teoriją savo darbuose išplėtojo ir lietuvių mokslininkai Barvydienė ir Kasiulis (2005), kurie vidinius veiksnius įvardina kaip aplinkybes susijusias su darbuotojų asmeniniais poreikiais, individualiomis savybėmis bei tam tikras demografines charakteristikas. Kaip išorinius veiksnius autoriai išskiria aplinkybės, kurios nepriklauso nuo darbuotojo ir esant poreikiui gali būti keičiamos, pavyzdžiui darbo sąlygos. Šia autorių teorija buvo remiamasi sudarant tyrimo instrumentariją ir toliau analizuojant perfekcionizmo ir pasitenkinimo darbu sąsajas.

Šiame darbe pasitelkta kiekybinio tyrimo strategija. Mokslinės literatūros analizę leido atskleisti tiriamo reiškinio teorinius aspektus, kurių pagalbą parinkti kiekybinio tyrimo instrumentai.

Duomenų rinkimo metodai ir instrumentai. Atlikus perfekcionizmo ir pasitenkinimo darbu mokslinės literatūros analizę ir apibendrinus autorių mintis (Lizote ir kt., 2017; Lim ir kt., 2017; Ngirande & Mjoli, 2020; Allebdi & Ibrahim, 2020; Tepayakul & Rinthaisong, 2018; Valiūnas ir Drejeris, 2019; Sittisom, 2020; Akuffo ir kt., 2021) pasirinkta dažniausiai naudojama Frost daugiadimensinė perfekcionizmo skalė (Frost Multidimensional Perfectionism Scale) bei išskirti

išoriniai ir vidiniai pasitenkinimą darbu sąlygojantys veiksniai, sudarantys tyrimo instrumentariją (žr. 13 priedą).

Remiantis Frost daugiadimensine perfekcionizmo skale ir pasitenkinimo darbu instrumentarijumi sudarytas klausimynas (žr. 15 priedą). Tyrimo anketa buvo sudaryta iš trijų pagrindinių dalių: bendroji (įvadinė dalis), antroji dalis sudaryta iš dviejų diagnostinių blokų, pirmajame teiginiai apibūdinantys pasitenkinimą darbu – 45 teiginiai ir antrasis blokas teiginių susijusių su darbuotojų perfekcionizmu – 35 teiginiai. Anketos pabaigoje pateikti klausimai siekiant išsiaiškinti sociodemografinius respondentų duomenis (6 klausimai).

Tyrimas buvo vykdomas internetinėje apklausų svetainėje, darbuotojams informacija apie vykdomą apklausą buvo perduota organizacijos intraneto pagalba. Prašymu užpildyti apklausą buvo pasidalinta tik su klientus aptarnaujančiu ir jiems tiesiogiai vadovaujančiu personalu.

Duomenų analizės metodai. Tyrimo rezultatams analizuoti buvo naudojama *IBM SPSS Statistics 22.0* programinė įranga bei pasitelkti kiekybinės aprašomosios statistikos, faktorinės ir koreliacinės analizių metodai. Aprašant duomenis faktorinė analizė kaip daugiamatis statistinis metodas pagrindžiama koreliacija tarp tyrimo instrumentų teiginių bei pradinių kintamųjų transformavimu į mažesnio išmatavimo (faktorių) erdvę. Sisteminant duomenis pasirinktas tiriamosios analizės metodas, kuomet nustatomas teiginius apibendrinančių faktorių skaičius, remiantis teiginiais siekiama nustatyti ką konkretus faktorius apima (Bubnys, 2008). Atliekant koreliacinę analizę, naudojama Spearmano ranginė koreliacija, kurios pagalba ieškoma ryšių tarp perfekcionizmo ir pasitenkinimo darbu. Analizės rezultatams interpretuoti remiamasi autoriais Čekanavičiumi ir Murausku (2001), kurie apibūdina koreliacijos koeficiento reikšmes:

- reikšmė nuo 0,9 iki 1 (nuo -0,9 iki 1) – koreliacija labai stipri;
- reikšmė nuo 0,7 iki 0,9 (nuo -0,7 iki -0,9) – koreliacija stipri;
- reikšmė nuo 0,5 iki 0,7 (nuo -0,5 iki -0,7) – koreliacija vidutinė;
- reikšmė nuo 0,3 iki 0,5 (nuo -0,3 iki -0,5) – koreliacija silpna;
- reikšmė nuo 0,3 iki -0,3 – koreliacija labai silpna.

Skaičiuojant Spearmano koeficientą *IBM SPSS Statistics* programos pagalba koeficiento reikšmės svyruoja nuo -1 iki $+1$, kur -1 reiškia neigiamą ryšį tarp vertinamų kintamųjų, tuo tarpu $+1$ rodo labai stiprų koreliacinį ryšį. Jei atliekant analizę koeficiento reikšmė lygi nuliui, statistinio ryšio tarp kintamųjų nėra. Gautas koeficiento reikšmės ženklas padeda nustatyti ar koreliacija yra tiesioginė ar atvirkštinė. Teigiamas koeficientas rodo tiesioginį ryšį (t.y. padidinus X reikšmes, atitinkamai padidėja ir Y reikšmės). Kitu atveju, neigiama koeficiento reikšmė koduoja, kad padidinus X reikšmes Y reikšmės atitinkamai sumažės. Analizuojant duomenis vertinamas ir statistinis reikšmingumas žymimas „p“ raide (angl.probability) (Čepeliauskaitė ir Petrauskienė, 2017).

Tyrimo dalyviai. Kiekybinio tyrimo metu buvo naudojamas uždaro bei pusiau uždaro tipo klausimynas ir pasitelktas tikslinės atrankos metodas, apklausiant konkrečios organizacijos darbuotojus. Tyrime dalyvaujančių darbuotojų skaičius nustatytas naudojant Pianoto formulę. Tyrimui atlikti pasirinkti AB „Šiaulių bankas“ aptarnaujantys darbuotojai – vadybininkai ir jų

tiesioginiai vadovai. Tokių darbuotojų skaičius AB „Šiaulių banko filialuose –199, todėl šiuo konkrečiu atveju tiriamaoji generalinė aibė yra 199 nagrinėjamos organizacijos darbuotojų.

$$n = \frac{1}{\Delta^2 + \frac{1}{N}}$$

Formulės dedamųjų reikšmės:

n – apklaustųjų skaičius, reikalingas patikimai imčiai gauti

Δ – paklaida, šiuo atveju 0,005

N – tiriamaoji visuma

$$n = \frac{1}{(0,005)^2 + \frac{1}{199}} \approx 132$$

Tyrime dalyvavo 134 AB „Šiaulių banko darbuotojai iš Kauno, Klaipėdos, Šiaulių ir Vilniaus filialų, kurių klientų aptarnavimo centrai ir skyriai išsidėstę Alytaus, Varėnos, Birštono, Kėdainių, Jonavos, Klaipėdos, Tauragės, Plungės, Šiaulių, Kelmės, Radviliškio, Biržų, Vilniaus ir Visagino miestuose. Moterys sudarė didžiąją dalį apklaustųjų - 94 proc. ir 6 proc. vyrų, taigi Apklausoje dalyvavo darbuotojai, kurių amžius svyravo nuo 22 iki 66 metų, vidutinis apklaustųjų amžius 41-eri. Dauguma AB „Šiaulių banko darbuotojų yra įgyję auštąjį universitetinį išsilavinimą (56 proc.); 23,1 proc. respondentų turi koleginių (aukštąjį neuniversitetinį) išsilavinimą; 11,9 proc. – aukštesniojo išsilavinimo atstovai; 8,2 proc. nurodė turį aukštąjį išsilavinimą bei vienas respondentas nurodė įgijęs profesinį išsilavinimą, kas tarp visų apklaustųjų sudarė 0,7 proc. Apklausoje dalyvavo 19,4 proc. vadovaujančias pareigas užimančių, bei 80,6 proc. jiems pavaldžių darbuotojų. Pagal darbo stažą organizacijoje darbuotojai pasiskirstė gana tolygiai, tačiau didžiausia dalis (35,8 proc.) organizacijoje dirba 10 metų ir daugiau; 29,1 proc. dirba nuo 1 iki 5 metų; 25,4 proc. – nuo 5 iki 10 metų bei 9,7 proc. darbuotojų įmonėje dirba iki vienerių metų.

3.2. Tyrimo rezultatai ir jų analizė

3.2.1. Naudotų tyrimo instrumentų (klausimynų) patikimumo ir validumo rodikliai

Perfekcionizmo skalės vidinis suderinamumas ir patikimumas. Perfekcionizmo klausimyną sudaro 6 subskalės: 1) tėvų lūkesčiai; 2) organizuotumas; 3) tėvų kritškumas; 4) asmeniniai standartai; 5) susirūpinimas klaidomis; 6) abejojimas dėl poelgių (Frost ir kt. (1990)). Siekiant nustatyti vidinių subskalių suderinamumą ir patikimumą buvo pasirinktas Cronbach α suderinamumo ir patikimumo rodiklis. Vidinis suderinamumas turėtų būti nuo 0 iki 1. Jei Cronbacho alfa siekia 0,60, tai tinka tyrimams, tačiau dažnai norima, kad Cronbacho alfa būtų 0,70 ar daugiau, kad skalę ar klausimų grupę būtų galima laikyti suderinta¹⁰. Visų šio klausimyno subskalių Cronbach α viršija

¹⁰

https://www.vu.lt/site_files/LD/Tyrimo_ir_%C4%AFvertinimo_priemoni%C5%B3_patikimumo_ir_validumo_nustatymas.pdf

rekomenduotiną 0,70 reikšmę (žr. 2 lentelę), todėl galima teigti, kad subskalių teiginiai tarpusavyje suderinti ir patikimi.

2 lentelė. Perfekcionizmo subskalių suderinamumo ir patikimumo rodikliai (Cronbach α)

Faktoriaus kintamieji pagal subskales (perfekcionizmo klausimyno teiginiai)	Cronbach α
Tėvų lūkesčiai	
Mano tėvai man nustatydavo labai aukštus standartus.	0,77
Mano tėvai norėjo, kad būčiau visur geriausias.	
Tik išskirtinis tam tikros veiklos atlikimas yra pakankamai geras mano šeimoje.	
Mano tėvai tikėjosi, kad būsiu tobulas.	
Mano tėvai visada turėjo didesnius lūkesčius mano ateities atžvilgiu, negu aš pats.	
Organizuotumas	
Organizuotumas man yra labai svarbus.	0,8
Esu tikslus žmogus.	
Stengiuosi būti organizuotas žmogus.	
Stengiuosi būti tikslus žmogus.	
Tikslumas man labai svarbus.	
Esu organizuotas žmogus.	
Tėvų kritiškumas	
Kai buvau vaikas, mane bausdavo už tai, kad ką nors padarydavau mažiau nei tobulai.	0,78
Mano tėvai niekada nebandė suprasti mano klaidų.	
Niekada nesijaučiau galįs pateisinti savo tėvų lūkesčius.	
Niekada nesijaučiau galįs įvykdyti savo tėvų keliamus standartus.	
Asmeniniai standartai	
Jeigu nenusistatau sau aukščiausių standartų, tai jaučiuosi kaip antrarūšis žmogus.	0,77
Man svarbu būti visiškai kompetentingam visame, ką aš darau.	
Sau keliu aukštesnius tikslus nei daugelis žmonių.	
Man labai gerai sekasi sutelkti savo pastangas siekiant tikslo.	
Turiu ypatingai aukštus tikslus.	
Atrodo, kad kiti žmonės kelia sau žemesnius standartus nei aš.	
Susirūpinimas klaidomis	
Jei man nepasiseka darbe/universitete, tai esu nevykėlis.	0,88
Nuliūstu, jei padarau klaidą.	
Jeigu kažkas darbe/universitete atlieka užduotį geriau už mane, tai jaučiuosi taip, lyg būtų nepavykusi visa užduotis.	
Jei man nepasiseka iš dalies, tai yra taip pat blogai kaip ir visiškai nesėkmė.	
Nekenčiu būti mažiau nei geriausias.	
Žmonės tikriausiai bus blogesnės nuomonės apie mane, jeigu suklysiu.	
Jeigu ko nors nepadarau taip gerai kaip kiti, vadinasi esu nepilnavertė žmogiška būtybė	
Jei visko nedarysiu gerai, tai žmonės manęs negerbs.	
Kuo mažiau klaidų darysiu, tuo labiau patiksiu žmonėms.	
Abejotumas dėl poelgių	
Netgi tada, kai kažką padarau labai rūpestingai, dažnai jaučiu, kad tai nėra atlikta visiškai teisingai.	0,70
Dažnai abejoju dėl paprastų kasdieninių dalykų, kuriuos darau.	
Darbe dažnai atsiliesiu, nes viską kartoju dar ir dar kartą.	
Ilgai užtrunku, kol padarau kažką „teisingai“.	

Kaip matyti iš pateiktos lentelės vidinės konsistencijos koeficiento Cronbach alpha (α) reikšmės svyruoja nuo 0,88 iki 0,70, tai rodo, jog autorių naudojamas tyrimo instrumentas (klausimynas) yra pakankamai patikimas ir tinkamas tolimesnei rezultatų analizei (žr. 16 priedą.).

Pasitenkinimo darbu klausimyno validumo rodikliai. Analizuojant pasitenkinimą darbu kaip vieną iš tyrime aprašomų reiškinių pasitelkta faktorinė analizė, kur pasitenkinimas darbu analizuojamas dviem aspektais. Atlikta faktorinė analizė pagal išorinius pasitenkinimą darbu lemiančius bei vidinius pasitenkinimą darbu sąlygojančius veiksniai (žr. 3 ir 4 lenteles).

Atlikus pasitenkinimo darbu išorinių veiksnių analizę išskirti 5 faktoriai (žr.17 priedą). Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) koeficiento reikšmė 0,82 rodo, kad instrumento dalis apimanti išorinius pasitenkinimo darbu veiksnius yra tinkama analizei. Remiamasi sąlyga, kad faktorių kintamųjų reikšmės, kurios tenkina faktoriaus svorio sąlygą, kai $L > 0,5$, rezultatai metodologiniu požiūriu pakankamai vientisi ir gali būti interpretuoti. Taip pat apskaičiuota Cronbach α reikšmė, kuri rodo, jog visi faktorių, išskyrus šeštąjį, kintamieji (klausimų grupę) tarpusavyje dera ir gali būti naudojami tolimesniems tyrimo rezultatams analizuoti.

3 lentelė. Pasitenkinimo darbu išorinių veiksnių faktorių kintamieji ir validumo rodikliai

Faktoriaus kintamieji (klausimyno teiginiai)	Faktoriaus svoris (L)	KMO
Kompetentingo organizacijos vadovo demonstruojamas vadovavimo stilius (Cronbach $\alpha = 0,81$)		0,82
Mano vadovas geba rasti tinkamus sprendimus organizaciniams tikslams pasiekti, tuo pat metu atstovaudamas darbuotojų interesus.	0,83	
Mano vadovui svarbi santykių su darbuotojais kokybė.	0,79	
Mūsų organizacijos vadovas pasižymi bruožais reikalingais komandos vadovavimui ir tai didina mano pasitenkinimą darbu.	0,74	
Darbe mano pasitenkinimą darbu didina gaunama parama iš vadovo.	0,66	
Užduočių atlikimui turiu pakankamai laiko, todėl savijauta darbe yra gera.	0,5	
Asmeninių poreikių tenkinimas kolektyve ir darbinėje veikloje (Cronbach $\alpha = 0,70$)		
Mano pasitenkinimą darbu lemia draugiški santykiai su kolegomis.	0,75	
Įsitvirtinimas darbo kolektyve suteikia man pasitenkinimą darbu.	0,73	
Esu įsitikinęs/usi, kad darbuotojų pasitenkinimas darbu yra didesnis kuomet organizacijoje puoselėjamos vertybės sutampa su asmeninėmis moralinėmis normomis.	0,52	
Darbinėje veikloje komandinio darbo propagavimas didina mano pasitenkinimą darbu.	0,51	
Kolegos man padeda realizuoti bendravimo poreikį.	0,51	
Manau, kad darbuotojų pasitenkinimui darbu didelę reikšmę turi teisingumo laikymasis visuose organizacijos procesuose.	0,5	
Karjeros ir tinkamo užduočių atlikimo svarba darbinėje veikloje (Cronbach $\alpha = 0,76$)		
Bendri interesai man svarbesni už konkuravimą darbe ir tai suteikia pasitenkinimą vykdoma veikla.	0,72	
Įmonėje, kurioje dirbu nuolatos gerinamos karjeros vystymo galimybės.	0,70	
Mano organizacijoje nuolatos domimasi darbuotojų karjeros lūkesčiais.	0,64	
Mano darbinėje veikloje atliekamos užduotys atliepia turimus gebėjimus (įgūdžius).	0,60	
Tinkamos darbo sąlygos (Cronbach $\alpha = 0,77$)		
Savalaikiai peržiūrimos ir prireikus naujai adaptuojamos darbo sąlygos yra svarbi sąlyga mano pasitenkinimui darbu.	0,78	
Gerai savijautai darbe užtikrinti man reikalinga komfortiška darbo vieta.	0,78	
Darbo užmokesčio svarba darbinės veiklos atžvilgiu (Cronbach $\alpha = 0,60$)		
Manau, kad didesnis pasitenkinimas darbu jaučiamas, kuomet už atsakingas užduotis gaunamas didesnis atlyginimas	0,7	
Atlyginimas, mano nuomone, labai svarbus pasitenkinimo darbu faktorius kiekvienam asmeniui.	0,67	

Kaip matyti iš pateiktos 3 lentelės, atlikus faktoriinę pasitenkinimo darbu išorinių veiksnių analizę išskirti 5 faktoriai: kompetentingo organizacijos vadovo demonstruojamas vadovavimo stilius, asmeninių poreikių tenkinimas kolektyve ir darbinėje veikloje, karjeros ir tinkamo užduočių atlikimo svarba, tinkamos darbo sąlygos bei darbo užmokesčio svarba darbinės veiklos atžvilgiu.

4 lentelėje pateikiami pasitenkinimo darbu vidinių veiksnių faktorinės analizės rezultatai. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) koeficiento reikšmė 0,82 rodo, kad instrumento dalis apimanti vidinius pasitenkinimo darbu veiksnius yra tinkama faktorinei analizei (žr. 18 priedą).

4 lentelė. Pasitenkinimo darbu vidinių veiksnių faktorių kintamieji ir validumo rodikliai

Faktoriaus kintamieji (klausimyno teiginiai)	Faktoriaus svoris (L)	KMO
Asmeninio ir profesinio tobulėjimo galimybės darbo vietoje (Cronbach $\alpha = 0,84$)		0,83
Organizacijoje užtikrinimas darbinį veiklų balansas suteikiantis galimybę skirti laiko ir asmeniniam tobulėjimui.	0,76	
Pasiekimų įvertinimas darbinėje veikloje man yra vidinė paskata lemianti pasitenkinimą darbu.	0,73	
Įsitraukimas į organizacines veiklas (dalyvavimas sprendžiant problemas, sprendimų priėmime) leidžia tobulinti mano įgūdžius, kas lemia pasitenkinimą vykdoma veikla.	0,72	
Pasiekimų poreikio tenkinimas organizacijoje mane skatina geriau atlikti užduotis.	0,70	
Galimybė mokytis ir augti darbe man reiškia asmeninių įgūdžių panaudojimą.	0,53	
Atsakomybės suteikimas man asocijuojasi su užtarnautu vadovų pasitikėjimu.	0,52	
Darbuotojo turimo išsilavinimo įtaka darbe atliekamoms užduotims ir asmeniniam gyvenimui (Cronbach $\alpha = 0,89$)		
Išsilavinimas, mano nuomone, spartina kvalifikacijos augimo procesą, kas teigiamai veikia pasitenkinimą darbine veikla.	0,86	
Aš manau, kad dėl turimo tinkamo išsilavinimo užimamos aukštesnės pareigos padeda užtikrinti komfortiško gyvenimo sąlygas, kas didina pasitenkinimą vykdoma veikla.	0,86	
Drįstu teigti, kad tinkamas išsilavinimas suteikia galimybę užimti aukštesnės kvalifikacijos reikalaujančias pareigas ir tai suteikia pasitenkinimą darbine veikla.	0,83	
Turimas aukštesnis išsilavinimas, mano manymu, lemia didesnius lūkesčius darbinės veiklos atžvilgiu, kas sąlygoja geresnius darbo rezultatus ir pasitenkinimą darbu. Darbinės veiklos prioritetai lyties atžvilgiu	0,78	
Cronbach $\alpha = 0,84$)		
Manau, kad vyrams pirmenybę teikia materialiniams pasitenkinimą sąlygojančiams veiksniams.	0,86	
Drįstu teigti, kad lyties aspektas skirtingai veikia pasitenkinimą darbu.	0,85	
Esu įsitikinęs/usi, kad moterims darbinėje veikloje svarbesni moraliniai aspektai, sąlygojantys pasitenkinimą darbu.	0,82	
Atsakomybės suteikimo ir galimybės panaudoti turimus įgūdžius aktualumas darbuotojams (Cronbach $\alpha = 0,75$)		
Darbinėje veikloje man labai svarbi galimybė dalyvauti sprendimų priėmime, tai leidžia jaustis labiau patenkintam/ai.	0,79	
Galimybė pademonstruoti savo stipriąsias puses siekiant rezultatų darbe man suteikia pasitenkinimą darbu.	0,69	
Mano nuomone, aiški komunikacija priskiriant tam tikras atsakomybes darbuotojams yra būtina pasitenkinimo užduotimis sąlyga.	0,66	
Realizacijos ir pripažinimo reikšmė darbinėje veikloje (Cronbach $\alpha = 0,65$)		
Esu įsitikinęs/usi, kad darbuotojams pasitenkinimą darbu suteikia jų pastangų įvertinimas.	0,77	
Aš manau, kad jauniems darbuotojams svarbus savirealizacijos poreikio atliepimas, kuris didina pasitenkinimą darbu.	0,7	
Mano pasitenkinimui darbu svarbus reguliarus pripažinimas.	0,59	
Amžiaus skirtumų reikšmė profesiniame prioritetų kontekste (Cronbach $\alpha = 0,76$)		
Mano nuomone, dėl užtarnautų pasiekimų vyresnio amžiaus darbuotojams būdingas didesnis pasitenkinimas darbu.	0,80	

Manau, kad jauni darbuotojai jaučia pasitenkinimą darbu, nes darbinė veikla užtikrina jiems finansinį stabilumą.	0,79	
--	------	--

Atlikus pasitenkinimo darbu vidinių veiksnių faktorinę analizę buvo išskirti 6 faktoriai: asmeninio ir profesinio tobulėjimo galimybės darbo vietoje, darbuotojo turimo išsilavinimo įtaka darbe atliekamoms užduotims ir asmeniniam gyvenimui, darbinės veiklos prioritetai lyties atžvilgiu, atsakomybės suteikimo ir galimybės panaudoti turimus įgūdžius aktualumas darbuotojams, realizacijos ir pripažinimo reikšmė darbinėje veikloje bei amžiaus skirtumų svarba profesiniame prioritetų kontekste. Cronbach α rodiklio reikšmė padėjo nustatyti, kad patikimiausias iš išskirtų faktorių buvo *asmeninio ir profesinio tobulėjimo galimybės darbo vietoje*, mažiausia rodiklio reikšmė nustatyta *realizacijos ir pripažinimo darbinėje veiklos* faktoriui (žr. 18 priedą).

