

Socialinių darbuotojų su darbu susijusių vertybių ir darbo motyvacijos sąsajos

Emilija Savickaitė , Kristina Kovalčikienė , Jūratė Savickienė 

Vytauto Didžiojo universitetas, Kaunas, Lietuva

ANOTACIJA

Straipsnyje analizuotos socialinių darbuotojų su darbu susijusių vertybių ir darbo motyvacijos sąsajos. Socialiniams darbuotojams socialinis darbas yra daugiau nei darbas, reikalaujantis daug energijos bei pastangų, tačiau jie vis tiek patiria didelį pasitenkinimą dėl savo vaidmens ir išlaiko darbo motyvaciją. Atlikus tyrimą nustatyta, kad nėra statistiškai reikšmingo ryšio tarp socialinių su darbu susijusių vertybių ir išorinės (socialinės) motyvacijos. Prestižinių su darbu susijusių vertybių vidurkis yra mažiausias, lyginant su kitų darbo vertybių vidurkiu. Teigiamas, bet silpnas ryšys buvo nustatytas tarp kognityvinių su darbu susijusių vertybių ir vidinės darbo motyvacijos bei instrumentinių su darbu susijusių vertybių ir išorinės (materialinės) motyvacijos.

Raktiniai žodžiai: darbo motyvacija, socialiniai darbuotojai, su darbu susijusios vertybės.

ĮVADAS

Socialiniai darbuotojai yra svarbi profesinė grupė, kuri teikia pagalbą socialinių ir psichologinių sunkumų turintiems žmonėms. Profesinėje veikloje jie susiduria su nuolatinais iššūkiais, kurie dažnai kelia nuovargį, įtampą, jaučiamą tiek profesinėje veikloje, tiek asmeniniame gyvenime. Socialinis darbas – sudėtinga profesija, daugumai ji yra daugiau nei darbas (Kam, 2020), reikalaujantis daug energijos bei pastangų, tačiau socialiniai darbuotojai vis tiek patiria didelį pasitenkinimą dėl savo vaidmens ir išlaiko darbo motyvaciją (Rose & Palattiyil, 2020). Svarbu, kad socialiniai darbuotojai išlaikytų darbo motyvaciją, nes jų darbo efektyvumas turi didelę įtaką klientų gerovei, jų socialiniam solidarumui ir integravimuisi į visuomenę (Lethborg & Christ, 2017).

Darbo efektyvumui įtaką daro ir mokslinėje literatūroje tyrinėjamos su darbu susijusios vertybės, kurios yra vienos iš labiausiai su darbu susijusių veiksmų. Jos ypač svarbios darbuotojams, nes padeda suprasti darbo reikšmę ir atspindi individo prioritetus bei elgesį darbe (Garcia-Garzon & Martinez-Alvarez, 2018; Zupan et al., 2015), todėl nuo jų smarkiai priklauso klientų gerovė. Socialiniai darbuotojai, kurių su darbu susijusios vertybės atitinka jų darbo veiklas, jaučiasi labiau motyvuoti, o tai gali paveikti jų klientų gyvenimą ir darbo rezultatus. Visgi, nepaisant patiriamų sunkumų ir mažo atlyginimo, pastebima, kad socialiniai darbuotojai patys teigia, jog dirba ne dėl atlyginimo, o dėl svarbesnių priežasčių (Smith & Shields, 2013), todėl įdomu išsiaiškinti priežastis, skatinančias dirbti šį darbą.

Petersén (2022) Švedijoje atliktas tyrimas atskleidė, kad socialinį darbą žmonės renkasi dėl kelių priežasčių: altruistinių tikslų (noro padėti), profesijos strategijų (šios profesijos išsilavinimas turi daugybę skirtingų karjeros galimybių), asmeninės patirties (jau seniai rūpinasi vienu iš šeimos narių), asmeninių savybių (savybės, kurias suvokia kaip tinkamas socialiniams darbuotojams), tačiau dažniausiai nėra vienos konkrečios priežasties, kuri lemia šio darbo pasirinkimą. Lietuvoje ir užsienyje atlikti socialinių darbuotojų su darbu susijusių vertybių tyrimai nurodo tokias vertybes kaip atsakingumas, bendradarbiavimas, empatija, pagarba, kurios motyvuoja darbuotojus (Kam, 2020; Kurnickaite, 2020). Taip

pat atlikti socialinių darbuotojų darbo motyvacijos tyrimai nurodo, kad išoriniai veiksniai, skatinantys išorinę motyvaciją, nėra pagrindinis motyvacijos šaltinis. Esminiai socialinių darbuotojų profesinę veiklą skatinantys veiksniai dažniausiai yra vidiniai, veikiantys vidinę motyvaciją, pavyzdžiui, savireaguliacija, tobulėjimo galimybės, klientų gerovė, supervizijos, mokymai ir kvalifikacijos kėlimas (Bubnys & Mi-lašiūtė, 2020; Singh, 2016). Taigi, galima pastebėti, kad tiek užsienyje, tiek Lietuvoje atlikti tyrimai yra ganėtinai panašūs.

Tyrimo problema. Nors darbo motyvacijos sąsajos tyrinėjamos su įvairiomis charakteristikomis, darbo motyvacijos ryšys su darbo vertybėmis nagrinėtas ganėtinai mažai, ypač tarp socialinių darbuotojų. Tyrimuose dažnai randama įvairių šių reiškinių sąsajų su kitais reiškiniais. Stebima, kad Vytauto Didžiojo universitete darbo motyvacijos sąsajos su kitais reiškiniais analizuojamos daugiausia, pavyzdžiui, Rimkutė (2024) savo tyrime nagrinėjo darbuotojų darbo motyvacijos sąsajas su psichologiniu atsiribojimu nuo darbo, Radvilaitė (2022) – su kūrybiškumu, Šleivienė (2021) – su pasitenkinimu darbu. Kita vertus, su darbu susijusių vertybių sąsajų su kitais reiškiniais randama kur kas mažiau, pavyzdžiui, Uzdziilo (2022) savo tyrime analizavo studentų su darbu susijusių vertybių ir karjeros adaptyvumo sąsajas. Kurnickaitė (2020) aprašė socialinių darbuotojų vertybes ir etinių kompetencijų raišką praktinėje veikloje. Pastebima, kad atlikta nepakankamai tyrimų, kurie atskleidžia socialinių darbuotojų su darbu susijusių vertybių ir darbo motyvacijos sąsajas, pagausėtų žinių ir šių reiškinių tyrimų visuomenėje. Ateityje tokios žinios ir tyrimai galėtų būti pritaikyti praktinėje sferoje – darbovietėse, siekiant socialinių darbuotojų darbo efektyvumo ir didesnės darbuotojo bei kliento gerovės.

Tyrimo tikslas. Atskleisti socialinių darbuotojų su darbu susijusių vertybių ir darbo motyvacijos sąsajas.

Tyrimo hipotezės. (1) Prestižinės su darbu susijusios vertybės mažiausiai būdingos socialiniams darbuotojams, lyginant su kitomis su darbu susijusiomis vertybėmis. (2) Kuo labiau išreikštos socialinės su darbu susijusios vertybės, tuo didesnė išorinė (socialinė) motyvacija. (3) Kuo labiau išreikštos kognityvinės su darbu susijusios vertybės, tuo didesnė vidinė motyvacija. (4) Kuo labiau išreikštos instrumentinės su darbu susijusios vertybės, tuo didesnė išorinė (materialinė) motyvacija.

METODIKA

Tyrimo uždaviniai:

1. atskleisti socialinių darbuotojų darbo motyvacijos ypatumus;
2. išanalizuoti socialiniams darbuotojams būdingas su darbu susijusias vertybes;
3. nustatyti socialinių darbuotojų su darbu susijusių vertybių ir darbo motyvacijos sąsajas.

