

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
PEDAGOĢIJAS, PSIHOLOĢIJAS UN MĀKSLAS FAKULTĀTE
PSIHOLOĢIJAS NODAĻA

**DARBINIEKU UN ORGANIZĀCIJAS ĒTISKĀ
SADERĪBA**

Maģistra darbs

Autors: Jēkabs Milzarājs

Studenta apliecības Nr.: jm18026

Darba vadītājs: profesors Dr. psych. Ģirts Dimdiņš

RĪGA 2021

ANOTĀCIJA

Pētījumā tiek apskatītas attiecības starp darbinieku-organizācijas saderību, morālās identitātes nozīmību un apmierinātību ar darbu. Darba mērķis ir noskaidrot, vai morālās identitātes internalizācijas dimensijai ir pozitīva ietekme uz darbinieku-organizācijas saderības un apmierinātības ar darbu attiecībām.

Dalību pētījumā ņēma 236 nodarbinātas personas (81% sievietes, vidējais vecums $M=37,36$). Izmantotās metodikas: Morālās identitātes nozīmības aptauja (The Self-Importance of Moral Identity Scale, Aquino & Reed, 2002), Apmierinātības ar darbu aptauja (Job Satisfaction Survey, Spektor, 1997) un Darbinieku-organizācijas saderības aptauja (Person-organization perceived fit scale, Cable & DeRue, 2002).

Pētījums atklāj augstākus korelācijas rādītājus starp darbinieku-organizācijas saderību un apmierinātību ar darbu dalībniekiem ar augstākiem internalizācijas dimensijas rādītājiem, apstiprinot hipotēzi.

Atslēgas vārdi: apmierinātība ar darbu, morālā identitāte, darbinieku-organizācijas saderība

ABSTRACT

This study examined the relationship between person-organization fit, the self-importance of moral identity and job satisfaction. The goal of this research is to find if the moral identity internalization dimension has a positive influence on the relationship between person-organizational fit and job satisfaction.

The study is conducted with 236 employed persons (81% female, mean age M=37,36). Employed methods include: The Self-Importance of Moral Identity Scale, SIMI (Aquino & Reed, 2002), Job Satisfaction Survey, JSS (Spektor, 1997) and Person-organization perceived fit scale (Cable & DeRue, 2002).

Findings concluded that higher internalization dimension results have a higher correlation between person-organization fit and job satisfaction proving the hypothesis.

Key words: job satisfaction, moral identity, person-organization fit

SATURS

Teorētiskā daļa.....	5
Morāles psiholoģija.....	6
Morālās identitātes teorētiski konceptuālas pieejas un pētījumi.....	7
Ētika organizācijās un konflikti.....	9
Apmierinātības ar darbu.....	10
Darbinieku-organizācijas saderības jēdziens un pētījumi.....	12
Darbinieku-organizācijas saderība ētikas kontekstā.....	13
Metode.....	14
Pētījuma dalībnieki.....	14
Pētījuma instrumentārijs.....	14
Pētījuma procedūra.....	17
Rezultāti.....	18
Diskusija.....	21
Secinājumi.....	24
Literatūras saraksts.....	25
Pielikumi.....	30
1. pielikums. Skalu normāls sadalījums	
2. pielikums. Statistisko datu grafiskais attēlojums	

TEORĒTISKĀ DAĻA

21.gadsimtā labākiem darbiniekiem ir tik pat svarīgi izvēlēties atbilstošāko organizāciju, kurā viņiem strādāt, kā amatu, kas jāpilda (Rynes & Cable, 2003). Organizācijām ir vēl aktuālāk pievērst uzmanību darbinieku apmierinātībai ar darbu. Iepriekšējā gadsimtā šim jautājumam pievērsās, risinot praktiskas problēmas, apmierinot darbinieku pamata vajadzības, pievērsot uzmanību iespējamām individuālām īpatnībām un izskatot starppersoniskās attiecības darbā, lai tās uzlabotu. Toties mūsdienās vairāki jomas pētnieki pievērs uzmanību kopainai, lai katrs darbinieks iederētos organizācijā. Saderību starp darbinieku un organizāciju var apskatīt daudzos veidos, bet pats pamats ir vērtības.

Pasaulē darbinieka-organizācijas saderības un apmierinātības ar darbu tēmas ir ļoti aktuālas, bet Latvijā ir salīdzinoši maz pētījumu. Šajā pētījumā apskata attiecības starp apmierinātību ar darbu un uztverto darbinieka-organizācijas saderību, kur morālās identitātes nozīmība ir kā moderators. Morālās identitātes nozīmība tika izvēlēta šajā darbā, jo tā var liecināt par indivīda morālo uzvedību vai rīcību. Morālās identitātes nozīmību var iedalīt divās daļās: internalizācija un simbolizācija. Internalizācija ir cilvēka iekšējās morālās nostājas svarīgums pašam priekš sevis. Cilvēks var ārēji neuzrādīt savu morālo nostāju, bet viņam pašam tā ir būtiska vērtējot sevi pašu. Tieši šo daļu no Morālās identitātes citi autori ir uzsvēruši kā būtisku prognozētāju ētiskai rīcībai. Šī pētījuma hipotēzi ir, ka pastāv pozitīva saistība starp morālās identitātes internalizācijas dimensiju un darbinieku-organizācijas saderību, kas ietekmē apmierinātību ar darbu.

Lai pārbaudītu hipotēzi tiek izmantotas aptaujas metodes: Apmierinātības ar darbu aptauja (Job Satisfaction Survey, Spektors, 1997) Latvijā adaptēja Burvis, I (2005), Morālās identitātes nozīmības skala (The Self-Importance of Moral Identity Scale, SIMI, Aquino&Reed, 2002) Latvijā adaptējusi I. Mālkalniete-Čelika (2014) un Darbinieku-organizācijas uztvertās saderības skala (Person-organization perceived fit scale, Cable, D. M., & DeRue, D. S., 2002) darba autora adaptācijā.

Pētījuma izlase sastāv no dalībniekiem vecumā 19-65, ar darba pieredzi esošā uzņēmumā vai organizācijā vismaz vienu gadu. Dalībnieku skaits ir 236 cilvēki.

Morāla uzvedība organizācijā ir būtiska un neatņemama daļa no organizācijas darbības un kultūras. Atsevišķu darbinieku ētiska vai neētiska rīcība var radīt organizācijām, it īpaši starptautiskiem uzņēmumiem, juridisku, komerciālu un reputācijas risku. Lai to novērstu uzņēmumi īsteno rīcības kodeksus. Bet kodekss nav garantija, ka darbavietā tiks novērsta neētiska rīcība (Scharrer, 2018). Organizācijas uztvertais ētiskums arī uzlabo organizācijas tēlu, veicina uzticību un labākas sadarbības iespējas, kā arī piesaista klientus un sadarbības

partnerus. To ietekmē ne tikai organizācijas reklāmas un ārēji pausta informācija no marketinga nodaļas, bet arī paši darbinieki. Tāpēc viens no svarīgākajiem uzdevumiem, mūsdienu organizācijām piesaistot un noturot darbiniekus, ir atrast tos, kuri rīkosies ētiski, un veids, kā to iespējams paredzēt ir morālās identitātes nozīmības un darbinieku-organizācijas saderības mērījumi.

Uzņēmumiem ir jāpiesaista un jānotur darbinieki, kuri ir vislabākie ne tikai pēc izglītības un darba pieredzes, bet arī ētiskuma. Lai noturētu labus darbiniekus, kuri ir spējīgi izpildīt savu darbu augstā līmenī, un arī morāli rīkojas ir jānodrošina, lai viņi būtu apmierināti ar darbu. Savukārt organizācijai, kurā strādā šādi darbinieki būs vieglāk piesaistīt jaunus kolēģus ar tādām pašām vērtībām, savas kultūras un reputācijas dēļ. Šajā pētījumā tiek apskatīts kā darbinieki ar dažādiem morālās identitātes nozīmības līmeņiem

Ētikas tēma biznesā kļūst aizvien aktuālāka, par to liecina, ka eksistē 24 dažādi biznesa ētikas zinātniskie žurnāli (Beet et al, 2016). Mūsdienās biznesa ētika ir pati par sevi labi pierādīts pētniecības virziens, un kā uzskata Veiss – ētika nav piedēklis biznesa darījumiem, bet gan integrāli nepieciešama centrālā daļa, lai veiksmīgi vadītu personālu (Weiss, 1994). Kaut arī šobrīd biznesa un organizāciju ētiskumu pēta dažādas nozares, tas aizsācies ar psiholoģijas pētījumiem, un arī šobrīd psiholoģijas pētnieki turpina darbu pie šīs tēmas, jo darba vide ir viens no būtiskākajiem laukiem, kurā pētīt pieauguša cilvēka morālo izpratni, nozīmību un rīcību.

Agrākos pētījumos tika secināts, ka darbinieku-organizācijas saderībai ir jābūt saistītai ar pilsonisku rīcību (Cable & DeRue, 2002) un ar apzinīgumu darba vidē (Baltes & Resick, 2007). Morālās identitātes nozīmības internalizācija dimensija paredz labvēlīgi sociālu uzvedību (Aquino et al, 2009).

Sociāli labvēlīgas uzvedības rādītāji kā pilsoniska rīcība un apzinīgums darba vidē pieaug saistībā ar apmierinātību ar darbu (Penner et al., 2005). Šīs saistības iepriekšējos pētījumos norāda uz iespējamu saistību starp šī darba pētījuma mainīgajiem: darbinieku-organizācijas saderību, morālās identitātes nozīmības internalizācijas dimensiju un apmierinātību ar darbu. Pētījuma mērķis ir izpētīt darbinieku-organizāciju saderības un morālās identitātes internalizācijas dimensijas ietekmi uz apmierinātību ar darbu.