3.2.2. Darbuotojų pasitenkinimo darbu tendencijos

Pasitenkinimo darbu išorinių veiksnių analizės rezultatų apžvalga pagal išskirtus faktorius.

Apibūdinant išskirtus faktorius pagal respondentų klausimyne nurodytas reikšmės galima teigti, kad palankiausiai faktoriaus *kompetentingo organizacijos vadovo demonstruojamas vadovavimo stilius* įvertintas teiginys apibūdinantis vadovo santykių su darbuotojais kokybės svarbą, su šiuo teiginiu visiškai sutiko (57,5 proc.) ir sutiko (30,6 proc.) 88,1 proc. respondentų. Darbuotojai taip pat palankiai įvertino vadovo kompetenciją pagrindžiantį teiginį jog organizacijos vadovas darbinėje veikloje demonstruoja bruožus reikalingus komandos vadovavimui ir tai didina darbuotojų pasitenkinimą darbu, su teiginiu visiškai sutiko (51,5 proc.) ir sutiko (32,8 proc.) 84,3 proc. apklaustųjų.

Faktoriaus asmeninių poreikių tenkinimas kolektyve ir darbinėje veikloje vertinime išsiskyrė teiginys apibūdinantis jog įsitvirtinimas darbo kolektyve darbuotojams suteikia pasitenkinimą darbine veikla, kuriam pritarė t.y. visiškai sutiko (72,4 proc.) ir sutiko (25,4 proc.) 97,8 proc. apklaustųjų. Antrasis pagal reikšmingumą faktoriui teiginys pagrindžiantis darbuotojų pasitenkinimą darbu priklausomybę nuo draugiškų santykių su kolegomis. Su minėtu teiginiu visiškai sutiko (79,9 proc.) ir sutiko (17,2 proc.) beveik visi tyrime dalyvavę darbuotojai, t.y. 97,1 proc.

Tuo tarpu apibūdinant karjeros ir tinkamo užduočių atlikimo svarbos darbinėje veikloje faktorių reikšmingi dėl respondentų pritarimo buvo du teiginiai. Pirmasis nusakantis, kad darbuotojams svarbu, jog darbinėje veikloje atliekamos užduotys atlieptų jų gebėjimus, su šiuo teisiniu sutiko (50 proc.) ir visiškai sutiko (29,9 proc.) 79,9 proc.“ Taip pat palankiai darbuotojai įvertino ir bendrų interesų svarbą ir su teiginiu sutiko ir visiškai sutiko didžioji dalis darbuotojų – 88,1 proc. Kiti faktoriui priklausantys teiginiai atskleidžiantys respondentų nuomonę apie karjeros lūkesčius ir vystymo galimybes buvo vertinami mažiau palankiai su jais visiškai sutiko tik dešimtadalis darbuotojų.

Vertinant darbo sąlygų tinkamumą AB „Šiaulių banko“ darbuotojai pritarė abiem faktoriams, tinkamos darbo sąlygos, sudarantiems teiginiams, pažymėdami, kad jiems svarbus patogumas darbinės užduoties atliekant darbo vietoje, bei prireikus sąlygų pokyčiai dėl darbuotojų gerovės. Komfortiška darbo vieta itin svarbi 90,3 proc. darbuotojų, 93,3 proc. apklaustųjų sutikdami su teiginiu pagrindžia laiku peržiūrimų ir prireikus adaptuojamų darbo sąlygų komandos nariams poreikį.

Faktorinės analizės metodu išskirtas faktorius darbo užmokesčio svarba darbinės veiklos atžvilgiu ir faktoriui priskirti teiginiai sulaukė didelio pritarimo, teiginiams prieštaravo tik 3-4,5 proc. darbuotojų, kas sudaro statistiškai nereikšmingą dalį lyginant su palankiais darbuotojų įvertinimais apibūdinant

norą būti pastebėtais ir finansiškai paskatintais už atsakingas užduotis. Analizuojant faktoriaus teiginius, galima teigti, kad materialinė gerovė darbinėje veikloje darbuotojams yra prioritetas.

Pasitenkinimo darbu vidinių veiksnių analizės rezultatų apžvalga pagal išskirtus faktorius. Nagrinėjant vidinių pasitenkinimo darbu veiksnių faktorinės analizės metu gautus rezultatus pastebimas tolygesnis reikšmių pasiskirstymas tarp pritarimo ir prieštaravimo teiginiams. Kaip daugiausiai pritarimo sulaukė išsiskyrė faktoriaus atsakomybės suteikimo ir galimybės panaudoti turimus įgūdžius aktualumo darbuotojams teiginiai. Pirmasis atskleidžiantis komunikacijos svarbą darbuotojams, su šiuo teiginiu sutiko ir visiškai sutiko 93,3 proc. apklaustųjų. Antrasis teiginys nusakantis pasiekimų įvertinimo poreikį kaip vidinę paskatą lemiančią pasitenkinimą darbu (priklauso faktoriui asmeninio ir profesinio tobulėjimo galimybės darbo vietoje) su kuriuo sutiko 91,8 proc. apklaustųjų. Tarp faktoriaus asmeninio ir profesinio tobulėjimo galimybės darbo vietoje sudedamųjų išsiskyrė teiginys apie darbuotojams suteikiama galimybę mokytis ir tobulėti darbe, tai itin svarbu 95,5 proc. darbuotojų.

Daugiausiai abejonių sukėlė faktorius darbinės veiklos prioritetai lyties atžvilgiu, respondentai abejoja dėl lyties aspekto įtakos pasitenkinimui darbu, beveik puse, 43,3 proc. apklaustųjų nei sutiko nei nesutiko su teiginiu. Respondentai taip pat neišreiškė aiškios pozicijos dėl teiginio apibūdinančio vyrų prioretizuojamus materialinius aspektus, su teiginiu nei sutiko nei nesutiko 39,6 proc. darbuotojų.

3.2.3. Darbuotojų perfekcionizmo profesinėje veikloje raiška

Nagrinėjant AB „Šiaulių banko“ darbuotojų perfekcionistines nuostatas, buvo analizuoti atskiri perfekcionizmo instrumento teiginiai. Duomenų interpretacijai buvo naudojamos respondentų pritarimą koduojančios reikšmės t.y. sutinku ir visiškai sutinku. Siekiant išsiaiškinti kuri perfekcionizmo klausimyno subskalė išsiskyrė, minėtoms subskalėms suskaičiuoti vidurkiai, kurių reikšmės intervale nuo 1 iki 5, kur 1 – visiškai nesutinku; 2 – nesutinku; 3 nei sutinku, nei nesutinku; 4 – sutinku, 5 – visiškai sutinku (žr. 20 priedą).

5 lentelė. Perfekcionizmo klausimyno subkalių procentinė išraiška ir vidurkiai

TĖVŲ LŪKESČIAI		Respondentų atsakymų pasiskirstymas procentais (%)		
		Sutinku	Visiškai sutinku	Iš viso
Teiginiai	Mano tėvai man nustatydamo labai aukštus standartus.	26,3	13,4	39,7
	Mano tėvai norėjo, kad būčiau visur geriausias.	23,9	6	29,9
	Tik išskirtinis tam tikros veiklos atlikimas yra pakankamai geras mano šeimoje.	11,9	3	14,9
	Mano tėvai tikėjosi, kad būsiu tobulas.	9	3	12
	Mano tėvai visada turėjo didesnius lūkesčius mano ateities atžvilgiu, negu aš pats.	8,2	2,2	10,4
		Skalės vidurkis		2,6
TĖVŲ KRITIŠKUMAS		Respondentų atsakymų pasiskirstymas procentais (%)		

Teiginiai	Kai buvau vaikas, mane bausdavo už tai, kad ką nors padarydavau mažiau nei tobulai.	4,5	2,2	6,7
	Mano tėvai niekada nebandė suprasti mano klaidų.	9,7	3	10,7
	Niekada nesijaučiau galįs pateisinti savo tėvų lūkesčius.	7,5	0,7	8,2
	Niekada nesijaučiau galįs įvykdyti savo tėvų keliamus standartus.	3,7	2,2	5,9
	Skalės vidurkis		2	
ORGANIZUOTUMAS		Respondentų atsakymų pasiskirstymas procentais (%)		
Teiginiai	Organizuotumas man yra labai svarbus.	47,8	45,5	93,3
	Esu tikslus žmogus.	52,2	33,6	85,8
	Stengiuosi būti organizuotas žmogus.	53,7	41,0	94,7
	Stengiuosi būti tikslus žmogus.	56,0	29,1	85,1
	Tikslumas man labai svarbus.	47,8	32,1	79,9
	Esu organizuotas žmogus.	55,2	27,6	82,8
	Skalės vidurkis		4,2	
ASMENINIAI STANDARTAI		Respondentų atsakymų pasiskirstymas procentais (%)		
Teiginiai	Jeigu nenusistatau sau aukščiausių standartų, tai jaučiuosi kaip antrarūšis žmogus.	15,7	5,2	20,9
	Man svarbu būti visiškai kompetentingam visame, ką aš darau.	48,5	29,1	77,6
	Sau keliu aukštesnius tikslus nei daugelis žmonių.	38,8	14,9	53,7
	Man labai gerai sekasi sutelkti savo pastangas siekiant tikslo.	54,5	17,2	71,7
	Turiu ypatingai aukštus tikslus.	34,3	10,4	44,7
	Atrodo, kad kiti žmonės kelia sau žemesnius standartus nei aš.	16,4	1,5	17,9
	Tikiuosi geresnio savo kasdieninių užduočių atlikimo nei daugelis žmonių.	52,2	15,7	57,9
	Skalės vidurkis		3,3	
SUSIRŪPINIMAS KLAIMOMIS		Respondentų atsakymų pasiskirstymas procentais (%)		
Teiginiai	Jei man nepasiseka darbe/universitete, tai esu nevykėlis.	12,7	0,7	13,4
	Nuliūstu, jei padarau klaidą.	42,5	21,6	64,1
	Jeigu kažkas darbe/universitete atlieka užduotį geriau už mane, tai jaučiuosi taip, lyg būtų nepavykusi visa užduotis.	14,2	5,2	19,2
	Jei man nepasiseka iš dalies, tai yra taip pat blogai kaip ir visiška nesėkmė.	14,9	0,7	15,6
	Nekenčiu būti mažiau nei geriausias.	15,7	4,5	20,2
	Žmonės tikriausiai bus blogesnės nuomonės apie mane, jeigu suklysiu.	19,4	2,2	21,6
	Jeigu ko nors nepadarau taip gerai kaip kiti, vadinasi esu nepilnavertė žmogiška būtybė	6,7	0,7	7,4
	Jei visko nedarysiu gerai, tai žmonės manęs negerbs.	9,7	1,5	11,2
	Kuo mažiau klaidų darysiu, tuo labiau patiksiu žmonėms.	16,4	5,2	26,1
	Skalės vidurkis		2,6	
ABEJOJIMAS DĖL POELGIŲ		Respondentų atsakymų pasiskirstymas procentais (%)		
Teiginiai	Netgi tada, kai kažką padarau labai rūpestingai, dažnai jaučiu, kad tai nėra atlikta visiškai teisingai.	19,4	3,7	23,1

Dažnai abejoju dėl paprastų kasdieninių dalykų, kuriuos darau.	17,2	2,2	19,4
Darbe dažnai atsilieku, nes viską kartoju dar ir dar kartą.	7,5	0,7	8,2
Ilgai užtrunku, kol padarau kažką „teisingai“.	4,5	1,5	6,0
	Skalės vidurkis		2,3

Kaip matyti iš pateiktos lentelės vertinant respondentų pritarimą atskiriems perfekcionizmo klausimyno teiginiams pastebima, kad jie sulaukė mažesnio pritarimo lyginant tiek su išorinių tiek su vidinių pasitenkinimo darbu skalių dedamosiomis. Atliekant duomenų analizę išsiskyrė subskalės organizuotumas teiginiai ir bendras pritarimo šiems teiginiams vidurkis siekė beveik 90 proc. Asmeniai standartai banko darbuotojams taip pat gana aktualūs lyginant su kitomis kategorijomis, vidutiniškai su asmeninių standartų teiginiais sutiko ir visiškai sutiko 49,2 proc. respondentų. Visos kitos klausimyno subskalės nesulaukė net pusės tyrime dalyvavusių darbuotojų sutikimo. Kaip mažiausiai pritarimo saulukė tėvų kritiškumą atspindinčios subskalės dedamosios, vidutiniškai skalės teiginiams pritarė tik 7,8 proc. darbuotojų. Taigi galima teigti, kad AB „Šiaulių banko“ darbuotojams svarbesnės konstruktyvios, darbo kokybę, asmeninius pasiekimus gerinančios perfekcionistinės nuostatos.

3.2.4. Pasitenkinimo darbu ir perfekcionizmo raiškos skirtumai pagal sociodemografinius rodiklius

Atliekant tyrimą darbuotojų perfekcionizmo ir pasitenkinimo darbu tarpusavio sąsajos AB „Šiaulių banke“ respondentams buvo užduodami ir sociodemografinius rodiklius atspindintys klausimai. Siekiant išanalizuoti respondentų atsakymų pasiskirstymą pagal minėtus rodiklius buvo remtasi plačiausiai taikomu dviejų nepriklausomų imčių neparimetrinio palyginimo Mann'o ir Whitney U testu. Mann'o Whitney U testo esmę galima apibūdinti kaip jungtinių abiejų imčių duomenų, gautų testuojant tuo pačiu testu, išdėstymą pagal rangus. Gautas rangų reikšmės galima apibūdinti remiantis rodiklio p skaitine išraiška, jeigu $p < 0,05$ – tarp dviejų imčių nustatomas statistinis reikšmingumas (Pukėnas, 2005). Mann'o Whitney U testo reikšmės pagal respondentų lytį pavaizduotos 4 paveiksle

	Realizacijos ir pripažinimo reikšmė darbinėje veikloje (vidinis pasitenkinimo darbu faktorius)	Amžiaus skirtumų reikšmė profesiniame prioritetų kontekste (vidinis pasitenkinimo darbu faktorius)
Mann'o Whitney U testo reikšmė	250.500 286.500 -2.395	285.000 321.000 -2.069
p reikšmė	0,017	0,039

4 pav. Vidinių pasitenkinimo darbu faktorių palyginimas pagal lytį

Lyginant darbuotojų faktorių vertinimą (lentelėje pateikti vidiniai pasitenkinimo darbu faktoriai) išryškėjo skirtumai tarp vyrų ir moterų. Moterims dalyvavusioms tyrime darbinėje veikloje svarbesnis pripažinimas ir realizacija. Taip pat moterys lyginant su vyrais labiau pritaria, kad profesinėje veikloje išryškėja prioritetų skirtumai atsižvelgiant į darbuotojų amžių. P rodiklio reikšmės abiejuose duomenų stulpeliuose mažesnės už 0,05, tai reiškia, kad statistinis reikšmingumas vertinant pateiktus faktorius pagal lytį nustatytas. *Atkreiptinas dėmesys, kad tyrimo imčių pasiskirstymas netolygus, todėl aptariant rezultatus daromos tik prielaidos.*

Naudojant Chi-kvadrato testą ieškota skirtumų tarp respondentų atsakymų pagal išsilavinimą. Chi-kvadrato testas taip pat naudojamas analizuojant nepriklausomų imčių rezultatus. Siekiant pagrįsti ryšį, pasiklojimo lygmens p reikšmė turi būti mažesnė už 0,05, tuomet skirtumai laikomi statistiškai reikšmingais. Metodo taikymas pateiktas 5 paveiksle.

	Asmeniniai standartai	Susirūpinimas klaidomis	Abejojimas dėl poelgių
Chi-kvadrato testas	7.264	2.080	3.796
	3	3	3
p reikšmė	0,044	.556	.284

5 pav. Perfekcionizmo veiksnių palyginimas pagal išsilavinimą

Iš pateikto 5 paveikslėlio matyti, kad reikšmingi skirtumai vertinant respondentų atsakymus pagal išsilavinimą nustatyti analizuojant asmeninius standartus. Statistinį reikšmingumą pagrindžia rodiklio p reikšmė lygi 0,044. *Svarbu paminėti, kad tyrime dalyvavo statistiškai maža dalis profesinį išsilavinimą turinčių darbuotojų, todėl analizuojant duomenis daromos prielaidos.*

3.2.5. Perfekcionizmo ir pasitenkinimo darbu tarpusavio sąsajos

Siekiant atkleisti sąsajas tarp darbuotojų perfekcionizmo ir pasitenkinimo darbu koreliacinė analizė buvo atlikta su faktorinės analizės metu išskirtais vidiniais pasitenkinimo darbu faktoriais bei perfekcionizmo skalės autorių išskirtomis perfekcionizmo subskalėmis.

Remiantis rezultatais pastebėta, kad tarp pirmojo vidinio pasitenkinimo darbu veiksnio - *asmeninio ir profesinio tobulėjimo galimybės darbo vietoje* ir perfekcionizmo instrumente išskiriamo *organizuotumo* pastebėta silpna koreliacija ($r_s = 0,334$, $p < 0,01$). Silpnas koreliacinis ryšys ($r_s = 0,361$, $p < 0,01$) taip pat nustatytas tarp *atsakomybės suteikimo ir galimybės panaudoti turimus įgūdžius aktualumo darbuotojams* bei perfekcionizmo subskalės – *organizuotumas*. Koreliacinės analizės rezultatai pateikti 6 paveiksle.

			Tėvų lūkesčiai	Tėvų kritiškumas	Organizuotumas	Asmeniniai standartai	Susirūpinimas klaidomis	Abejojimas dėl poelgių
Spearman'o koeficientas	Asmeninio ir profesinio tobulėjimo galimybės darbo vietoje	Koreliacijos koeficientas	-.006	-.054	.344	.197	-.035	-.012
		p reikšmė	.944	.535	.000	.023	.685	.889
		N	134	134	134	134	134	134
	Darbuotojo turimo išsilavinimo įtaka darbe atliekamoms užduotims ir asmeniniam gyvenimui	Koreliacijos koeficientas	.191	.065	.197	.238	.127	.126
		p reikšmė	.027	.457	.022	.006	.143	.147
		N	134	134	134	134	134	134
	Darbinės veiklos prioritetai lyties atžvilgiu	Koreliacijos koeficientas	.155	.126	-.031	-.015	.072	.091
		p reikšmė	.074	.146	.719	.860	.408	.297
		N	134	134	134	134	134	134
	Atsakomybės suteikimo ir galimybės panaudoti turimus įgūdžius aktualumas darbuotojams	Koreliacijos koeficientas	.057	-.163	.361	.281	-.101	-.101
		p reikšmė	.516	.059	.000	.001	.245	.245
		N	134	134	134	134	134	134

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

6 pav. Vidinių pasitenkinimo darbu ir perfekcionizmo dedamųjų koreliacija

Koreliacinė analizė buvo atlikta analizuojant ir išorinius pasitenkinimo darbu veiksnius bei Frost'o daugiadimensinio perfekcionizmo instrumento (klausimyno) subskales. Analizės rezultatai parodė, kad koreliacijos tarp nurodytų komponentų nebuvo. Koreliacijos koeficiento reikšmė užfiksuota labai žemose ribose, tai patvirtina kad koreliacinis ryšys tarp nurodytų veiksnių nenustatytas. Analizės rezultatams patikslinti taip pat nagrinėti ir atskiri skalių teiginiai, tokiu būdu ieškant koreliacinio ryšio.

Analizuojant pasitenkinimo darbu išorinių veiksnių klausimyno teiginius rasta koreliacija tarp *santykių su kolegomis* (kaip išorinio pasitenkinimo darbu veiksnio) bei *organizuotumo* kaip perfekcionizmo instrumento subskalės. Kaip anksčiau minėta rezultatų apžvalgoje toliau analizė atliekama pagal atskirus instrumentų teiginius. Teiginys nusakantis darbinėje veikloje komandinio darbo propagavimo svarbą, didinant komandos narių pasitenkinimą darbu, koreliavo su perfekcionizmo subskalės teiginiu apibūdinančiu organizuotumo aktualumą darbuotojui, nustatyta silpna koreliacija ($r_s = 0,317, p < 0,01$). Statistinis ryšys taip pat nustatytas ir su teiginiu apibūdinančiu darbuotojo pastangas būti organizuotam“ gauta analizės reikšmė koduoja silpną koreliaciją ($r_s = 0,359, p < 0,01$). Koreliacinės analizės reikšmės pateiktos 7 paveiksle.

			Organizuotumas man yra labai svarbus.	Stengiuosi būti organizuotas žmogus.	Turiu ypatingai aukštus tikslus.	Žmonės tikriausiai bus blogesnės nuomonės apie mane, jeigu suklysiu.	Esu organizuotas žmogus.
Spearman'o koeficientas	Darbinėje veikloje komandinio darbo propagavimas didina mano pasitenkinimą darbu.	Koreliacijos koeficientas	.317	.359	.070	-.029	.169
		p reikšmė	.000	.000	.422	.737	.051
		N	134	134	134	134	134
	Mano pasitenkinimą darbu lemia draugiški santykiai su kolegomis.	Koreliacijos koeficientas	.065	.187	.072	-.010	.132
		p reikšmė	.454	.031	.409	.909	.128
		N	134	134	134	134	134

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

7 pav. Santykių su kolegomis ir organizuotumo teiginių koreliacija

Silpna koreliacija ($r_s = 0,309, p < 0,01$) nustatyta ir tarp karjeros galimybes koduojančio teiginio, kuriame pabrėžiama darbinėje veikloje atliekamų užduočių atitikimo turimiems darbuotojų gebėjimams (įgūdžiams) svarba bei organizuotumo teiginio, išryškinančio organizuotumo svarbą. Minėti rezultatai atvaizduoti 8 paveiksle.

