

# Universiteto dėstytojų pasitenkinimas darbu, darbo vertybės ir patiriamas darbe stresas

## Birutė Pociūtė

Docentė socialinių mokslų daktarė  
Vilniaus universiteto  
Bendrosios psichologijos katedra  
Universiteto g. 9/1, LT-01513 Vilnius  
El. paštas: birute.pociute@fsf.vu.lt

## Laima Bulotaitė

Docentė socialinių mokslų daktarė  
Vilniaus universiteto  
Bendrosios psichologijos katedra  
Universiteto g. 9/1, LT-01513 Vilnius  
El. paštas: laima.bulotaite@fsf.vu.lt

## Remigijus Bliumas

Docentas socialinių mokslų daktaras  
Vilniaus universiteto  
Bendrosios psichologijos katedra  
Universiteto g. 9/1, LT-01513 Vilnius  
El. paštas: remigijus.bliumas@fsf.vu.lt

*Aukštojo mokslo plėtra keičia universitetų veiklą bei akademinio personalo vaidmenį ir įtaką. Remiantis šiuolaikiniais dėstytojų patiriamo streso tyrimais pažymėtinas streso paplitimas ir intensyvumas universitetų bendruomenėje. Šio tyrimo rezultatai atskleidė akademinio personalo pasitenkinimą darbu universitete, reikšmingas patiriamo streso įvairiose akademinio darbo srityse ir pasitenkinimo darbu sąsajas. Pasirodo, dėstytojai prioritetą teikia tokioms vertybėms, kaip antai altruizmas, autonomija, pasiekimai. Nustatyta, kad jauni ir vyresni dėstytojai labai skirtingai vertina komfortą ir altruizmą. Jauni dėstytojai taip pat kritiškai vertina atlyginimų sistemą, ypač atlyginimų dydį. Dėstytojai, teikiantys pirmenybę dėstytojų darbo vertybėms ir dažnai patiriantys stresą darbe, yra linkę naudoti racionalią streso įveikos strategiją. Ši įveikos strategija teigiamai susijusi su pasitenkinimu darbu, o emocionali streso įveikos strategija su darbo vertybėmis buvo susijusi neigiamai.*

**Pagrindiniai žodžiai:** pasitenkinimas darbu, stresas, streso šaltiniai, darbo vertybės.

## Įvadas

Studijų ir mokslinių tyrimų kokybė visų pirma priklauso nuo akademinio personalo kvalifikacijos ir pasiekimų. Universiteto dėstytojo vaidmuo nėra stabilus ir vienas. Jis priklauso nuo daugelio veiksnių: universiteto istorinių ir kultūrinių tradicijų, universiteto struktūros, mokymo ir mo-

kymosi teorinių paradigimų, individualios patirties ir asmenybės savybių.

Aukštasis mokslas, kaip teigia J. Enders (2007), apibūdinamas įvairiai: didelė tikslų įvairovė; nėra valdymo, kontrolės, priverstinės veiklos; didelis fragmentiškumas; stipri akademinio personalo įtaka. Akademinis personalas daro įtaką ir uni-

versitetų tikslams bei vadybai. Ši įtaka apima ne tik aukštojo mokslo sektorių, bet ir kitus socialinius, ekonominius, politinius, ūkinius sektorius. Tačiau, J. Enders (2007) nuomone, pastaraisiais dešimtmečiais vis dažniau kalbama apie akademinės profesijos ir akademinės karjeros krizę. Ji siejama su masiniu studijų pobūdžiu, su naujomis švietimo politikos kryptimis, kurios susijusios ir su „žinių visuomenės“, ir su „mokymosi visą gyvenimą visuomenės“, ir su „informacijos visuomenės“ idėjomis.