Tyrimo hipotezės: 1. Prestižinės su darbu susijusios vertybės mažiausiai būdingos socialiniams darbuotojams, lyginant su kitomis su darbu susijusiomis vertybėmis. 2. Kuo labiau išreikštos socialinės su darbu susijusios vertybės, tuo didesnė išorinė (socialinė) motyvacija. 3. Kuo labiau išreikštos kognityvinės su darbu susijusios vertybės, tuo didesnė vidinė motyvacija. 4. Kuo labiau išreikštos instrumentinės su darbu susijusios vertybės, tuo didesnė išorinė (materialinė) motyvacija.

Tyrimo dalyviai. Tyrime dalyvavo 153 tiriamieji, iš kurių didžiąją dalį sudarė moterys (98,7 proc.). Dalyvių amžius pasiskirstė tarp 18 ir 65 m. ir vyresnių, tačiau daugiausia socialinių darbuotojų buvo 35–44 m. (27,5 proc.), o mažiausiai – 65 m. ir vyresnių (0,7 proc.). Daugiausia respondentų buvo baigę aukštąjį (universitetinį) išsilavinimą (49,7 proc.), o mažiausiai socialinių darbuotojų turėjo profesinį išsilavinimą (2,6 proc.). Socialinių darbuotojų darbo stažo vidurkis dabartinėje vietovėje – 6,7 m. (SN = 7,09), o bendras darbo stažo vidurkis socialinio darbo profesijoje – 9,09 m. (SN = 7,79).

Tyrimo metodologija. Tyrimo pradžioje tiriamųjų buvo klausiama apie jų socialines-demografines charakteristikas – lytį, amžių, turimą išsilavinimą, darbo stažą dabartinėje darbovietėje, bendrą darbo stažą socialinio darbo profesijoje.

Darbo vertybėms įvertinti buvo naudojama Lyons ir kitų (2009) darbo vertybių skalė (angl. „Work Values Survey“, LWVS) iš 25 teiginių. Klausimyną sudaro 4 poskalės: instrumentinės vertybės (darbo

valandos, saugumas, pripažinimas, atlyginimas ir kt.), klausimyne yra 9 teiginiai, pavyzdžiui: „Turėti darbo saugumo garantiją“; socialinės vertybės (geri santykiai su bendradarbiais, socialinė sąveika ir kt.), yra 4 teiginiai, pavyzdžiui: „Dirbti su draugiškais ir maloniais bendradarbiais“; prestižinės vertybės (galia, valdžia ir kt.), yra 4 teiginiai, pavyzdžiui: „Atlikti darbus, kurie būtų prestižiniai ir aukštai vertinami kitų žmonių“; kognityvinės (nuolatinis mokymasis, pasiekimai, įdomūs ir iššūkių keliantys darbai, savarankiškumas ir kt.), yra 8 teiginiai, pavyzdžiui: „Dirbti su užduotimis, kurios yra iššūkis mano gebėjimams“. Visos skalės vertinamos pagal penkių balų Likerto skalę (1 – „nesvarbu“, 5 – „labai svarbu“). Suteiktas leidimas naudoti lietuvišką metodiką moksliniais tikslais. Metodika plačiai naudojama visame pasaulyje, Leuty ir Hanse (2011) atliktame tyrime įrodė instrumento konvergencinį ir diskriminacinį validumą. Pastebima, kad šis klausimynas naudojamas ne tik užsienio, bet ir lietuvių tyrėjų darbuose. Įvairūs lietuvių tyrimai ir gauti rezultatai rodo, kad darbo vertybių poskalių Cronbach alpha koeficiento patikimumo rodikliai svyruoja nuo 0,640 iki 0,905 (Krikštolaitienė et al., 2020; Abarytė, 2022). Užsienio tyrėjų darbuose, pavyzdžiui, Dajani (2018) tyrime, darbo vertybių poskalių Cronbach alpha koeficientai svyruoja nuo 0,729 iki 0,875.

Darbo motyvacijai vertinti buvo naudojamas Gagne ir kitų (2015) multidimensinis darbo motyvacijos klausimynas (angl. „Multidimensional Work Motivation Scale“). Darbo motyvacijos klausimyną sudaro 19 teiginių. Kiekvieną iš jų respondentai turėjo įvertinti pagal 7 balų Likerto skalę (nuo 1 – „visiškai nesutinku“ iki 7 – „visiškai sutinku“). Klausimyną sudaro 6 poskalės: demotivacija (3 teiginiai), pavyzdžiui: „...aš nesistengiu, nes manau, jog darbe tik švaistau savo laiką“; išorinė (socialinė) motyvacija (3 teiginiai), pavyzdžiui: „...kad kiti mane labiau gerbtų (pvz., vadovas, kolegos, šeima, mokiniai)“; išorinė (materialinė) motyvacija (3 teiginiai), pavyzdžiui: „...nes aš rizikuoju prarasti darbą, jei nededu pakankamai pastangų“; introjekcinis reguliavimas (4 teiginiai), pavyzdžiui: „...nes aš privalau įrodyti sau, kad galiu“; identifikuotas reguliavimas (3 teiginiai), pavyzdžiui: „...nes aš asmeniškai manau, jog svarbu dėti pastangas į šį darbą“; vidinė motyvacija (3 teiginiai), pavyzdžiui: „...nes šis darbas man įdomus.“

Multidimensinio darbo klausimyno patikimumas įvertinamas apskaičiuojant poskalių vidinį suderinamumą. Tyrimuose, naudojant šią metodiką, poskalių patikimumo rodikliai svyruoja nuo 0,66 iki 0,94 (Gagne et al., 2015; Olafsen et al., 2015). Multidimensinio darbo motyvacijos klausimyno poskalių patikimumas yra geras ir tinka grupinei analizei. Metodika plačiai naudojama visame pasaulyje, įrodytas jos (konvergentinis, diskriminantinis ir konstrukto) validumas. Taip pat patvirtintas metodikos tarpkultūrinis validumas – klausimyną tinka naudoti įvairiose šalyse, gali būti pritaikomas įvairiomis kalbomis ir skirtinguose organizaciniuose kontekstuose (Gagne et al., 2015).

Tyrimo eiga ir procedūra. Kiekybinio tyrimo duomenys buvo renkami per „Google Forms“ platformą. Joje buvo sukurta elektroninė apklausa, kurios nuoroda dalinamasi socialiniame tinkle („Facebook“) ir elektroniniu paštu socialinių paslaugų įstaigose, kviečiant dalyvauti socialinius darbuotojus. Tyrimas buvo vykdomas 2024 m. vasario mėnesį. Pirmiausia įstaigų vadovams buvo išsiųstas kreipimosi laiškas, kuriame kviečiama pasidalinti su savo darbuotojais (socialiniais darbuotojais) kvietimu atlikti tyrimą. Laiške buvo tekstas su pridėta anketa. Tekste pristatytas šio tyrimo tikslas, anketos pildymo trukmė. Atsidarę anketą dalyviai turėjo galimybę susipažinti su tyrimą atliekančiu asmeniu, tyrimo tikslu, procedūra, anonimiškumu, sutikimu dalyvauti tyrime, dalyvavimo ir pasitraukimo sąlygomis, konfidencialumu, duomenų saugojimu ir jų panaudojimu, pateikta vykdytojo kontaktinė informacija. Dalyviai tyrime dalyvavo savanoriškai, o klausimyno pildymas truko apie 10 min.