Morāles psiholoģija

Kas cilvēkus motivē rīkoties citu cilvēku labklājības veicināšanai, ir sens jautājums morālajā psiholoģijā. Kognitīvajā attīstības modelī, kuru sākotnēji izvirzīja Piažē (Piaget, 1932) un pēcāk papildināja Kolbergs (Kohlberg, 1971), centrālais princips ir, ka cilvēka morālās spriešanas izsmalcinātība paredz viņa morālo uzvedību.

Tā pat arī psiholoģijā sen ir pētīts kādēļ un kad cilvēki rīkojas neētiski, un tiek lietoti jēdzieni, kas apzīmē cilvēkus, kuri būtiski un regulāri rīkojas neētiski, piemēram, ar Makiavelisma jēdzienu, kuru ieviesa Kristi un Geis (Christie, Geis, 1970). Makiavelisms norāda uz cilvēka noslieci nemanāmi manipulēt ar citiem cilvēkiem, starppersonu attiecībās ar melīgu manevru palīdzību, sava mērķa sasniegšanai. Psiholoģijā Makiavelisms tiek noteikts kā īpašība, uzvedības nostādne, kas atklāj psiholoģisko manipulāciju izmantošanu kā savu mērķu sasniegšanas pamatlīdzekli, bieži neievērojot citu cilvēku intereses.

Morālā psiholoģija pēta kāds ir ētisku lēmumu pieņemšanas process. Kaut arī daudzi lēmumi ir morāli lēmumi, tie kas tos pieņem ne vienmēr atpazīst morālos elementus savā priekšā.. Cilvēkam jābūt spējīgam atpazīt morāla jautājuma esamību, lai morāla lēmuma pieņemšanas process būtu apzināts. Morālu jautājumu var atpazīt pēc tā vai cilvēka brīvas gribas rīcības citiem palīdz vai nodara kaitējumu (Velasquez & Rostankowski, 1985) un cilvēkam ir jāapzinās, ka lēmums ir obligāti jāpieņem. Cilvēks ir morāls aģents, ja viņš pieņem morālu lēmumu, vienalga vai viņš atpazīst vai neatpazīst morālo problēmu. Ja cilvēks nespēj atpazīt sevi kā morālu aģentu, viņš nerīkosies pēc morāla risinājuma meklēšanas shēmas, bet gan kādas citas, piemēram, ekonomiski racionālas (Jones, 1991). Ētisks lēmums tiek definēts lēmums, ko lielākā mēroga sabiedrība uzskata par likumīgi un morāli ir pieņemamu. Neētisks lēmums attiecīgi ir tāds, ko lielākā mēroga sabiedrība uzskata likumīgi vai morāli nepieņemamu (Kelman & Hamilton, 1989)

Mūsdienās morālā psiholoģija ir attīstījusies no morālās spriešanas izpētes uz sociāli kognitīvo modeli. Šajā teorijā morālie standarti un sevis sankcionēšana pārvērš morālo spriešanu morālā uzvedībā. Cilvēki nav autonomas morālas būtnes, to spēju pieņemt morālus lēmumus ietekmē sociālā vidē un reāli apstākļi. Sociāli kognitīvā teorija izmanto starppersonisko rīcības skatījumu uz ētiku. Morālas rīcības rodas no abpusējas sadarbības ar personīgām un sociālām ietekmēm (Bandura, 1999).

Sociāli kognitīvā teorijā morālā spriešana pārtop par rīcību caur pašregulācijas mehānismiem, kas ir cēlušies morālos standartos.

Morālās identitātes teorētiski konceptuālas pieejas un pētījumi

Morālā identitāte ir pašu regulējošs mehānisms, kas motivē morālu rīcību (Aquino & Reed, 2002). Tas ir nākamais solis mūsdienu morālajā psiholoģijā, kas iespējams var paredzēt morālu rīcību labāk nekā līdzšinējās metodes. Akvino un Rīda pētījums pierāda, ka cilvēki ar augstu morālās identitātes nozīmības rādītāju vairāk rīkojas morāli, mazāk iespaidojoties no apkārtējās ietekmes.

Morālo identitāti veido specifiskas morālās īpašības, kuru nozīmību cilvēki vērtē dažādi. Skalu izdala divās morālās nozīmības dimensijās: simbolizācija un internalizācija. Simbolizācija nozīmē, ka ir svarīgi būt labam un lai to saredz citi, savukārt internalizācijā nav nepieciešams ārējs novērtējums, morālā nozīmība ir svarīga indivīda paškonceptam. Morālās identitātes nozīmības skalā izmanto īpašības: Dāsns, draudzīgs, godīgs, gādīgs, izpalīdzīgs, līdzjūtīgs, laipns, strādīgs un taisnīgs. Skalā īpašībām seko apgalvojumi, piemēram: “Es justos labi, ja es būtu cilvēks ar šādām rakstura īpašībām”, kas norāda uz internalizāciju morālās identitātes nozīmībā. Apgalvojums, kas norāda uz simbolizāciju: “Ar savu izskatu un gērbšanos es cenšos parādīt, ka man piemīt šādas rakstura īpašības”. Vienam cilvēkam savai identitātei ir būtiski būt, piemēram, patiesam, līdzjūtīgam, uzticīgam, bet būt devīgam vai piedodošam ir mazāk būtiski. Pētījuma dalībniekiem nav dota izvēle, kura no rakstura īpašībām viņiem ir svarīgāka, bet gan viss kopums ir jau dots, cilvēki, kuriem īpašības ir dažādās prioritātēs var novērtēt apgalvojumus līdzvērtīgi.

Viens ieguvums no šādas uz īpašībām balstītas definīcijas ir psiholoģiskam fenomenam – izplatošā aktivizācija no Andersona ACT kognitīvā modeļa, kurā cilvēka smadzenes tiek aprakstītas, izmantojot salīdzinājumus ar datoru (Anderson, 1983). No tā šajā kontekstā būtiskākais ir uztvert morālās īpašības kā daļu no tīkla, kas savieno vairākus komponentus, kurā tīkla pamata struktūra visiem cilvēkiem ir līdzīga.

Lai saprastu cilvēka morālo uzvedību nav nepieciešams atklāt pilnīgi visas īpašības, kas rada tā unikālo morālo identitāti un nav arī nepieciešams noteikt, kādā morālā attīstības posmā cilvēks atrodas. Lai ierosinātu un sekojoši izmērītu indivīda morālās identitātes nozīmību, ir nepieciešams aktivizēt to morālo īpašību apakšgrupu, kura ir savienota ar citām morālām īpašībām, kas būtiskākas indivīda paškonceptam (Kihlstrom & Klein, 1994).

Morālās identitātes nozīmības pētījumos internalizācija nevis simbolizācija uzticami paredzēja labvēlīgi sociālu uzvedību (Aquino et al, 2009), līdz jaunāks pētījums atklāja, ka arī simbolizācijai ir ietekme. Kad morālās identitātes internalizācija ir zema, simbolizācija motivē sociāli labvēlīgu uzvedību tādēļ, ka ir iespēja izrādīt savas morālās īpašības citiem (Aquino & Winterich, 2013).

Cilvēka morālo identitāti var pētīt ne tikai sadalījumā simbolizācija un internalizācija, bet arī sadalījumā morālā integritāte un morālās nozīmības paša identitāte. To var darīt integrējot izjūtu par morālo sevi apzināšanos ar integritāti, vai konsekvenci starp nodomu un darbību. Morālā pašapziņa un integritāte veicina cilvēka morālo identitāti, kas ir pamats morālai atbildībai un spriedumiem (Black & Reynolds, 2016). Morālā identitāte var sniegt informāciju par to kā cilvēks izvēlēsies rīkoties situācijās (Aquino et al., 2009; Blasi 1980,

1983). Morālā identitāte var pārvērst cilvēku domāšanu par rīcību – no vajadzētu (vai nevajadzētu) uz jādara (Goodman, 2000)

Pētnieki ir atzinuši, ka daži cilvēki uzskata savu morālo nostāju par centrālu savā identitātē, bet citi ne (Damon, 1984), toties ir maz empīrisko pētījumu par attiecību starp morālās identitātes nozīmību un morālo kognīciju un uzvedību. Pētījums no Akvino un kolēģiem (Aquino et al., 2009) izmantoja sociālās un kognitīvās struktūras lai pārbaudītu situācijas faktora un morālās identitātes centrālo ietekmi uz morālajiem nodomiem un uzvedību. Viņi atklāja – kad situācijas faktors palielina morālās identitātes konkrētā brīža pieejamību paškoncepta ietvaros, tas stiprina motivāciju rīkoties morāli. Turpretī, ja situācijas faktors samazina konkrētā brīža morālās identitātes pieejamību, tas vājina motivāciju rīkoties morāli. Autori arī paredz, ka situācijas faktoru ietekme mainīsies atkarībā no tā, cik lielā mērā morālā identitāte bija galvenā cilvēka vispārējā pašnovērtējumā. Šis pētījums vēlreiz apliecina morālās identitātes nozīmīgumu morālas rīcības paredzēšanā, kaut arī kā jau iepriekš minēts situācijas faktors arī ietekmēs. Par cik situācijas ir neparedzamas arī darba vidē, bet darbinieki ir jāpieņem darbā uz ilgāku laiku tieši nemainīgais paredzamais par morālu rīcību ir morālās identitātes nozīmīgums. Tādēļ morālā identitātes pārbaudīšana iespējams varētu būt noderīga jau kandidāta intervijas fāzē meklējot jaunus darbiniekus.