G. Harmano (cit. pg. Houston *et al.*, 2006) dvidešimties metų dėstytojų vaidmenų kaitos tyrimai parodė, kad dėstytojai yra patenkinti akademiniais darbo dėmenimis, tačiau kritiškai vertina darbo sąlygas, ypač stresą darbe ir mažus atlyginimus, palyginti su profesionalų atlyginimais už universiteto ribų. Houston *et al.* (2006) tyrimo rezultatai atskleidė, kad dėstytojai vertina patį darbą universitete, kad vidinė darbo motyvacija dominuoja, palyginti su išorine motyvacija (pvz., darbo sąlygos, atlyginimas).

Kanados universitetų akademinio personalo apklausa (joje dalyvavo per 1500 dėstytojų) parodė, kad 13 proc. respondentų darbe patyrė psichologinį stresą, 22 proc. tiriamųjų turėjo rimtų sveikatos sutrikimų (Catano *et al.*, 2010). Dėstytojų darbo nesaugumas, darbo ir gyvenimo pusiausvyros praradimas didina nepasitenkinimą darbu ir psichologinį stresą. Panašūs tyrimų rezultatai gauti apklausus Australijos, Olandijos universitetų dėstytojus: dėstytojų patiriama darbe streso lygis aukštesnis negu apskritai universiteto personalo, o pagrindiniai streso šaltiniai yra nepakankamas finansavimas, didelis darbo krūvis, bloga vadyba, nesaugumas darbe, nepakankamas pripažinimas ir apdovanojimai

(Gillespie *et al.*, 2001; Taris *et al.*, 2001). Lietuvoje atlikti tyrimai rodo panašias tendencijas (Bulotaitė *et al.*, 2008; Kardelis *et al.*, 2007; Rastauskienė *et al.*, 2008).

Universiteto dėstytojų streso darbe tyrimai rodo, kad universiteto aplinka iš žemo streso lygmens transformuojasi į vidutinio ir net aukšto streso lygmens aplinką ir kad vis dažniau yra pažeidžiama sąlyginė asmenybės ir aplinkos (angl. *person-environment*) atitikties pusiausvyra. Daugelis tyrimų apie darbuotojų profesinio elgesio ypatumus remiasi asmenybės ir aplinkos darnos koncepcija. Asmenybės ir aplinkos atitikties teorijos pabrėžia įvairių asmenybės ypatumų ir aplinkos reikalavimų darną, kuri turi teigiamą poveikį elgesiui ir veiklos rezultatams. Kaip teigia T. Sekiguchi (2004), yra nagrinėjami įvairūs asmenybės ir aplinkos aspektai: asmenybės atitiktis darbo reikalavimams, atitiktis grupės reikalavimams, asmenybės atitiktis organizacijai ar profesijai. Minesotos prisitaikymo darbe teorija, kurios autoriai yra R. V. Dawis ir L. H. Lofquist, taip pat priskiriama asmenybės ir aplinkos atitikties teorijų grupei, nagrinėjančiai asmenybės ir aplinkos kintamuosius elgesiui arba elgesio pasekmėms aiškinti (Dawis, 2005). Minesotos prisitaikymo darbe teorija remiasi dviem asmenybės ir aplinkos derinių konstruktais: atitiktimi ir sąveika. Atitiktis rodo aplinkos ir asmenybės savybių darnos laipsnį (pavyzdžiui, įvairūs darbuotojai yra įgiję skirtingas kvalifikacijas, o įvairiems darbams reikia skirtingų kvalifikacijų, todėl vieni darbuotojai atitiks reikalavimus, o kiti – ne). Sąveika parodo asmenybės ir aplinkos veiksmus ir vienu bei kitu reakcijas į tuos veiksmus. Tiek darbuotojai, tiek darbo aplinkybės nėra statiški visetai, todėl aplinkos pokyčiai verčia keistis asmeny-

bę, ir atvirkščiai. Kaip teigia R. V. Dawis (2005), aplinkos pastiprinimo veiksnių ir asmenybės vertybių atitiktis lemia pasitenkinimą darbu, o tai, savo ruožtu, sudaro galimybę numatyti asmenybės prisitaikymo darbe efektyvumą.