			Mano tėvai man nustatydavo labai aukštus standartus.	Organizuotumas man yra labai svarbus.	Kai buvau vaikas, mane bausdavo už tai, kad ka nors padarydavau mažiau nei tobulai.
Spearman'o koeficientas	Bendrovėje, kurioje dirbu nuolatos gerinamos karjeros vystymo galimybės.	Koreliacijos koeficientas	-.093	-.017	.102
		p reikšmė	.283	.846	.240
		N	134	134	134
	Mano darbinėje veikloje atliekamos užduotys atliepia turimus gebėjimus (įgūdžius).	Koreliacijos koeficientas	.024	.309	-.008
		p reikšmė	.786	.000	.923
		N	134	134	134
	Esu įsitikinęs/usi, kad darbuotojams pasitenkinimą darbu suteikia jų pastangų įvertinimas.	Koreliacijos koeficientas	.122	.257	-.090
		p reikšmė	.161	.003	.304
		N	134	134	134

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

8 pav. Karjeros galimybių ir organizuotumo teiginių koreliacija

Analizuojant vidinių pasitenkinimo darbu veiksnių ir perfekcionizmo sąsajas pirmasis silpnas koreliacijos ryšys nustatytas tarp pripažinimą atspindinčio teiginio „esu įsitikinęs/usi, kad darbuotojams pasitenkinimą darbu suteikia jų pastangų įvertinimas ir organizuotumą perfekcionizmo klausimyne koduojančio teiginio „esu organizuotas žmogus“, koreliacijos stiprumas $r_s = 0,342$, $p < 0,01$, kas atspindi silpną koreliacinę ryšį. Kitas pripažinimo teiginys „pripažinimas man yra paskatinimas siekti organizacijos tikslų“ silpnu ryšiu ($r_s = 0,335$, $p < 0,01$) koreliavo su perfekcionizmo skalės teiginiu „esu organizuotas žmogus“. Atliekant analizę koreliacija nustatyta tarp dar vieno pripažinimą atspindinčio teiginio „mano pasitenkinimui darbu svarbus reguliarus pripažinimas“ ir perfekcionizmo skalės kategorijos asmeniniai standartai teiginio „man svarbu būti kompetetingam, visame ką aš darau“ ($r_s = 0,302$, $p < 0,01$). Koreliaciniai ryšiai pažymėti 9 paveiksle.

			Organizuotumas man yra labai svarbus.	Man svarbu būti visiškai kompetetingam visame, ką aš darau.	Esu organizuotas žmogus.
Spearman'o koeficientas	Esu įsitikinęs/usi, kad darbuotojams pasitenkinimą darbu suteikia jų pastangų įvertinimas.	Koreliacijos koeficientas	,257**	,193	,342*
		p reikšmė	.003	.025	.000
		N	134	134	134
	Pripažinimas man yra paskatinimas siekti organizacijos tikslų.	Koreliacijos koeficientas	,335**	,267**	,217*
		p reikšmė	.000	.002	.012
		N	134	134	134
	Mano pasitenkinimui darbu svarbus reguliarus pripažinimas.	Koreliacijos koeficientas	,234**	,302**	,186*
		p reikšmė	.006	.000	.031
		N	134	134	134

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

9 pav. Pripažinimo, organizuotumo bei asmeninių standartų teiginių koreliacija

Kitas vidinis pasitenkinimo darbu veiksnys, kuris koreliavo su perfekcionizmo skalės dedamosiomis buvo tobulėjimo galimybės. Teiginys „galimybė mokytis ir augti darbe reiškia asmeninių įgūdžių panaudojimą, kas suteikia pasitenkinimą svarbu“ silpnai koreliavo su asmeninių standartų teiginiu „turiu ypatingai aukštus tikslus“ nustatytas ryšys $r_s = 0,309$, $p < 0,01$. Toliau nagrinėjant tobulėjimo galimybes rastos silpnos sąsajos ($r_s = 0,331$, $p < 0,01$) tarp teiginio „įsitraukimas į organizacines veiklas (dalyvavimas sprendžiant problemas, sprendimų priėmime) leidžia tobulinti įgūdžius, kas lemia pasitenkinimą vykdoma veikla“ bei „esu organizuotas žmogus“. Rezultatai pavaizduoti 10 paveiksle.

			Turiu ypatingai aukštus tikslus.	Esu organizuotas žmogus.
Spearman'o koeficientas	Galimybė mokytis ir augti darbe man reiškia asmeniniu įgūdžių panaudojimą.	Koreliacijos koeficientas	.309**	.279**
		p reikšmė	.000	.001
		N	134	134
	Organizacijoje užtikrinimas darbinių veiklų balansas suteikiantis galimybę skirti laiko ir asmeniniam tobulėjimui.	Koreliacijos koeficientas	.119	.207*
		p reikšmė	.172	.016
		N	134	134
	Įsitraukimas į organizacines veiklas (dalyvavimas sprendžiant problemas, sprendimu priėmimo) leidžia tobulinti mano įgūdžius, kas lemia pasitenkinimą vykdoma veikla.	Koreliacijos koeficientas	.153	.331**
		p reikšmė	.077	.000
		N	134	134

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

10 pav. Galimybės tobulėti ir asmeninių standartų bei organizuotumo teiginių koreliacija

Pasiekimai darbinėje veikloje ir teiginys „pasiekimų įvertinimas darbinėje veikloje yra vidinė paskata lemianti pasitenkinimą darbu kaip vidinis pasitenkinimo darbu veiksnys koreliavo ($r_s = 0,302$, $p < 0,01$) su organizuotumo koduojančiu teiginiu „stengiuosi būti organizuotas žmogus“. Tarp pasiekimų ir organizuotumo pastebėti dar du silpni koreliaciniai ryšiai nustatyti teiginiams „pasiekimų poreikio tenkinimas organizacijoje skatina geriau atlikti užduotis“ ($r_s = 0,366$, $p < 0,01$), bei „galimybė pademonstruoti savo stipriąsias puses siekiant rezultatų darbe suteikia pasitenkinimą darbu“ ($r_s = 0,362$, $p < 0,01$) su perfekcionizmo skalės dedamąją „stengiuosi būti organizuotas žmogus“. Teiginys koduojantis pasiekimų svarbą darbuotojams taip pat koreliavo su teiginiu „turiu ypatingai aukštus tikslus“ koreliacijos stiprumas $r_s = 0,301$, $p < 0,01$. Koreliacinės analizės rezultatai pateikti 11 paveiksle.

			Organizuotumas man yra labai svarbus.	Stengiuosi būti organizuotas žmogus.
Spearman'o koeficientas	Pasiekimų įvertinimas darbinėje veikloje man yra vidinė paskata lemianti pasitenkinimą darbu.	Koreliacijos koeficientas	.177*	.302**
		p reikšmė	.041	.000
		N	134	134
	Pasiekimų poreikio tenkinimas organizacijoje mane skatina geriau atlikti užduotis.	Koreliacijos koeficientas	.276**	.366**
		p reikšmė	.001	.000
		N	134	134
	Galimybė pademonstruoti savo stipriąsias puses siekiant rezultatų darbe man suteikia pasitenkinimą darbu.	Koreliacijos koeficientas	.227**	.362**
		p reikšmė	.008	.000
		N	134	134

11 pav. Pasiekimų ir organizuotumo teiginių koreliacija

Analizuojant pasitenkinimo darbu vidinio veiksnio atsakomybės koreliacija su perfekcionizmo skalėje pateikiamomis subskalėmis nustatyti keturi koreliaciniai ryšiai. Atsakomybės teiginys koduojantis kaip darbuotojams svarbu dalyvauti sprendimų priėmimo koreliavo su perfekcionizmo asmeninių standartų subskale ir teiginiu apie turimus aukštus standartus ($r_s = 0,338$, $p < 0,01$). Atsakomybės suteikimo asociacijų su iš vadovo užtarnautu pasitikėjimu teiginys koreliavo su

organizuotumo subskalės teiginiais pabrėžiančiais organizuotumo svarbą darbuotojams. Nustatyti du silpni koreliaciniai ryšiai $r_s = 0,403$, $p < 0,01$ ir $r_s = 0,317$, $p < 0,01$.

Silpnas atvirkštinis koreliacinis ryšys nustatytas tarp komunikacijos ir aiškių atsakomybių paskyrimo darbuotojams teiginio bei susirūpinimo klaidomis nuostatos, apibūdinančios kaip į blogąją pusę keisis kitų žmonių nuomonė, jeigu darbuotojas suklys, koreliacija $r_s = 0,338$, $p < 0,01$.

		Stengiuosi būti organizuotas žmogus.	Turi ypatingai aukštus tikslus.	Žmonės tikriausiai bus blogesnės nuomonės apie mane, jeigu suklysiu.	Esu organizuotas žmogus.
Spearman'o Darbinėje veikloje man labai svarbi koeficientas galimybė dalyvauti sprendimu priemime, tai leidžia jaustis labiau patenkintam/ai.	Koreliacijos koeficientas	.288**	.338**	-.144	.238**
	p reikšmė	.001	.000	.097	.006
	N	134	134	134	134
Mano nuomone, aiški komunikacija priskiriant tam tikras atsakomybes darbuotojams yra būtina pasitenkinimo užduotimis sąlyga.	Koreliacijos koeficientas	.265**	.120	-.299**	.287**
	p reikšmė	.002	.168	.000	.001
	N	134	134	134	134
Atsakomybės suteikimas man asocijuojasi su užtarnautu vadovo pasitikėjimu.	Koreliacijos koeficientas	.403**	.176	-.115	.317**
	p reikšmė	.000	.042	.186	.000
	N	134	134	134	134

12 pav. Atsakomybės ir organizuotumo, asmeninių standartų bei susirūpinimo klaidomis teiginių koreliacija

Tyrimo metu buvo naudoti skirtingi statistinės analizės metodai. Faktorinės analizės pagalba buvo išskirti pasitenkinimo darbu faktoriai tolimesniam koreliacinių ryšių nustatymui. Siekiant išsamesnių rezultatų koreliaciniai ryšiai nagrinėti ir tarp konkrečių skalių teiginių. Koreliacinės analizės rezultatai parodė, kad tarp perfekcionizmo ir pasitenkinimo darbu reiškinių vyravo silpni koreliaciniai ryšiai, r_s reikšmės svyravo nuo $-0,3$ iki $0,4$. Pabrėžtina, kad faktorinės analizės pagalba išskirtų faktorių koreliacija pastebėta tik tarp vidinių pasitenkinimo darbu faktorių ir perfekcionizmo subskalių. Su išoriniais pasitenkinimo darbu faktoriais ir perfekcionizmo instrumento dedamosiomis koreliacija nenustatyta. Taip pat galima išskirti, kad daugiausiai koreliacinių ryšių identifikuota tarp įvairių pasitenkinimą darbu koduojančių teiginių ir perfekcionizmo subskalės organizuotumas.

Išvados

1. Teorinė analizė atskleidė perfekcionizmą kaip daugiadimensinį reiškinį, suprantamą kaip asmenybės bruožą ar savybę, aukštų standartų išsikėlimą, tobulumo siekį bei gyvenimo stilių ar būdą. Perfekcionizmas analizuojamas kaip adaptyvus ir neadaptyvus, orientuotas į save ir į kitus bei socialiai priskirtas reiškinys. Pasitenkinimas darbu moksliniuose darbuose suprantamas kaip darbuotojo išgyvenama emocinė būseną ir savijauta, požiūris bei emocinis atsakas ir kognityvinis pasitenkinimas. Moksliniu požiūriu tai gana plačiai analizuojamas reiškinys, vertinant vidinius bei išorinius pasitenkinimo darbu veiksnius. Analizuojant perfekcionizmo ir pasitenkinimo darbu mokslinį kontekstą, pastebima, kad minėti reiškiniai sąlygojami skirtingų veiksnių, tačiau abu turi įtakos psichologinei būsenai ir jausenai darbinės veiklos atžvilgiu.
2. Išanalizavus darbuotojų perfekcionizmo kaip daugiadimensinio reiškinio apraiškas ir darbuotojų pasitenkinimo darbu veiksnius AB „Šiaulių bankas“ teigtina, jog:
 - 2.1. Didžioji dalis AB „Šiaulių banko“ darbuotojų save apibūdina kaip tikslų ir organizuotą žmogų, kuriam svarbu būti visiškai kompetentingam daugelyje veiklų, kurias atlieka. Noras sutelkti savo pastangas, siekiant tikslo, skatina būti visiškai kompetentingais, tikintis geresnio savo kasdieninių užduočių atlikimo nei daugelis žmonių. Padarius klaidą darbuotojai išgyvena neigiamas emocijas, tokias kaip liūdesys, nusivylimas ir dvejonės. Netgi tada, kai kažką padaro labai rūpestingai, dažnai jaučia, kad tai nėra atlikta visiškai teisingai. Vaikystėje tėvai jiems nustatydavo labai aukštus standartus ir norėjo, kad visur jie būtų geriausi, kas galimai turi reikšmės jų asmeninio perfekcionizmo raiškai profesinėje veikloje pastaruoju metu. Dalies darbuotojų tėvai niekada nebandė suprasti jų klaidų. Maždaug apie trečdalis darbuotojų yra įsitikinę, kad kuo mažiau klaidų darys, tuo labiau patiks žmonėms. Netgi tada, kai kažką padaro labai rūpestingai, dalis darbuotojų dažnai jaučia, kad tai nėra atlikta visiškai teisingai ir dažnai abejoja dėl paprastų kasdieninių atliekamų dalykų savo veikloje. Atsižvelgiant į tai galima teigti, jog darbuotojams yra būdingos perfekcionistinės asmenybės savybės.
 - 2.2. AB „Šiaulių bankas“ darbuotojai profesinėje veikloje nori jaustis pilnaverčiais komandos nariais, puoselėti konstruktyvius dalykinius santykius su kolegomis, taip realizuojant bendrystės poreikius. Didžiąją dalį darbuotojų taip pat reikšmingi santykiai su vadovais, siekiama geranoriško abipusio bendradarbiavimo. Atskleista, kad personalo nariams reikalingas kompetentingas, stiprybes, profesionalumą ir kitus reikalingus šioje srityje gebėjimus demonstruojantis vadovas. Bankinių paslaugų teikimo atstovai darbinėje veikloje siekia pademonstruoti turimas žinias ir išreiškia norą, kad profesionalumas būtų pripažintas ir įvertintas, lemtų karjeros pokyčius bei taptų prielaida finansiniam paskatinimui, darbo užmokestis AB „Šiaulių bankas“ darbuotojams labai reikšmingas. Daugeliui komandos narių savijautą darbinėje veikloje sąlygoja komfortiškas darbo vietos įrengimas ir kad prireikus darbo vieta būtų pritaikyta pagal darbuotojo poreikius. Atsižvelgiant į tai, galima, teigti, kad banko darbuotojams labiau svarbūs ir reikšmingesni išoriniai pasitenkinimo darbu veiksniai jų profesinėje veikloje.
3. Siekiant atskleisti perfekcionizmo ir pasitenkinimo darbu tarpusavio sąsajas AB „Šiaulių banke“, išryškėjo tendencijos, jog perfekcionizmas labiau sietinas su vidiniais pasitenkinimo darbu veiksniais. Stebima, kad asmeninis tobulėjimas, profesinių žinių pritaikymas tiesiogiai siejasi su žmogiškųjų išteklių organizavimo raiška organizacijoje. Darbuotojai įsitikinę, kad pasitenkinimą darbu lemia pripažinimas ir pastangų įvertinimas, o tai tampa paskata siekti organizacijos tikslų,

kartu demonstruoti stipriąsias asmenybės puses su siekiu darbe būti organizuotam ir gebančiam tinkamai paskirstyti darbinės veiklas. Galimybė dalyvauti sprendimų priėmėme darbuotojui suteikianti pelnytą atsakomybės jausmą taip pat siejosi su organizuotumo kriterijumi. Egzistuoja ryšys tarp darbuotojų noro būti reguliariai pripažintais bei siekio būti kompetentingais, atliekant darbinės užduotis. Banko darbuotojams galimybė mokytis ir augti kartu su organizacija siejama su darbuotojų turimais aukštais standartais. Atsižvelgiant į tirtų reiškinių tarpusavio sąsajas, organizuotumo išskirtinumą, išryškėjusį tyrimo metu, galima susieti su darbe atlikta perfekcionizmo raiškos profesinėje veikloje analize, kur minėtas veiksnys išsiskyrė kaip svarbus faktorius darbinės veiklos atžvilgiu.

Rekomendacijos

1. Atlikus tyrimą išryškėjo, kad darbuotojai padarius klaidą darbinėje veikloje išgyvena neigiamas emocijas, atsižvelgiant į tai rekomenduotina pasidalinti patirtimi, konkrečiomis situacijomis tarp darbuotojų, surasti bendrus sprendimo būdus, siekiant ateityje sumažinti klaidos riziką ir nesukelti nusivylimo ir abejonių savo žiniomis darbuotojų tarpe.
2. AB „Šiaulių banke“ darbuotojų pasitenkinimui darbu itin svarbūs santykiai su kolegomis, priklausymo kolektyvui jausmas, todėl rekomenduotina skirti laiko bendroms darbuotojų veikloms, renginiams ar susirinkimams, kurie sustiprintų komandos narių bendrumą.
3. Banko darbuotojams svarbus pripažinimas bei pastangų įvertinimas, todėl rekomenduotina savalaikiai peržiūrėti darbuotojo pasiekimus, nustatytų planų vykdymą ir atsižvelgus į tai siūlyti darbuotojams karjeros galimybių ir finansinio paskatinimo poreikį atliepiančias darbinės užduotis, prireikus atlikti pareiginių atsakomybių pokyčius.

Literatūros sąrašas

1. Abdolshah, M., Khatibi, S. A. M., & Moghimi, M. (2018). Factors influencing job satisfaction of banking sector employees. *Journal of Central Banking Theory and Practice*, 7(1), 207-222.
2. Abdulla, J., Djebarni, R., & Mellahi, K. (2011). Determinants of job satisfaction in the UAE. *Personnel review*.
3. Abou Elnaga, A., & Imran, A. (2014). The impact of employee empowerment on job satisfaction theoretical study. *American Journal of Research Communication*, 2(1), 13-26.
4. Abraham, S. (2012). Job satisfaction as an antecedent to employee engagement. *sies Journal of Management*, 8(2).
5. Terry-Short, L. A., Owens, R. G., Slade, P. D., & Dewey, M. E. (1995). Positive and negative perfectionism. *Personality and individual differences*, 18(5), 663-668.
6. Aeknarajindawat, N., & Jermsittiparsert, K. (2020). Does Organization Justice Influence the Organization Citizenship Behavior, Job Satisfaction & Organization Outcomes?. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(1), 489-496.
7. Flett, G. L., & Hewitt, P. L. (2020). Reflections on three decades of research on multidimensional perfectionism: An introduction to the special issue on further advances in the assessment of perfectionism. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 38(1), 3-14.
8. Affrunti, N. W., & Woodruff-Borden, J. (2017). The roles of anxious rearing, negative affect, and effortful control in a model of risk for child perfectionism. *Journal of Child and Family Studies*, 26(9), 2547-2555.
9. Akafo, V., & Boateng, P. A. (2015). Impact of reward and recognition on job satisfaction and motivation. *European Journal of Business and Management*, 7(24), 112-124.
10. Akar, H., Dogan, Y. B., & Ustuner, M. (2018). *The relationships between positive and negative perfectionisms, self-handicapping, self-efficacy and academic achievement*.
11. Akbari, M., Bagheri, A., Fathollahi, A., & Darvish, M. (2020). Job satisfaction among nurses in Iran: does gender matter?. *Journal of multidisciplinary healthcare*, 13, 71.
12. Akman, O., Ozturk, C., Bektas, M., Ayar, D., & Armstrong, M. A. (2016). Job satisfaction and burnout among paediatric nurses. *Journal of nursing management*, 24(7), 923-933.
13. Akuffo, K. O., Agyei-Manu, E., Kumah, D. B., Danso-Appiah, A., Mohammed, A. S., Asare, A. K., & Addo, E. K. (2021). Job satisfaction and its associated factors among optometrists in Ghana: a cross-sectional study. *Health and Quality of Life Outcomes*, 19(1), 1-10.
14. Alarcon, G. M., & Lyons, J. B. (2011). The relationship of engagement and job satisfaction in working samples. *The Journal of Psychology*, 145(5), 463-480.
15. Allebdi, A. A., & Ibrahim, H. M. (2020). Level and determinants of job satisfaction among Saudi physicians working in primary health-care facilities in Western Region, KSA. *Journal of Family Medicine and Primary Care*, 9(9), 4656.

16. Al-Zo'bi, Z., & Bataineh, O. (2018). Extent of Participation by Faculty Members of Educational Sciences Colleges in the Jordanian Universities in Decision Making and Its Relationship with Job Satisfaction. *European Journal of Contemporary Education*, 7(4), 893-910.
17. Amaral, A. P. M., Soares, M. J., Pereira, A. T., Bos, S. C., Marques, M., Valente, J., Nogueira V., Azevedo M. H., Macedo, A. (2013). Frost multidimensional perfectionism scale: The Portuguese version. *Archives of Clinical Psychiatry (São Paulo)*, 40(4), 144-149.
18. Ateş, A., & Ünal, A. (2021). The Relationship between Diversity Management, Job Satisfaction and Organizational Commitment in Teachers: A Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 21(1).
19. Azhar, M., Nudrat, S., Asdaque, M. M., Nawaz, A., & Haider, N. (2011). Job satisfaction of secondary school teachers: A comparative analysis of gender, urban and rural schools. *Asian Social Science*, 7(8), 203-206.
20. Aziri, B. (2011). Job satisfaction: a literature review. *Management Research & Practice*, 3(4).
21. Bagdonienė, A., & Adomaitienė, J. (2018). Andragogo profesinis tobulėjimas atliekant veiklos tyrimus. *Andragogy*, 8, 112-130.
22. Bakanauskienė, I., Ubartas, M. (2009). Motyvacijų teorijų empirinio panaudojimo analizė telekomunikacijos bendrovėje: organizacijų vadyba: *Sisteminiai tyrimai*, 49, 7-18.
23. Bakotic, D., & Babic, T. (2013). Relationship between working conditions and job satisfaction: The case of Croatian shipbuilding company. *International journal of business and social science*, 4(2).
24. Baltakienė, A. (2013). Organizacinės elgsenos aspektai viešojo administravimo organizacijose: *Tiltas į ateitį*, 1 (7), 138- 413.
25. Barut, Y. (2015). Confirmatory Factor Analysis of the Hewitt-Multidimensional Perfectionism Scale. *Educational Research and Reviews*, 10(22), 2854-2859.
26. Barvydienė, V., Kasiulis, J. (2005). *Vadovavimo psichologija*. Kaunas: Technologija.
27. Bennett, D., & Hylton, R. (2020). Servant leadership: Is this the type of leadership for job satisfaction among healthcare employees?. *Indian Journal of Positive Psychology*, 11(3), 210-212.
28. Besen, E., Matz-Costa, C., Brown, M., Smyer, M. A., & Pitt-Catsoupes, M. (2013). Job characteristics, core self-evaluations, and job satisfaction: what's age got to do with it?. *The International Journal of Aging and Human Development*, 76(4), 269-295.
29. Besharat, M. A. (2011). Development and validation of Tehran Multidimensional Perfectionism Scale. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 79-83.
30. Borah, A. (2019). Impact of teachers' job satisfaction in academic achievement of the students in higher technical institutions: A study in the Kamrup district of Assam. *Clarion: International Multidisciplinary Journal*, 8(1).