Ētika organizācijās un konflikti

Konflikti saistībā ar ētiku rodas starp paša pieņemtām sankcijām un sociālām sankcijām, kad indivīdi tiek sociāli sodīti par rīcībām, ko viņi paši uzskata par pareizām un taisnīgām. Principiāli citādi domājošie un ne konformisti bieži saskarās ar šādām grūtībām. Tā pat cilvēki bieži piedzīvo konfliktu, kad viņi tiek sociāli iespaidoti, lai piedalītos uzvedībā, kas pārkāpj viņa paša morālos standartus (Bandura, 1999).

Švepkers un kolēģi (Schwepker, Farrell & Ingram, 1997) atklāja, ka pārdošanas speciālisti cieta no ētiskiem konfliktiem, kad viņu personīgās ētiskās vērtības nebija saderīgas ar viņu uztveri par uzņēmuma vadītāju ētiskajām vērtībām. Šāda veida ētisks konflikts rada pastiprinātu stresu, samazina darba sniegumu un apmierinātību ar darbu (Ambrose et al., 2007). Darbinieki ar augstu saderības līmeni starp viņu vēlamu un uztverto ētisko klimatu rādīja zemāku vēlmi pamest darbu un augstāku piesaisti organizācijai.

Ambrose ar kolēģiem (Ambrose et al., 2007) turpināja pētījuma tēmu un panāca līdzīgus rādītājus ar lielāku pētījuma dalībnieku dažādību. Cilvēki jūtas vairāk labvēlīgi piesaisti organizācijai un gatavāki palikt tajā, kad viņu ētiskās vērtības ir saskanīgas ar organizācijas vērtībām. Pie tam vēl viņi atklāja, ka patiesā saderība starp indivīdu un organizācijas ētiskām vērtībām var paredzēt darbinieku attieksmes. Viņi panāca šos rādītājus

salīdzinot tiešā veidā ētiskas vērtības indivīdam (kognitīvu morālu attīstību) ar organizācijas klimata samērīga kopuma mērījumu.

Neētiska kultūra organizācijā rodas no darbiniekiem, it īpaši vadītājiem. Saistība starp organizācijas neētiskas rīcības pieņemšanu un darbinieku neētisku rīcību var būt cieša – darbinieki, kuri ir vairāk atkarīgi no darba devēja un nevar atļauties zaudēt darbu, drīzāk piekritīs darīt neētiskas rīcības, ko darba devējs uzdod, pat, ja viņi citādāk to nedarītu ētisku apsvērumu dēļ. Viņus piespiež apstākļi (Wahn, 1993). Neētiski vadītāji vairo neētisku rīcību pārējiem darbiniekiem.

Ētiskas rīcības nodrošināšanai organizācijā šķiet varētu palīdzēt rīcības kodekss. Daudzās organizācijās izmanto un popularizē rīcības kodeksu, bet tas bieži vien nav panācējs, kas aptur neētisku uzvedību, mēdz būt tieši pretēji iznākumi. Tādēļ kodeksa ieviešanai nekad nevajadzētu būt pārsteidzīgai, it īpaši starptautiskās organizācijās. Radot rīcības kodeksu, kas ir paņemts no cita uzņēmuma, citas valsts vai kultūras, neieguldot tajā ilgtspējīgu un holistisku ētikas programmu un apmācību, rada vairāk riskus nekā labumu (Scharrer, 2018)

Konfliktus organizācijās iespējams var samazināt ievērojot darbinieku-organizācijas saderību. Pētījumi apstiprina negatīvu korelāciju starp darbinieku-organizācijas saderību un stresu un konfliktu darbā. Nesaderība starp darbiniekiem un organizāciju rada saspringtu vai nepatīkamu vidi, kā rezultātā rodas konflikti un stress. Pierādījās arī saistība pretējā virzienā. Konflikti ietekmē darbinieku-organizācijas saderības rādītājus un organizācijās, kur ir augsti konfliktu rādītāji ir zema darbinieku-organizācijas saderība (Ulutaš, & Kalkan, 2011; Lovelace & Rosen, 1996).

Apmierinātība ar darbu

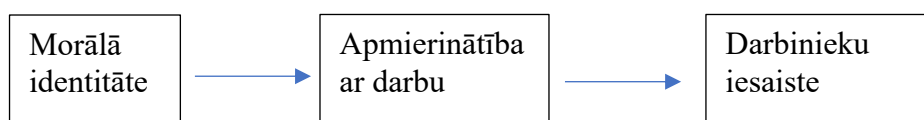
Apmierinātību ar darbu var definēt kā cilvēka izjūtas attiecībā pret savu darbu un darba apstākļiem. Apmierinātība ar darbu ir pakāpe, kādā indivīdam patīk vai nepatīk viņa darbs. To var vērtēt kā mainīgu izjūtu pret darbu kā veselumu vai pret atsevišķiem darba apstākļiem (Spector, 1997). Cits skatījums uz apmierinātību ar darbu ir, ka tā ir emocionāla reakcija uz atsevišķām darba situācijām (Locke, 1976). Apskatot vairākas definīcijas var secināt, ka apmierinātība ar darbu ir pozitīvo faktoru pārsvars, ko darbinieks izjūt pret darbu.

Apmierinātība ar darbu ir jau sen pierādīta tēma, kurai pat ir visvairāk pētījumu veikti personāla psiholoģijas nozarē. Tā ir tik populāra tēma, jo norāda uz implikācijām ar darbu saistītiem mainīgiem. No organizācijas skatījuma ir vairāki iemesli, kādēļ būtu svarīgi, ka darbinieki ir apmierināti ar darbu, piemēram, darba produktivitāte, ar ko apmierinātības ar darbu ir cieša saistība, ko pierāda pētījumi (Petty, McGee & Cavender, 1984). Apmierinātība ar darbu pozitīvi korelē ar motivāciju, iesaisti darbā, pilsonisku rīcību organizācijā, piesaisti

pie organizācijas, dzīves apmierinātību, psihisko labklājību un darba sniegumu, bet negatīvi korelē ar darba prombūtni un kavēšanu, darbinieku mainību un uztverto stresa līmeni (Judge et al., 2001). Sociāli labvēlīgas uzvedības rādītāji arī pieaug saistībā ar apmierinātību ar darbu. Sociāli labvēlīgas uzvedības ir rīcību kopums, ko organizācijas biedri uzskata kā ieguvumu citiem (Penner et al., 2005). Šādas rīcības tiek uzskatītas par pilsonisku uzvedību organizācijā, kad tās veic kāds darbinieks. Ētiska uzvedība, piemēram, pasargāt organizāciju no potenciālām problēmām vai zaudējumiem arī tiek uzskatīta kā pilsoniska uzvedību organizācijā.

Ir daudz faktori, kas var ietekmēt apmierinātību ar darbu. Atalgojuma nozīmīgums vienmēr tiek iekļauts kā viens no faktoriem, bet tikai daļa autoru šo faktoru uzsver kā galveno (Peršivice, 2013). Apmierinātību ar darbu var ietekmēt arī faktori, ka nav tieši saistīti ar darbu, piemēram, personīgie aspekti kā vecums, veselība, darba pieredze, emocionālā stabilitāte, sociālais statuss, brīvā laika pavadīšana, ģimene, kā arī citi faktori (Schultz D., Schultz S. E., 2006). Kādi vadītāji strādā organizācijā būtiski ietekmē darbinieku apmierinātību ar darbu. Harizmātiskiem un atbalstošiem vadītāji ir pierādīta saistība ar augstāku apmierinātību ar darbu viņu padotajiem (Chen, Sparrow, & Cooper, 2016; Vlachos, Panagopoulos & Rapp, 2013). Harizmātiski vadītāji ir saistīti ar stiprām ētiskām vērtībām, kur vadītāju lēmumi tiek pieņemti vadoties pēc altruistiskiem principiem un augstākiem morālās attīstības līmeņiem (Turner et al., 2002). Citi empīriski pētījumi arī apstiprina, ka ētiska organizācijas vadība ir saistīta ar labvēlīgu padoto atsaucību – augstiem apmierinātības ar darbu rādītājiem, labāku darba sniegumu un labvēlīgu piesaisti organizācijai (Trevino & Brown, 2014).

Morālā identitāte atbalsta darbinieku iesaisti darba vietā. Pētījums ar bankas darbiniekiem ir atradis, ka apmierinātība ar darbu mediē attiecības starp morālo identitāti un darbinieku iesaisti (Saba et al. 2021).



Pētījumā par emocionālā darba ietekmi uz darba iesaisti, tika izmantots Darbinieku-organizācijas saderībā kā mediators. Rezultāti liecina, ka apmierinātību ar darbu ietekmē dažādu veida darbinieku-organizācijas saderības tipi (Hsu, 2021).

Pētījumā par apmierinātību ar darbu un organizācijas atbalstu, uztvertais atbalsts no organizācijas un darbinieka-organizācijas saderība ir mainīgie, kas darbojas kā mediatori.

Darbinieku-organizācijas saderība ir mediators starp uztverto vadītāju atbalstu un apmierinātību ar darbu. (Wnuk, 2017).