SADM 2021 m. duomenimis, Lietuvoje dirba apie 2 tūkst. socialinių darbuotojų (SADM, 2024). Remiantis imties skaičiuokle („Sample Size Calculator by Raosoft, Inc., n. d.), šiame tyrime taikytas patogiosios atrankos metodas. Su tyrimu susipažino ir sutiko dalyvauti 153 socialiniai darbuotojai.

Statistinis tyrimo duomenų apdorojimas. Gautiems duomenims statistiškai analizuoti buvo naudojama „IBM SPSS Statistics 29.0“ programinė įranga. Hipotezėms tikrinti pasirinktas statistinio reikšmingumo lygmuo $p < 0,05$. Skalių patikimumui ir vidiniam suderinamumui įvertinti bei patikrinti buvo naudojamas vidinio suderinamumo Cronbach alpha patikimumo koeficientas. Prieš pradėdant tikrinti hipotezes, atliktas visų skalių pasiskirstymo pagal normalųjį skirstinį tikrinimas, remiantis Shapiro-Wilk

kriterijumi, nes imties dydis yra mažesnis nei 1 000 tiriamųjų, bei asimetrijos ir eksceso koeficientų absoliutinės reikšmės.

Vertinant darbo motyvacijos poskalių pasiskirstymą pagal normalųjį skirstinį pastebėta, kad ne visos poskalės pasiskirsčiusios pagal normalųjį skirstinį (žr. 1 priedo 1 lentelę). Visų poskalių Shapiro-Wilk kriterijus yra $p < 0,001$, o tai reiškia, kad nėra artimos normaliajam skirstiniui ($p < 0,05$). Hair ir kiti (2022) teigia, kad eksceso ir asimetrijos koeficientai tarp -1 ir +1 laikomi tobulais, tačiau koeficientai tarp -2 ir +2 taip pat laikomi priimtinais. Atliktame tyrime vertinant eksceso ir asimetrijos koeficientus pastebima, kad į intervalą [-2; 2] nepatenka tik demotyvacijos poskalės duomenys (ekscesas = 1,690, asimetrija = 2,188). Kita vertus, kitos poskalės į šį intervalą patenka: išorinė (socialinė) motyvacija (ekscesas = -0,271, asimetrija = -1,113), išorinė (materialinė) motyvacija (ekscesas = -0,244, asimetrija = -0,540), vidinė motyvacija (ekscesas = -1,102, asimetrija = 0,977). Iš poskalių histogramų matyti, kad išorinės (materialinės) motyvacijos poskalės duomenys labiausiai primena varpo formą, o kitų poskalių duomenys nelabai primena varpo formos, bet eksceso ir asimetrijos koeficientai patenka į koeficientų priimtina intervalą. Atlikus poskalių pasiskirstymo pagal normalųjį skirstinį įvertinimą pastebėta, kad yra sąlyginių išskirčių, kurias būtina pašalinti. Pašalinus išskirtis, duomenys minimaliai pasikeitė ir išliko tokiose pačiose normose, demotyvacijos koeficientai nepagerėjo, tačiau ši poskalė nenaudojama tolesniame tyrime.

Apskaičiavus su darbu susijusių vertybių poskalių pasiskirstymą pagal normalųjį skirstinį pastebima, kad visų poskalių Shapiro-Wilk kriterijus yra $p < 0,05$ ($p < 0,001$), tačiau matyti, kad į eksceso ir asimetrijos koeficientų intervalą [-2; 2] patenka visos su darbu susijusių vertybių poskalės: kognityvinės (ekscesas = -1,050, asimetrija = 0,617), prestižinės (ekscesas = -0,501, asimetrija = -0,499), socialinės (ekscesas = -1,576, asimetrija = 1,803) ir instrumentinės (ekscesas = -1,369, asimetrija = 1,629) su darbu susijusios vertybės. Kognityvinių ir prestižinių su darbu susijusių vertybių poskalių duomenų histogramos labiausiai primena varpo formą, o prestižinių ir socialinių su darbu susijusios vertybių poskalių duomenų histogramos kiek mažiau panašios į varpo formą, tačiau jų duomenys patenka į priimtinių eksceso ir asimetrijos koeficientų intervalą. Taigi tolesnėje analizėje bus taikomi tik parametriniai kriterijai: ryšiams tarp analizuojamų kintamųjų nustatyti – Pearson r koreliacijos koeficientas ir porinių palyginimų t testas, skirtumams tarp socialinių-demografinių duomenų nustatyti – dispersinė analizė ANOVA.

TYRIMŲ REZULTATAI IR APTARIMAS

Socialinių darbuotojų su darbu susijusių vertybių ypatumai. Analizuojant socialinių darbuotojų su darbu susijusių vertybių ypatumus apžvelgiami aprašomosios statistikos duomenys. Rezultatai pateikiami 1 lentelėje.

1 lentelė. Su darbu susijusių vertybių poskalių aprašomoji statistika

| Su darbu susijusių vertybių poskalės | Vid. | SN | Minimali reikšmė | Maksimali reikšmė |
|--------------------------------------|------|------|------------------|-------------------|
| Prestižinės | 3,99 | 0,7 | 2,25 | 5 |
| Socialinės | 4,77 | 0,34 | 3,5 | 5 |
| Instrumentinės | 4,61 | 0,38 | 3,33 | 5 |
| Kognityvinės | 4,55 | 0,41 | 3,25 | 5 |

Analizuojant 1 lentelės duomenis pastebima, kad didžiausias vidurkis yra socialinių su darbu susijusių vertybių poskalėje (vid. – 4,77), mažiausias standartinis nuokrypis taip pat yra socialinių su darbu susijusių vertybių poskalėje (SN – 0,34).

Siekiant išsiaiškinti, ar socialinių darbuotojų su darbu susijusios vertybės priklauso nuo amžiaus tarpsnio, išsilavinimo, bendro darbo stažo socialinio darbo profesijoje ir darbo stažo dabartinėje darbotvietoje, naudojama dispersinė analizė ANOVA. Stebima, kad kai kuriose grupėse yra per mažai duomenų,

todėl amžiaus grupės, bendras darbo stažas socialiniame darbe ir dabartinėje vietovėje perkoduojamas į didesnes grupes.

Pastebima, kad nėra statistiškai reikšmingo skirtumo tarp socialinių, kognityvinių ir prestižinių su darbu susijusių vertybių ir amžiaus ($p > 0,05$), tačiau tarp instrumentinių su darbu susijusių vertybių yra statistiškai reikšmingas skirtumas tarp amžiaus grupių ($F(4) = 3,072, p = 0,018$). Gauti rezultatai rodo, kad amžius yra svarbus tik instrumentinėms vertybėms. Post Hoc kriterijus atskleidžia, kad yra statiškai reikšmingas skirtumas tarp 2 (25–34 m.) ir 4 (45–54 m.) grupės ($p < 0,05$). Taigi, galima daryti išvadą, kad 25–34 m. socialiniams darbuotojams labiausiai būdingos instrumentinės su darbu susijusios vertybės (vidurkis – 4,72) nei 45–54 m. tiriamiesiems, kuriems instrumentinės su darbu susijusios vertybės mažiausiai būdingos (vidurkis – 4,47). Išanalizavus su darbu susijusias vertybės ir išsilavinimą, ANOVA rezultatai parodė, kad nėra statistiškai reikšmingo skirtumo tarp socialinių, instrumentinių ir prestižinių su darbu susijusių vertybių ir išsilavinimo ($p > 0,05$), tačiau tarp išsilavinimo ir kognityvinių vertybių yra statistiškai reikšmingas skirtumas ($p < 0,05$). Dispersinė analizė atskleidė, jog išsilavinimas yra svarbus tik kognityvinėms su darbu susijusioms vertybėms ($F(4) = 2,798, p = 0,028$). Post Hoc kriterijus parodė, kad kognityvinės su darbu susijusios vertybės statistiškai reikšmingai skiriasi tarp socialinių darbuotojų, turinčių profesinį ir aukštąjį (neuniversitetinį ir universitetinį) išsilavinimą ($p < 0,001$), tačiau tarp aukštojo universitetinio ir neuniversitetinio išsilavinimo nėra statistiškai reikšmingo vertybių skirtumo. Pastebima, kad profesinį išsilavinimą turintys socialiniai darbuotojai turi labiau išreikštas kognityvines su darbu susijusias vertybes (vidurkis – 4,93) nei socialiniai darbuotojai, kurie turi aukštąjį neuniversitetinį (vidurkis – 4,53) ir universitetinį (vidurkis – 4,5) išsilavinimą. Tačiau rezultatus reikia vertinti atsargiai dėl ypač mažos profesinio išsilavinimo grupės, dalyvavusios šiame tyrime.