31. Bovornusvakool, W., Vodanovich, S. J., Ariyabuddhipongs, K., & Ngamake, S. T. (2012). Examining the antecedents and consequences of workaholism. *The Psychologist-Manager Journal*, 15(1), 56-70.
32. Bubnys, R., Anusaitė, D. (2013). Socialinio darbo specialistų pasitenkinimo profesine veikla tendencijos: *Profesinės studijos: teorija ir praktika*, 12, 52-57.
33. Van Scheers, L., & Botha, J. (2014). Analysing relationship between employee job satisfaction and motivation. *Journal of Business and Retail Management Research*, 9(1).
34. Buhari, D. Y. (2020). Job Satisfaction: the Nigerian Doctor's Story: Health Care, 35-37.
35. Buyukbayraktar, C. G., & Temiz, G. (2015). The relationship between perfectionism and burn-out in pre-school teachers. *The Online Journal of New Horizons in Education*, 5(1), 131-138.
36. Butt, F. M. (2010). The role of perfectionism in psychological health: A study of adolescents in Pakistan. *Europe's Journal of Psychology*, 6(4), 125-147.
37. Cartwright, S., & Cooper, C. L. (2018). The Psychological Impact of Merger. *Managerial, Occupational and Organizational Stress Research*, 46(3), 429.
38. Chandrawaty, C., & Widodo, W. (2020). The mediation mechanism effect of self-efficacy and achievement motivation on job satisfaction: *The personality perspective. Journal of Xi'an University of Architecture & Technology*, 12, 258-266.
39. Chaudhry, M. S., Sabir, H. M., Rafi, N., & Kalyar, M. N. (2011). Exploring the relationship between salary satisfaction and job satisfaction: A comparison of public and private sector organizations. *The Journal of Commerce*, 3(4), 1.
40. Chepkwony, C. C., & Oloko, M. (2014). The relationship between rewards systems and job satisfaction: A case study at teachers' service commission-Kenya. *European Journal of Business and Social Sciences*, 3(1), 59-70.
41. Childs, J. H., & Stoeber, J. (2010). Self-oriented, other-oriented, and socially prescribed perfectionism in employees: Relationships with burnout and engagement. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 25(4), 269-281.
42. Craddock, A. E., Church, W., & Sands, A. (2009). Family of origin characteristics as predictors of perfectionism. *Australian Journal of Psychology*, 61(3), 136-144.
43. Čulibrk, J., DeliĆ, M., Mitrović, S., & Čulibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in psychology*, 9, 132.
44. Čekanavičius, V. ir Murauskas, G. (2001). *Statistika ir jos taikymai*. Vilnius.
45. Dačiulytė, R. (2011). Žmogiškųjų išteklių vystymo aspektai Lietuvos savivaldybėse. *Viešoji politika ir administravimas*, 10(4), 633-641.
46. Daft, R. L., & Marcic, D. (2013). Building management skills: An action-first approach. Cengage Learning.

47. Dahler-Larsen, P., & Foged, S. K. (2018). Job satisfaction in public and private schools: Competition is key. *Social Policy & Administration*, 52(5), 1084-1105.
48. Danilavičienė, I. (2017). Darbo apmokėjimo ypatumai ir dinamika Lietuvoje: *Verslas XXI amžiuje*, (002), 1-8.
49. Danish, R. Q., & Usman, A. (2010). Impact of reward and recognition on job satisfaction and motivation: An empirical study from Pakistan. *International journal of business and management*, 5(2), 159.
50. De Cuyper, K., Claes, L., Hermans, D., Pieters, G., & Smits, D. (2015). Psychometric properties of the Multidimensional Perfectionism Scale of Hewitt in a Dutch-speaking sample: Associations with the Big Five personality traits. *Journal of Personality Assessment*, 97(2), 182-190.
51. Demirci, U., & Ergen, B. A. N. U. (2020). THE EFFECT OF WAGE ON PRIVATE SECURITY OFFICERS JOB SATISFACTION AND INTENTION TO QUIT: AN EMPIRICAL STUDY IN TURKEY. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(75), 1314-1334.
52. Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2019). Measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factors. Benchmarking: *An International Journal*.
53. Dinh, J. E., Lord, R. G., Gardner, W. L., Meuser, J. D., Liden, R. C., & Hu, J. (2014). Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives. *The Leadership Quarterly*, 25(1), 36-62.
54. Diskienė D., Goštautas V. (2010). Relationship between individual and organizational values and employees job satisfaction, 295-319.
55. Djordjević, B., Ivanović-Djukić, M., ir Lepojević, V. (2017). Relationship of ages and gender *Economic Themes*, 55(2), 263-280.
56. Dromantaitė, A., Raišienė, A. G., Račelytė, D., Jurčiukonytė, A., & Vyšniauskienė, L. (2012). *Organizacinės elgsenos pagrindai*.
57. Egan, S. J., Piek, J. P., Dyck, M. J., & Rees, C. S. (2007). The role of dichotomous thinking and rigidity in perfectionism. *Behaviour research and therapy*, 45(8), 1813-1822.
58. Egan, S. J., Wade, T. D., & Shafran, R. (2011). Perfectionism as a transdiagnostic process: A clinical review. *Clinical psychology review*, 31(2), 203-212.
59. Egan, S. J., Wade, T. D., Shafran, R., & Antony, M. M. (2016). Cognitive-behavioral treatment of perfectionism. *Guilford Publications*.
60. Eslami, J., & Gharakhani, D. (2012). Organizational commitment and job satisfaction. *ARPN journal of science and technology*, 2(2), 85-91.
61. Faris, J. A., Douglas, M. K., Maples, D. C., Berg, L. R., & Thrailkill, A. (2010). Job satisfaction of advanced practice nurses in the Veterans Health Administration. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*, 22(1), 35-44.

62. Farjami, H., & Rahmani, S. (2016). Self-oriented, Other-oriented, and Socially Prescribed Perfectionism in Iranian EFL Teachers: Relationship with Burnout and Engagement. *Teaching English Language, 10(1)*, 165-187.
63. Ferguson, K., Frost, L., & Hall, D. (2012). Predicting teacher anxiety, depression, and job satisfaction. *Journal of teaching and learning, 8(1)*.
64. Fye, H. J., Gnilka, P. B., & McLaulin, S. E. (2018). Perfectionism and school counselors: Differences in stress, coping, and burnout. *Journal of Counseling & Development, 96(4)*, 349-360.
65. Flamarique, I., Plana, M. T., Castro-Fornieles, J., Borràs, R., Moreno, E., & Lázaro, L. (2019). Comparison of Perfectionism Dimensions in Adolescents with Anorexia Nervosa or Obsessive-Compulsive Disorder. *Journal of the Canadian Academy of Child and Adolescent Psychiatry, 28(2)*, 45.
66. Frost, R., Marten, P., Lahart, C., & Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research, 14(5)*, 449–468. <https://doi.org/10.1007/BF01172967>
67. Ganske, K. H., & Ashby, J. S. (2007). Perfectionism and career decision-making self-efficacy. *Journal of employment counseling, 44(1)*, 17-28.
68. Garg, K., Dar, I. A., & Mishra, M. (2018). Job satisfaction and work engagement: A study using private sector bank managers. *Advances in Developing Human Resources, 20(1)*, 58-71.
69. Ge, J., He, J., Liu, Y., Zhang, J., Pan, J., Zhang, X., & Liu, D. (2021). Effects of effort-reward imbalance, job satisfaction, and work engagement on self-rated health among healthcare workers. *BMC Public Health, 21(1)*, 1-10.
70. Ghafoor, M. M. (2012). Role of demographic characteristics on job satisfaction. *Far East Research Centre, 6(1)*, 30-45.
71. Ghazzawi, I. (2011). Does age matter in job satisfaction? The case of US information technology professionals. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict, 15(1)*, 25.
72. Gnilka, P. B., Ashby, J. S., & Noble, C. M. (2013). Adaptive and maladaptive perfectionism as mediators of adult attachment styles and depression, hopelessness, and life satisfaction. *Journal of Counseling & Development, 91(1)*, 78-86.
73. Gould, J. (2012). *Overcoming perfectionism*. Bookboon.
74. Gražulis, V., Valickas, A., Dačiulytė, R., Sudnickas T. (2012). *Darbuotojas organizacijos koordinacijų sistemoje: Žmogiškojo personalo vystymo perspektyvos*: Mokslo studija. Vilnius
75. Greenspon, T.S. (2008). Making sense of error: A view of the origins and treatment of perfectionism. *American Journal of Psychotherapy, 62, (3)*, 263-282.
76. Guignard, J. H., Jacquet, A. Y., & Lubart, T. I. (2012). Perfectionism and anxiety: a paradox in intellectual giftedness?. *PloS one, 7(7)*, e41043.

77. Hamachek, D. E. (1978). Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism. *Psychology: A Journal of Human Behavior*, 15, 27-33.
78. Hamidi, N., Saberi, H., & Safari, M. (2014). The effect of implementation of talent management on job satisfaction governmental organizations (Case Study: Ministry of Roads and Urban). *Journal of Novel Applied Sciences*, 3(1), 100-113.
79. Harmania, H., & Nessa, H. (2016). Exploring the effect of staff achievement on job satisfaction in Hong Kong residential clubhouse. *Journal of Tourism and Hospitality*, 5(6).
80. Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (1991). Perfectionism in the self and social contexts: conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of personality and social psychology*, 60(3), 456.
81. Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (1996). The multidimensional perfectionism scale. Toronto: Multi-Health Systems Inc.
82. Hewitt, P. L., Mittelstaedt, W. M., Flett, G. L. (1990). Self-Oriented Perfectionism and Generalized Performance Importance in Depression. *Individual Psychology*, 46(1), 67 – 75
83. Hobbs, M., Klachky, E., & Cooper, M. (2020). Job satisfaction assessments of agricultural workers help employers improve the work environment and reduce turnover. *California Agriculture*, 74(1), 30-39.
84. Holmberg, C., Sobis, I., & Carlström, E. (2016). Job satisfaction among Swedish mental health nursing staff: A cross-sectional survey. *International Journal of Public Administration*, 39(6), 429-436.
85. Hong, L. C., Abd Hamid, N. I. N., & Salleh, N. M. (2013). A study on the factors affecting job satisfaction amongst employees of a factory in Seremban, Malaysia. *Business Management Dynamics*, 3(1), 26.
86. Yao, C., & Huang, P. (2018). Effects of leadership style on job satisfaction and intention to stay in shipping industry. *Journal of Coastal Research*, (83), 796-801.
87. Kakada, P., & Deshpande, Y. M. (2019). Working conditions and effective supervision: Does it matter for engineering faculty job satisfaction. *The International Journal of Electrical Engineering & Education*, 0020720918815998.
88. Yapa, P. M. S. P., Rathnayake, R. M., Senanayake, G., Premakumara, P., & Yapaa, P. M. S. P. (2014). Effect of demographic factors on job satisfaction of non-academic staff in universities. *In Proceedings of the 3rd International Conference on Management and Economics (Vol. 26, p. 27)*.
89. Yavuz, M., Gürhan, N., & Geniş, B. (2020). Nepotism perception and job satisfaction in healthcare workers. *Anatolian Journal of Psychiatry*, 21(5), 468-476.
90. Imran, A., Ahmad, S., Nisar, Q. A., & Ahmad, U. (2014). Exploring relationship among rewards, recognition and employees' job satisfaction: A descriptive study on libraries in Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 21(9), 1533-1540.

91. Inčiūraitė, L., Žilinskas, V. J. (2010). Personalo darbo skatinimą lemiančių veiksnių tyrimas reanimacijos ir intensyviosios terapijos skyriuje: *Ekonomika ir vadyba*, 15, 530-540.
92. Iwu, C. G., Gwija, S. A., Benedict, O. H., & Tengeh, R. (2013). Teacher job satisfaction and learner performance in South Africa.
93. Jalagat, R. (2016). Job performance, job satisfaction, and motivation: a critical review of their relationship. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 5(6), 36-42.
94. Jovarauskaitė, A., Tolutienė, G. (2010). Universiteto dėstytojų pasitenkinimui darbu įtakos turintys veiksniai: *Jaunųjų mokslininkų darbai*, 1 (26), 95-103.
95. Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: *A century of continuity and of change*. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356.
96. Juozaitienė, A., Simonaitienė, B. (2011). Motivators of teacher job satisfaction: *Socialiniai Mokslai*, 2 (72), 80-90.
97. Kanten, P., & Yesiltas, M. (2015). The effects of positive and negative perfectionism on work engagement, psychological well-being and emotional exhaustion. *Procedia Economics and Finance*, 23, 1367-1375.
98. Kasalak, G., & Dagyar, M. (2020). The Relationship between Teacher Self-Efficacy and Teacher Job Satisfaction: A Meta-Analysis of the Teaching and Learning International Survey (TALIS). *Educational Sciences: Theory and Practice*, 20(3), 16-33.
99. Khalid, S., Irshad, M. Z., & Mahmood, B. (2012). Job satisfaction among academic staff: A comparative analysis between public and private sector universities of Punjab, Pakistan. *International journal of Business and Management*, 7(1), 126.
100. Khaliq, A., Kayani, U. S., & Mir, G. M. (2020). Relationship of employee training, employee empowerment, team work with job satisfaction. *Journal of Arts & Social Sciences*, 7(2), 185-198.
101. Kong, H., Wang, S., & Fu, X. (2015). Meeting career expectation: can it enhance job satisfaction of Generation Y?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
102. Kontrimienė, S. (2014). Studentų adaptyvaus ir neadaptyvaus perfekcionizmo ir patirto auklėjimo stilių ryšys. *Acta Paedagogica Vilnensia*, (33), 96-115.
103. Kopp, K. (2020). Factors Influencing the Work-Life Balance and Job Satisfaction of Front-Line Employees by Means of a Qualitative Study: Proceedings of IAC in Budapest, ISBN 978-80-88203-19-3.
104. Kuhlen, R. G. (1963). Needs, perceived need satisfaction opportunities and satisfaction with occupation. *Journal of Applied Psychology*, 47(1), 56.

105. Kung, C. S., & Chan, C. K. (2014). Differential roles of positive and negative perfectionism in predicting occupational eustress and distress. *Personality and Individual differences*, 58, 76-81.
106. Laurinavičius, A., & Reklaitis, J. (2011). *Darnaus verslo socialinė atsakomybė*.
107. Lempertas, I. (2014). *Išsilavinimas ir darbas: Problemos*.
108. Leone, E. M., & Wade, T. D. (2018). Measuring perfectionism in children: A systematic review of the mental health literature. *European Child & Adolescent Psychiatry*, 27(5), 553-567.
109. Lim, A. J. P., Loo, J. T. K., & Lee, P. H. (2017). The impact of leadership on turnover intention: The mediating role of organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 1(1), 27-41.
110. Lin, S. C., Tsai, K. W., Chen, M. W., & Koo, M. (2013). Association between fatigue and Internet addiction in female hospital nurses. *Journal of advanced nursing*, 69(2), 374-383.
111. Lizote, S. A., Verdinelli, M. A., & do Nascimento, S. (2017). Organizational commitment and job satisfaction: a study with municipal civil servants. *RAP: Revista Brasileira De Administração Pública*, 51(6).
112. Lut, D. M. (2012). Connection between Job Motivation, Job Satisfaction and Work Performance in Romanian Trade Enterprises. *Annals of the University Dunarea de Jos of Galati: Fascicle: I, Economics & Applied Informatics*, 18(3).
113. Magee, W. (2015). Effects of gender and age on pride in work, and job satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 16(5), 1091-1115.
114. Magson, N. R., Oar, E. L., Fardouly, J., Johnco, C. J., & Rapee, R. M. (2019). The preteen perfectionist: an evaluation of the perfectionism social disconnection model. *Child Psychiatry & Human Development*, 50(6), 960-974.
115. Maloney, G. K., Egan, S. J., Kane, R. T., & Rees, C. S. (2014). *An etiological model of perfectionism*. *PloS one*, 9(5), e94757.
116. Marčinskas, A., & Šikšnelytė, A. (2002). Darbuotojų pasitenkinimo darbu didinimo strategijos. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, (21), 137-146.
117. Mauno, S., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2012). Work-family culture and job satisfaction: does gender and parenting status alter the relationship?. *Community, Work & Family*, 15(1), 101-129.
118. Mazilaukaitė, R., Legkauskas, V. (2013). Darbuotojų lojalumo organizacijai sąsajos su organizacijos nario savimone ir tarpasmeninių santykių kokybe darbe: *Jaunujų mokslininkų psichologų darbai*, 2, 71-76.
119. McShane, S. L. (1995). Theories of employee motivation // Canadian Organizational Behaviour. No. 2

120. Mehboob, F., Bhutto, N. A., Azhar, S. M., & Butt, F. (2012). Factors affecting job satisfaction among faculty members Herzberg's two factor theory perspective a study of Shah Abdul Latif University, Sind, Pakistan.
121. Memarian, A., Aghakhani, K., Baboli, S. H. M. N., Daneshi, S. A., & Soltani, S. (2020). Evaluation of job satisfaction of forensic medicine specialists and comparison with job satisfaction of some medical specialists in Tehran. *Journal of Family Medicine and Primary Care*, 9(6), 2710.
122. Mishra, P. K. (2013). Job satisfaction. *IOSR journal of humanities and social science*, 14(5), 45-54.
123. Mitchell-Parker, K., Medvedev, O. N., Krägeloh, C. U., & Siegert, R. J. (2018). Rasch analysis of the frost multidimensional perfectionism scale. *Australian Journal of Psychology*, 70(3), 258-268.
124. Moate, R. M., Gnilka, P. B., West, E. M., & Rice, K. G. (2019). Doctoral student perfectionism and emotional well-being. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 52(3), 145-155.
125. Molnar, D. S., Sirois, F. M., Flett, G. L., Janssen, W. F., & Hewitt, P. L. (2018). Perfectionism and health: The roles of health behaviors and stress-related processes.
126. Mufti, M., Xiaobao, P., Shah, S. J., Sarwar, A., & Zhenqing, Y. (2020). Influence of leadership style on job satisfaction of NGO employee: The mediating role of psychological empowerment. *Journal of Public Affairs*, 20(1), e1983.
127. Munir, R. I. S., & Rahman, R. A. (2016). Determining dimensions of job satisfaction using factor analysis. *Procedia Economics and Finance*, 37, 488-496.
128. Mushtaq, K., & Umar, M. (2015). Association between job satisfaction, motivation and five factors of organizational citizenship behavior. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 9(8), 2872-2878.
129. Navaitienė, J., Danilovienė, V. (2017). Mokytojų perdegimas darbe ir perfekcionizmas. *Ugdymo psichologija*, 28, 38-55.
130. Ngirande, H., & Mjoli, T. Q. (2020). Uncertainty as a moderator of the relationship between job satisfaction and occupational stress. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46(1), 1-9.
131. Oravee, A. (2019). Job satisfaction and employee performance in Nasarawa State Water Board, Lafia, Nigeria. *Cimexus*, 13(2), 59-70.
132. Orgambidez-Ramos, A., & Borrego-Alés, Y. (2014). Empowering employees: Structural empowerment as antecedent of job satisfaction in university settings. *Psychological Thought*, 7(1), 28-36.
133. Ostroff, C. (1992). The relationship between satisfaction, attitudes, and performance: An organizational level analysis. *Journal of applied psychology*, 77(6), 963.

134. Özpehlivan, M., & Acar, A. Z. (2015). Assessment of a multidimensional job satisfaction instrument. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 210, 283-290.
135. Ožeraitienė, V., Gaigalaitė, V., & Arnatkevič, J. (2014). Profesinės veiklos vidinės motyvacijos ir pasitenkinimo darbu charakteristikų tyrimas. *Medicinos teorija ir praktika*, 20(4), 292-298.
136. Pukėnas, K. (2005). *Sportinių tyrimų duomenų analizė SPSS programa*. Kaunas: Lietuvos kūno kultūros akademija, 109.
137. Payne, A., Koen, L., Niehaus, D. J., & Smit, I. M. (2020). Burnout and job satisfaction of nursing staff in a South African acute mental health setting. *South African Journal of Psychiatry*, 26(1), 1-6.
138. Parker, H., & Ameen, K. (2018). The role of resilience capabilities in shaping how firms respond to disruptions. *Journal of Business Research*, 88, 535-541.
139. Parveen, H., & Bano, M. (2019). Relationship between teachers' stress and job satisfaction: Moderating role of teachers' emotions. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 353-366.
140. Papšienė, P., & Černiauskienė, A. (2009). Žmogiškųjų išteklių vadyba. Raidos tendencijos. *Vadybos mokslas ir studijos-kaimo verslų ir jų infrastruktūros plėtrai*, (4), 68-75.
141. Pierce, K. (2020). Respiratory Therapist Burnout, Perceptions, and Beliefs (Doctoral dissertation, University of Pittsburgh).
142. Pociūtė, B. Bulotaitė, L., Bliumas, R. (2012). Universiteto dėstytojų pasitenkinimas darbu, darbo vertybės ir patiriamas darbe stresas: *Acta Paedagogica Vilnensia*, 28, 37-48.
143. Rahnavard, F., Sadati, A. K., Hemmati, S., Ebrahimzade, N., Sarikhani, Y., Heydari, S. T., & Lankarani, K. B. (2018). The impact of environmental and demographic factors on nursing job satisfaction. *Electronic physician*, 10(4), 6712.
144. Rast, S., & Tourani, A. (2012). Evaluation of employees' job satisfaction and role of gender difference: An empirical study at airline industry in Iran. *International Journal of Business and Social Science*, 3(7).
145. Rathi, N. (2011). Psychological well-being and organizational commitment: Exploration of the relationship. Amrita Vishwa Vidyapeetham University.
146. Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725.
147. Rice, K. G., & Preusser, K. J. (2002). The adaptive/maladaptive perfectionism scale. *Measurement and evaluation in Counseling and Development*, 34(4), 210-222.
148. Rodjam, C., Thanasrisuebwong, A., Suphuan, T., & Charoenboon, P. (2020). Effect of Human Resource Management Practices on Employee Performance Mediating by Employee Job Satisfaction. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(3), 37-47.