Vertybės prisitaikymo darbe teorijoje kartu su gabumais ir poreikiais lemia asmenybės elgesį darbe. Vertybės šioje teorijoje yra poreikių nuorodos dimensija, o gabumai yra gebėjimų nuorodos dimensija. Todėl pagal prisitaikymo darbe teoriją asmenybės ir aplinkos atitiktis gali būti: a) aplinkos pastiprinimo veiksnių ir asmenybės vertybių ir b) asmenybės gabumų ir aplinkos keliamų gabumams reikalavimų (Dawis, 2005). Šioje teorijoje pabrėžiama darbo aplinka, svarbi darbo vertybėms: pasiekimai (aplinka skatina laimėjimus, sėkmę, orientuoja į veiklos atlikimą); komfortas (aplinka, nekelianti streso, komfortiška dirbti); statusas (suteikianti ir skatinanti pripažinimą ir prestižą aplinka); altruizmas (aplinka, kuri puoselėja ir skatina darnius santykius su kitais bei tarnavimą kitiems); saugumas (nuspėjama, iš anksto žinoma aplinka); autonomija (aplinka, skatinanti iniciatyvumą, kūrybiškumą ir atsakingumą) (Rounds, Armstrong, 2005).

Nustatyta, kad asmenybės ypatumų ir aplinkos reikalavimų neatitiktis gali tapti streso priežastimi. Aplinkos ir asmenybės atitiktis gali būti aprašoma objektyviai ir subjektyviai (French *et al.* (cit. pg. Edwards, Cooper, 1990)). Objektyvus asmenybės ir aplinkos įvertinimas yra susijęs su kintamaisiais, kurie nepriklauso nuo asmenybės. O subjektyvus atitikties vertinimas apima tuos kintamuosius, kuriuos asmenybė suvokia. Būtent subjektyvus asmenybės ir aplinkos neatitikties suvokimas ir sukelia fiziologinę, psichologinę ar elgesio įtampą. Pagal

R. S. Lazarusą (1990), stresas yra dinaminis procesas, nuolat kinta dėl nenutrūkstamos asmenybės ir aplinkos sąveikos. Lazaruso streso modelis pabrėžia ir a) esamų aplinkos sąlygų ir asmenybės motyvų, tikslų, vertybių neatitiktį, ir b) aplinkos reikalavimų ir gebėjimų neatitiktį. Ši asmenybės ir aplinkos sąveika, priklausomai nuo asmenybės vertinimo vienais atvejais gali būti grėsminga, kitais – žalinga arba, atvirkščiai, meta iššūkį asmenybei.

Tyrėjai identifikuoja daug asmenybės ir aplinkos atitikties ir neatitikties formų. J. A. Edwardso ir J. Billsbery (2010) teigimu, sunkumų ir kyla dėl daugiamačio tiek asmenybės (asmenybės bruožai, vertybės, nuostatos, įgūdžiai, emocijos, tikslai), tiek aplinkos (darbo reikalavimai, numatomas elgesys, organizacijų kultūra, atlyginimų sistema, lojalumas ir kt.) pobūdžio. Reikšmingi asmenybės ir aplinkos kintamieji, sukeliantys stresą darbe, turi tiesioginę ir netiesioginę įtaką ir kitiems darbinio elgesio reiškiniams, pavyzdžiui, pasitenkinimui darbu ar darbo vertybėms.

Švietimo reforma, universitetų valdymo pokyčiai verčia tyrėjus naujai pažvelgti į dėstytojų patiriamą stresą ir įvertinti pakitusias darbo vertybes. Tikėtina, kad yra pasitenkinimo akademinio darbu aspektu ir darbo vertybių, padedančių įveikti stresines dėstytojų darbo situacijas.

**Tyrimo tikslas** – ištirti universiteto dėstytojų pasitenkinimo darbu ir streso ypatumus, streso įveikos strategijas, šių kintamųjų ir darbo vertybių sąsajas.