Siekiant patikrinti pirmąją hipotezę, kuri teigia, kad prestižinės su darbu susijusios vertybės mažiausiai būdingos socialiniams darbuotojams, lyginant su kitomis su darbu susijusiomis vertybėmis, naudojamas porinių palyginimų t testas. Gauti rezultatai rodo, kad tarp prestižinių ir kitų su darbu susijusių vertybių yra statistiškai reikšmingas vidurkių skirtumas: prestižinių ir socialinių su darbu susijusių vertybių ($t(148) = -14,29, p < 0,001$), prestižinių ir instrumentinių ($t(148) = -13,1, p < 0,001$), prestižinių ir kognityvinių ($t(148) = 12,27, p < 0,001$). Pastebima, kad prestižinių su darbu susijusių vertybių vidurkis yra mažiausias, lyginant su kitų darbo vertybių vidurkiu: 0,78 balo mažesnis už socialines vertybes, 0,62 balo už instrumentines vertybes ir 0,56 balo už kognityvines su darbu susijusias vertybes. Taigi, pirmoji hipotezė pasitvirtina, prestižinės su darbu susijusios vertybės mažiausiai būdingos socialiniams darbuotojams, lyginant su kitomis su darbu susijusiomis vertybėmis.

Socialinių darbuotojų darbo motyvacijos ypatumai. Analizuojant socialinių darbuotojų darbo motyvacijos ypatumus apžvelgiami aprašomosios statistikos duomenys. Rezultatai pateikiami 2 lentelėje.

2 lentelė. Prestižinių su darbu susijusių vertybių porinių palyginimų rezultatai

| Darbo motyvacijos poskalės | Vid. | SN | Minimali reikšmė | Maksimali reikšmė |
|-----------------------------|------|------|------------------|-------------------|
| Išorinė (socialinė) | 4,18 | 1,94 | 1 | 7 |
| Išorinė (materialinė) | 4,15 | 1,63 | 1 | 7 |
| Vidinė motyvacija | 5,79 | 1,23 | 1,33 | 7 |
| Introjekcinis reguliavimas | 5 | 1,56 | 1 | 7 |
| Identifikuotas reguliavimas | 6,32 | 0,8 | 4 | 7 |
| Demotyvacija | 1,68 | 1,03 | 1 | 5 |

2 lentelės duomenys rodo, kad didžiausias vidurkis yra identifikuoto reguliavimo poskalėje (vid. – 6,32), o mažiausias – demotyvacijos poskalėje (vid. – 1,68). Didžiausias standartinis nuokrypis yra išorinės (socialinės) motyvacijos poskalėje (SN – 1,94), o mažiausias – identifikuoto reguliavimo poskalėje (SN – 0,8). Palyginti socialinių darbuotojų darbo motyvaciją su sociodemografiniais duomenimis naudojama vieno faktoriaus dispersinė analizė ANOVA. Taikant šį metodą siekiama išsiaiškinti,

ar socialinių darbuotojų darbo motyvacijai svarbu amžiaus tarpsnis, išsilavinimas, bendras darbo stažas socialinio darbo profesijoje ir dabartinėje darbovietėje.

Pastebima, kad nėra statistiškai reikšmingo skirtumo tarp amžiaus ir išorinės (materialinės) motyvacijos bei vidinės motyvacijos poskalių ($p > 0,05$), tačiau tarp išorinės (socialinės) darbo motyvacijos ir amžiaus yra statistiškai reikšmingas skirtumas ($p < 0,05$).

Tyrimu nustatyta, kad yra išorinės (socialinės) motyvacijos statistiškai reikšmingas skirtumas tarp skirtingų amžiaus grupių. Post Hoc kriterijus rodo, kad tarp išorinės (socialinės) darbo motyvacijos ir 35–44 m., 45–54 m. socialinių darbuotojų yra statistiškai reikšmingas skirtumas ($p < 0,05$). Diagramoje pastebima, kad socialiniams darbuotojams nuo 35–44 m. labiau būdinga išorinė (socialinė) darbo motyvacija (vidurkis – 4,8) nei 45–54 m. (vidurkis – 3,49). Taigi, amžius yra svarbus išorinei (socialinei) motyvacijai.

Galima pastebėti, kad nėra statistiškai reikšmingo skirtumo ($p > 0,05$) tarp darbo motyvacijos skalių ir išsilavinimo, darbo stažo dabartinėje darbovietėje ir bendro darbo stažo socialinio darbo profesijoje, todėl galima teigti, kad išsilavinimas ir darbo stažas nėra svarbūs išorinei (socialinei ir materialinei) bei vidinei darbo motyvacijai.

Socialinių darbuotojų su darbu susijusių vertybių ir darbo motyvacijos sąsajos. Analizuojant antrąją hipotezę, kuri teigia, kad kuo labiau išreikštos socialinės su darbu susijusios vertybės, tuo didesnė išorinė (socialinė) motyvacija, buvo atlikta koreliacinė analizė, kuriai naudotas Pearson r koreliacijos koeficientas. Rezultatai pateikiami 3 lentelėje.

3 lentelė. Socialinių su darbu susijusių vertybių ryšys su išorine (socialine) motyvacija

| Socialinės su darbu susijusios vertybės | Išorinė (socialinė) motyvacija | | | | | | | | |
|-----------------------------------------|--------------------------------|-------|-------|----------|------|-------|----------|-------|-------|
| | Bendroje imtyje | | | 35–44 m. | | | 45–54 m. | | |
| | n | r | p | n | r | p | n | r | p |
| | 153 | 0,153 | 0,059 | 40 | 0,02 | 0,904 | 48 | 0,074 | 0,617 |

Gauti rezultatai atskleidžia, jog nėra statistiškai reikšmingo ryšio tarp socialinių su darbu susijusių vertybių ir išorinės (socialinės) motyvacijos ($n = 153$; $p > 0,05$). Pastebima, kad, atlikus koreliacinę analizę tarp jaunesnių ir vyresnių amžiaus grupių, taip pat nenustatytas statistiškai reikšmingas ryšys tarp socialinių su darbu susijusių vertybių ir išorinės (socialinės) motyvacijos ($p > 0,05$). Hipotezė, kad kuo labiau išreikštos socialinės su darbu susijusios vertybės, tuo didesnė išorinė (socialinė) motyvacija, nepasitvirtina. Stebima statistinė tendencija ($p = 0,059$), todėl yra poreikis atlikti tolesnius didesnės imties tyrimus.

Siekiant patikrinti trečiąją tyrimo hipotezę, teigiančią, jog kuo labiau išreikštos kognityvinės su darbu susijusios vertybės, tuo didesnė vidinė motyvacija, buvo atlikta koreliacinė analizė (naudotas Pearson r koreliacijos koeficientas). Statistinės analizės rezultatai pateikiami 4 lentelėje.