149. Ross, R. (2012). Managing perfectionism in the workplace. *Employment Relations Today*, 39(3), 1-6.
150. Rozental, A. (2020). Beyond perfect? A case illustration of working with perfectionism using cognitive behavior therapy. *Journal of Clinical Psychology*, 76(11), 2041-2054.
151. Sadoughi, M. (2017). The relationship between personality traits, perfectionism and job burnout: The case of Iranian high-school 1 teachers. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 6(1), 64-77.
152. Satoh, M., Watanabe, I., & Asakura, K. (2017). Occupational commitment and job satisfaction mediate effort–reward imbalance and the intention to continue nursing. *Japan Journal of Nursing Science*, 14(1), 49-60.
153. Shafran, R., Cooper, Z., & Fairburn, C. G. (2002). Clinical perfectionism: A cognitive–behavioural analysis. *Behaviour research and therapy*, 40(7), 773-791.
154. Shallal, M. (2011). Job satisfaction among women in the United Arab Emirates. *Journal of International Women's Studies*, 12(3), 114-134.
155. Shang Guan, C. Y., Li, Y., & Ma, H. L. (2017). The mediating role of psychological capital on the association between occupational stress and job satisfaction among township cadres in a specific province of China: a cross-sectional study. *International journal of environmental research and public health*, 14(9), 972.
156. Sharma, P. (2017). Organizational culture as a predictor of job satisfaction: The role of age and gender. *Management-Journal of Contemporary Management Issues*, 22(1), 35-48.
157. Sheraz, F., Batool, S., & Adnan, S. (2019). Employee’s retention and job satisfaction: Mediating role of career development programs. *The Dialogue*, 14, 67-78.
158. Singh, T., Kaur, M., Verma, M., & Kumar, R. (2019). Job satisfaction among health care providers: A cross-sectional study in public health facilities of Punjab, India. *Journal of family medicine and primary care*, 8(10), 3268.
159. Sinval, J., & Marôco, J. (2020). Short Index of Job Satisfaction: Validity evidence from Portugal and Brazil. *PloS one*, 15(4), e0231474.
160. Sypniewska, B. (2014). Evaluation of factors influencing job satisfaction. *Contemporary economics*, 8(1), 57-72.
161. Sittisom, W. (2020). Factors affecting Job Satisfaction of Employees in Pharmaceutical Industry: A Case Study of Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(3), 125-133.
162. Smith, M. M., Sherry, S. B., Vidovic, V., Saklofske, D. H., Stoeber, J., & Benoit, A. (2019). Perfectionism and the five-factor model of personality: A meta-analytic review. *Personality and Social Psychology Review*, 23(4), 367-390.
163. Sommerfeld, E., & Malek, S. (2019). Perfectionism moderates the relationship between thwarted belongingness and perceived burdensomeness and suicide ideation in adolescents. *Psychiatric quarterly*, 90(4), 671-681.

164. Sowmya, K. R., & Panchanatham, N. (2011). Factors influencing job satisfaction of banking sector employees in Chennai, India. *Journal of law and conflict Resolution*, 3(5), 76-79.
165. Starley, D. (2019). Perfectionism: a challenging but worthwhile research area for educational psychology. *Educational Psychology in Practice*, 35(2), 121-146.
166. Stelmokienė, A., & Endriulaitienė, A. (2015). Vadovavimo efektyvumo vertinimas: psichologiniai aspektai: monografija.
167. Stoeber, J. (2011). The dual nature of perfectionism in sports: Relationships with emotion, motivation, and performance. *International review of sport and exercise psychology*, 4(2), 128-145.
168. Stoeber, J. (2012). The 2× 2 model of perfectionism: A critical comment and some suggestions. *Personality and Individual Differences*, 53(5), 541-545.
169. Stoeber, J. (2014). How other-oriented perfectionism differs from self-oriented and socially prescribed perfectionism. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 36(2), 329-338.
170. Stoeber, J. (2015). How other-oriented perfectionism differs from self-oriented and socially prescribed perfectionism: *Further findings*. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 37(4), 611-623.
171. Stoeber, J. (Ed.). (2017). *The psychology of perfectionism: Theory, research, applications*. Routledge.
172. Stoeber, J., & Janssen, D. P. (2011). Perfectionism and coping with daily failures: Positive reframing helps achieve satisfaction at the end of the day. *Anxiety, Stress & Coping*, 24(5), 477-497.
173. Stoeber, J., & Otto, K. (2006). Positive conceptions of perfectionism: Approaches, evidence, challenges. *Personality and social psychology review*, 10(4), 295-319.
174. Suslavičius, A. (2014). Veiklos motyvacija ir atsakomybė: Socialinis psichologinis aspektas, 46, 110-115.
175. Šilėnienė, B., Pakėnė, N. (2016). Ikimokyklinio ugdymo pedagogų pasitenkinimas darbu ir sėkmės siekis. *Mokytojų ugdymas*, (26), 94-109.
176. Šorytė, D., & Pajarskienė, B. (2014). Darbuotojų gerovė ir ją skatinantys psichosocialinės darbo aplinkos veiksniai. *Redaktorių taryba*, (8).
177. Tamulienė, R., Mačiulienė D., Žukauskaitė, V. (2016). Gydytojų odontologų padėjėjų pasitenkinimas darbu ir jį lemiantys veiksniai: *Sveikatos ekonomika ir vadyba*, 6, 231-236.
178. Taris, T. W., Beek, I. V., & Schaufeli, W. B. (2010). Why do perfectionists have a higher burnout risk than others? The meditational effect of workaholism.
179. Tepayakul, R., & Rinthaisong, I. (2018). Job satisfaction and employee engagement among human resources staff of Thai private higher education institutions. *The Journal of Behavioral Science*, 13(2), 68-81.

180. Tirvienė, G., & Spirgienė, L. (2020). Veiksniai, susiję su slaugytojų pasitenkinimu darbu. *Slauga. Mokslas ir praktika*, 1(11 (287)), 12-17.
181. Tongchaiprasit, P., & Ariyabuddhipongs, V. (2016). Creativity and turnover intention among hotel chefs: The mediating effects of job satisfaction and job stress. *International Journal of Hospitality Management*, 55, 33-40.
182. Tripathy, S., & Sahoo, F. M. (2018). Happiness and job satisfaction: An empirical study in public sector undertaking. *Indian Journal of Positive Psychology*, 9(1), 130-134.
183. Tsai, Y. (2011). Relationship between organizational culture, leadership behavior and job satisfaction. *BMC health services research*, 11(1), 1-9.
184. Vaidelytė, E., & Sodaitytė, E. (2017). Pasitenkinimas darbu Valstybės tarnybos departamente Lietuvoje: išorinių ir vidinių veiksnių analizė.
185. Valiūnas, D., & Drejeris, R. (2019). Darbuotojų pasitenkinimą darbu formuojantys veiksniai. In 22nd Conference for Young Researchers" Economics and Management".
186. Viningienė, D. (2014). DARBUOTOJŲ DARBO MOTYVACIJOS IR PASITENKINIMO DARBU SĄSAJOS. *Regional formation and development studies*, 6(1), 161-170.
187. Voon, M. L., Lo, M. C., Ngui, K. S., & Ayob, N. B. (2011). The influence of leadership styles on employees' job satisfaction in public sector organizations in Malaysia. *International Journal of Business, Management and Social Sciences*, 2(1), 24-32.
188. Vorina, A., Simonič, M., & Vlasova, M. (2017). An analysis of the relationship between job satisfaction and employee engagement. *Economic themes*, 55(2), 243-262.
189. Vveinhardt, J. (2011). Organizacijos kultūros ir organizacinės kultūros charakteristikos. *Vadybos mokslas ir studijos-kaimo verslų ir jų infrastruktūros plėtrai*, (5), 221-230.
190. Wang, H., & Li, J. (2017). Positive perfectionism, negative perfectionism, and emotional eating: *The mediating role of stress*. *Eating behaviors*, 26, 45-49.
191. Wang, H., Ma, B., Liu, X., & Liu, S. (2014). Job security and work outcomes in China: Perceived organizational support as mediator. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 42(7), 1069-1076.
192. Waqas, A., Bashir, U., Sattar, M. F., Abdullah, H. M., Hussain, I., Anjum, W., & Arshad, R. (2014). Factors influencing job satisfaction and its impact on job loyalty. *International Journal of Learning and Development*, 4(2), 141-161.
193. Wen, J., Huang, S. S., & Hou, P. (2019). Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 120-130.
194. Wigert, B., Reiter-Palmon, R., Kaufman, J. C., & Silvia, P. J. (2012). Perfectionism: The good, the bad, and the creative. *Journal of research in personality*, 46(6), 775-779.

195. Zahoor, T., Kawish, A. B., Khan, N. U. S., Abid, A., Sharif, H., Urooj, U., & Butt, T. (2020). JOB SATISFACTION AND ITS DETERMINANTS AMONG CHILD PROTECTION OFFICERS, PUNJAB PAKISTAN: A CROSS-SECTIONAL SURVEY. *Pakistan Armed Forces Medical Journal*, 70(4), 1193-1200.
196. Zhang, T., & Li, B. (2020). Job crafting and turnover intention: The mediating role of work engagement and job satisfaction. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 48(2), 1-9.
197. Zhang, X., Bian, L., Bai, X., Kong, D., Liu, L., Chen, Q., & Li, N. (2020). The influence of job satisfaction, resilience and work engagement on turnover intention among village doctors in China: a cross-sectional study. *BMC health services research*, 20, 1-11.
198. Zou, M. (2015). Gender, work orientations and job satisfaction. *Work, employment and society*, 29(1), 3-22.
199. Žiogelytė, L., Kšivickaitė, G. (2014). Darbuotojų motyvavimo proceso tobulinimo verslo įmonėje galimybės, siekiant mažinti darbuotojų kaitą: *Organizacijų Vadyba*, 70, 139-151.
200. Žukauskaitė, I., Bagdžiūnienė, D., & Rekašiūtė-Balsienė, R. (2019). Darbuotojų profesinio saviveiksmingumo, struktūrinio įgalinimo ir įsitraukimo į darbą sąsajos. *Psichologija*, 59, 37-52.
201. Gnilka, P. B., Broda, M. D., & Spit for Science Working Group. (2019). Multidimensional perfectionism, depression, and anxiety: Tests of a social support mediation model. *Personality and Individual Differences*, 139, 295-300.

Informacijos šaltinių sąrašas

1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. (2019). 139 straipsnis. Darbo užmokesčio sąvokos įstatymas (2019 m. liepos 11 d. Nr. XIII-2327). [žiūrėta 2021-04-09]. Prieiga per internetą <http://www.infolex.lt/ta/368200:str139>
2. Teisės aktų registras. (2000). Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (2000 m. spalio 17 d. Nr. VIII-2063). [žiūrėta 2020-04-10] Prieiga per internetą: <https://eseimas.lrs.lt/portal/legalActPrint/lt?jfwid=j1u6bxt4x&documentId=TAIS.112242&category=TAD>
3. Europos darbo sąlygų tyrimas (2015). [žiūrėta 2020-04-10]. Prieiga per internetą: <https://www.eurofound.europa.eu/lt/data/european-working-conditions-survey>
4. International Labour Organization. Workplace Well-being (2009) [žiūrėta 2021-04-10]. Prieiga per internetą: http://www.ilo.org/safework/info/WCMS_118396/lang--en/index.htm.
5. Lietuvių kalbos išteklių informacinė sistema: Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. (2020). [žiūrėta 2020-04-12]. Prieiga per internetą: <http://lkiis.lki.lt/>

Priedai

1 priedas. Perfekcionizmo kaip asmenybės bruožo, savybės konceptualizacija

Perfekcionizmas – asmenybės bruožas/ savybė		
Autorius, metai	Apibrėžimas	Šaltinis, metai
R. O. Frost, P. A. Martin, C. Lahart and R. Rosenblate (1990)	Perfekcionizmas – tai asmenybės bruožas, pasireiškiantis žmogaus polinkiu nusistatyti sau nerealistišškai aukštus asmeninius standartus bei kritiškai vertinti savo sugebėjimus juos pasiekti.	R. O. Frost, P. A. Martin, C. Lahart and R. Rosenblate (1990)
J. Stoeber, K. Otto (2006)	Perfekcionizmas - asmenybės būdo savybė, kuriai būdingas nepriekaištingumo ir perfekcionizmo siekimas.	J. Stoeber, K. Otto (2006)
T.S. Greenspon (2008)	Perfekcionizmas - asmenybės bruožas, lemiantis asmens polinkį siekti tobulumo ir bijoti nesėkmės, vadovautis įsitikinimu, kad buvimas tobulu yra vienintelis būdas sulaukti kitų žmonių palankumo.	T.S. Greenspon (2008)
H.Farjami, S.Rahmani (2016)	Perfekcionizmas yra viena iš asmenybės savybių, susijusių su padidėjusiu stresu, netinkamu prisitaikymu ir perdegimu.	H.Farjami, S.Rahmani (2016)
E. M. Leone, T. D.Wade (2018)	Perfekcionizmas - asmenybės bruožas, apimantis individo norą atrodyti tobulam prieš kitus, demonstruojant tobulumą ir užmaskuojant savo trūkumus.	E. M. Leone, T. D.Wade (2018)
H. J. Fye, P. B. Gnilka, S. E. McLaulin (2018)	Perfekcionizmas yra asmenybės charakteristika, į kurią atkreiptas didesnis dėmesys, kaip į veiksnį, darantį įtaką stresui ir perdegimas	H. J. Fye, P. B. Gnilka, S. E. McLaulin (2018)
R. M. Moate, P. B. Gnilka, E. M. West, K. G. Rice, (2019)	Perfekcionizmas – asmenybės konstruktas, veikiamas skirtingų veiksnių, tokių kaip aukštų standartų išsikėlimas ir jų siekimas bei savo pasiekimų pripažinimas.	R. M. Moate, P. B. Gnilka, E. M. West, K. G. Rice, (2019)
A. Rozental (2020)	Perfekcionizmas - pageidautinas bruožas, apimantis aukštų standartų nustatymą, tikslų siekimą ir sąžiningumą.	A. Rozental (2020)

2 priedas. Perfekcionizmo kaip aukštų standartų išsikėlimo, nustatymo konceptualizacija

Perfekcionizmas – aukštų standartų išsikėlimas (nustatymas)		
Autorius, metai	Apibrėžimas	Šaltinis, metai
P. L. Hewitt, W. M. Mittelstaedt and G. L. Flett, (1990)	Perfekcionizmas – tai aukštų bei nerealistiškų standartų išsikėlimas bei laikymasis keliose arba visose gyvenimo sferose.	P. L. Hewitt, W. M. Mittelstaedt and G. L. Flett, (1990)
P. Banerjee (2005)	Perfekcionizmas apibrėžiamas kaip pernelyg aukštų standartų, kurių kartais neįmanoma pasiekti, nustatymas.	M. Sadoughi (2017)
A. E. Craddock, W. Church, A.Sands (2009)	Perfekcionizmas - tendencija nustatyti labai aukštus standartus, jų griežtai laikytis, griežtai vertinti ir siekti meistriškumo bei labai kritiškai tikrinti rezultatus.	A. E. Craddock, W. Church, A.Sands (2009)
F. M. Butt (2010)	Perfekcionizmas – troškimas pasiekti idealizuotus tikslus nesuklydus.	F. M. Butt (2010)
G. L. Flett, L. Coulter, P. L.Hewitt, T. Nepon (2011)	Perfekcionizmas - aukštų, griežtų standartų nustatymas vertinant tik sėkmę ir visų nustatytų tikslų pasiekimą, neatsižvelgiant į neigiamas pasekmes.	N. W. Affrunti, J. Woodruff-Borden (2017)

3 priedas. Perfekcionizmo kaip tobulumo siekio konceptualizacija

Perfekcionizmas – tobulumo siekis		
Autorius, metai	Apibrėžimas	Šaltinis, metai
J. T. Spence, A. S. Robbins, (1992)	Perfekcionizmas – priverstinis siekis būti tobulam	D. S. Molnar, F. M.Sirois, G. L. Flett, , W. F. Janssen, P. L. Hewitt (2018)
Ellis A. (2002)	Perfekcionizmas – iracionalus poreikio būti tobulam tenkinimas	D. S. Molnar, F. M.Sirois, G. L. Flett, , W. F. Janssen, P. L. Hewitt (2018)
S. J. Egan, , T. D. Wade, R. Shafran, M. M. Antony (2016)	Perfekcionizmas - atsisakymas priimti tai, kas netobula, taip sutelkiant dėmesį į savo veiksmų kokybę.	A. Rozental (2020)
D. S. Molnar, F. M.Sirois, G. L. Flett, , W. F. Janssen, P. L. Hewitt (2018)	Perfekcionizmas – nenumaldomas tobulumo siekis	D. S. Molnar, F. M.Sirois, G. L. Flett, , W. F. Janssen, P. L. Hewitt (2018)

4 priedas. Perfekcionizmo kaip daugiamatės konstrukcijos konceptualizacija

Perfekcionizmas – daugiamatė konstrukcija		
Autorius, metai	Apibrėžimas	Šaltinis, metai
R. O. Frost, P. Marten, C. Lahart, R. Rosenblate (1990)	Perfekcionizmas - daugiamatė asmenybės nuostata.	M. A. Besharat (2011)
P. Hewitt, G. Flett (1991)	Perfekcionizmas yra sudėtinga konstrukcija, kuriai būdingas nerealių asmeninių standartų nustatymas, savęs nuvertinimas jei šie standartai nėra tenkinami, didelis dėmesys klaidoms, abejonės svarstant asmeninius pasiekimus, bei ypatingas dėmesys skiriamas tikslumui ir organizuotumui.	I.Flamarique, M. T.Plana, J. Castro-Fornieles, R. Borràs, E. Moreno, L. Lázaro (2019)
S. J. Egan, J. P.Piek, M. J. Dyck, C. S. Rees (2007)	Perfekcionizmas - sudėtingas psichologinis darinys, kuris gali būti suprantamas iš skirtingų perspektyvų. Viena iš perspektyvų, kad perfekcionizmas gali būti teigiamas, siekiant aukštų standartų, nevertinant savo poelgių kritiškai, tuo tarpu neigiamas perfekcionizmas suvokiamas kaip negailestingas savo elgesio vertinimas, kuris gali sukelti emocinius išgyvenimus.	S. J. Egan, J. P.Piek, M. J. Dyck, C. S. Rees (2007)
K. H. Ganske, J. S. Ashby (2007)	Perfekcionizmas - daugiamatė konstrukcija, susidedanti tiek iš adaptyvių, tiek iš ne adaptyvių komponentų. Ši konceptualizacija pagrįsta tuo, kad galimi du perfekcionizmo tipai. Pirmasis apibūdinimas kaip asmenybės sau keliami aukšti standartai, būdingas griežtas elgesio vertinimas, polinkis sunkiai išgyventi nesėkmes. Antrasis tipas būdingas asmenims, kurie taip patkelia sau aukštus standartus, tačiau supranta ir pripažįsta, kad išsikelti reikalavimai gali būti nevykdomi nuosekliai.	K. H. Ganske, J. S. Ashby (2007)
J. Stoeber (2012).	Perfekcionizmas – daugialypė asmens charakteristika susidedanti iš perfekcionistinių nuostatų ir asmeninių standartų.	J. Stoeber (2012).
A. P. M. Amaral, M. J.Soares, A. T. Pereira, S. C.Bos, M. Marques, J.Valente, V. Nogueira, M. H. Azevedo, A. Macedo (2013).	Perfekcionizmas – daugiadimensinis konstruktas su interpersonalinėmis ir tarpasmeninėmis dimensijomis.	A. P. M. Amaral, M. J.Soares, A. T. Pereira, S. C.Bos, M. Marques, J.Valente, V. Nogueira, M. H. Azevedo, A. Macedo (2013).
P. B. Gnilka, M. D. Broda ir Spit for Science Working Group. (2019)	Perfekcionizmas yra daugiamatė asmenybės konstrukcija, kuri dalija reiškinį į dvi dimensijas: perfekcionistinius rūpesčius (savikritiškumą atlikimo atžvilgiu) ir perfekcionistinius siekius (aukštų atlikimo standartų nustatymas).	P. B. Gnilka, M. D. Broda ir Spit for Science Working Group. (2019)
G. L. Flett, P. L. Hewitt (2020)	Perfekcionizmas – daugiadimensinis reiškinys apibūdinamas trejomis dimensijomis: į save orientuotas perfekcionizmas, į kitus orientuotas perfekcionizmas ir socialiai priskirtas perfekcionizmas.	G. L. Flett, P. L. Hewitt (2020)

5 priedas. Perfekcionizmo kaip gyvenimo stiliaus, būdo konceptualizacija

Perfekcionizmas – gyvenimo stilius (būdas), nusiteikimas		
Autorius, metai	Apibrėžimas	Šaltinis, metai
G. L. Flett, P. L. Hewitt (2002)	Perfekcionizmas yra asmenybės nusiteikimas, kuriam būdingi nepaprastai aukšti standartai, lydimi pernelyg kritiško savo elgesio ir pačio savęs vertinimo.	J. Stoeber, D. P. Janssen, (2011)
J. Stoeber, K. Otto, (2006)	Perfekcionizmas yra asmenybės gyvenimo stilius, galintis paveikti individo siekius visose gyvenimo srityse.	H. Akar, Y. B. Dogan, M. Ustuner (2018)
J. H. Guignard, A. Y. Jacquet, T. I. Lubart (2012)	Perfekcionizmą konkretų funkcionavimo būdas, kuris atitinka polinkį siekti būti ar pasirodyti tobulam.	J. H. Guignard, A. Y. Jacquet, T. I. Lubart (2012)

6 priedas. Perfekcionizmo sampratos išskirtinių požymių konceptualizacija

Perfekcionizmas – kylančios abejonės; įsitikinimų visuma; priklausymas nuo vertinimų; ambivalentiška charakteristika; kraštutinis sąžiningumas; rizikos ir palaikymo veiksnys; kognityvinis procesas		
Autorius, metai	Apibrėžimas	Šaltinis, metai
R. O. Frost, P. Marten, , C. Lahart, R. Rosenblate (1990)	Perfekcionizmas - kylančios abejonės dėl savo atliktų veiksmų ar poelgių nepriekaištingumo.	R. O. Frost, P. Marten, , C. Lahart, R. Rosenblate (1990)
S. Greenspon (2000)	Perfekcionizmas - įsitikinimų apie save ir santykių su kitais visuma.	D. Starley (2019)
R. Shafran, , Z. Cooper and C. Fairburn (2002)	Perfekcionizmas - perdėtas priklausymas nuo savęs vertinimų pagal išsikeltus tikslus, kurie yra nustatyti remiantis savo paties priskirtais standartais ir turi būti pasiekti, nepaisant neigiamų pasekmių.	R. Shafran, , Z. Cooper and C. Fairburn (2002)
J. Stoeber (2011)	Perfekcionizmas suprantamas – ambivalentiška charakteristika, kuri vienu metu gali pateikti tiek teigiamų, tiek neigiamų aspektų.	J. Stoeber (2011)
D. B. Samuel, , A. D. Riddell, D. R. Lynam, , J. D. Miller, T. A. Widiger (2012)	Perfekcionizmas - yra kraštutinis sąžiningumo variantas.	M. M. Smith, S. B. Sherry, , V. Vidovic, D. H. Saklofske, J. Stoeber, A. Benoit (2019)
N. R. Magson, E. L. Oar, J. Fardouly, C. J. Johnco, R. M. Rapee (2019).	Perfekcionizmas yra ir rizikos, ir palaikymo veiksnys, susijęs su psichinės sveikatos būkle bei lemiantis emocinius išgyvenimus.	N. R. Magson, E. L. Oar, J. Fardouly, C. J. Johnco, R. M. Rapee (2019).
D. Starley (2019)	Perfekcionizmas - kognityvinis procesas, kurio metu savivertė grindžiama kritišku savęs vertinimu.	D. Starley (2019)