Darbinieku-organizācijas saderības jēdziens un pētījumi

Darbinieku-organizācijas jeb personas-organizācijas saderības jēdziens ir cēlies no plašākas pētījuma sfēras – personas-vides saderība, jeb personas-vides mijiedarbības saderība. Amerikas psiholoģijas asociācijas vārdnīca definē personas-vides mijiedarbību definē kā attiecības starp cilvēka psiholoģiskās un fiziskās kapacitātes un pieprasījumu no sociālās un fiziskās vides. Kad no cilvēka tiek pieprasīts pārāk daudz vai pārāk maz tiek tas negatīvi ietekmē viņa dzīves kvalitāti (Vandenbos, 2015).

Šobrīd personas-vides saderības pētniecība ir atrodama daudz nozarēs, jo tā ir intuitīvi piesaistoši. Laba saderība ir vēlama, jo tā ietekmē svarīgus aspektus cilvēku dzīvēs, no kā rodas pozitīvas psihosomatiskas sekas, kas vairojas, kad indivīdi uztver labu saderību starp sevi un vidi. (Morley, 2007)

Personas-vides saderība darbā jeb darbinieka-organizācijas saderība ir pats par sevi plašs pētījumu lauks, kas ietver indivīda saderību ar vairākām sistēmām darba vidē. Darbinieka-organizācijas saderību raksturo kā saderības līmeni saistībā ar vērtībām, ticībām, personību un/vai mērķiem starp indivīdu un organizāciju (Andrews, Baker & Hunt, 2011). Darbinieku-organizācijas saderību raksturo tieši vērtību saderība, kas ir organizācijas kultūrā un darbinieku paša vērtības (Cable & Judge, 1996).

Sasniegt augstu darbinieka-organizācijas saderību ir ļoti vēlams, lai būtu pozitīvi ar darbu saistīti iznākumi. Tas ir īpaši nozīmīgi darba meklētāju dominētā darba tirgū, kur ir sīva sacensība, meklējot jaunus talantus (Ng & Burke, 2005). Darbinieku-organizācijas saderības augsti rādītāji potenciāli ietekmē darba meklējumu nodomus, darba apmierinātību, psiholoģisko slodzi, pilsonisku uzvedību organizācijā, zināšanu apgūšanu un dalīšanos, identificēšanos ar organizāciju, darba sniegumu, darbinieku mainību un ētisko uzvedību un rīcību (Morley, 2007).

Darbinieku-organizācijas saderības nozīmīgums visvairāk ir saskatāms tieši apmierinātībā ar darbu, jo pētījumi norāda uz saistību. Meta-analīze atklāja, ka darbinieku-organizācijas saderība pozitīvi korelē ar darba apmierinātību un piesaisti organizācijai, bet negatīvi korelē ar vēlmi pamest darbu (Verquer, Beehr & Wagner 2003). Cits meta-analīzes pētījums atklāja saistību starp darbinieku-organizācijas saderību un, darba mainību, uzdevumu veikšanu un pilsonisku rīcību organizācijā (Hoffman & Woehr, 2006). Atsevišķs empīrisks pētījums atklāja, ka saistību starp darbinieku-organizācijas saderību un apmierinātību ar darbu

mediē stress un vadītāju atbalsts. Organizācijās, kur ir atbalstoši vadītāji darbinieki jūt lielāku piederību organizācijai un apmierinātībai ar darbu pat stresa apstākļos (Chen et al., 2016).

Darbinieku-organizācijas saderība ētikas kontekstā

Uzņēmuma ētiskais klimats nosaka tā ētiskās vērtības un sagaidāmo uzvedību no darbiniekiem. Ja organizācija skaidri nedefinē savu ētiskās uzvedības nostāju, darbiniekiem rodas neskaidrība par organizācijas ētisko vērtību saderību ar darbinieku ētiskajām vērtībām (Schwepker, Farrell & Ingram, 1997). Darbinieku-organizācijas uztvertās saderības skala ir rīks, kas starp citam lietām mēra arī vērtību saderību, piemēram, ir jānovērtē apgalvojums: “Tas ko es augsti novērtēju savā dzīvē ir ļoti līdzīgs tam, ko mana organizācija augstu novērtē”. Uz kā attiecīgi jāizvēlas cik ļoti tas ir patiesi. Morālā identitāte ir morālo vērtību kopums, ko saskati kā būtisku savam paškonceptam, tādēļ saistība ar darbinieku-organizācijas saderību varētu būt nozīmīga.

Vēlama, būtu arī sakarība, ka tie dalībnieki, kuriem ir augsti morālās identitātes nozīmības rādītāji, it īpaši internalizācijas norāda arī uz to, ka viņi strādā uzņēmumā ar, kuru viņiem ir augsta saderība. Tas norādītu uz ētiski atbildīgu darbinieku vēlmi strādāt uzņēmumā, kur ir augsti ētiskie standarti, ne tikai rīcības kodekss, bet gan reālās darba ikdienas gaitās. Attiecīgi šo instrumentu kombināciju varētu arī praktiski pielietot lai pētītu organizācijas iekšējo kultūru.

Nozīmīgu saistību starp uzņēmuma ētikas vērtībām un darbinieku-organizācijas saderību atklāja Andreeva ar kolēģiem, vienlaicīgi apstiprinot darbinieku-organizācijas saderības saistību ar darba apmierinātību. Tika izvirzīta un apstiprināta hipotēze, ka darbinieka-organizācijas saderība ietekmēs morālo intensitāti – augsta morālā intensitāte pastiprina darbinieku-organizācijas saderības pozitīvu iznākumu (Andrews et al., 2011). Morālās identitātes nozīmības saistība ar darbinieku-organizāciju saderību nav pētīta, bet sakarībai vajadzētu būt, jo darbinieka-organizācijas uztvertā saderība visbiežāk norāda uz spriedumu saskanību starp darbinieka personīgo vērtību un organizācijas kultūru (Cable & DeRue, 2002).

Darbinieki ar augstākiem darbinieku-organizācijas saderības rādītājiem jūtas vairāk iesaistīti uzsākot darbu organizācijā, kā arī viņu darba sniegums būtiskos darba uzdevumos ir nedaudz labāks. (Sorlie et al., 2020) Vairāki autori uzsver, ka darbinieku-organizācijas saderība var prognozēt attieksmi pret darbu un darba uzvedību (Arthur et al.,2006; Tsai et al.,2012).

METODE

Pētījuma dalībnieki

Pētījumā piedalījās 260 dalībnieki, no kuriem 236 ir pareizi izpildījuši aptaujas un atbilst kritērijam – strādā vismaz vienu gadu esošajā darba vietā. 192 jeb 81% no dalībniekiem ir sievietes, 44 jeb 19% ir vīrieši.

Instrumentārijs

Datu statistiskās apstrādes un analīzes metodes:

Datu apstrāde tika veikta, izmantojot SPSS 22 (Statistical Packade for the Social Sciences) un EXCEL programmas;

Datu analīzē tika izmantotas statistiskās analīzes metodes: aprakstošā statistiskā analīze, sadalījuma analīze, korelāciju analīze, EXCEL datu analīze.

Morālās idenitātes nozīmības skala (The Self-Importance of Moral Identity Scale)

Morālās idenitātes nozīmības skala (The Self-Importance of Moral Identity Scale, SIMI, Aquino&Reed, 2002) Latvijā adaptējusi I. Mālkalniete-Čelika (2014).

Aptauja sastāv no divām 5 apgalvojumu apakšskalām: internalizācija (mēra to, kādā līmenī morāles iezīmes ir nozīmīgas indivīda paškonceptam) un simbolizācija (mēra to, kādā līmenī morālās iezīmes indivīds izrāda citiem).

Aptaujas sākumā respondentam tiek piedāvāts izlasīt 9 morāla rakstura iezīmes (piemēram, dāsns, izpalīdzīgs) un iedomāties indivīdu, kuram tādas piemīt, un tad atbildēt uz 10 apgalvojumiem.

Respondentam jāatbild Likerta skalā, kur 1- pilnīgi nepiekrītu un 5- pilnīgi piekrītu.

Aptaujas atslēga

Apakšskalā „Internalizācija” ietilpst : 1; 2; 4; 7; 10

Apakšskalā „Simbolizācija” ietilpst: 3; 5; 6; 8; 9

Apgriezti vērtējami apgalvojumi: 4, 7

Pēc I. Mālkalniete-Čelika (2014) skalu ticamības koeficienti (kronbaha alfas) Internalizācijai 0,80 un Simbolizācijai 0,78 (n=237). Skala un aptaujas apgalvojumi nav mainīta, un ticamības koeficienti ir līdzīgi: internalizācijai 0,70 un simbolizācijai 0,78 (n=236).

Apmierinātība ar darbu aptauja (Job Satisfaction Survey)

Apmierinātības ar darbu aptauju (Job Satisfaction Survey, Spector, 1997) Latvijā 2001.g. adaptēja I. Bistrova, un 2005. g. atkārtoti adaptēja I. Burvis savā maģistra darbā (nepublicēts).

Aptauja mēra darbinieku apmierinātību ar darbu organizācijā. Kopumā aptauja sastāv no 36 jautājumiem, kas sīkāk iedalās deviņās dimensijās – samaksa, izaugsmes iespējas, vadība, atzinība, darba kārtība, kolēģi, darba saturs un komunikācija. Kopējais apmierinātības ar darbu vērtējums tiek iegūts, saskaitot visas skalas kopā. Kopējai skalai ticamības koeficients (kronbaha alfas) ir 0,94 (n=236).