4 lentelė. Kognityvinių su darbu susijusių vertybių ryšys su vidine darbo motyvacija

| Kognityvinės vertybės | Vidinė motyvacija | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|-------------------|-------|--------|--------------------------|-------|-------|-------------------------------|-------|-------|-----------------------------|-------|--------|
| | Bendroje imtyje | | | Profesinis išsilavinimas | | | Aukštasis (neuniversitetinis) | | | Aukštasis (universitetinis) | | |
| | n | r | p | n | r | p | n | r | p | n | r | p |
| | 153 | 0,472 | <0,001 | 9 | 0,829 | 0,006 | 47 | 0,231 | 0,118 | 75 | 0,549 | <0,001 |

Atsižvelgus į 4 lentelės duomenis matyti, kad yra statistiškai reikšmingas ryšys tarp kognityvinių su darbu susijusių vertybių ir vidinės darbo motyvacijos ($p < 0,05$). Nustatytas teigiamas, bet silpnas ryšys tarp kintamųjų ($n = 153$; $r = 0,472$) – kuo labiau išreikštos kognityvinės su darbu susijusios vertybės, tuo didesnė vidinė motyvacija, tačiau jų tarpusavio ryšys yra silpnas.

Hipotezė, kad kuo labiau išreikštos kognityvinės su darbu susijusios vertybės, tuo didesnė vidinė motyvacija, pasitvirtina. Nenustatyta statistiškai reikšmingo ryšio tarp kintamųjų, kai socialiniai

darbuotojai turi aukštąjį (neuniversitetinį) išsilavinimą ($p > 0,05$), tačiau egzistuoja statistiškai reikšmingas ryšys tarp kognityvinių vertybių ir vidinės motyvacijos, atsižvelgiant į socialinių darbuotojų profesinį ir aukštąjį (universitetinį) išsilavinimą ($p < 0,05$). 4 lentelės duomenys rodo, kad tarp kintamųjų pastebima teigiama ir stipri koreliacija ($n = 9$; $r = 0,829$) – socialiniai darbuotojai, turintys profesinį išsilavinimą, turi labiau išreikštas kognityvines vertybes ir didesnę vidinę motyvaciją. Tačiau profesinio išsilavinimo tiriamųjų imtis labai maža, todėl rezultatus reikia vertinti atsargiai, reikia atlikti papildomus tyrimus. Jei socialiniai darbuotojai turi aukštąjį (universitetinį) išsilavinimą, pastebima teigiama, bet vidutinė koreliacija ($n = 75$; $r = 0,549$) – socialiniai darbuotojai, turintys aukštąjį (universitetinį) išsilavinimą, turi labiau išreikštas kognityvines vertybes ir didesnę vidinę motyvaciją.

Analizuojant paskutinę hipotezę, teigiančią, kad kuo labiau išreikštos instrumentinės su darbu susijusios vertybės, tuo didesnė išorinė (materialinė) motyvacija, buvo atlikta koreliacinė analizė, kuriai naudotas Pearson r koreliacijos koeficientas. Gauti rezultatai pateikiami 5 lentelėje.

5 lentelė. Instrumentinių su darbu susijusių vertybių ryšys su išorine (materialine) darbo motyvacija

| Instrumentinės vertybės | Išorinė (materialinė) motyvacija | | | | | | | | |
|-------------------------|----------------------------------|-------|--------|----------|-------|-------|----------|-------|-------|
| | Bendroje imtyje | | | 25–34 m. | | | 45–54 m. | | |
| | n | r | p | n | r | p | n | r | p |
| | 153 | 0,473 | <0,001 | 23 | 0,343 | 0,109 | 48 | 0,370 | 0,010 |

Atsižvelgus į 5 lentelės pateikiamus duomenis galima teigti, kad egzistuoja statistiškai reikšmingas ryšys tarp instrumentinių su darbu susijusių vertybių ir išorinės (materialinės) motyvacijos ($p < 0,05$). Pastebima, kad koreliacija yra silpna ($n = 153$; $r = 0,473$), bet teigiama – kuo labiau išreikštos instrumentinės darbo vertybės, tuo didesnė išorinė (materialinė) motyvacija. Matyti, kad nenustatyta statistiškai reikšmingo ryšio tarp instrumentinių vertybių ir išorinės (materialinės) motyvacijos, kai socialiniai darbuotojai yra 25–34 m. ($p > 0,05$), tačiau egzistuoja statistiškai reikšmingas ryšys ($p < 0,05$) tarp kintamųjų, kai socialiniai darbuotojai yra 45–54 m. ($n = 48$; $p = 0,010$), koreliacija teigiama, bet silpna ($r = 0,370$). Taigi, hipotezė pasitvirtina, jog kuo labiau išreikštos instrumentinės su darbu susijusios vertybės, tuo didesnė išorinė (materialinė) motyvacija. 45–54 m. socialiniai darbuotojai turi labiau išreikštas instrumentines su darbu susijusias vertybes ir didesnę išorinę (materialinę) motyvaciją.

APTARIMAS

Tyrimu buvo siekiama atskleisti socialinių darbuotojų su darbu susijusių vertybių ir darbo motyvacijos sąsajas. Pirma, šiame tyrime buvo lyginamos socialinių darbuotojų prestižinės su darbu susijusios vertybės su kognityvinėmis, socialinėmis ir instrumentinėmis darbo vertybėmis. Nustatyta, kad prestižinės su darbu susijusios vertybės mažiausiai būdingos socialiniams darbuotojams. Pastebima, jog mokslinėje literatūroje prestižinės su darbu susijusios vertybės socialiniame darbe mažai analizuojamos (Vilka & Baha, 2018), o šie tyrimo rezultatai papildė kitų autorių gautus rezultatus. Galima manyti, kad socialiniams darbuotojams nebūdingas galios, autoriteto ir statuso siekimas (prestižinės vertybės). Teikdami pagalbą kitiems, jie labiau vertina kognityvines, socialines ir instrumentines darbo vertybes. Kita vertus, Vilko ir Baha (2018) atlikto tyrimo rezultatai rodo, kad nemaža dalis socialinių darbuotojų darbe jaučia autoriteto ir galios stoką, tačiau ji labiau susijusi su darbo prestižu, o ne su jų motyvacija darbui.

Analizuojant galimas sąsajas tarp su darbu susijusių vertybių ir darbo motyvacijos, tyrime buvo daroma prielaida, kad kuo labiau išreikštos socialinės su darbu susijusios vertybės, tuo didesnė išorinė (socialinė) motyvacija, tačiau ši sąsaja nebuvo patvirtinta – nerasta statistiškai reikšmingo ryšio tarp šių dviejų kintamųjų. Tačiau Bradley ir kiti (2012) pastebi, kad socialinės su darbu susijusios vertybės yra svarbiausios socialiniams darbuotojams. Pavyzdžiui, Butler-Warke ir Bolger (2021) atlikto tyrimo rezultatai rodo, kad socialinės vertybės dažnai motyvuoja socialinius darbuotojus pasirinkti socialinį darbą ir

šios vertybės labiausiai dera su socialinio darbo misija. Moksliniame kontekste socialinės darbo vertybės yra labai plati sąvoka, todėl šiame tyrime gautus rezultatus galima aiškinti dviem būdais.

Pirma, Bubnys ir Milašiūtė (2020) teigia, jog socialinės vertybės susijusios su bendravimu, santykiais su klientais, bendradarbiais ir vadovais. Socialinius darbuotojus, kaip ir daugumą kitų darbuotojų, motyvuoja tokie išoriniai veiksniai kaip pagyrimai, palaikymas, pasitikėjimas, klientų įvertinimai, nes didina išorinę (socialinę) motyvaciją (Miciulienė et al., 2020), tačiau šio tyrimo rezultatai atskleidžia, kad socialiniams darbuotojams reikia kur kas daugiau nei išorinių veiksnių, kurie motyvuotų siekti socialinio teisingumo ir gerovės visuomenėje.