7 priedas. Pasitenkinimo darbu kaip jausmų ir jausenos konceptualizacija

Pasitenkinimas darbu – jausmai, jausena		
Autorius, metai	Apibrėžimas	Šaltinis, metai
V. H. Vroom (1964)	Pasitenkinimas darbu yra jausena kai darbuotojas džiaugiasi darbinės veiklos rezultatais ir jo darbas yra vertinamas.	A. Ateş, , A. Ünal, (2021)
J. Eslami, D. Gharakhani (2012)	Pasitenkinimas darbu - darbuotojų jausmai ar bendras požiūris, susiję su jų darbu ir darbo komponentais, tokiais kaip darbo aplinka, tinkamos darbo sąlygos ir bendravimas su kolegomis.	J. Eslami, D. Gharakhani (2012)
D. Bakotic, T. Babic (2013)	Pasitenkinimas darbu - yra komforto jausmas ir teigiama patirtis, kurią darbuotojai patiria dėl savo darbinės veiklos.	D. Bakotic, T. Babic (2013)
R. L. Daft, D. Marcic, (2013)	Pasitenkinimas darbu - darbuotojas jausmų visuma atspindi kaip jis suvokia įvairius darbo aspektus, lygindamas faktinį rezultatą ir norimą rezultatą, gautą atlikus darbą.	R. L. Daft, D. Marcic, (2013)
R. Jalagat (2016)	Pasitenkinimas darbu – jausena, patiriama dėl savo darbo, kuriai įtakos turi daugybė išorinių veiksnių.	R. Jalagat (2016)
M. Satoh, I. Watanabe ir K. Asakura (2017)	Pasitenkinimas darbu – jausena atspindinti kaip darbinė veikla atliepia darbuotojo poreikius.	M. Satoh, I. Watanabe ir K. Asakura (2017)
S. A. Lizote, M. A. Verdinelli ir S. Nascimento (2017)	Pasitenkinimas darbu - malonumo ar nusivylimo jausmas, atsirandantis palyginus tai, ko darbuotojas tikisi ir ką iš tikrųjų gauna darbinėje veikloje	S. A. Lizote, M. A. Verdinelli ir S. Nascimento (2017)
S. Tripathy, F. M. Sahoo (2018)	Pasitenkinimas darbu - vidinių asmens jausmų, darbinės veiklos atžvilgiu, rinkinys.	S. Tripathy, F. M. Sahoo (2018)
Z. Al-Zo'bi, O. Bataineh (2018)	Pasitenkinimas darbu – jausmų visuma darbinėje veikloje, atspindinti patenkintus darbuotojo poreikius ir lūkesčius.	Z. Al-Zo'bi, O. Bataineh (2018)
S. Cartwright, C. L. Cooper (2018)	Pasitenkinimą darbu - malonus ar teigiamas jausmas, atsirandantis vertinant savo darbą ar darbinę patirtį.	S. Cartwright, C. L. Cooper (2018)
H. Parker, K. Ameen, (2018)	Pasitenkinimas yra vidiniai darbuotojo jausmai ar būsenos, kuri gali būti pagerinta dėl aukšto vadovo ir atlikto darbo įvertinimo.	H. Parker, K. Ameen, (2018)
A. Borah (2019)	Pasitenkinimas darbu – darbuotojo suvokti jausmai savo darbinei veiklai.	A. Borah (2019)
F. Sheraz, S. Batool ir S. Adnan (2019)	Pasitenkinimas darbu – jausmų visuma, veikiama pasiekimų ir triumfo darbinėje veikloje.	F. Sheraz, S. Batool ir S. Adnan (2019)
T. Singh, M. Kaur, M. Verma, ir R. Kumar (2019)	Pasitenkinimas darbu – jausena veikiama darbinės veiklos, susijusi su požiūriu į įvairius darbo aspektus.	T. Singh, M. Kaur, M. Verma, ir R. Kumar (2019)
J. Wen, S. S. Huang ir P. Hou (2019)	Pasitenkinimas darbu yra jausena, susijusi su darbuotojo vidiniais potyriais sąlygojamais darbinės veiklos.	J. Wen, S. S. Huang ir P. Hou (2019)
M. Akbari, A. Bagheri, A. Fathollahi ir M. Darvish (2020)	Pasitenkinimas darbu – jausmai patiriami dėl darbinės veiklos.	M. Akbari, A. Bagheri, A. Fathollahi ir M. Darvish (2020)

A. A. Allebdi, H. M. Ibrahim (2020).	Pasitenkinimas darbus – darbuotojo jausmai atspindintys pasiekimus ir sėkminga darbinę veiklą.	H. M. Ibrahim (2020).
G. Kasalak, M. Dayyar (2020)	Pasitenkinimas darbu – jausmai ir požiūris į atliekamą darbą.	G. Kasalak, M. Dayyar (2020)
W. Sittisom (2020)	Pasitenkinimas darbu - pasitenkinimas darbu yra visas jausmų rinkinys, taip pat emocijos, nusakančios darbuotojo jauseną darbo vietoje.	W. Sittisom (2020)

8 priedas. Pasitenkinimo darbu kaip reakcijos/ emocinės būsenos, emocijų visumos konceptualizacija

Pasitenkinimas darbu – reakcija/emocinė būsena, emocijų visuma		
Autorius, metai	Apibrėžimas	Šaltinis, metai
E. A. Locke (1976)	Pasitenkinimas darbu - teigiama asmenų emocinė būsena apie jų darbą ir darbo patirtį.	G. Kasalak, M. Dagar (2020)
İ. Erdoğan (1996)	Pasitenkinimas darbu - yra teigiamų individo emocijų, susijusių su jo darbu, visuma.	M. Özpehlivan, A. Z. Acar, (2015)
M. M. Ghafoor (2012)	Pasitenkinimas darbu yra darbuotojų reakcija į tam tikras darbo situacijas, kuri negali būti lengvai pastebima ir vertinama. Ši darbuotojų reakcija priklauso nuo organizacijos rezultatų vertinimo, santykių su kolegomis, vadovavimas, užimamos pareigos, paaukštinimo galimybės, patį darbinė veikla ir gaunamas atlyginimas.	M. M. Ghafoor (2012)
R .Jalagat (2016)	Pasitenkinimas darbu – individo reakcija darbinės veiklos atžvilgiu, atspindinti ir jaučiamą motyvaciją dirbti.	R .Jalagat (2016)
A. Vorina, M. Simonič ir M. Vlasova (2017)	Pasitenkinimas darbu yra emocinė asmens būklė dėl jo / jos padėties darbe.	A. Vorina, M. Simonič ir M. Vlasova (2017)
P. Dahler-Larsen, S. K. Foged (2018)	Pasitenkinimas darbu yra emocinė būsena, priklausoma nuo darbinės patirties bei tam tikrų organizacijos charakteristikų.	P. Dahler-Larsen, S. K. Foged (2018)
C. Yao, P. Huang, (2018)	Pasitenkinimas darbu – individuali emocinė orientacija į užimamą darbo vaidmenį.	C. Yao, P. Huang, (2018)
A. Payne, L. Koen, D. J. Niehaus ir I. M. Smit (2020)	Pasitenkinimas darbu – maloni ir teigiama darbuotojo emocinė būsena atsirandanti dėl atlikto darbo ir darbo patirties įvertinimo.	A. Payne, L. Koen, D. J. Niehaus ir I. M. Smit (2020)
T. Zhang, B. Li (2020)	Pasitenkinimas darbu yra efektyvi reakcija į darbą parodanti, teigiamą darbuotojo požiūrį į darbą.	T. Zhang, B. Li (2020)
T. Singh, M. Kaur, M. Verma, ir R. Kumar (2019)	Pasitenkinimas darbu - yra daugialypė reakcija į darbą ir darbo aplinką, teigimai veikianti darbuotojo energingumą ir efektyvumą.	T. Singh, M. Kaur, M. Verma, ir R. Kumar (2019)

9 priedas. Pasitenkinimo darbu kaip darbuotojo požiūrio konceptualizacija

Pasitenkinimas darbu – darbuotojo požiūris		
Autorius, metai	Apibrėžimas	Šaltinis, metai
C. Ostroff (1992)	Pasitenkinimas darbu - bendras požiūris, kuris priklauso nuo darbinės veiklos ir yra tiesiogiai susijęs su individualiais poreikiais, įskaitant teisingą atlygį ir palankią darbo aplinką bei kolegas.	C. Ostroff (1992)
T. L Leap, M.D. Crino (1993)	Pasitenkinimas darbu yra darbuotojo požiūris į savo darbą, gaunamą atlygį, socialines, organizacines ir fizines aplinkos, kurioje jis dirba, ypatybes.	D. Bakotic, T. Babic (2013)
Y. Tsai (2011)	Pasitenkinimas darbu - individo požiūris į savo darbą, kuris priklauso nuo patirties darbe ir kognityvinių įsitikinimų darbinės veiklos atžvilgiu.	Y. Tsai (2011)
J. Eslami, D. Gharakhani (2012)	Pasitenkinimas darbu - darbuotojų jausmai ar bendras požiūris, susiję su jų darbu ir darbo komponentais, tokiais kaip darbo aplinka, tinkamos darbo sąlygos ir bendravimas su kolegomis.	J. Eslami, D. Gharakhani (2012)
P. K. Mishra (2013)	Pasitenkinimas darbu yra bendras požiūris priklausantis nuo specifinių darbo veiksmų, individualių individo savybių bei grupinių santykių už darbo ribų.	P. K. Mishra (2013)
N. Hamidi, H. Saberi ir M. Safari (2014)	Pasitenkinimas darbu yra asmens požiūris į savo darbą, kuris apibūdinamas kaip teigiamų lūkesčių ar teigiamų jausmų, kuriuos darbuotojai jaučia savo organizacijai išraiška.	N. Hamidi, H. Saberi ir M. Safari (2014)
R. I. S. Munir, R. A. Rahman (2015)	Pasitenkinimas darbu – darbuotojų požiūris, paremtas jausmais ir mintimis, kuriuos sąlygoja darbo aplinkos veiksniai: užmokestis, darbo sąlygos, galimybė į karjerą ir kt.	R. I. S. Munir, R. A. Rahman (2015)
C. Y. Shang Guan, Y. Li ir H. L. Ma (2017)	Pasitenkinimas darbu - bendras asmens požiūris į savo darbą arba visuotinai suvokiama nuostata darbinės veiklos atžvilgiu.	C. Y. Shang Guan, Y. Li ir H. L. Ma (2017)
C. Yao, P. Huang, (2018)	Pasitenkinimas darbu – pozityvus požiūris į darbinę veiklą.	C. Yao, P. Huang, (2018)
A. Memarian, K. Aghakhani, S. H. M. N. Baboli, S. A. Daneshi ir S. Soltani (2020)	Pasitenkinimas darbu - pozityvus požiūris į savo darbą.	A. Memarian, K. Aghakhani, S. H. M. N. Baboli, S. A. Daneshi ir S. Soltani (2020)
D. Bennett, R. Hylton (2020)	Pasitenkinimas darbu – požiūris į darbinę veiklą ir organizaciją.	D. Bennett, R. Hylton (2020)
X. Zhang, L. Bian, X. Bai, D. Kong, L. Liu, Q. Chen, ir N. Li (2020)	Pasitenkinimas darbu – teigiamas bei subjektyvus požiūris į visus darbo aplinkos aspektus.	X. Zhang, L. Bian, X. Bai, D. Kong, L. Liu, Q. Chen, ir N. Li (2020)
N. Aeknarajindawat ir K. Jermstiparsert (2020)	Pasitenkinimas darbu yra teigiamas ir palankus asmens požiūris ar jausmai patiriami dėl jų darbo.	N. Aeknarajindawat ir K. Jermstiparsert (2020)

10 priedas. Pasitenkinimo darbu kaip emocinio atsako/ kognityvinio pasitenkinimo konceptualizacija

Pasitenkinimas darbu – emocinis atsakas/ kognityvinis pasitenkinimas		
Autorius, metai	Apibrėžimas	Šaltinis, metai
C. Yao, P. Huang, (2018)	Pasitenkinimas darbu – individuali emocinė orientacija į užimamą darbo vaidmenį.	C. Yao, P. Huang, (2018)
A. Oravee, (2019)	Pasitenkinimas darbu – emocinis atsakas į įvairius savo darbinės veiklos aspektus.	A. Oravee, (2019)
A. Khaliq, U. S.Kayani ir G. M. Mir (2020)	Pasitenkinimas – kognityvinis pasitenkinimas, pagrįstas pagrindinių darbuotojų poreikių tenkinimu.	A. Khaliq, U. S.Kayani ir G. M. Mir (2020)
T. Zahoor, A. B. Kawish, , N. U. S. Khan, A. Abid, , H. Sharif, U. Uroojm ir T. Butt (2020)	Pasitenkinimas darbu yra emocinis asmenybės suvokimas apie savo darbą.	T. Zahoor, A. B. Kawish, , N. U. S. Khan, A. Abid, , H. Sharif, U. Uroojm ir T. Butt (2020)
T. Zahoor, A. B. Kawish, , N. U. S. Khan, A. Abid, , H. Sharif, U. Uroojm ir T. Butt (2020)	Pasitenkinimas darbu - kognityvinis pasitenkinimas darbu, kai asmuo yra patenkintas įvairiais darbo aspektais, pavyzdžiui, atlyginimu, darbo aplinka, politika, mokymų sistema ir kt.	T. Zahoor, A. B. Kawish, , N. U. S. Khan, A. Abid, , H. Sharif, U. Uroojm ir T. Butt (2020)
A. Memarian, K. Aghakhani, S. H. M. N. Baboli, S. A.Daneshi ir S. Soltani(2020)	Pasitenkinimas darbu - emocinis atsakas į skirtingus darbo aspektus.	A. Memarian, K. Aghakhani, S. H. M. N. Baboli, S. A.Daneshi ir S. Soltani(2020)
G. Kasalak, M. Dagar (2020)	Pasitenkinimas darbu - emocinė asmenų nuostata į savo pareigas atliekamas darbe.	G. Kasalak, M. Dagar (2020)

11 priedas. Pasitenkinimas darbu sampratos išskirtinių požiūrių konceptualizacija

Pasitenkinimas darbu – poreikių suderinamumas, vertinimo laipsnis, tarpusavio ryšys, lūkesčių atitikmuo, daugelypis konstruktas		
Autorius, metai	Apibrėžimas	Šaltinis, metai
R. G. Kuhlen (1963)	Pasitenkinimas darbu – individualų asmeninių poreikių suderinimas su suvokiamu darbinės veiklos potencialu, tenkinančiu tuos poreikius	R. G. Kuhlen (1963)
S. Abraham (2012)	Pasitenkinimas darbu – laipsnis, kuriuo darbuotojai vertina savo nuostatą darbiniais klausimais bei kuriuo remiantis darbuotojas formuoja teigiamą arba neigiamą požiūrį į savo darbą ir aplinką.	S. Abraham (2012)
O. Akman, C. Ozturk, M. Bektas, D. Ayar, M. A. Armstrong (2016)	Pasitenkinimui darbu yra tarpusavio ryšys tarp profesinių lūkesčių ir laimėjimų, kas vėliau lemia profesinį požiūrį, įsitikinimus, žinias, darbuotojų emocijas, elgesį ir sprendimus darbinėje veikloje.	O. Akman, C. Ozturk, M. Bektas, D. Ayar, M. A. Armstrong (2016)
H. Parveen, M. Bano (2019)	Pasitenkinimas darbu – subjektyvi asmeninė patirtis, formuojanti suvokimą apie darbą.	H. Parveen, M. Bano (2019)
C. Rodjam, A. Thanasrisuebwong, T. Suphuan, P. Charoenboon, (2020)	Pasitenkinimas darbu – laipsnis nusakantis kiek darbuotojai yra patenkinti organizacija ir savo pareigomis.	C. Rodjam, A. Thanasrisuebwong, T. Suphuan, P. Charoenboon, (2020)
D. Y. Buhari (2020)	Pasitenkinimas darbu – tai laipsnis, kuriuo nusakoma kiek darbuotojas mėgsta savo darbą.	D. Y. Buhari (2020)
A. Ateş, A. Ünal, (2021)	Pasitenkinimas darbu - atitikmuo tarp darbuotojo individualių ir organizacijos lūkesčių.	A. Ateş, A. Ünal, (2021)
K. O. Akuffo, E. Agyei-Manu, D. B. Kumah, A. Danso-Appiah, A. S. Mohammed, A. K. Asare ir E. K. Addo (2021)	Pasitenkinimas darbu, daugialypis konstruktas, pabrėžiantis darbuotojo pasitenkinimo lygį ir motyvaciją siekti organizacinių tikslų.	K. O. Akuffo, E. Agyei-Manu, D. B. Kumah, A. Danso-Appiah, A. S. Mohammed, A. K. Asare ir E. K. Addo (2021)

12 priedas. Išoriniai pasitenkinimą darbu sąlygojantys veiksniai

Autorius, metai	Veiksniai							Šaltinis, metai
G. M. Alarcon, J. B. Lyons (2011)	Atlyginimas	Papildomos išmokos	Darbo sąlygos	Vadovavimas	Socialiniai/tarpa smeniniai santykiai	Užduočių įvairovė		G. M. Alarcon, J. B. Lyons (2011)
B. Aziri (2011)	Įmonės politika	Vadovavimas	Tarpasmeniniai santykiai	Darbo sąlygos	Atlyginimas	Karjeros augimas		B. Aziri (2011)
J. Abdulla, R. Djebarni ir K. Mellahi (2011)	Atlyginimas	Vadovavimas	Karjera					J. Abdulla, R. Djebarni ir K. Mellahi (2011)
F. Mehboob, N. A. Bhutto, S. M. Azhar, F. Butt (2012)	Atlyginimas	Darbo sąlygos	Organizacijos politika	Vadovavimas	Tarpasmeniniai santykiai			F. Mehboob, N. A. Bhutto, S. M. Azhar, F. Butt (2012)
K. Ferguson, L. Frost ir D. Hall (2012).	Vadovavimo stilius	Santykiai su kolegomis	Atlyginimas	Įmonės politika				K. Ferguson, L. Frost ir D. Hall (2012).
R. Bubnys, D. Anusaitė (2013)	Darbo užmokestis	Įmonės politika	Darbo sąlygos	Vadovavimas	Santykiai su bendradarbiais	Bendravimas su vadovu	Padėtis darbe	R. Bubnys, D. Anusaitė (2013)
L. C. Hong, N. I. N. Abd Hamid, N. M. Salleh, (2013)	Darbo sąlygos	Vadovavimas	Atlyginimas	Statusas	Santykiai su kolegomis			L. C. Hong, N. I. N. Abd Hamid, N. M. Salleh, (2013)
B. Sypniewska (2014)	Vadovai	Darbo sąlygos	Atlyginimai					B. Sypniewska (2014)
P. M. S. P. Yapa, R. M. Rathnayake, G. Senanayake, P. Premakumara ir P. M. S. P. Yapaa (2014)	Įmonės politika	Atlyginimo dydis	Vadovavimas	Darbo sąlygos	Tarpasmeniniai santykiai			P. M. S. P. Yapa, R. M. Rathnayake, G. Senanayake, P. Premakumara ir P. M. S. P. Yapaa (2014)
P. Tongchaiprasit, V. Ariyabuddhiphongs (2016)	Įmonės politika	Atlyginimas	Darbo sąlygos	Tarpasmeniniai santykiai	Vadovavimas			P. Tongchaiprasit, V. Ariyabuddhiphongs (2016)

S. A. Lizote, M. A. Verdinelli ir S. Nascimento (2017)	Atlyginimas	Karjera	Vadovai	Kolegos				S. A. Lizote, M. A. Verdinelli ir S. Nascimento (2017)
A. Vorina, M. Simonič ir M. Vlasova (2017)	Atlyginimo dydis	Santykiai tarp darbuotojų	Bendravimas su vadovu	Karjeros galimybės	Darbo sąlygos			A. Vorina, M. Simonič ir M. Vlasova (2017)
A. J. P Lim, J. T. K. Loo ir P. H. Lee (2017)	Atlyginimas	Karjera	Darbo pobūdis	Santykiai su vadovu	Santykiai su kolegomis			A. J. P Lim, J. T. K. Loo ir P. H. Lee (2017)
F. Rahnavard, A. K. Sadati, S. Hemmati, N. Ebrahimzade, Y. Sarikhani, S. T. Heydari ir K. B. Lankarani (2018)	Atlyginimas	Darbo sąlygos	Papildomos išmokos					F. Rahnavard, A. K. Sadati, S. Hemmati, N. Ebrahimzade, Y. Sarikhani, S. T. Heydari ir K. B. Lankarani (2018)
R. Tepayakul, I. Rinthaisong (2018)	Darbo sąlygos	Atlyginimas	Bendradarbiai	Vadovavimas	Organizacijos politika	Saugumas		R. Tepayakul, I. Rinthaisong (2018)
D. Valiūnas, R. Drejeris (2019)	Organizacijos politika	Darbo užmokestis	Darbo sąlygos	Karjeros galimybės		Vadovo požiūris		D. Valiūnas, R. Drejeris (2019)
A. Borah (2019)	Atlyginimas	Darbo sąlygos	Galimybė į karjerą					A. Borah (2019)
H. Ngirande ir T. Q. Mjoli (2020)	Darbo užmokestis	Santykiai su kolegomis	Darbo sąlygos	Vadovo palaikymas				H. Ngirande ir T. Q. Mjoli (2020)
M. Mufti, P. Xiaobao, S. J. Shah, A. Sarwar ir Y. Zhenqing (2020).	Darbo užmokestis	Bendradarbiavimas su kolegomis	Santykiai su vadovu/vadovavimas					M. Mufti, P. Xiaobao, S. J. Shah, A. Sarwar ir Y. Zhenqing (2020).
M. Hobbs, E. Klachky ir M. Cooper (2020)	Finansinis atlygis	Karjeros augimo galimybės	Bendradarbiai					M. Hobbs, E. Klachky ir M. Cooper (2020)
X. Zhang, L. Bian, X. Bai, D. Kong, L. Liu,	Atlyginimų sistema	Tarpasmeniniai santykiai	Darbo sąlygos	Organizacinė aplinka, kultūra	Vadovavimas			X. Zhang, L. Bian, X. Bai, D. Kong, L. Liu,