Atbildes tik sniegtas sešu punktu likerta skalā – 1 - pilnībā nepiekrītu, 2- daļēji nepiekrītu, 3- drīzāk nē, nekā jā, 4-.drīzāk jā, nekā nē, 5- daļēji piekrītu 6 - pilnībā piekrītu.

Aptaujas atslēga

Apakšskalas	Apgalvojumi	Apakšskalas apraksts
Samaksa	1;10*;19*;28	Samaksa un atalgojums
Izaugsmes iespējas	2*;11;20;29*	Iespēja sasniegt paaugstinājumu darbā
Vadība	3;12*;21*;30	Tiešais priekšnieks
Papildatlīdzība	4*;13;22;31*	Materiālā un nemateriālā papildatlīdzība
Atzinība	5;14*;23*;32*	Atzinība un novērtējums par labu darbu
Darba kārtība	6*;15;24*;33	Darba plāns un to norise
Kolēģi	7;16*;25;34*	Cilvēki ar kuriem kopā strādā
Darba saturs	8*;17;26*;35	Uzdevumi darbā
Komunikācija	9;18*;27;36*	Komunikācija uzņēmumā
Kopējā apmierinātība ar darbu	1-36	Visi aspekti kopā

*apgriezti jautājumi

Darbinieku-organizācijas uztvertās saderības skala (Person-organization perceived fit scale)

Darbinieku-organizācijas uztvertās saderības skala (Person-organization perceived fit scale, Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002) darba autora adaptācijā.

Aptauja sastāv no 3 apgalvojumiem: “Tas, ko es augsti novērtēju savā dzīvē ir ļoti līdzīgs tam, ko mana organizācija augstu novērtē”, “Manas personīgās vērtības sakrīt ar organizācijas vērtībām un kultūru” un “Manas organizācijas vērtības un kultūra labi sader ar to, ko es augsti novērtēju dzīvē”. Šie apgalvojumi ir pastarpināti salikti starp apmierinātības ar darbu aptaujas jautājumiem.

Skalas adaptāciju veica darba autors. Apgalvojumus tulkoja no angļu uz latviešu valodu, pēc tam ar neatkarīga tulka palīdzību iztulkotie apgalvojumi tika pārtulkoti atpakaļ uz angļu valodu. Salīdzinot oriģinālos apgalvojumus ar divkārt tulkotajiem, tika secināts, ka tie ir ļoti līdzīgi, līdz ar to tulkojums ir derīgs. Skalai ticamības koeficients (kronbaha alfas) ir 0,94 (n=236). Oriģinālā skalā angļu valodā ticamības koeficients (kronbaha alfas) ir 0,92.

Skalas izstrādātāji norādīja, ka apgalvojumi ir pārāk tieši un ir jāliek kopā ar viltus apgalvojumiem vai pastarpināti citā skalā (Cable & DeRue, 2002). Skalas 3 apgalvojumi tika izvietoti starp apmierinātības ar darbu aptaujas jautājumiem nejaušā kārtībā.

PROCEDŪRA

Pētījuma aptaujas tika ievietotas Google Forms tiešsaistes aptauju vietnē. Pirms aptauju apgalvojumiem ir uzruna, instrukcijas un norādes, ka dalība ir brīvprātīga un turpinot aptauju pildīt respondents piekrīt viņa datu izmantošanai. Papildus tika uzdoti demogrāfiski jautājumi – vecums un dzimums, kā arī kāds ir darba stāžs esošajā organizācijā.

Aptauja tika sadalīta četrās daļās, lai respondentiem būtu vieglāk pārskatīt. Pirmajā lapā uzruna un demogrāfiskie jautājumi. Otrajā un trešajā lapā apmierinātības ar darbu aptauja, kurā ir pastarpināti ievietoti trīs darbinieku-organizācijas saderības apgalvojumi. Ceturtajā lapā ir morālās identitātes nozīmības aptaujas apgalvojumi.

Lai savāktu lielāku skaitu ar izpildītām aptaujām, tika veikti sekojoši pasākumi. Uzrunāti 15 Latvijas uzņēmumu vadītāji un personāldaļas darbinieki, lai izplata sava uzņēmuma ietvaros aptauju. Uzrunā tika pasniegti ieguvumi no uzņēmuma pētniecības: 1) Uzzināt darbinieku apmierinātu ar darbu; 2) Uzzināt, cik svarīgi darbiniekiem ir morālā identitāte, kas var prognozēt ētisku vai neētisku rīcību; 3) Uzzināt, vai darbinieki jūtas saderīgi ar uzņēmumu un tā vērtībām. Atsaucība bija ļoti vāja no uzņēmumiem. Atsaucās trīs uzņēmumi, no kuriem divi atteicās, jo šādiem pētījumiem algo specifiskus pakalpojuma sniedzējus. Viens uzņēmums piekrita un izplatīja, tomēr darbinieku atsaucība nebija.

Tālāk aptaujas tika izplatītas dažādos sociālos medijos – interneta vietnēs (Facebook, Whatsapp grupās). Pievienota tika uzruna ar aicinājumu izplatīt tālāk – atsaucība bija laba, 260 izpildītu aptauju.

REZULTĀTI

Iegūtos aptaujas datus no Google Forms pārveidoja MS Excel, kur sadalīja apgalvojumus pa attiecīgajām skalām. Tālāk dati tika ievietoti SPSS 22, kur tika apgriezti attiecīgie apgalvojumi, lai atbilst skalām un to atslēgām. Tālāk tika aprēķināti iekšējie saskaņotības (Kronbaha alfa) rādītāji visām skalām un internalizācijas un simbolizācijas apakšskalām (skat. 1. tabulu).

1. tabula

Aprakstošā statistika un iekšējās saskaņotības rādītāji (Kronbaha alfa).

Pētījuma mainīgie lielumi	n=236		
	MD	SD	α
Morālāidentitāte			
Internalizācija	4,40	0,62	0,70
Simbolizācija	3,20	0,88	0,78
Darbinieku-organizācijas saderība	4,33	1,40	0,94
Apmierinātība ar darbu	4,19	0,86	0,94

Atbilstoši hipotēzei un pētījuma dizainam apmierinātība ar darbu ir atkarīgais mainīgais. Lai noteiktu, vai tas un pārējie mainīgie atbilst normālam sadalījumam tika izmantots Komogorva-Smirnova tests. Neviena skala neatbilst normālam sadalījumam. Attiecīgi rēķinot korelācijas, tika izmantotas neparametriskās metodes – Spīrmena korelāciju analīze (skat. 2.tabulā). Lai pārbaudītu hipotēzi, tika izveidoti divi papildus mainīgie – internalizācijas apakšskalās mijiedarbība ar darbinieku-organizācijas saderību un simbolizācijas apakšskalās mijiedarbība ar darbinieku-organizācijas saderību. Mijiedarbību skalas veido abu skalu reizinājums.

Apmierinātības ar darbu, Darbinieku-organizācijas saderības, Morālās identitātes nozīmības un demogrāfisko rādītāju korelācijas (n=236)

	1	2	3	4	5	6	7
1. Apmierinātība ar darbu	--						
2. Darbinieku-organizācijas saderība	0,72**	--					
3. Internalizācija MI	0,14*	0,15**	--				
4. Simbolizācija MI	0,13*	0,27**	0,43**	--			
5. Mijiedarbība (Intern. D-O saderība)	0,67**	0,90**	0,49**	0,41**	--		
6. Mijiedarbība (Simbl. D-O saderība)	0,57**	0,83**	0,35**	0,72**	0,87**	--	
7. Vecums	0,04	0,15*	0,14*	0,29**	0,17**	0,24**	--
8. Dzimums ^a	0,03	-0,09	-0,26**	-0,28**	-0,20**	-0,24**	-0,180**

** Korelācija ir statistiski nozīmīga pie $p \leq 0,01$ (vienpusēja)

* Korelācija ir statistiski nozīmīga pie $p \leq 0,05$ (vienpusēja)

^a kodēts "0" sievietē, "1" vīrietis

Statistiski nozīmīgas korelācijas apmierinātībai ar darbu ir visizteiktākās ar darbinieku organizācijas saderību ($r=0,72$, $p<0,01$), no morālās identitātes apakšskalām, internalizācijai ir augstāki korelācijas rādītāji ($r=0,14$, $p<0,05$), tā pat no mijiedarbību skalām internalizācijas un darbinieku-organizācijas saderības skalām ir augstāka korelācija ($r=0,67$, $p<0,01$).

Demogrāfiskiem rādītājiem, dzimumam un vecumam, nav nozīmīgas korelācijas ar mainīgo *apmierinātība ar darbu*.

Lai pārbaudītu hipotēzi *Pastāv saistība starp morālās identitātes internalizācijas dimensiju un darbinieku-organizācijas saderību, kas ietekmē apmierinātību ar darbu*, tika izmantota regresijas analīze. Kaut arī neatkarīgajam mainīgajam, *apmierinātība ar darbu* normāls sadalījums nav sasniedzis nozīmības līmeni 0,05, tomēr tas ir ļoti tuvu nozīmības līmenim: 0,044.

Regresijas analīzē netika atklāti statistiski nozīmīgas saistības starp jauni izveidotām mijiedarbību skalām un apmierinātību ar darbu. Hipotēzē ir izvirzīts, ka internalizācijas skala var darboties kā mediators starp Darbinieku-organizācijas saderību un Apmierinātību ar darbu. Cieša saistība tika pierādīta starp Apmierinātību ar darbu un Darbinieku-organizācijas saderību, kā arī korelācija ar internalizācijas apakšskalu statistki nozīmīga un augstāka korelācijas koeficients nekā simbolizācijas apakšskalai. Tādēļ tika nolemts pārbaudīt saistību, izmantojot internalizācijas skalas augšējos un apakšējos rādītājus.