Visgi Wang ir kitų (2020) tyrimų rezultatai rodo, kad pagrindiniai socialinius darbuotojus motyvuojantys veiksniai yra tokios socialinės vertybės kaip pagalba, socialinis teisingumas, paslaugumas, gerovės siekimas ir pan. Galima manyti, kad šios vertybės daugiau susijusios su vidine darbo motyvacija, kuri siejasi su darbo prasmės suvokimu. Jos svarbios žmonėms, kuriuos motyvuoja poreikis padėti socialiai pažeidžiamoms grupėms ir galimybė prisidėti prie socialinės gerovės visuomenėje gerinimo (Wang et al., 2020). Socialiniams darbuotojams ypač svarbios socialinės su darbu susijusios vertybės, tačiau įdomu išsiaiškinti, kurią darbo motyvacijos rūšį jos veikia labiausiai. Ateityje tai leistų kurti efektyvesnes priemones darbo motyvacijai skatinti, socialiniams darbuotojams atrinkti ir jų mokymams rengti.

Statistiškai reikšmingi ryšiai rasti tarp kognityvinių su darbu susijusių vertybių ir vidinės darbo motyvacijos. Keliami hipotezė, kad kuo labiau išreikštos kognityvinės su darbu susijusios vertybės, tuo didesnė vidinė motyvacija, pasitvirtino. Tai reiškia, jog, turint labiau išreikštas kognityvines su darbu susijusias vertybes, socialiniai darbuotojai daugiau dėmesio skiria tobulėjimui, darbo procesui, jo prasmės ir reikšmės suvokimui, o tai didina vidinę motyvaciją. Šio tyrimo rezultatus patvirtina Ryan ir Deci (2000) atliktas tyrimas, kuriame teigiama, kad socialiniai darbuotojai, kurie vertina savo darbo įdomumą, patrauklumą, prasmingumą bei galimybę mokytis ir tobulėti, pasižymi didesne vidine motyvacija. Taip pat pastebima, kad socialiniams darbuotojams ypač svarbus socialinio darbo procesas, jo įvairovė, keliami iššūkiai ir savirealizacija (Gagne et al., 2015). Taigi, kuo labiau socialiniai darbuotojai dirbdami suvokia savo darbą kaip svarbų ir reikšmingą, tuo didesnė vidinė motyvacija, kuri padeda išlaikyti susidomėjimą ir pasitenkinimą darbu. Šio tyrimo rezultatai dera ir papildo kitų autorių rezultatus – kuo labiau išreikštos kognityvinės su darbu susijusios vertybės, tuo didesnė vidinė motyvacija.

Išsilavinimas socialiniams darbuotojams gali būti aktualus veiksnys, kuris skatina profesinę veiklą ir didina motyvaciją socialiniame darbe ir ypač svarbus aiškinantis kognityvinių darbo vertybių bei vidinės motyvacijos sąsąją. Šio tyrimo rezultatai atskleidžia, kad socialiniai darbuotojai, turintys aukštąjį (universitetinį) išsilavinimą, turi labiau išreikštas kognityvines su darbu susijusias vertybes ir didesnę vidinę motyvaciją. Tai rodo, kad aukštasis (universitetinis) išsilavinimas gali stiprinti sąsąjas tarp kognityvinių darbo vertybių ir vidinės darbo motyvacijos. Tyrimo duomenis patvirtina Butler-Warke ir Bolger (2021) gauti rezultatai, kurie rodo, jog kognityvinės vertybės naudingos studentams, kurie studijuoja socialinį darbą, o įgytas išsilavinimas turi įtakos ne tik jų profesiniam, bet ir asmeniniam gyvenimui. Taigi, manoma, kad socialiniai darbuotojai, kurie turi aukštąjį (universitetinį) išsilavinimą, gali geriau suprasti profesinio darbo svarbą, jo prasmę bei turėti daugiau žinių, įgūdžių ir kompetencijų. Šios žinios padeda jiems labiau įsigilinti ir vertinti profesinę veiklą, siekti profesinio tobulėjimo ir didesnio veiksmingumo.

Statistinis reikšmingumas rastas tarp instrumentinių su darbu susijusių vertybių ir išorinės (materialinės) motyvacijos. Tai reiškia, kad kuo labiau socialiniai darbuotojai vertina tokius išorinius veiksnius kaip materialinis atlygis, darbo aplinka, saugumas, finansinės skatinimo sistemos, tuo labiau didėja išorinė (materialinė) motyvacija. Kim ir Kim (2019) teigia, jog visiems darbuotojams svarbu darbe jaustis saugiai, gauti tinkamą atlygį ir išmokas, tarp jų ir socialiniams darbuotojams, kurie jaučia didesnę pasitenkinimą darbe, kai gauna tinkamą atlygį ar premijas. Taigi, šio tyrimo rezultatai papildo kitų autorių gautus rezultatus – kuo labiau išreikštos instrumentinės su darbu susijusios vertybės, tuo didesnė išorinė (materialinė) motyvacija.

Atliktame tyrime amžius socialiniams darbuotojams yra svarbus veiksnys, jis padeda geriau suprasti instrumentinių vertybių ir išorinės (materialinės) motyvacijos sąsąją: 45–54 m. socialiniai darbuotojai turi labiau išreikštas instrumentines su darbu susijusias vertybes ir didesnę išorinę (materialinę)

motyvaciją. Jin ir Rounds (2012) pastebi, kad darbo vertybės kinta laike, todėl su metais keičiasi darbuotojų darbo motyvacija. Studijų metais socialiniai darbuotojai labiau vertina kognityvines vertybes, o pradėję dirbti – instrumentines. Šio tyrimo gauti rezultatai rodo, kad dirbantys 45–54 m. socialiniai darbuotojai labiau vertina materialinius dalykus, kurie didina jų išorinę (materialinę) motyvaciją, skatina juos dirbti ir siekti savo tikslų. 45–54 m. socialiniai darbuotojai praranda susidomėjimą darbu, kurį dirba jau daug metų. Mažėja jų noras išmokti naujų dalykų, tobulėti ir daugiau galvoja apie ateitį, todėl labiau vertina instrumentines vertybes, kurios svarbios pensiniame amžiuje. Šio tyrimo rezultatai padeda suprasti tokio amžiaus socialinių darbuotojų darbo vertybes, poreikius ir motyvaciją, todėl ši informacija gali būti svarbi organizacijoms, kurios siekia padidinti 45–54 m. socialinių darbuotojų motyvaciją ir produktyvumą, ir organizacijų vadovams, kurie priima sprendimus dėl darbuotojų skatinimo sistemų, valdymo strategijų kūrimo.

Apibendrinant galima teigti, kad atliktas tyrimas atskleidė socialinių darbuotojų su darbu susijusių vertybių ir darbo motyvacijos sąsajas. Šio tyrimo rezultatai rodo statistiškai reikšmingą ryšį lyginant prestižines socialinių darbuotojų darbo vertybes su kitomis darbo vertybėmis bei statistiškai reikšmingus šių kintamųjų skirtumus: kognityvinių su darbu susijusių vertybių ir vidinės motyvacijos bei instrumentinių su darbu susijusių vertybių ir išorinės (materialinės) motyvacijos. Visgi tyrime tarp socialinių su darbu susijusių vertybių ir išorinės (socialinės) motyvacijos nebuvo rasta statistiškai reikšmingų skirtumų.