Q. Chen, ir N. Li (2020)								Q. Chen, ir N. Li (2020)
J. Kopp (2020)	Atlyginimas	Darbo sąlygos	Santykiai su kolegomis	Vadovavimas				J. Kopp (2020)
A. A. Allebdi, H. M. Ibrahim (2020).	Atlyginimas	Vadovavimas	Karjera	Bendradarbiai	Komunikacija	Papildomos išmokos		A. A. Allebdi, H. M. Ibrahim (2020).
M.Yavuz, N. Gürhan ir B.Geniş (2020)	Darbo užmokestis	Karjera	Kolegos					M.Yavuz, N. Gürhan ir B.Geniş (2020)
U. Demirci, B. A. N. U.Ergen (2020)	Atlyginimas	Paaukštinimo galimybės	Darbo sąlygos	Vadovavimas	Darbo turinys			U. Demirci, B. A. N. U.Ergen (2020)
D. Y. Buhari (2020)	Atlyginimas	Karjera	Darbo sąlygos					D. Y. Buhari (2020)
J. Sinval, J. Marôco (2020)	Vadovavimas	Organizacijos politika	Atlyginimas	Karjera	Kolegos			J. Sinval, J. Marôco (2020)
D. Bennett, R. Hylton (2020)	Darbo sąlygos	Atlyginimas	Augimas karjeroje					D. Bennett, R. Hylton (2020)
J. Ge, J. He, Y. Liu, J.Zhang, J. Pan, X. Zhang, D. Liu, (2021)	Vadovavimo stilius	Santykiai su kolegomis	Karjeros galimybės	Mokymų galimybės				J. Ge, J. He, Y. Liu, J.Zhang, J. Pan, X. Zhang, D. Liu, (2021)
K. O. Akuffo, E. Agyei-Manu, D. B. Kumah, A.Danso-Appiah, A. S.Mohammed, A. K. Asare, ir E. K. Addo (2021)	Atlyginimas	Darbo sąlygos	Saugumas	Karjeros galimybės	Užduočių įvairovė			K. O. Akuffo, E. Agyei-Manu, D. B. Kumah, A. Danso-Appiah, A. S.Mohammed, A. K. Asare, ir E. K. Addo (2021)

13 priedas. Vidiniai pasitenkinimą darbu sąlygojantys veiksniai

Autorius, metai	Veiksniai							Šaltinis, metai
B. Aziri (2011)	Pasiekimai	Pripažinimas	Atsakomybė	Pats darbas				B. Aziri (2011)
J. Abdulla, R. Djebarni ir K. Mellahi (2011)	Amžius	Lytis	Išsilavinimas					J. Abdulla, R. Djebarni ir K. Mellahi (2011)
F. Mehboob, N. A.Bhutto, S. M. Azhar, F. Butt (2012)	Atsakomybė	Pasiekimai	Pripažinimas	Tobulėjimas				F. Mehboob, N. A.Bhutto, S. M. Azhar, F. Butt (2012)
K. Ferguson, L. Frost ir D.Hall (2012).	Galimybė tobulėti	Pasiekimai	Pripažinimas	Atsakomybė				K. Ferguson, L. Frost ir D.Hall (2012).
R. Bubnys, D. Anusaitė (2013)	Asmeniniai pasiekimai	Galimybė tobulėti	Pripažinimas	Atsakomybės lygmuo				R. Bubnys, D. Anusaitė (2013)
L. C. Hong, N. I. N. Abd Hamid, N. M. Salleh, (2013)	Pasiekimai	Atsakomybė	Pripažinimas	Galimybė tobulėti	Amžius	Lytis		L. C. Hong, N. I. N. Abd Hamid, N. M. Salleh, (2013)
P. M. S. P.Yapa, R. M.Rathnayake, G. Senanayake, P. Premakumara ir P.M. S. P. Yapaa (2014)	Pripažinimas	Pažanga	Atsakomybė	Darbo turinys	Pasiekimai			P. M. S. P.Yapa, R. M.Rathnayake, G. Senanayake, P. Premakumara ir P.M. S. P. Yapaa (2014)
B. Sypniewska (2014)	Atsakomybė	Pripažinimas	Tobulėjimas	Darbo rezultatai				B. Sypniewska (2014)
R. Tamulienė, D. Mačiulienė, V. Žukauskaitė (2016).	Lytis	Amžius	Šeimyninė padėtis	Tobulėjimas/ mokėmasis	Išsilavinimas	Darbo patirtis		R. Tamulienė, D. Mačiulienė, V. Žukauskaitė (2016).
F. Rahnavard, A. K. Sadati, , S. Hemmati, N. Ebrahimzade, Y. Sarikhani, S. T. Heydari ir K. B. Lankarani (2018)	Pripažinimas	Pasiekimai	Atsakomybė					F. Rahnavard, A. K. Sadati, , S. Hemmati, N. Ebrahimzade, Y. Sarikhani, S. T. Heydari ir K. B. Lankarani (2018)

R. Tepayakul, I. Rinthaisong (2018)	Pasiekimai	Pripažinimas	Atsakomybė	Galimybė tobulėti				R. Tepayakul, I. Rinthaisong (2018)
D. Valiūnas, R. Drejeris (2019)	Išsilavinimas	Amžius	Lytis	Siekis tobulėti	Darbo patirtis	Savirelizacijos galimybės	Pasiekimų įvertinimas/ pripažinimas	D. Valiūnas, R. Drejeris (2019)
A. Borah (2019)	Amžius	Galimybė tobulėti	Pripažinimas					A. Borah (2019)
P. Dhamija S. Gupta ir S. Bag (2019)	Išsilavinimas	Amžius	Lytis	Darbo patirtis				P. Dhamija S. Gupta ir S. Bag (2019)
A. J. P. Lim, J. T. K Loo ir P. H. Lee (2019)	Atsakomybė	Pripažinimas						A. J. P. Lim, J. T. K Loo ir P. H. Lee (2019)
D. Y. Buhari (2020)	Amžius	Lytis						D. Y. Buhari (2020)
W. Sittisom (2020)	Išsilavinimas	Socialinė klasė	Amžius	Lytis				W. Sittisom (2020)
D. Bennett, R. Hylton (2020)	Pripažinimas							D. Bennett, R. Hylton (2020)
U. Demirci, B. A. N. U.Ergen (2020)	Amžius	Lytis						U. Demirci, B. A. N. U.Ergen (2020)
K. O. Akuffo, E. Agyei-Manu, D. B. Kumah, A.Danso-Appiah, A. S.Mohammed, A. K. Asare, ir E. K. Addo (2021)	Pripažinimas	Atsakomybė	Amžius	Lytis	Išsilavinimas			K. O. Akuffo, E. Agyei-Manu, D. B. Kumah, A. Danso-Appiah, A. S.Mohammed, A. K. Asare, ir E. K. Addo (2021)

14 priedas. Tyrimo instrumentarijus

I diagnostinis blokas: išoriniai pasitenkinimą darbu lemiantys veiksniai		
Kriterijai	Teiginiai	Šaltiniai
Vadovavimas	Vadovas geba rasti tinkamus sprendimus organizaciniams tikslams pasiekti, tuo pat metu atstovaudamas darbuotojų interesus.	A. Dromantaitė, A. G. Raišienė, D. Račelytė, A. Jurčiukonytė ir L. Vyšniauskienė (2012)
	Vadovas pasižymi bruožais reikalingais komandos vadovavimui ir tai didina mano pasitenkinimą darbu.	A.Raziq ir R. Maulabakhsh (2015)
	Vadovui svarbi santykių su darbuotojais kokybė.	Y. Tsai (2011)
	Vadovavimo stilius turi didelę įtaką darbuotojų socialiniam ar psichologiniam klimatui veikiančiam darbuotojų pasitenkinimą darbu organizacijoje.	H. Wang, B. Ma, X. Liu ir S. Liu, (2014)
	Darbe pasitenkinimą darbu didina gaunama parama iš vadovo.	P. Kakada, Y. M. Deshpande (2019)
Santykiai su kolegomis	Darbinėje veikloje komandinio darbo propagavimas didina pasitenkinimą darbu.	V.Ožeraitienė, , Gaigalaitė, V., & Arnatkevič, J. (2014)
	Pasitenkinimą darbu lemia draugiški santykiai su kolegomis.	S. Rast, A.Tourani (2012)
	Įsitvirtinimas darbo kolektyve lemia didesnę pasitenkinimą darbu.	V.Ožeraitienė, , Gaigalaitė, V., & Arnatkevič, J. (2014)
	Bendri interesai yra svarbiau už konkuravimą darbe ir tai suteikia pasitenkinimą vykdoma veikla	D. Diskienė ir V.Goštautas (2010)
	Kolegos darbe padeda realizuoti bendravimo poreikį.	V.Ožeraitienė, , Gaigalaitė, V., & Arnatkevič, J. (2014)
Darbo užmokestis	Atlyginimas yra labai svarbus pasitenkinimo darbu faktorius kiekvienam asmeniui.	S. Khalid, M. Z.Irshad ir B. Mahmood (2012)
	Darbuotojams svarbu, kad už įdėtas pastangas būtų atlyginama teisingai.	M. S. Chaudhry, H. M. Sabir, N. Rafi ir M. N. Kalyar (2011)
	Didesnis pasitenkinimas darbu jaučiamas, kuomet už atsakingas užduotis gaunamas didesnis atlyginimą.	C. Holmberg, I. Sobis ir E. Carlström (2016)
Organizacijos kultūra	Darbuotojų pasitenkinimas darbu yra didesnis kuomet organizacijoje puoselėjamos vertybės sutampa su asmeninėmis moralinėmis normomis.	D. Diskienė ir V.Goštautas (2010)

	Darbuotojų pasitenkinimu darbu didelę reikšmę turi teisingumo laikymasis visuose organizacijos procesuose.	P. Sharma (2017)
	Teigiama darbo kultūra priklauso nuo darbuotojo bendro organizacijos matymo (vizijos, misijos ir tikslų suvokimo) kas lemia pasitenkinimą darbu.	Y. Tsai (2011)
Darbo sąlygos	Gera savijauta darbe užtikrinti reikalinga komfortiška darbo vieta.	D. Valiūnas ir R. Drejeris
	Savalaikiai peržiūrimos ir prireikus naujai adaptuojamos darbo sąlygos yra svarbi sąlyga pasitenkinimui darbu.	A. Baltakienė (2013)
	Užduočių atlikimui turiu pakankamai laiko, todėl savijauta darbe yra gera.	Europos darbo sąlygų tyrimas, 2015
	Mano gerą jauseną darbe užtikrina pusiausvyra tarp asmeninio gyvenimo ir darbinės veiklos.	K. Kopp (2020)
Galimybė į karjerą	Organizacijoje nuolatos domimasi darbuotojų karjeros lūkesčiais, todėl jaučiamas pasitenkinimas darbu.	H. Kong, S. Wang ir X. Fu (2015)
	Įmonėje nuolatos gerinamos karjeros vystymo galimybės.	H. Kong, S. Wang ir X. Fu (2015)
	Vykdoma veikla atliepia turimus gebėjimus (įgūdžius), todėl jaučiamas pasitenkinimas darbu.	G. Tirvienė ir L. Spirgienė (2020)
II diagnostinis blokas: vidiniai pasitenkinimą darbu lemiantys veiksniai		
Pripažinimas	Darbuotojams pasitenkinimą darbu suteikia jų pastangų įvertinimas.	V. Akafo ir P. A. Boateng (2015)
	Pripažinimas skatina siekti organizacijos tikslų.	A. Imran, S. Ahmad, Q. A. Nisar, U. Ahmad (2014)
	Pasitenkinimui darbu svarbus reguliarus pripažinimas.	A. Imran, S. Ahmad, Q. A. Nisar, U. Ahmad (2014)
Tobulėjimo galimybės	Galimybė mokytis ir augti darbe reiškia asmeninių įgūdžių panaudojimą, kas suteikia pasitenkinimą svarbu.	A. Orgambídez-Ramos ir Y. Borrego-Alés (2014)
	Organizacijoje užtikrinimas darbinių veiklų balansas suteikiantis galimybę skirti laiko ir asmeniniam tobulėjimui, kas lemia pasitenkinimą darbu.	C. G. Iwu, S. A. Gwija, O. H. Benedict, R. Tengeh (2013)
	Įsitraukimas į organizacines veiklas (dalyvavimas sprendžiant problemas, sprendimų priėmimo) leidžia tobulinti įgūdžius, kas lemia pasitenkinimą vykdoma veikla.	E. Vaidelytė ir E. Sodaitytė (2017)

Pasiekimai darbinėje veikloje	Pasiekimų įvertinimas darbinėje veikloje yra vidinė paskata lemianti pasitenkinimą darbu.	H. Harmania, H. Nessa, (2016)
	Pasiekimų poreikio tenkinimas organizacijoje skatina geriau atlikti užduotis.	C. Chandrawaty, W. Widodo (2020)
	Galimybė pademonstruoti savo stipriąsias puses siekiant rezultatų darbe suteikia pasitenkinimą darbu.	R. Bubnys ir D. Anusaitė (2013)
Atsakomybė	Darbinėje veikloje svarbi galimybė dalyvauti sprendimų priėmime, tai leidžia jaustis labiau patenkintam/ai.	L. Van Scheers ir J. Botha (2014)
	Aiški komunikacija priskiriant tam tikras atsakomybes yra būtina pasitenkinimo užduotimis sąlyga.	A. Abou Elnaga ir A. Imran (2014)
	Atsakomybės suteikimas asocijuojasi su užtarnautu vadovu pasitikėjimu ir tai suteikia pasitenkinimą atliekama veikla.	A. Abou Elnaga ir A. Imran (2014)
Amžius	Jauni darbuotojai jaučia pasitenkinimą darbu, nes darbinė veikla užtikrina jiems finansinį stabilumą.	B. Djordjević, M. Ivanović-Djukić ir V. Lepojević, (2017)
	Dėl užtarnautų pasiekimų vyresnio amžiaus darbuotojams būdingas didesnis pasitenkinimas darbu.	Ghazzawi (2011)
	Jauniems darbuotojams svarbus savirealizacijos poreikio atliepimas, kuris didina pasitenkinimą darbu.	Ghazzawi (2011)
Lytis	Lyties aspektas skirtingai veikia pasitenkinimą darbu.	M. Zou (2015); M. Azhar, S. Nudrat, M. M. Asdaque, A. Nawaz ir N. Haider, (2011)
	Moterims darbinėje veikloje svarbesni moraliniai aspektai, sąlygojantys pasitenkinimą darbu.	M. Zou (2015)
	Vyrams pirmenybę teikia materialiniams pasitenkinimą sąlygojančiams veiksniams.	M. Zou (2015)
Išsilavinimas	Aukštesnis išsilavinimas lemia didesnius lūkesčius darbinės veiklos atžvilgiu, kas sąlygoja geresnius darbo rezultatus ir pasitenkinimą darbu.	B. Šilėnienė ir N. Pakėnė (2016)
	Išsilavinimas spartina kvalifikacijos augimo procesą, kas teigiamai veikia pasitenkinimą darbine veikla.	I. Lempertas (2014)
	Tinkamas išsilavinimas suteikia galimybę užimti aukštesnės kvalifikacijos reikalaujančias pareigas ir tai suteikia pasitenkinimą darbine veikla.	M. Shallal (2011)
	Dėl turimo tinkamo išsilavinimo užimamos aukštesnės pareigos padeda užtikrinti komfortiško gyvenimo sąlygas, kas didina pasitenkinimą vykdoma veikla.	M. Shallal (2011)
III diagnostinis blokas: sociodemografinės charakteristikos		
Lytis	Jūsų lytis.	
Amžius	Jūsų amžius.	

Išsilavinimas	Jūsų išsilavinimas.	
Darbo patirtis	Jūsų darbo patirtis įmonėje	
Skyrius	Kokiame įmonės padalinyje Jūs dirbate.	

15 Priedas. Frosto daugiadimensinio perfekcionizmo skalė

Nr.	Teiginys	1	2	3	4	5
1.	Mano tėvai man nustatydavo labai aukštus standartus.					
2.	Organizuotumas man yra labai svarbus.					
3.	Kai buvau vaikas, mane bausdavo už tai, kad ką nors padarydavau mažiau nei tobulai.					
4.	Jeigu nenusistatau sau aukščiausių standartų, tai jaučiuosi kaip antrarūšis žmogus.					
5.	Mano tėvai niekada nebandė suprasti mano klaidų.					
6.	Man svarbu būti visiškai kompetentingam visame, ką aš darau.					
7.	Esu tikslus žmogus.					
8.	Stengiuosi būti organizuotas žmogus.					
9.	Jei man nepasiseka darbe/universitete, tai esu nevykėlis.					
10.	Nuliūstu, jei padarau klaidą.					
11.	Mano tėvai norėjo, kad būčiau visur geriausias.					
12.	Sau keliu aukštesnius tikslus nei daugelis žmonių.					
13.	Jeigu kažkas darbe/universitete atlieka užduotį geriau už mane, tai jaučiuosi taip, lyg būtų nepavykusi visa užduotis.					
14.	Jei man nepasiseka iš dalies, tai yra taip pat blogai kaip ir visiška nesėkmė.					
15.	Tik išskirtinis tam tikros veiklos atlikimas yra pakankamai geras mano šeimoje.					
16.	Man labai gerai sekasi sutelkti savo pastangas siekiant tikslo.					
17.	Netgi tada, kai kažką padarau labai rūpestingai, dažnai jaučiu, kad tai nėra atlikta visiškai teisingai.					
18.	Nekenčiu būti mažiau nei geriausias.					
19.	Turiu ypatingai aukštus tikslus.					
20.	Mano tėvai tikėjosi, kad būsiu tobulas.					
21.	Žmonės tikriausiai bus blogesnės nuomonės apie mane, jeigu suklysiu.					
22.	Niekada nesijaučiau galintis pateisinti savo tėvų lūkesčius.					
23.	Jeigu ko nors nepadarau taip gerai kaip kiti, vadinasi esu nepilnavertė žmogiška būtybė					
24.	Atrodo, kad kiti žmonės kelia sau žemesnius standartus nei aš.					
25.	Jei visko nedarysiu gerai, tai žmonės manęs negerbs.					
26.	Mano tėvai visada turėjo didesnius lūkesčius mano ateities atžvilgiu, negu aš pats.					
27.	Stengiuosi būti tikslus žmogus.					
28.	Dažnai abejoju dėl paprastų kasdieninių dalykų, kuriuos darau.					
29.	Tikslumas man labai svarbus.					
30.	Tikiuosi geresnio savo kasdieninių užduočių atlikimo nei daugelis žmonių.					
31.	Esu organizuotas žmogus.					
32.	Darbe dažnai atsilieku, nes viską kartoju dar ir dar kartą.					
33.	Ilgai užtrunku, kol padarau kažką „teisingai“.					
34.	Kuo mažiau klaidų darysiu, tuo labiau patiksiu žmonėms.					
35.	Niekada nesijaučiau galintis įvykdyti savo tėvų keliamus standartus.					

16 priedas. Darbuotojų perfekcionizmo ir pasitenkinimo darbu tarpusavio sąsajų klausimynas

Gerbiamas Respondente,

Kauno technologijos universiteto Panevėžio fakulteto magistrantė Kornelija Urbonaitė atlieka tyrimą magistro baigiamojo projekto tema „Perfekcionizmo ir pasitenkinimo darbu sąsajos“, kurio tikslas yra išsiaiškinti darbuotojų perfekcionizmo ir pasitenkinimo darbu sąsajas AB „Šiaulių bankas“

Jūsų nuomonė pateiktais teiginiais yra ypač svarbi, nes tik vadovaujantis jais, bus galima išsiaiškinti minėtus aspektus bei nustatyti darbuotojų perfekcionizmo bei pasitenkinimo darbu sąsajas.

Anketa yra anoniminė, todėl tikiuosi, kad būsite nuoširdūs ir Jūsų dėka tyrimo rezultatai bus objektyvūs.

Dėkoju ir linkiu sėkmės!

1. Perskaityte teiginius įvertinkite kiekvieną iš jų ir pažymėkite atsakymo variantą, geriausiai atspindintį Jūsų nuomonę.

- *Atsakymų reikšmės:* 1 – visiškai nesutinku; 2 – nesutinku; 3 nei sutinku, nei nesutinku; 4 – sutinku, 5 – visiškai sutinku.
- *Kiekvienam sakiniui „X“ ženkleliu žymėkite tik po vieną atsakymą.*

Nr.	Teiginys	1	2	3	4	5
1.	Mano vadovas geba rasti tinkamus sprendimus organizaciniams tikslams pasiekti, tuo pat metu atstovaudamas darbuotojų interesus.					
2.	Mūsų organizacijos vadovas pasižymi bruožais reikalingais komandos vadovavimui ir tai didina mano pasitenkinimą darbu.					
3.	Mano vadovui svarbi santykių su darbuotojais kokybė.					
4.	Vadovavimo stilius turi didelę įtaką mano socialiniam ar psichologiniam klimatui, kuris veikia mano pasitenkinimą darbu.					
5.	Darbe mano pasitenkinimą darbu didina gaunama parama iš vadovo.					
6.	Darbinėje veikloje komandinio darbo propagavimas didina mano pasitenkinimą darbu.					
7.	Mano pasitenkinimą darbu lemia draugiški santykiai su kolegomis.					
8.	Įsitvirtinimas darbo kolektyve suteikia man pasitenkinimą darbu.					
9.	Bendri interesai man svarbesni už konkuravimą darbe ir tai suteikia pasitenkinimą vykdoma veikla.					
10.	Kolegos man padeda realizuoti bendravimo poreikį.					
11.	Atlyginimas „mano nuomone, labai svarbus pasitenkinimo darbu faktorius kiekvienam asmeniui.					
12.	Mano nuomone darbuotojams svarbu, kad už įdėtas pastangas būtų atlyginama teisingai.					
13.	Manau, kad didesnis pasitenkinimas darbu jaučiamas, kuomet už atsakingas užduotis gaunamas didesnę atlyginimą.					
14.	Esu įsitikinęs/usi, kad darbuotojų pasitenkinimas darbu yra didesnis kuomet organizacijoje puoselėjamos vertybės sutampa su asmeninėmis moralinėmis normomis.					
15.	Manau, kad darbuotojų pasitenkinimui darbu didelę reikšmę turi teisingumo laikymasis visuose organizacijos procesuose.					
16.	Mano nuomone, teigiama darbo kultūra priklauso nuo darbuotojo bendro organizacijos matymo (vizijos, misijos ir tikslų suvokimo) kas lemia pasitenkinimą darbu.					
17.	Gera savijautai darbe užtikrinti man reikalinga komfortiška darbo vieta.					