**Tiriamieji.** Tyrime dalyvavo 109 regioninių universitetų dėstytojai (73,5 proc. moterų ir 26,5 proc. vyrų). Pagal darbo stažą universitete apklausti dėstytojai pasiskirstė taip: iki 5 metų – 38,3 proc., 6–10 metai – 14,0 proc., 11–20 metų –

26,2 proc., > 20 metų – 21,5 proc. Pagal amžių apklausti dėstytojai pasiskirstė taip: 21–30 metų – 21,4 proc., 31–40 metų – 26,2 proc., 41–50 metų – 27,2 proc., 51–60 metų – 9,7 proc., > 60 metų – 15,5 proc.

**Tyrimo metodai.** Tyrime naudota 2008 m. specialiai sukurta anketa, skirta dėstytojų patiriamam darbe stresui ir pasitenkinimui darbu įvertinti (Bulotaitė ir kt., 2008).

Darbo vertybių tyrimui naudota Likerto pobūdžio vertybių skalė. Ši skalė sukurta straipsnio autorių pagal Minesotos prisitaikymo darbe teorijos vertybių modelį. Ji sudaryta iš 48 teiginių (Cronbacho alfa 0,948), kurie atskleidžia šešias darbo vertybes: pasiekimų (sėkmė, gebėjimų panaudojimas ir kt. poreikiai; Cronbacho alfa 0,752), komforto (darbo sąlygos, užimtumas, darbo įvairovė, atlyginimas ir kt.; Cronbacho alfa 0,816), statusas (paaukštinimo galimybės, pripažinimas, socialinis statusas, autoritetas ir kt.; Cronbacho alfa 0,808), altruizmo (santykiai su bendradarbiais, socialinės paslaugos kitiems, moralinės vertybės ir kt.; Cronbacho alfa 0,599), saugumo (universiteto politika, saugumas, santykiai su administracija ir kt.; Cronbacho alfa 0,809), autonomija (atsakomybė, kūrybiškumas, akademinė laisvė ir kt.; Cronbacho alfa 0,801).

Streso įveikos strategijoms įvertinti taikytas Asko Elkito 1996 m. patobulintas D. Rogerio (1993) įveikos strategijų klausimynas, kurį sudaro 37 teiginiai (Cronbacho alfa 0,76, Lietuvoje adaptuotą streso įveikos metodiką parengė V. Domanskaitė-Gota (2000).

## Tyrimo rezultatai

Dėstytojų pasitenkinimas darbu yra didelis. Daugelis (50,5 proc.) apklaustų dėstytojų teigia, kad yra patenkinti savo darbu, o 17,5 proc. – net labai patenkinti savo veikla. Trečdalis tyrime dalyvavusių dėstytojų nėra patenkinti savo darbu. Kadangi dauguma dėstytojų pažymi dėstymą kaip svarbiausią veiklą, tad ir pasitenkinimas šia veikla vyrauja tarp dėstytojų vertinimų (žr. 1 lentelę). Ne mažiau pasitenkinimo teikia ir sėkminga mokslinė veikla bei dalyvavimas konferencijose. Tyrimo rezultatai rodo, kad apie pusė apklaustų dėstytojų teigiamai vertina pagrindinę dėstytojų darbo veiklą, kuri teikia pasitenkinimą. Tačiau kita pusė apklaustų dėstytojų nėra patenkinti savo veikla. Nepasitenkinimą kelia ir dalyvavimas projektinėje veikloje, ir tarptautinis bendradarbiavimas, ir ypač administravimas.

Pasitenkinimo darbu lygmuo glaudžiai susijęs su patiriamu darbo vietoje stresu. Kaip rodo tyrimo rezultatai, dauguma dė-

1 lentelė. Dėstytojų pasitenkinimo darbu dažnis (proc.)