Lai pārbaudītu, vai ir nozīmīgas atšķirības starp augstu internalizācijas rādītāju un zemu internalizācijas rādītāju ietekmi uz darbinieku-organizācijas saderības un apmierinātību ar darbu mijiedarbību, no izlases tika atsevišķi apskatītas divas daļas. Izlasi sadalīja kvartilos pēc internalizācijas skalas rādītājiem. Pēc normāla sadalījuma zemākie 25% rādītāji ir no 1,8 līdz 4,00 un augstākie 25% ir no 4,80 līdz 5,00. Zemākajā kvartilī izlasē ietilpst 97 dalībnieku un augstākajā kvartilī 66 dalībnieku. Izmantojot Spīrmena korelāciju analīzi, tika rēķinātas korelācijas starp darbinieku-organizācijas saderību un apmierinātību ar darbu abām jauni veidotajām izlasēm. Abām izlasēm ir statistiski nozīmīgas korelācijas un augstās internalizācijas izlasei ir augstāki korelācijas rādītāji ($r=0,47$, $p<0,01$), nekā zemās internalizācijas izlasei ($r=0,30$, $p<0,01$), kas pierāda hipotēzi (skat. 3.tabulu un 4.tabulu).

3.tabula

Izlase apakšējais kvartilis internalizācijas rādītājos (n=97)

	1	2
1. Apmierinātība ar darbu	--	
2. Darbinieku-organizācijas saderība	0,30**	--

** Korelācija ir statistiski nozīmīga pie $p \leq 0,01$ (vienpusēja)

4.tabula

Izlase augšējais kvartilis internalizācijas rādītājos (n=66)

	1	2
1. Apmierinātība ar darbu	--	
2. Darbinieku-organizācijas saderība	0,47**	--

** Korelācija ir statistiski nozīmīga pie $p \leq 0,01$ (vienpusēja)

DISKUSIJA

Pētījuma mērķis izpētīt saistību starp darbinieku saderību ar organizāciju un morālās identitātes internalizācijas dimensiju un kā šī saistība ietekmē apmierinātību ar darbu tika īstenots. Sākotnēji tika atsevišķi apskatīti visi mainīgie, izskatot teoriju un iepriekšējos pētījumus. Pētījuma mērķi īstenoja tālāk, veicot aptauju un iegūtos datus pārbaudot empīriskā analizē. Datu analīze liecina, ka pastāv saistības starp apmierinātību ar darbu un darbinieku-organizācijas saderību ($r=0,72$, $p<0,01$), morālās identitātes nozīmības internalizācijas dimensiju un darbinieku-organizācijas saderību ($r=0,15$, $p<0,01$), un internalizācijas dimensiju un apmierinātību ar darbu ($r=0,14$, $p<0,05$). Cieša saistība starp darbinieku-organizācijas saderību un apmierinātību ar darbu tika atklāta jau agrākos pētījumos (Verquer et al., 2003, Morley, 2007, Wnuk, 2017), šajā pētījumā tā tika apstiprināta ar Latvijas izlasi. Pētot šo saistību ar sadalītu izlasi pēc internalizācijas dimensijas rādītājiem (augšējais kvartilis $n=66$, apakšējais $n=97$) atklājās, ka augstās internalizācijas izlasei ir augstāki korelācijas rādītāji ($r=0,47$, $p<0,01$), nekā zemās internalizācijas izlasei ($r=0,30$, $p<0,01$).

Pētījuma rezultāti liecina, ka darbiniekiem ar augstāku morālās identitātes internalizācijas dimensijas rādītājiem saistība starp viņu apmierinātību darbā un viņu saderību ar organizāciju ir lielāka nozīme nekā darbiniekiem zemāku morālās identitātes internalizācijas dimensijas rādītājiem. Šie rezultāti liecina, ka morālās identitātes internalizācijas dimensijai ir pozitīva ietekme uz darbinieku-organizācijas saderības un apmierinātību ar darbu attiecībām.

Kopējā izlasē ($n=236$) pētījuma datu analīze liecina, ka saistība starp apmierinātību ar darbu un darbinieku-organizācijas saderību ietekmē morālās identitātes nozīmība salīdzinoši vāji ($r=0,14$, $p<0,05$) ar to cik spēcīga šī saistība ir pati par sevi ($r=0,72$, $p<0,01$). Tomēr saistība pastāv un par cik tā ir statistiski nozīmīga to var interpretēt.

Nozīmīgas saistības kopējā izlasē tika atklātas arī starp simbolizācijas dimensiju un apmierinātību ar darbu ($r=0,13$, $p<0,05$) un starp simbolizāciju un darbinieku-organizācijas saderību ($r=0,27$, $p<0,01$). Simbolizācijas dimensija šajā pētījumā netika tālāk pētīta, jo tā nebija iekļauta pētījuma dizainā, tās korelācijas rādītāji ar apmierinātību ar darbu ir zemāki nekā internalizācijas dimensijai, kā arī iepriekšējie pētījumi liecina, ka simbolizācijas dimensijai ir mazāka ietekme uz morālu rīcību nekā internalizācijas dimensijai. Simbolizācijas dimensija norāda uz to cik svarīgi ir būt labam un lai to saredz citi, savukārt internalizācijā nav nepieciešams ārējs novērtējums, morālā nozīmība ir svarīga indivīda paškonceptam (Aquino & Reed, 2002). Simbolizācijas dimensijai iespējams ir augstāki rādītāji korelācijā ar darbinieku-organizācijas saderību ($r=0,27$, $p<0,01$) nekā internalizācijai ($r=0,15$, $p<0,01$), jo

ārējā izpaustā morālā rīcība, kur ir svarīgi, lai redz citi nozīmē, ka ir svarīgi citiem zināt kādā organizācijā strādā. Simbolizācijas apakšskalā ir apgalvojums – Dalība organizācijās, kurām es piederu, rāda, ka man ir šādas rakstura īpašības. Tomēr šī pētījuma ietvaros vairāk uzmanība tiek pievērsta internalizācijas apakšskalas korelācijai, jo tā ir statistiski nozīmīga un augstāka korelācijas koeficients nekā Simbolizācijas apakšskalai ar apmierinātību ar darbu.

Augstie korelācijas rādītāji starp apmierinātību ar darbu un darbinieku-organizācijas saderību ir minēti agrākos pētījumos un šajā pētījumā tiek apstiprināti. Apmierinātība ar darbu ir rādītājs, kas prognozē daudz nozīmīgu rādītāju organizācijas vadībai. Tā pozitīvi ietekmē motivāciju, pilsonisko rīcību, darba sniegumu, iesaisti darba dzīvē, psihisko labklājību un negatīvi ietekmē darba prombūtni, kavēšanu un augstu darbinieku mainību. Latvijā pētījumu starp darbinieku-organizācijas saderību un apmierinātību ar darbu nav līdz šim veikti. Šī pētījuma augstie korelācijas rādītāji starp darbinieku-organizācijas saderību un apmierinātību ar darbu iespējams ir arī praktiski nozīmīgi Latvijas organizāciju vadītājiem. Latvijā vēl joprojām daudzi vadītāji nezina vai netic, ka nodrošināt labu darbinieku-organizācijas saderību ir būtiski pašas organizācijas labklājībai.

Izlasei kopumā izskatās augsti rādītāji morālās identitātes nozīmības skalai un sevišķi internalizācijas apakšskalai ($M=0,44$, $n=236$), ņemot vērā, ka tā ir 5 baļļu Likerta skala. Tomēr līdzīgi rādītāji ir skalas izstrādātāja pētījumā ar studentu izlasi ($M=4,5$, $n=210$, Aquino & Reed, 2002) un Latvijas pētījumā ar studentu izlasi ($M=4,11$, $n=237$, Mālkalniete-Čellika, 2014). Iespējamas, šī parādība ir saistīta respondentiem brīvprātīgu atsaucību. Ja pieņem, ka morālās identitātes nozīmības skala prognozē morālu rīcību, tad respondenti, kuriem tiek lūgta brīvprātīga piedalīšanās, var būt neobjektīvi. Pildīt nepazīstama cilvēka aptauju un ziedot 10-15min savu laiku, iespējams, varētu arī pieskaitīt pie pašas skalas vienas no īpašībām – dāsnums. Šo kontrolēt ir praktiski neiespējami un, ņemot vērā līdzības ar iepriekšējiem pētījumiem, rādītāji ir ļoti labi.

Pētījuma aptaujas dati liecina, ka lielākā daļa no darbiniekiem ir apmierināti ar savu darbu – 58% un tikai 7% ir neapmierināti. Darbinieku-organizācijas saderības rādītāji ir līdzīgi – 55% augsta saderība, 39% vidēja, 6% zema. Šos datus varētu izskaidrot nosacījums, ka dalībniekiem ir esošā darbā jāstrādā vismaz vienu gadu, lai piedalītos pētījumā. Teorija liecina, ja darbinieks ir neapmierināts ar savu darba vietu un jūtas nepiederīgs organizācijai ir liela iespējamība uz darba maiņu.

Pētījuma stiprās puses ir izlases lielums, jo salīdzinoši ar studentu respondentiem, atrast nodarbinātas personas, kuras ir strādājušas esošajā organizācijā vismaz vienu gadu ir grūts uzdevums. Šis ir ļoti nozīmīgs faktors, jo saderību starp darbinieku un organizāciju nevarētu pētīt, ja respondents nav pietiekamu laiku strādājis un novērojis savas organizācijas vērtības.