18.	Savalaikiai peržiūrimos ir prireikus naujai adaptuojamos darbo sąlygos yra svarbi sąlyga mano pasitenkinimui darbu.					
19.	Užduočių atlikimui turiu pakankamai laiko, todėl savijauta darbe yra gera.					
Nr.	Teiginys	1	2	3	4	5
20.	Mano gerą jauseną darbe užtikrina pusiausvyra tarp asmeninio gyvenimo ir darbinės veiklos.					
21.	Mano organizacijoje nuolatos domimasi darbuotojų karjeros lūkesčiais.					
22.	Įmonėje, kurioje dirbu nuolatos gerinamos karjeros vystymo galimybės.					
23.	Mano darbinėje veikloje atliekamos užduotys atliepia turimus gebėjimus (įgūdžius).					
24.	Esu įsitikinęs/usi, kad darbuotojams pasitenkinimą darbu suteikia jų pastangų įvertinimas.					
25.	Pripažinimas man yra paskatinimas siekti organizacijos tikslų.					
26.	Mano pasitenkinimui darbu svarbus reguliarus pripažinimas.					
27.	Galimybė mokytis ir augti darbe man reiškia asmeninių įgūdžių panaudojimą.					
28.	Organizacijoje užtikrinimas darbinių veiklų balansas suteikiantis galimybę skirti laiko ir asmeniniam tobulėjimui.					
29.	Įsitraukimas į organizacines veiklas (dalyvavimas sprendžiant problemas, sprendimų priėmimo) leidžia tobulinti mano įgūdžius, kas lemia pasitenkinimą vykdoma veikla.					
30.	Pasiekimų įvertinimas darbinėje veikloje man yra vidinė paskata lemianti pasitenkinimą darbu.					
31.	Pasiekimų poreikio tenkinimas organizacijoje mane skatina geriau atlikti užduotis.					
32.	Galimybė pademonstruoti savo stipriąsias puses siekiant rezultatų darbe man suteikia pasitenkinimą darbu.					
33.	Darbinėje veikloje man labai svarbi galimybė dalyvauti sprendimų priėmimo, tai leidžia jaustis labiau patenkintam/ai.					
34.	Mano nuomone, aiški komunikacija priskiriant tam tikras atsakomybes darbuotojams yra būtina pasitenkinimo užduotimis sąlyga.					
35.	Atsakomybės suteikimas man asocijuojasi su užtarnautu vadovų pasitikėjimu.					
36.	Manau, kad jauni darbuotojai jaučia pasitenkinimą darbu, nes darbinė veikla užtikrina jiems finansinį stabilumą.					
37.	Mano nuomone, dėl užtarnautų pasiekimų vyresnio amžiaus darbuotojams būdingas didesnis pasitenkinimas darbu.					
38.	Aš manau, kad jauniems darbuotojams svarbus savirealizacijos poreikio atliepimas, kuris didina pasitenkinimą darbu.					
39.	Drįstu teigti, kad lyties aspektas skirtingai veikia pasitenkinimą darbu.					
40.	Esu įsitikinęs/usi, kad moterims darbinėje veikloje svarbesni moraliniai aspektai, sąlygojantys pasitenkinimą darbu.					
41.	Manau, kad vyrams pirmenybę teikia materialiniams pasitenkinimą sąlygojančiams veiksniams.					
42.	Turimas aukštesnis išsilavinimas, mano manymu, lemia didesnius lūkesčius darbinės veiklos atžvilgiu, kas sąlygoja geresnius darbo rezultatus ir pasitenkinimą darbu.					
43.	Išsilavinimas, mano nuomone, spartina kvalifikacijos augimo procesą, kas teigiamai veikia pasitenkinimą darbine veikla.					
44.	Drįstu teigti, kad tinkamas išsilavinimas suteikia galimybę užimti aukštesnės kvalifikacijos reikalaujančias pareigas ir tai suteikia pasitenkinimą darbine veikla.					
45.	Aš manau, kad dėl turimo tinkamo išsilavinimo užimamos aukštesnės pareigos padeda užtikrinti komfortiško gyvenimo sąlygas, kas didina pasitenkinimą vykdoma veikla.					

2. Perskaite teiginys įvertinkite kiekvieną iš jų ir pažymėkite atsakymo variantą, geriausiai atspindintį Jūsų pasitenkinimą darbu.

- *Atsakymų reikšmės:* 1 – visiškai nesutinku; 2 – nesutinku; 3 nei sutinku, nei nesutinku; 4 – sutinku, 5 – visiškai sutinku.
- *Kiekvienam sakiniui „X“ ženkleliu žymėkite tik po vieną atsakymą.*

Nr.	Teiginys	1	2	3	4	5
1.	Mano tėvai man nustatydavo labai aukštus standartus.					
2.	Organizuotumas man yra labai svarbus.					
3.	Kai buvau vaikas, mane bausdavo už tai, kad ką nors padarydavau mažiau nei tobulai.					
4.	Jeigu nenusistatau sau aukščiausių standartų, tai jaučiuosi kaip antrarūšis žmogus.					
5.	Mano tėvai niekada nebandė suprasti mano klaidų.					
6.	Man svarbu būti visiškai kompetentingam visame, ką aš darau.					
7.	Esu tikslus žmogus.					
8.	Stengiuosi būti organizuotas žmogus.					
9.	Jei man nepasiseka darbe/universitete, tai esu nevykėlis.					
10.	Nuliūstu, jei padarau klaidą.					
11.	Mano tėvai norėjo, kad būčiau visur geriausias.					
12.	Sau keliu aukštesnius tikslus nei daugelis žmonių.					
13.	Jeigu kažkas darbe/universitete atlieka užduotį geriau už mane, tai jaučiuosi taip, lyg būtų nepavykusi visa užduotis.					
14.	Jei man nepasiseka iš dalies, tai yra taip pat blogai kaip ir visiška nesėkmė.					
15.	Tik išskirtinis tam tikros veiklos atlikimas yra pakankamai geras mano šeimoje.					
16.	Man labai gerai sekasi sutelkti savo pastangas siekiant tikslo.					
17.	Netgi tada, kai kažką padarau labai rūpestingai, dažnai jaučiu, kad tai nėra atlikta visiškai teisingai.					
18.	Nekenčiu būti mažiau nei geriausias.					
19.	Turiu ypatingai aukštus tikslus.					
20.	Mano tėvai tikėjosi, kad būsiu tobulas.					
21.	Žmonės tikriausiai bus blogesnės nuomonės apie mane, jeigu suklysiu.					
22.	Niekada nesijaučiau galįs pateisinti savo tėvų lūkesčius.					
23.	Jeigu ko nors nepadarau taip gerai kaip kiti, vadinasi esu nepilnavertė žmogiška būtybė					
24.	Atrodo, kad kiti žmonės kelia sau žemesnius standartus nei aš.					
25.	Jei visko nedarysiu gerai, tai žmonės manęs negerbs.					
26.	Mano tėvai visada turėjo didesnius lūkesčius mano ateities atžvilgiu, negu aš pats.					
27.	Stengiuosi būti tikslus žmogus.					
28.	Dažnai abejoju dėl paprastų kasdieninių dalykų, kuriuos darau.					
29.	Tikslumas man labai svarbus.					
30.	Tikiuosi geresnio savo kasdieninių užduočių atlikimo nei daugelis žmonių.					
31.	Esu organizuotas žmogus.					
32.	Darbe dažnai atsilieku, nes viską kartoju dar ir dar kartą.					
33.	Ilgai užtrunku, kol padarau kažką „teisingai“.					
34.	Kuo mažiau klaidų darysiu, tuo labiau patiksiu žmonėms.					
35.	Niekada nesijaučiau galįs įvykdyti savo tėvų keliamus standartus.					

<p>3. Jūsų lytis (pažymėkite langelį)</p> <p><input type="radio"/> Moteris</p> <p><input type="radio"/> Vyras</p> <p><input type="radio"/> Kita</p>	<p>4. Jūsų amžius</p> <p>Man..... metai (atsakymą įrašykite).</p>
<p>5. Koks Jūsų išsilavinimas? (pažymėkite langelį)</p> <p><input type="radio"/> Vidurinis</p> <p><input type="radio"/> Profesinis</p> <p><input type="radio"/> Aukštasis</p> <p><input type="radio"/> Aukštesnysis</p> <p><input type="radio"/> Koleginis (aukštasis neuniversitetinis)</p> <p><input type="radio"/> Aukštasis universitetinis</p> <p><input type="radio"/> Studentas/ė</p>	<p>6. Jūsų darbo stažas organizacijoje (pažymėkite langelį)</p> <p><input type="radio"/> iki 1 metų;</p> <p><input type="radio"/> 1 – 5 metai;</p> <p><input type="radio"/> 5 – 10 metų;</p> <p><input type="radio"/> 10 ir daugiau.</p>
<p>7. Kokiam banko filiale/klientų aptarnavimo skyriuje/klientų aptarnavimo centre Jūs dirbate? (atsakymą įrašykite)</p>	
<p>8. Kokios Jūsų pareigos?</p> <p><input type="radio"/> Vadovaujantis darbuotojas</p> <p><input type="radio"/> Kiti darbuotojai</p>	

Prašau patikrinkite, ar nepalikote neatsakytų teiginių ar klausimų. Jūsų nuomonė man labai svarbi.

Ačiū už pagalbą, bendradarbiavimą ir dalyvavimą apklausoje.

17 priedas. Perfekcionizmo subskalių suderinamumo ir patikimumo rodikliai (Cronbach α)

1) Tėvų lūkesčių subskalės patikimumo rodiklis (Cronbach α)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Mano tėvai man nustatydavo labai aukštus standartus.	9.70	10.978	.370	.772
Mano tėvai norejo, kad bučiau visur geriausias.	10.19	8.454	.698	.652
Tik išskirtinis tam tikros veiklos atlikimas yra pakankamai geras mano seimoje.	10.51	10.267	.482	.736
Mano tėvai tikejosi, kad busiu tobulas.	10.73	9.296	.648	.676
Mano tėvai visada turejo didesnius lūkesčius mano ateities atžvilgiu, negu as pats.	10.75	10.458	.467	.740

2) Organizuotumo subskalės patikimumo rodiklis (Cronbach α)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	134	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	134	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Organizuotumas man yra labai svarbus.	20.65	9.342	.418	.794
Esu tikslus zmogus.	20.85	8.459	.574	.760
Stengiuosi buti organizuotas zmogus.	20.68	9.137	.496	.778
Stengiuosi buti tikslus zmogus.	20.92	7.986	.678	.735
Tikslumas man labai svarbus.	20.94	7.996	.617	.749
Esu organizuotas zmogus.	21.00	7.970	.538	.772

3) Tėvų kritiškumo subskalės patikimumo rodiklis (Cronbach α)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kai buvau vaikas, mane bausdavo uz tai, kad ka nors padarydavau maziau nei tobulai.	6.22	5.645	.607	.714
Mano tevai niekada nebande suprasti mano klaidu.	5.76	5.777	.493	.777
Niekada nesijauciau galis pateisinti savo tevu lukescius.	6.01	5.556	.658	.688
Niekada nesijauciau galis ivykdyti savo tevu keliamus standartus.	6.17	5.918	.591	.723

4) Asmeninių standartų subskalės patikimumo rodiklis (Cronbach α)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Jeigu nenusistatau sau aukščiausiu standartu, tai jaučiuosi kaip antrarusis žmogus.	17.37	9.769	.552	.719
Man svarbu būti visiskai kompetentingam visame, ką aš darau.	15.93	11.296	.490	.734
Sau keliu aukštesnius tikslus nei daugelis žmonių.	16.43	9.826	.631	.694
Man labai gerai sekasi sutelkti savo pastangas siekiant tikslo.	16.07	12.250	.410	.753
Turiu ypatingai aukštus tikslus.	16.57	10.127	.673	.686
Atrodo, kad kiti žmonės kelia sau žemesnius standartus nei aš.	17.25	12.052	.313	.778

5) Susirūpinimo klaidomis subskalės patikimumo rodiklis (Cronbach α)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Nuliustu, jei padarau klaida.	19.31	37.206	.392	.882
Jeigu kazkas darbe atlieka uzduoti geriau uz mane, tai jauciuosi taip, lyg butu nepavykusi visa uzduotis.	20.37	33.933	.647	.860
Jei man nepasiseka is dalies, tai yra taip pat blogai kaip ir visiska nesekme.	20.54	34.296	.698	.857
Nekenciu buti maziau nei geriausias.	20.40	35.534	.497	.874
Zmones tikriausiai bus blogesnes nuomones apie mane, jeigu suklysiu.	20.48	32.913	.709	.854
Jeigu ko nors nepadarau taip gerai kaip kiti, vadinasi esu nepilnaverte zmogiska butybe	21.14	34.499	.655	.860
Jei visko nedarysiu gerai, tai zmones manes negerbs.	20.76	34.078	.711	.855
Kuo maziau klaidu darysiu, tuo labiau patiksiu žmonems.	20.44	33.948	.580	.867
Jei man nepasiseka darbe, tai esu nevykele/is	20.75	33.661	.696	.856

6) Abejotimo dėl poelgių subskalės patikimumo rodiklis (Cronbach α)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.702	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Netgi tada, kai kazka padarau labai rupestingai, daznai jaučiu, kad tai nera atlikta visiskai teisingai.	6.55	4.851	.427	.677
Daznai abejoju del paprastu kasdieniniu dalyku, kuriuos darau.	6.78	4.667	.454	.662
Darbe daznai atsilieku, nes viska kartoju dar ir dar karta.	7.26	4.706	.568	.590
Ilgai uztrunku, kol padarau kazka ? teisingai?.	7.34	4.949	.514	.624

18 priedas. Faktorinės analizės pagal pasitenkinimo darbu išorinius veiksnius rezultatai. Tinkamumo koeficiento reikšmė bei suderinamumo ir patikimumo rodikliai (Cronbach α)

- 1) Pasitenkinimo darbu išorinių veiksnių tinkamumo koeficiento (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)) reikšmė

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,816
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1076,112
	df	210
	Sig.	,000

- 2) Faktoriaus *kompetetingo organizacijos vadovo demonstruojamas vadovavimo stilius* patikimumo rodiklis (Cronbach α)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Mano vadovas geba rasti tinkamus sprendimus organizaciniam tikslams pasiekti, tuo pat metu atstovaudamas darbuotojų interesus.	16.90	6.200	.752	.727
Mano vadovui svarbi santykių su darbuotojais kokybė.	16.82	5.983	.707	.736
Mūsų organizacijos vadovas pasižymi bruožais reikalingais komandos vadovavimui ir tai didina mano pasitenkinimą darbu.	16.87	6.608	.632	.763
Darbe mano pasitenkinimą darbu didina gaunama parama iš vadovo.	16.68	7.738	.510	.801
Užduocių atlikimui turiu pakankamai laiko, kas teigiamai veikia mano savijautą darbe.	17.60	6.107	.478	.830

- 3) Faktoriaus *asmeninių poreikių tenkinimas kolektyve ir darbinėje veikloje* patikimumo rodiklis (Cronbach α)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.702	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Mano pasitenkinima darbu lemia draugiski santykiai su kolegomis.	22.54	5.077	.531	.646
Isivirtinimas darbo kolektyve suteikia man pasitenkinima darbu.	22.61	5.096	.497	.652
Esu isitikines/usi, kad darbuotoju pasitenkinimas darbu yra didesnis kuomet organizacijoje puoselejamos vertybes sutampa su asmeninemis moralinemis normomis.	22.60	5.188	.457	.662
Darbineje veikloje komandinio darbo propagavimas didina mano pasitenkinima darbu.	22.99	4.075	.434	.676
Kolegos man padeda realizuoti bendravimo poreiki.	23.18	3.892	.477	.659
Manau, kad darbuotoju pasitekinimui darbu didele reiksme turi teisingumo laikymasis visuose organizacijos procesuose.	22.64	5.314	.380	.679

4) Faktorius *karjeros ir tinkamo uzduociu atlikimo svarba* patikimumo rodiklis (Cronbach α)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Bendri interesai man svarbesni uz konkuravima darbe ir tai suteikia pasitenkinima vykdoma veikla.	10.60	5.716	.449	.754
Bendroveje, kurioje dirbu nuolatos gerinamos karjeros vystymo galimybes.	11.69	3.988	.682	.622
Mano organizacijoje nuolatos domimasi darbuotoju karjeros lukesciais.	11.71	4.118	.611	.669
Mano darbineje veikloje atliekamos uzduotys atliepia turimus gebejimus (igudzius).	10.96	5.051	.503	.727

5) Faktoriaus *tinkamų darbo sąlygų patikimumo* rodiklis (Cronbach α)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Savalaikiai peržiurimos (prireikus naujai adaptuojamos) darbo sąlygos yra svarbi sąlyga mano pasitenkinimui darbu.	4.43	.533	.630	.
Gerai savijautai darbe užtikrinti man reikalinga komfortiška darbo vieta.	4.40	.378	.630	.

6) Faktoriaus *darbo užmokesčio svarba* patikimumo rodiklis (Cronbach α)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.605	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Manau, kad didesnis pasitenkinimas darbu jaučiamas, kuomet už atsakingas užduotis gaunamas didesnis atlyginimas.	4.75	.247	.436	.
Atlyginimas, mano nuomone, labai svarbus pasitenkinimo darbu faktorius kiekvienam asmeniui.	4.72	.295	.436	.

**19 priedas. Faktorinės analizės pagal pasitenkinimo darbu vidinius veiksnius rezultatai.
Tinkamumo koeficiento reikšmė bei suderinamumo ir patikimumo rodikliai (Cronbach α)**

- 1) Pasitenkinimo darbu išorinių veiksnių tinkamumo koeficiento (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)) reikšmė

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,834
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1377,279
	df	231
	Sig.	,000

- 2) Faktoriaus *asmeninio ir profesinio tobulėjimo galimybės darbo vietoje* patikimumo rodiklis (Cronbach α)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Organizacijoje užtikrinimas darbinio veiklu balansas suteikiantis galimybę skirti laiko ir asmeniniam tobulėjimui.	21.75	7.529	.624	.819
Pasiekimu įvertinimas darbineje veikloje man yra vidinė paskata lemianti pasitenkinimą darbu.	21.30	7.549	.682	.807
Isitraukimas į organizacines veiklas (dalyvavimas sprendžiant problemas, sprendimų priėmimą) leidžia tobulinti mano igudžius, kas lemia pasitenkinimą vykdoma veikla.	21.46	7.724	.696	.805
Pasiekimu poreikio tenkinimas organizacijoje mane skatina geriau atlikti užduotis.	21.35	7.568	.679	.808
Galimybė mokytis ir augti darbe man reiskia asmeniniu igudžių panaudojimą.	21.19	8.518	.481	.844
Atsakomybės suteikimas man asocijuojasi su užtarnautu vadovu pasitikėjimu.	21.27	8.078	.589	.825

- 3) Faktoriaus *darbuotojo turimo išsilavinimo įtaka darbe atliekamoms užduotims ir asmeniniam gyvenimui* patikimumo rodiklis (Cronbach α)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Issilavinimas, mano nuomone, spartina kvalifikacijos augimo procesa, kas teigiamai veikia pasitenkinima darbine veikla.	11.60	7.188	.792	.844
As manau, kad del turimo tinkamo issilavinimo uzimamos aukstesnes pareigos padeda uztikrinti komfortisko gyvenimo salygas, kas didina pasitenkinima vykdoma veikla.	11.64	7.104	.775	.849
Dristu teigti, kad tinkamas issilavinimas suteikia galimybe uzimti aukstesnes kvalifikacijos reikalaujancias pareigas ir tai suteikia pasitenkinima darbine veikla.	11.68	6.806	.747	.860
Turimas aukstesnis issilavinimas, mano manymu, lemia didesnius lukescius darbinės veiklos atžvilgiu, kas salygoja geresnius darbo rezultatus ir pasitenkinima darbu.	11.64	6.863	.717	.872

- 4) *Faktoriaus darbinės veiklos prioritetai lyties atžvilgiu patikimumo rodiklis (Cronbach α)*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Manau, kad vyrai pirmenybe teikia materialiniams pasitenkinima salygojanciams veiksniams.	6.80	3.982	.696	.783
Dristu teigti, kad lyties aspektas skirtingai veikia pasitenkinima darbu.	7.07	3.363	.705	.766
Esu isitikines/usi, kad moterims darbineje veikloje svarbesni moraliniai aspektai, salygojantys pasitenkinima darbu.	6.90	3.306	.706	.766

- 5) *Faktoriaus atsakomybės suteikimo ir galimybės panaudoti turimus įgūdžius aktualumas darbuotojams patikimumo rodiklis (Cronbach α)*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Darbineje veikloje man labai svarbi galimybe dalyvauti sprendimu priemime, tai leidzia jaustis labiau patenkintam/ai.	8.87	1.691	.634	.595
Galimybe pademonstruoti savo stipriasias puses siekiant rezultatu darbe man suteikia pasitenkinima darbu.	8.61	2.089	.533	.714
Mano nuomone, aiski komunikacija priskiriant tam tikras atsakomybes darbuotojams yra butina pasitenkinimo uzduotimis salyga.	8.62	1.847	.569	.675

- 6) Faktoriaus *realizacijos ir pripažinimo reikšmė darbinėje veikloje* patikimumo rodiklis (Cronbach α)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.654	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Esu isitikines/usi, kad darbuotojams pasitenkinima darbu suteikia ju pastangu ivertinimas.	8.49	1.575	.489	.541
As manau, kad jauniems darbuotojams svarbus savirealizacijos poreikio atliepimas, kuris didina pasitenkinima darbu.	8.88	1.249	.455	.586
Mano pasitenkinimui darbu svarbus reguliarus pripažinimas.	8.80	1.410	.469	.552

- 7) Faktoriaus *amžiaus skirtumų reikšmė profesiniame prioritetų kontekste* patikimumo rodiklis (Cronbach α)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Mano nuomone, del uztarnautu pasiekimu vyresnio amziaus darbuotojams budingas didesnis pasitenkinimas darbu.	3.65	.966	.610	.
Manau, kad jauni darbuotojai jacia pasitenkinima darbu, nes darbine veikla uztikrina jiems finansini stabiluma.	3.71	.990	.610	.

20 priedas. Perfekcionizmo subskalių vidurkiai reiškėse nuo 1 iki 5

→ Frequencies

[DataSet1] C:\Users\rbubn\OneDrive\Desktop\KTU magistro darbai 2021\Kornelija_skaiciavimai\Darbuotojų perfekcionizmo ir pasitenkinimo darbu

Statistics

		Tėvų lūkesčiai	Tėvų kritiškumas	Organizuotumas	Asmeniniai standartai	Susirūpinimas klaidomis	Abejojimas dėl poelgių
N	Valid	134	134	134	134	134	134
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		2,5940	2,0131	4,1679	3,3209	2,5580	2,3284