Eil. Nr.	Veikla	Pasitenkinimas darbu*				
		1	2	3	4	5
1	Dėstymas	2,8	2,8	14,0	43,9	36,5
2	Moksliniai tyrimai	4,2	15,8	26,3	40,0	13,7
3	Administravimas	12,8	20,9	33,7	26,7	5,8
4	Dalyvavimas projektinėje veikloje	7,8	18,9	33,3	27,8	12,2
5	Tarptautinis bendradarbiavimas	5,6	16,9	32,6	31,5	13,5
6	Dalyvavimas konferencijose	4,0	11,1	27,3	39,4	18,2

\* Vertinimas nuo 1 (*labai nepatenkintas*) iki 5 (*labai patenkintas*)

2 lentelė. *Patiriamo dėstytojų darbe streso dažnis (proc.)*

<i>Eil. Nr.</i>	<i>Veikla</i>	<i>Visiškai nekelia</i>	<i>Kartais kelia</i>	<i>Dažnai kelia</i>	<i>Nuolat kelia</i>
1	Dėstymas	21,5	57,0	16,8	4,7
2	Moksliniai tyrimai	22,7	49,5	20,6	7,2
3	Administravimas	31,5	36,0	23,6	9,9
4	Dalyvavimas projektinėje veikloje	26,6	56,4	10,6	6,4
5	Tarptautinis bendradarbiavimas	48,3	41,6	9,0	1,1
6	Dalyvavimas konferencijose	28,9	57,7	11,3	2,1

tytojų darbe patiria stresą, kartais net labai didelį. Visos dėstytojų veiklos sritys kelia stresą (žr. 2 lentelę). Išimtis būtų tarptautinis bendradarbiavimas, kuris daugumai apklaustų dėstytojų nekelia jokie streso. O dėstymas, mokslinė veikla ir administravimas – pagrindinės veiklos sritys, kuriose patiriama daugiausiai streso.

Dėstytojų streso darbe šaltiniai yra labai įvairūs. Dauguma apklaustų dėstytojų nurodo, kad daugiausiai streso kelia švietimo sistemos ypatumai ( $M=2,67$ ,  $SD=0,696$  vertinimas 4 balų sistema): švietimo politika, nuolatinės universitetų reformos, restruktūrizavimo grėsmė ir kt. Tyrimo dalyviai pažymi, kad darbo krūvis ( $M=2,34$ ,  $SD=0,647$ ) ir darbo sąlygos ( $M=2,34$ ,  $SD=0,700$ ) taip pat kelia didelį stresą: prastos dėstytojo darbo vietos, darbas pagal terminuotąsias sutartis, laiko stoka pasirengti paskaitoms, menka auditorijų ir laboratorijų įranga ir kt. Dėstytojų nuomone, darbo įvertinimas taip pat nekelia pasitenkinimo darbu ( $M=2,33$ ,  $SD=0,684$ ): neigiamos visuomenės nuostatos dėstytojų atžvilgiu, dėstytojų skatinimo sistema, kolegų vertinimai ir kt. Santykiai su studentais, studentų mokymasis taip pat yra rimtas streso šaltinis ( $M=2,15$ ,  $SD=0,619$ ): žema studentų mokymosi motyvacija, prastas studentų mokyklinis pasirengimas, studentų atliekami dėstytojų vertinimai,

dirbantys studentai ir kt. Vaidmenų gausa, su kuria susiduria dėstytojai, taip pat kelia įtampą ir stresą ( $M=2,02$ ,  $SD=0,598$ ): reikalavimai būti geram dėstytojui + geram specialistui + geram mokslininkui. Kvalifikaciniai reikalavimai, keliami dėstytojams ( $M=1,99$ ,  $SD=0,589$ ), kontrolė ( $M=1,79$ ,  $SD=0,555$ ) ir santykiai akademinėje erdvėje ( $M=1,54$ ,  $SD=0,489$ ) yra ne mažiau reikšmingi streso šaltiniai kaip ir darbo krūvis. Vertinant dėstytojų darbo streso šaltinius nerasta reikšmingų skirtumų nei tarp dėstytojų vyrų ir moterų, nei tarp jaunų ir jau prityusių dėstytojų.