Organizācijas vērtību un darbinieku vērtību saderība ir pamatā gandrīz visiem pētījumiem, kas pēta darbinieku-organizācijas saderību.

Pētījuma gaitā bija saskarsme ar dažādām grūtībām. Viens no lielākiem izaicinājumiem bija izlases dati, to nevienlīdzīgais sadalījums salīdzinājumā ar normālu sadalījumu. Iespējams negatīvi ir ietekmējis nevienlīdzīgais sadalījums starp vīriešiem (19%, n=44) un sievietēm (81%, n=192). Iespējams pašas skalas veicina datu nevienlīdzīgu sadalījumu. Iepriekšējos pētījumos internalizācijas un simbolizācijas aspakšskalām arī nebija normāls sadalījums (Mālkaliete-Čelika, 2014) un skalas oriģinālam autoriem bija jāveic logaritmisks pārveidojums lai normalizētu sadalījumu (Aquino & Reed, 2002). Iespējams šīs grūtības traucēja uzrādīt nozīmīgus rādītājus ar regresijas metodi. Turpinot šo pētījuma tēmu būtu vērtīgi izmantot vienmērīgāk sadalītu izlasi un iespējams nomainīt apmierinātību ar daru ar kādu citu mainīgo, jo ir jau pierādīta saistība starp darbinieku-organizācijas saderību un apmierinātību ar darbu.

SECINĀJUMI

1. Pētījumā iegūtie rezultāti liecina, ka apmierinātība ar darbu ir statistiski nozīmīgi saistīta ar darbinieku-organizācijas saderību un morālās identitātes abām dimensijām.
2. Morālās identitātes *internalizācijas* dimensijai ir stiprāka saistība ar apmierinātību ar darbu nekā simbolizācijas dimensijai.
3. Morālās identitātes internalizācijas dimensijai ir daļējs mediators efekts uz apmierinātības ar darbu un darbinieku-organizācijas saderības saistību.

LITERATŪRAS SARAKSTS

Ambrose, M.L., Arnaud, A. & Schminke, M. (2008). Individual Moral Development and Ethical Climate: The Influence of Person–Organization Fit on Job Attitudes. *J Bus Ethics* 77, 323–333

Andrews, C.M., Baker, T., & Hunt, G.T. (2011). Values and person-organization fit Does moral intensity strengthen outcomes?. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(1), 5-19.

Anderson, J. R. (1983). *The architecture of cognition*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Aquino, K., Freeman, D., Reed, A., Lim, V.K.G., & Felps, W. (2009). Testing a social-cognitive model of moral behavior: the interactive influence of situations and moral identity centrality. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 97, No. 1, 123–141

Aquino, K., & Reed, A. (2002). *The Self-Importance of Moral Identity*. *Journal of Personality and Social Psychology* 2002, Vol. 83, No. 6, 1423–1440

Aquino, K., & Winterich, K. P. (2013). When Moral Identity Symbolization Motivates Prosocial Behavior: The Role of Recognition and Moral Identity Internalization. *Journal of Applied Psychology*. DOI: 10.1037/a0033177

Arthur, W. J., Bell, S. T., Villado, A. J., & Doverspike, D.(2006). The use of Person-Organization fit in employment decision making: An assessment of its criterion-related validity. *Journal of Applied Psychology*,91(4), 786–801.doi:10.1037/0021-9010.91.4.786

Baltes B. B., & Resick C. J. (2007) Person–Organization Fit and Work-Related Attitudes and Decisions: Examining Interactive Effects With Job Fit and Conscientiousness. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, No. 5, 1446–1455

Bandura, A. (1999). Moral Disengagement in the Perpetration of Inhumanities. *Personality and Social Psychology Review*, 3, 193–209.

https://doi.org/10.1207/s15327957pspr0303_3

Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli, C. (1996). Mechanisms of moral disengagement in the exercise of moral agency. *Personality and Social Psychology*, 71, 364–374.

Blasi, A. (1980). Bridging moral cognition and moral action: A critical review of the literature. *Psychological Bulletin*, 88, 1–45.

Blasi, A. (1983). Moral cognition and moral action: A theoretical perspective. *Developmental Review*, 3, 178–210.

Beets, S.D.; Lewis, B.R.; Brower, H.H. (2016). The Quality of Business Ethics Journals. *Business & Society* 55 (2), p. 188

Black, J.E., & Reynolds, W. M. (2016). Development, reliability, and validity of the Moral Identity Questionnaire. *Personality and Individual Differences*, Vol. 97, Pages 120-129. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.03.041>

Burvis, I (2005). *Darba kontroles lokuss, apmierinātība ar darbu un darbinieku formālais statuss organizācijā*. Maģistra darbs (nepublicēts), LU datubāze.

Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions. *Journal of Applied Psychology*. DOI: 10.1037//0021-9010.87.5.875

Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person–organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67, 294–311.

Chen, P., Sparrow, P., & Cooper, C. (2016). The relationship between person-organization fit and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(5), 946-959.

Christie, R., & Geis, F. (1970). *Studies in Machiavellianism*. New York: Academic Press.

Damon, W. (1984). Self-understanding and moral development from childhood to adolescence. In W. Kurtines & J. Gewirtz (Eds.), *Morality, moral behavior and moral development* (pp. 109–127). New York: Wiley.

Goodman, J. F. (2000). Moral education in early childhood: The limits of constructivism. *Early Education & Development*, 11, 37–54.

Haines, R., Street, M.D. & Haines, D. (2008). The Influence of Perceived Importance of an Ethical Issue on Moral Judgment, Moral Obligation, and *Moral Intent*. *J Bus Ethics* 81, 387–399

Hoffman, B. J. & Woehr, D. J. (2006). A Quantitative Review of the Relationship between Person-Organization Fit and Behavioral Outcomes. *Journal of Vocational Behavior* 68(3): 389-99

Hsu, Ping-Fu. (2021). The Influences of Emotional Labor on Job Involvement: The Effects of Mediating Role With PE Fit. *Asian Journal of Social Science Studies*. 6. 1-7. [10.20849/ajsss.v6i2.885](https://doi.org/10.20849/ajsss.v6i2.885).

Jones, T. M. (1991). Ethical Decision Making by Individuals in Organizations: An Issue-Contingent Model. *Academy Management Rev* 16, 366–395.

Judge, T. A., Parker, S., Colbert, A. E., Heller, D. & Ilies, R. (2001). Job Satisfaction: A Cross-Cultural Review. *Handbook of Industrial, Work and organizational Psychology*, vol. 2, 25-52. London: Sage Publications.

- Kelman, H. C., & Hamilton, V. L. (1989). *Crimes of obedience*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Kihlstrom, J. F., & Klein, S. B. (1994). The self as a knowledge structure. *Handbook of social cognition*. Vol. 1. Basic processes (2nd ed., pp. 153–208). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Kohlberg, L. (1971). From is to ought: How to commit the naturalistic fallacy and get away with it in the study of moral development. *Cognitive development and epistemology* (pp. 164–165). New York: Academic Press.
- Kohlberg, L., & Candee, D. (1984). The relationship of moral judgment to moral action. L. Kohlberg (Ed.), *Essays on moral development, Vol. 2. The psychology of moral development* (pp. 498–581). San Francisco: Harper & Row.
- Kohlberg, L., & Hersh, R. (1977). Moral Development: A Review of the Theory. *Theory Into Practice*, 16(2), 53-59. <http://www.jstor.org/stable/1475172>
- Locke, E.A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. *Handbook of Industrial and Organisational Psychology*. pp.1297-1393 Chicago: Rand McNally
- Lovelace, K., & Rosen, B. (1996). Differences in achieving person-organization fit among diverse groups of managers. *Journal of Management*, 22(5), 703–722.
- Morley, J.M. (2007). Person-organization fit. *Journal of Managerial Psychology*, 22(2), 109-117.
- Ng, E.S.W. & Burke, R.J. (2005). “Person-organization fit and the war for talent: does diversity management make a difference?”, *international Journal of Human Resource Management*, Vol. 16 No. 7, pp. 1195-210.
- Penner, L. A., Dovidio, J. F., Piliavin, J. A., & Schroeder, D. A. (2005). Prosocial behavior: Multilevel perspectives. *Annual review of psychology* (Vol. 56, pp. 365–392). Palo Alto, CA: Annual Reviews.
- Petty, M. M., McGee, G.W., Cavender, J. W. (1984). A Meta-Analysis of the Relationships between Individual Job Satisfaction and Individual Performance. *The Academy of Management Review*, Vol. 9, Issue 4, pp.712-721
- Peršēvica, A. (2013). Vidusskolu skolotāju apmierinātība ar darbu un tās mījsakarības ar izlītības kvalitāti. *LU izstrādāto un aizstāvēto disertāciju datubāze*.
- Piaget, J. (1932). *The moral judgment of the child*. New York: Free Press.
- Rynes, S.L. & Cable, D.M. (2003). Recruiting research in the 21st century: moving to a higher level. Borman, W., Ilgen, D. And Klimoski, R. (Eds), *The Handbook of Psychology*, Vol. 12, John Wiley, New York, NY, pp. 55-77.