Tyrimo ribotumai. Atliktame tyrime socialinių darbuotojų imtis yra nedidelė ir neatspindi visų socialinių darbuotojų, todėl gautų rezultatų negalima apibendrinti visai populiacijai. Siekiant patikimų rezultatų, reikėtų apklausti daugiau tiriamųjų. Tokių tyrimų rezultatai gali padėti išsiaiškinti, kokios sociodemografinės charakteristikos turi reikšmės tiriamiems reiškiniams, nes šiuo atveju lyties (vyrų) ir išsilavinimo (profesinio) grupėse buvo labai mažas ir netolygus tiriamųjų skaičius. Taip pat tokio pobūdžio tyrimų yra mažai Lietuvoje ir užsienyje, todėl sunku palyginti ir interpretuoti gautus rezultatus.

Tyrimo duomenys buvo renkami naudojant internetinę apklausą, todėl pildydami anketą tiriamieji galėjo susidurti su klausimų ar teiginių neaiškumais. Kadangi pildant anketą tiriamieji neturėjo galimybės pasiklausti tyrimo vykdytojo, anketą galėjo užpildyti netaisyklingai. Taigi ateities tyrimuose nagrinėjant su darbu susijusių vertybių ir darbo motyvacijos sąsajas, siūloma juos vykdyti gyvai.

IŠVADOS IR PERSPEKTYVOS

Nustatyta, kad prestižinės su darbu susijusios vertybės mažiausiai būdingos socialiniams darbuotojams, lyginant su kitomis darbo vertybėmis. Nustatyta, kad nėra statistiškai reikšmingo ryšio tarp socialinių su darbu susijusių vertybių ir išorinės (socialinės) motyvacijos. Nustatyta, kad kuo labiau išreikštos kognityvinės su darbu susijusios vertybės, tuo didesnė vidinė motyvacija. Taip pat atskleista, kad išsilavinimas turi reikšmės kognityvinių vertybių ir vidinės motyvacijos sąsajai: kuo labiau išreikštos kognityvinės su darbu susijusios vertybės, tuo didesnė socialinių darbuotojų, kurie turi aukštąjį (universitetinį) išsilavinimą, vidinė motyvacija. Nustatyta, kad kuo labiau išreikštos instrumentinės su darbu susijusios vertybės, tuo didesnė išorinė (materialinė) motyvacija. Taip pat atskleista, kad amžius turi reikšmės instrumentinių vertybių ir išorinės (materialinės) motyvacijos sąsajai: kuo labiau išreikštos instrumentinės su darbu susijusios vertybės, tuo didesnė 45–54 m. socialinių darbuotojų išorinė (materialinė) motyvacija.

Prestižinės su darbu susijusios vertybės mažiausiai būdingos socialiniams darbuotojams, lyginant su kitomis darbo vertybėmis. Organizacijoms siūloma dėti pastangas ir didinti visuomenės supratimą, pagarbą socialiniams darbuotojams. Pavyzdžiui, organizuoti edukacines programas, kurios didintų visuomenės supratimą ir pagarbą socialiniams darbuotojams bei padėtų suprasti jų darbo svarbą ir įnašą į bendruomenę. Tai socialiniams darbuotojams gali padėti sumažinti prestižo trūkumą ir padidinti prasmės jausmą bei pasitenkinimą savo profesija.

Pastebima, kad kognityvinės su darbu susijusios vertybės stipriausiai susijusios su vidine motyvacija, o aukštasis (universitetinis) išsilavinimas turi įtakos šių reiškinų sąsajai. Todėl socialiniams

darbuotojams ir organizacijoms rekomenduojama skatinti jų profesinį augimą ir tobulėjimą. Svarbu, jog socialiniai darbuotojai turėtų galimybę toliau mokytis ir tobulinti savo žinias bei įgūdžius, tad socialiniams darbuotojams siūloma patiems ieškoti įvairių profesinių mokymo programų, kursų ar konferencijų, o organizacijoms – labiau skatinti dalyvauti tokiose veiklose, kurios padėtų socialiniams darbuotojams didinti supratimą apie socialinio darbo naudą ir svarbą.

Kuo labiau išreikštos instrumentinės su darbu susijusios vertybės, tuo didesnė išorinė (materialinė) motyvacija, todėl organizacijų vadovams siūloma pergalvoti finansinio skatinimo sistemas, pavyzdžiui, premijų skyrimą šalia atlygio už darbą. Tai galėtų padėti socialiniams darbuotojams geriau suprasti savo darbo vertę ir gauti papildomų finansinių paskatų už puikų darbą, rezultatus ar viršytus lūkesčius, kurie motyvuotų.

LITERATŪRA

1. Abarytė, D. (2022). *Nuotoliniu būdu dirbančių darbuotojų profesinės izoliacijos, darbo vertybių ir įsitraukimo į darbą sąsajos*. Magistro darbas. VDU.
2. Alyafei, M., Alchawa, M., Farooq, A., Selim, N., & Bougmiza, I. (2023). Physical Activity among Primary Health Care Physicians and Its Impact on Counseling Practices. *Biomedicine Hub*, 8(1), 31–41. <https://doi.org/10.1056/NEJMoal614362.2>
3. Bernard, P., Doré, I., Romain, A., Hains-Monfette, G., Kingsbury, C., & Sabiston, C. (2018). *Dose response association of objective physical activity with mental health in a representative national sample of adults: A cross-sectional study*. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0204682>
4. Bradley, C., Maschi, T., O'Brien, H., Morgen, K., & Ward, K. (2012). Faithful But Different: Clinical Social Workers Speak Out About Career Motivation and Professional Values. *Journal of Social Work Education*, 48(3), 459–477. <https://doi.org/10.5175/jswe.2012.201000043>
5. Bubnys, R., & Milašiūtė, E. (2020). Determinants of professional motivation of social workers working with people with disabilities. In *Society. Integration. Education. Proceedings of the International Scientific Conference*, 5, 61–71. <https://doi.org/10.17770/sie2020vol5.5065>
6. Butler-Warke, A., & Bolger, J. (2021). Fifty years of social work education: Analysis of motivations and outcomes. *Journal of Social Work*, 21(5), 1019–1040. <https://doi.org/10.1177/1468017320911603>
7. Dajani, D. M. A. Z. (2018). *Differences in work values by gender and generation: Evidence from Egypt*. <https://doi.org/10.5430/ijba.v9n2p>
8. Gagne, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., van den Broeck, A., Aspel, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S. T., Halvari, H., Indiyastuti, D. L., Johnson, P. A., Molstad, M. H., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A. H., Roussel, P., Wang, Z., & Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178–196. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
9. Garcia-Garzon, A., & Martinez-Alvarez, I. G. (2018). Motivational factors of social work students and their relationship with professional values. *European Journal of Social Work*, 21(5), 759–772.
10. Kam, P. K. (2020). Social work is not just a job: The qualities of social workers from the perspective of service users. *Journal of Social Work*, 20(6), 775–796. <https://doi.org/10.1177/1468017319848109>
11. Kim, Y. J., & Kim, M. J. (2019). Job Satisfaction and Turnover Intentions Among Social Workers: The Role of Positive Psychological Capital, Affectivity, Burnout, and Job Demands. *Journal of Social Service Research*, 45(3), 327–336.
12. Krikštolaitienė, K., Daukilas, S., & Krikštolaitis, R. (2020). Darbo vertybės profesinio ugdymo turinyje. Instrumentalizmas ir tobulėjimas. *Pedagogika*, 5–34. <https://doi.org/10.15823/p.2020.139.1>
13. Lethborg, C., & Christ, G. H. (2017). Social work support in settings of crisis. *Oxford Textbook of Communication in Oncology and Palliative Care*, 293.
14. Leuty, M. E., & Hansen, J. I. C. (2011). Evidence of construct validity for work values. *Journal of*