Ar nekyla dėstytojams noras keisti darbą, kuris kelia didelį stresą? Tyrimo rezultatai rodo, kad tik 45,8 proc. dėstytojų negalvojo arba negalvoja keisti darbo. Kiti dėstytojai tokią idėją svarsto, ir tai yra signalas, kuris turėtų kelti fakultetų administracijai nerimą, nes dėstytojų rinka nėra perpildyta.

Pagal atliekamas funkcijas Lazarus (2006) skiria du streso įveikos būdus: skir-ta įveikti problemą ir emocijų įveiką. Pirmoji streso įveika pasižymi aktyviais indivi-vido veiksmais siekiant pašalinti stresorių įtaką. Šiuo atveju siekiama nugalėti iškilu-sius sunkumus keičiant aplinką arba save. Emocijų streso įveika keičia ne objektyvią situaciją, o jos suvokimą, selektyviai at-kreipiant dėmesį į tam tikrus faktus, juos

tendencingai interpretuojant ir pan. Ši įveika mažina stresinės situacijos sukeltą distresą, palengvina neigiamus emocinius išgyvenimus.

Universiteto dėstytojai yra linkę naudoti racionalią streso įveikos strategiją (racionali:  $M=1,87$ ,  $SD=0,533$ ; emocinė:  $M=0,79$ ,  $SD=0,501$ ; atsitraukimo:  $M=1,19$ ,  $SD=0,842$ ; vengimo:  $M=1,25$ ,  $SD=0,429$ ). Reikšmingų skirtumų, naudojant streso įveikos strategijas, tarp moterų (racionali:  $M=1,90$ ,  $SD=0,572$ ; emocinė:  $M=0,84$ ,  $SD=0,571$ ; atsitraukimo:  $M=1,18$ ,  $SD=0,989$ ; vengimo:  $M=1,23$ ,  $SD=0,382$ ) ir vyrų (racionali:  $M=1,81$ ,  $SD=0,435$ ; emocinė:  $M=0,77$ ,  $SD=0,33$ ; atsitraukimo:  $M=1,24$ ,  $SD=0,463$ ; vengimo:  $M=1,28$ ,  $SD=0,512$ ) nerasta.

Streso įveikos strategijų ir streso darbe šaltinių sąsaja rodo (3 lentelė), kad dėstytojai dažniau naudoja emocinę streso įveikos strategiją, kai streso šaltinis yra darbo krūvis, kvalifikaciniai reikalavimai, vaidmenų gausa, kontrolė ir pan. O racionali streso darbe įveikos strategija, kaip ir atsitraukimo ar vengimo strategijos, nėra reikšmin-

ga dėstytojų reakcijų į įvairius streso darbe šaltinius sąrašė.

Darbo vertybės yra ne tik svarbus asmenybės atitikties aplinkos reikalavimams kintamasis, bet ir svarbi universiteto darbuotojus integruojanti jėga. Tyrimo rezultatai pateikiami 4 lentelėje. Darbo vertybių prioritetų tendencija (altruizmo, autonomijos ir pasiekimų vertybėms teikiama pirmenybė) būdinga visoms dėstytojų amžiaus grupėms. Tačiau reikšmingų skirtumų tarp dėstytojų amžiaus grupių buvo rasta, analizuojant komforto (ANOVA 0,047,  $p \leq 0,05$ ), statuso (ANOVA 0,049,  $p \leq 0,05$ ), altruizmo (ANOVA 0,020,  $p \leq 0,05$ ) ir autonomijos (ANOVA 0,039,  $p \leq 0,05$ ) vertybes. Reikšmingų skirtumų nustatyta tarp dėstytojų grupių 31–40 amžiaus ir vyresnių kaip 50 metų (Bonferroni -0,495,  $p \leq 0,05$ ), vertinant komforto vertybes. Taip pat skyrėsi dėstytojų nuomonė altruizmo vertybių atžvilgiu tarp jaunų dėstytojų (21–30 metų) ir vyresnių dėstytojų (50 metų ir daugiau) grupių (Bonferroni -0,320,  $p \leq 0,05$ ).