- Saba S, Fatima A, Farooq S, Zafar MM. (2021). *Moral Identity Centrality and Employee Engagement: Job Satisfaction Acting as Mediator*. *Ilkogretim Online*. 2021;20(5):2858-2866. doi:10.17051/ilkonline.2021.05.312
- Schultz, D., Schultz, S.E. (2006). *Psychology and work today*. Prentice Hall, pp.510
- Sguera, F., Bagozzi, R. P., Huy, Q. N., Boss, R. W., Boss, D. S. (2018). The More You Care, the Worthier I Feel, the Better I Behave: How and When Supervisor Support Influences (Un)Ethical Employee Behavior. *J Bus Ethics* 153:615–628 <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3339-8>
- Sims, R. & Kroeck, K. G. (1994). The Influence of Ethical Fit on Employee Satisfaction, Commitment and Turnover. *Journal of Business Ethics* 13, 939–48.
- Sorlie, H. O., Hetland, J., Dysvik A., Fosse, T. H. & Martinsen, O. L. (2020). Person-Organization Fit in a military selection context, *Military Psychology*, DOI: 10.1080/08995605.2020.1724752
- Spector, P.E. (1997). Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences. *Advanced Topics in Organizational Behavior*, Sage publications, pp.110
- Schwepker, C. H., Ferrell, O.C. & Ingram, T.N. (1997). The influence of ethical climate and ethical conflict on role stress in the sales force. *J. of the Acad. Mark. Sci.* 25, 99 <https://datubazes.lanet.lv:4876/10.1007/BF02894345>
- Trevino, L. K., & Brown, M. E. (2014). Ethical leadership. *The Oxford Handbook of Leadership and Organizations*. New York, NY: Oxford university Press, 524–538.
- Trevino, L. K., Weaver, G. R., & Reynolds, S. J. (2006). Behavioral ethics in organizations: A review. *Journal of Management*, 32(6), 951–990.
- Tsai, W.-C., Chen, H.-Y., & Chen, -C.-C. (2012). Incremental validity of Person-Organization Fit over the Big Five personality measures. *The Journal of psychology*,146(5),485–509. doi:10.1080/00223980.2012.656154
- Turner, N., Barling, J., Epitropaki, O., Butcher, V., & Milner, C. (2002). Transformational leadership and moral reasoning. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 304-31
- Ulutaş, M. & Kalkan, A. (2011). The effect of person-organization fit on job stress and conflict: an application on employees of businesses in Dalaman international airport. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*. 3.
- Vandenbos, G.R. (Ed.) (2015), *APA Dictionary of Psychology, 2nd ed.*, American Psychological Association, Washington, DC.
- Velasquez, M. G., & Rostankowski, C. (1985). *Ethics: Theory and practice*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Verquer, M. L., Beehr, T. A. & Wagner, S. H. (2003). A Meta-Analysis of Relations between Person-Organization Fit and Work Attitudes. *Journal of Vocational Behavior* 63(3): 47

Vlachos, P., Panagopoulos, N., & Rapp, A. (2013). Feeling Good by Doing Good: Employee CSR-Induced Attributions, Job Satisfaction, and the Role of Charismatic Leadership. *Journal of Business Ethics*, 118(3), 577-588. Retrieved January 16, 2021, from <http://www.jstor.org/stable/42921249>

Weiss, J.W. (1994). *Business Ethics: A Managerial, Stakeholder Approach*. Wadsworth, Belmont, CA, p. 15

Wnuk, Marcin. (2017). Organizational Conditioning of Job Satisfaction. A Model of Job Satisfaction. *Contemporary Economics*. 11. 31-44. 10.5709/ce.1897-9254.227.

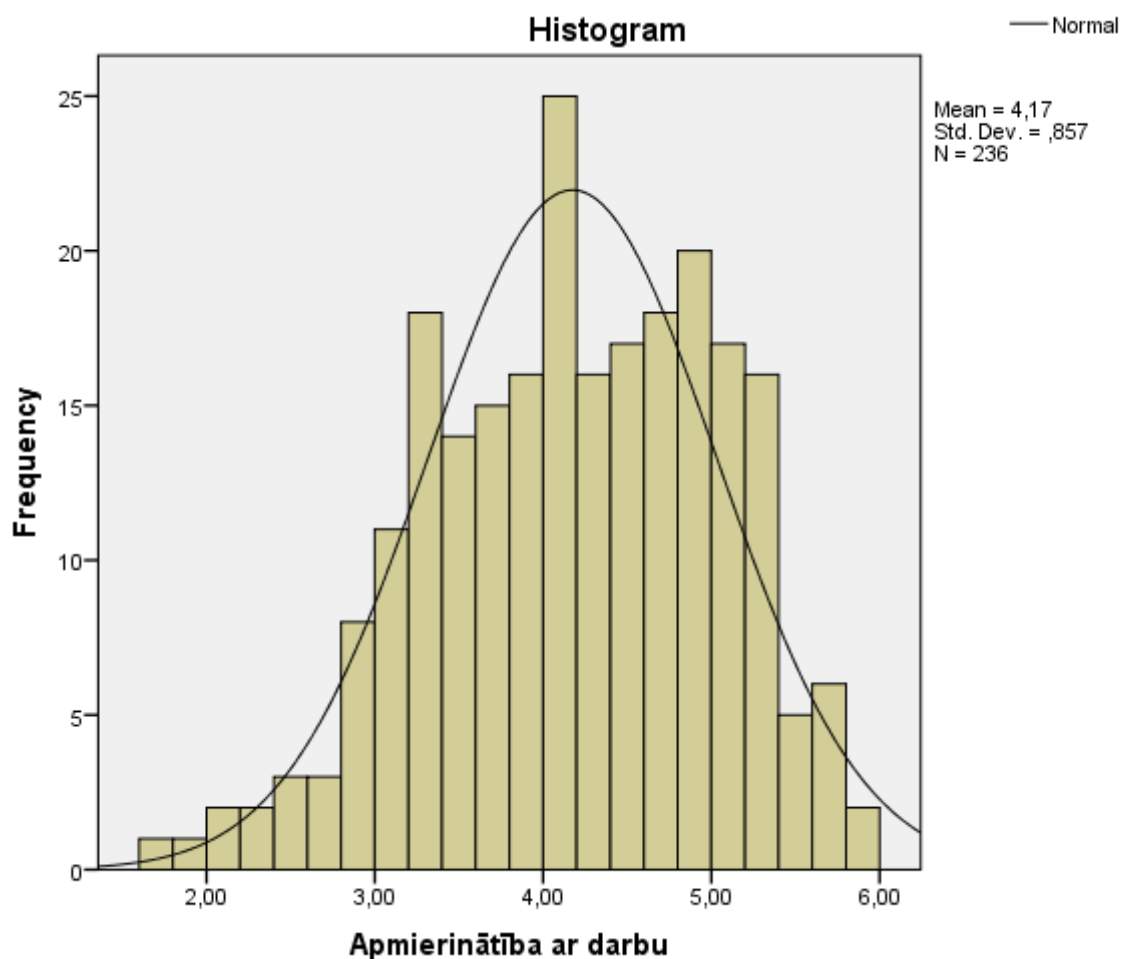
1. PIELIKUMS

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Apmierinātība ar darbu	,059	236	,044	,986	236	,019
PO-fit	,130	236	,000	,933	236	,000
Kopējā Mor. Ident	,064	236	,021	,982	236	,005
Internalizācija	,133	236	,000	,920	236	,000
Simbolizācija	,082	236	,001	,983	236	,007

a. Lilliefors Significance Correction

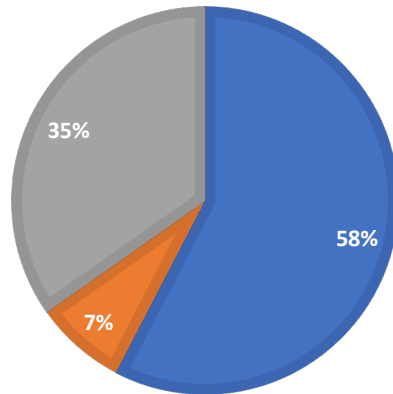
Apmierinātība ar darbu



2. PIELIKUMS

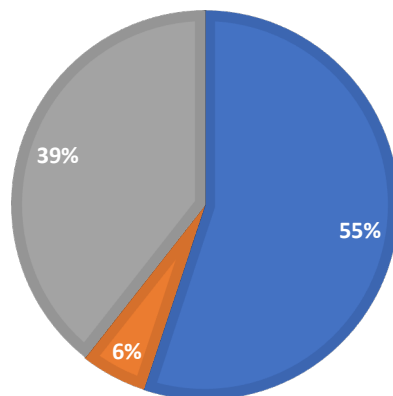
APMIERINĀTĪBA AR DARBU

■ Augsta ■ Zema ■ Vidēja



DARBINIEKU-ORGANIZĀCIJAS SADERĪBA

■ Augsta ■ Zema ■ Vidēja



DOKUMENTĀRĀ LAPA

Maģistra darbs „Darbinieku un organizācijas ētiskā saderība” izstrādāts LU Pedagoģijas, psiholoģijas un mākslas fakultātē.

Ar savu parakstu apliecinu, ka pētījums veikts patstāvīgi, izmantoti tikai tajā norādītie informācijas avoti un iesniegtā darba elektroniskā kopija atbilst izdrukai.

Autors: Jēkabs Milzarājs

Rekomendēju/nerekomendēju darbu aizstāvēšanai

Vadītājs: profesors Dr. psych. Ģirts Dimdiņš

Recenzents: _____

Darbs iesniegts Psiholoģijas nodaļā 01.06.2021.

Dekāna pilnvarotā persona: metodiķe Alise Ikauniece

Darbs aizstāvēts maģistra gala pārbaudījuma komisijas sēdē

Komisijas sekretāre: _____