- Vocational Behavior*, 79(2), 379–390. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.008>
15. Lietuvos socialinės apsaugos ir darbo ministerija [SADM]. (2024-01-17). https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/socialine-integracija/socialinis-darbas/kas-yra-socialinis-darbas/#Kas_darbuotojai
 16. Lyons, S. T., Higgins, C. A., & Duxbury, L. (2009). Work values: Development of a new three-dimensional structure based on confirmatory smallest space analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 31(7), 969–1002. <https://doi.org/10.1002/job.658>
 17. Mičiulienė, R., Kovalčikienė, K., & Daukilas, S. (2020). Vocational Teacher's Inclination to Impart Values in Vocational Training: The Importance of Pedagogical-Didactical and Psychological Factors. *European Journal of Contemporary Education*, 9(2), 350–364. <https://doi.org/10.13187/ejced.2020.2.350>
 18. Olafsen, A. H., Halvari, H., Forest, J., & Deci, E. L. (2015). Show them the money? The role of pay, managerial need support, and justice in a self-determination theory model of intrinsic work motivation. *Scandinavian journal of psychology*, 56(4), 447–457. <https://doi.org/10.15823/p.2020.139.1>
 19. Petersén, A. C. (2022). New insights on motives for choosing social work as a career: answers from students and newly qualified social workers. *Social Work Education*, 1–15. <https://doi.org/10.1080/02615479.2022.2139823>
 20. Radvilaitė B. (2022). *Kūrybiškumo ir darbo motyvacijos sąsajos*. Bakalauro baigiamasis darbas. VDU.
 21. Rimkutė, E. (2024). *Dirbančiųjų psichologinio atsiribojimo nuo darbo ir darbo motyvacijos sąsajos*. Bakalauro baigiamasis darbas. VDU.
 22. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.55.1.68>
 23. Rose, S., & Palattiyil, G. (2020). Surviving or thriving? Enhancing the emotional resilience of social workers in their organisational settings. *Journal of Social Work*, 20(1), 23–42. <https://doi.org/10.1177/1468017318793614>
 24. *Sample Size Calculator by Raosoft, Inc.* (n. d.). <http://www.raosoft.com/samplesize.html>
 25. Singh, R. (2016). The Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivators on Employee Engagement in Information Organizations. *Journal of Education for Library and Information Science*, 57(2), 197–206. <https://doi.org/10.3138/jelis.57.2.197>
 26. Smith, D. F., & Shields, J. (2013). Factors Related to Social Service Workers' Job Satisfaction: Revisiting Herzberg's Motivation to Work. *Administration in Social Work*, 37(2), 189–198. <https://doi.org/10.1080/03643107.2012.673217>
 27. Šleivienė, A. (2021). *Tradicinių ir netradicinių pradinųjų mokyklų ir mokytojų darbo motyvacijos ir pasitenkinimo darbu sąsajos*. Magistro baigiamasis darbas. VDU.
 28. Uzdžilo D. (2022). *Studentų su darbu susijusių vertybių ir karjeros adaptyvumo sąsajos*. Bakalauro baigiamasis darbas. VDU.
 29. Vilka, L., & Baha, I. (2018). Prestige of social work as profession: Social worker's perspective. *SHS Web of Conferences*, 51, 03006. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20185103006>
 30. Wang, Y. H., Shih, H. C. & Hsieh, M. J. (2020). Factors influencing social workers' motivation to work in health and welfare settings: A systematic review. *BMC Health Services Research*, 20, 834.
 31. Zupan, N., Kase, R., Rašković, M., Yao, K., & Wang, C. (2015). Getting ready for the young generation to join the workforce: A comparative analysis of the work values of Chinese and Slovenian business students. *Journal for East European Management Studies*, 20(2), 174–201. <https://doi.org/10.5771/0949-6181-2015-2-174>

Relationship between social workers' work-related values and work motivation

Emilija Savickaitė, Kristina Kovalčikienė, Jūratė Savickienė

Vytautas Magnus University, Kaunas, Lithuania

ABSTRACT

Social workers are an important professional group that provides support to people with social and psychological difficulties. In their professional activities, they face constant challenges, which often cause fatigue and tension, felt both in their professional activities and in their personal lives. Social work is a complex profession that is more than a job for most (Kam, 2020), demanding a lot of energy and effort, but social workers still experience high satisfaction from their role and remain motivated to work (Rose & Palattiyil, 2020). It is important for social workers to maintain work motivation, because their work efficiency has a significant impact on the well-being of clients, their social solidarity and integration into society (Lethborg & Christ, 2017).

Work efficiency is also influenced by work-related values, which are one of the most work-related factors studied in the scientific literature. They are especially important for employees because they help to understand the meaning of work and reflect the individual's priorities and behaviour at work (Garcia-Garzon & Martinez-Alvarez, 2018; Zupan et al., 2015), and therefore the well-being of customers depends heavily on them. Social workers whose work-related values align with their work activities feel more motivated, which can impact their clients' lives and work outcomes. However, despite the difficulties experienced and the low salary, it is noticeable that social workers themselves say that they work not for the salary, but for more important reasons (Smith & Shields, 2013), so it is interesting to find out the reasons that encourage them to do this work.

A study by Petersén (2022) in Sweden revealed that people choose social work for several reasons: altruistic goals (wanting to help), profession strategies (education in this profession comes with many different career options), personal experience (having been caring for a family member for a long time), personal qualities (characteristics that are perceived as suitable for social workers), but usually there is no one specific reason that determines the choice of this job. Research on the work-related values of social workers conducted in Lithuania and abroad indicates such values as responsibility, cooperation, empathy, respect, which motivate employees (Kam, 2020; Kurnickaite, 2020). Also, research on work motivation of social workers indicates that external factors promoting external motivation are not the main source of motivation. The essential factors promoting the professional activity of social workers are usually internal, affecting internal motivation, for example, self-regulation, development opportunities, client welfare, supervision, training and professional development (Bubnys & Milašiūtė, 2020; Singh, 2016). Thus, it can be observed that the research conducted both abroad and in Lithuania is quite similar.

Research problem. Although the relationships between work motivation and various characteristics are studied, the relationship between work motivation and work values has been studied relatively little, especially among social workers. Various connections between these phenomena and other phenomena are often found in research. It is observed that at Vytautas the Great University, the connections of work motivation with other phenomena are analysed the most, for example, Rimkutė (2024) in her research examined the connections of employees' work motivation with psychological detachment from work, Radvilaitė (2022) with creativity, Šleivienė (2021) with job satisfaction. On the other hand, connections between work-related values and other phenomena are found much less, for example, Uzdilo (2022) analysed the connections between students' work-related values and career adaptability in his research. Kurnickaitė (2020) described the values of social workers and the expression of ethical

competences in practical activities. It is noticeable that not enough research has been carried out that reveals the connections between social workers' work-related values and work motivation, increased knowledge and research of these phenomena in society. In the future, such knowledge and research could be applied in the practical sphere – workplaces, in order to achieve the work efficiency of social workers and greater well-being of the employee and the client.

The purpose of the study. To reveal the connections between work-related values and work motivation of social workers.

Research hypotheses. (1) Prestigious work-related values are the least characteristic of social workers compared to other work-related values. (2) The more expressed the social values related to work, the greater the external (social) motivation. (3) The more expressed cognitive work-related values, the greater the intrinsic motivation. (4) The more expressed the instrumental work-related values, the greater the external (material) motivation.

Keywords: social workers, work motivation, work-related values.

Gauta: 2024-03-09

Printa: 2024-05-18