Tyrimo rezultatai parodė, kad yra statistiškai reikšminga visų tirtų darbo verty-

3 lentelė. Dėstytojų streso darbe šaltinių ir streso įveikos strategijų ryšys

Dėstytojų streso darbe šaltiniai	Streso įveikos strategijos			
	Racionali	Emocinė	Atsitraukimo	Vengimo
Švietimo sistemos ypatumai	0,059	0,080	0,017	-0,020
Darbo krūvis	-0,027	0,209*	-0,037	-0,144
Darbo sąlygos	0,045	0,001	-0,091	-0,096
Darbo įvertinimas	0,027	0,177	0,018	-0,001
Santykiai su studentais	0,099	0,129	0,110	0,105
Kvalifikaciniai reikalavimai	-0,083	0,241*	0,054	0,014
Vaidmenų gausa	-0,067	0,300**	0,100	-0,001
Kontrolė	-0,067	0,375**	-0,033	0,066
Tarpasmeniniai santykiai	-0,166	0,301**	-0,059	0,010

\* $p < 0,05$ , \*\* $p < 0,01$ .

4 lentelė. Dėstytojų darbo vertybės (pagal amžių ir darbo stažą)

Eil. Nr.		Darbo vertybės												
		Pasiekimai		Komfortas		Statusas		Altruizmas		Saugumas		Autonomija		
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
1	Amžius	21–30 m.	3,61	0,584	3,25	0,579	3,43	0,465	4,16	0,348	3,43	0,534	3,64	0,732
2		31–40 m.	3,56	0,648	3,08	0,658	3,39	0,484	4,24	0,387	3,18	0,669	3,67	0,631
3		41–50 m.	3,81	0,622	3,39	0,687	3,74	0,599	4,40	0,365	3,52	0,721	3,98	0,473
4		51–60 m.	3,90	0,663	3,56	0,634	3,60	0,558	4,44	0,456	3,62	0,715	4,01	0,553
5		daugiau kaip 60 m.	3,88	0,610	3,59	0,678	3,765	0,714	4,51	0,43,6	3,59	0,861	4,08	0,659
1	Stažas	iki 1 m.	3,56	0,671	3,20	0,707	3,32	0,479	4,11	0,363	3,27	0,717	3,72	0,475
2		1–5 m.	3,59	0,654	3,15	0,663	3,43	0,491	4,22	0,431	3,31	0,650	3,65	0,769
3		6–10 m.	3,59	0,490	3,18	0,563	3,60	0,445	4,32	0,250	3,39	0,612	3,78	0,662
4		11–20 m.	3,76	0,615	3,40	0,659	3,68	0,558	4,35	0,407	3,42	0,655	3,92	0,517
5		daugiau kaip 20 m.	3,91	0,581	3,58	0,588	3,74	0,708	4,49	0,370	3,62	0,805	4,05	0,575
Bendras vertybių M ir SD		3,71	0,616	3,33	0,650	3,57	0,561	4,32	0,396	3,43	0,697	3,85	0,629	

bių ir dėstytojų pasitenkinimo darbu sąsaja (žr. 5 lentelę). Reikšminga teigiama koreliacija patvirtina vertybių svarbą dėstytojų darbe ir jų įgyvendinimo įtaką pasitenkinimui darbu ir darniems santykiams su universiteto aplinka. Koreliacinis visų darbo vertybių ryšys yra statistiškai reikšmingas. Galima teigti, kad rastos tvirtos pasiekimo vertybių ir komforto, saugumo ir autonomijos vertybių sąsajos. Komforto vertybės stipriai susijusios su saugumo ir autonomijos vertybėmis. Priklausomai nuo amžiaus ir darbo stažo statistiškai reikšmingas rastas tik komforto, statuso, altruizmo ir autonomijos vertybių ryšys.

Tyrimo rezultatai rodo neigiamą darbo vertybių ir daugumos streso darbe šaltinių koreliaciją (6 lentelė). Įgyvendinti pasiekimų ir komforto vertybes apsunkina tokie stresoriai: darbo krūvis, kvalifikaciniai reikalavimai, kontrolė, vaidmenų gausa, tarpasmeniniai santykiai, švietimo sistemos ypatumai, darbo sąlygos, darbo įvertinimas. Nustatyta neigiama statuso ir altruizmo bei

darbo krūvio, kvalifikacinių reikalavimų, kontrolės, vaidmenų gausos, tarpasmeninių santykių, darbo sąlygų ir darbo įvertinimo koreliacija. Autonomijos pažeidimai susiję su tokiais stresoriais, kaip antai darbo krūvis, kvalifikaciniai reikalavimai, kontrolė, vaidmenų gausa, tarpasmeniniai santykiai ir darbo įvertinimas. Tačiau tyrimo rezultatai parodė, kad dėstytojų santykiai su studentais neturi jokio reikšmingo ryšio su darbo vertybėmis, t. y. kaip streso darbe šaltinis santykiai su studentais nėra reikšmingas įgyvendinant darbo vertybes.

Tyrimo rezultatai rodo, kad darbo vertybės neigiamai susijusios su emocine streso įveikos strategija (žr. 7 lentelę). Neigiamai reikšmingas rastas altruizmo vertybės ir racionalios streso įveikos strategijos ryšys. O, dėstytojų nuomone, autonomijos vertybė teigiamai susijusi su racionalia streso įveikos strategija, statuso vertybė turi teigiamą reikšmingą ryšį su atsitraukimo strategija. Kitos streso įveikos strategijos neturėjo reikšmingo ryšio su darbo vertybėmis.

5 lentelė. Darbo vertybių, amžiaus, darbo stažo ir pasitenkinimo darbu ryšys

	<i>Pasiekimai</i>	<i>Komfortas</i>	<i>Statusas</i>	<i>Altruizmas</i>	<i>Saugumas</i>	<i>Autonomija</i>	<i>Amžius</i>	<i>Stažas</i>	<i>Pasitenkinimas darbu</i>
Pasiekimai	–	0,823**	0,589**	0,669**	0,765**	0,708**	0,194	0,185	0,550**
Komfortas		–	0,630**	0,553**	0,821**	0,734**	0,245*	0,239*	0,529**
Statusas			–	0,549**	0,627**	0,653**	0,236*	0,247*	0,529**
Altruizmas				–	0,496**	0,549**	0,295**	0,288**	0,527**
Saugumas					–	0,689**	0,167	0,180	0,526**
Autonomija						–	0,268**	0,235*	0,557**
Amžius							–	0,790**	0,075
Stažas								–	0,030
Pasitenkinimas darbu									–

\* p<0,05, \*\* p<0,01.

6 lentelė. Darbo vertybių ir dėstytojų streso darbe šaltinių ryšys

<i>Vertybės</i>	<i>Dėstytojų streso darbe šaltiniai</i>								
	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>
Pasiekimai	-0,362**	-0,301**	-0,350**	-0,421**	-0,498**	-0,141	-0,254**	-0,311**	-0,463**
Komfortas	-0,485**	-0,293**	-0,350**	-0,411**	-0,539**	-0,157	-0,358**	-0,444**	-0,579**
Statusas	-0,252**	-0,223*	-0,327**	-0,308**	-0,538**	-0,012	-0,103	-0,209*	-0,324**
Altruizmas	-0,323**	-0,176	-0,323**	-0,262**	-0,451**	-0,070	0,048	-0,201*	-0,259**
Saugumas	-0,362**	-0,255**	-0,350**	-0,360**	-0,634**	-0,125	-0,291**	-0,359**	-0,463**
Autonomija	-0,346**	-0,305**	-0,316**	-0,344**	-0,460**	-0,066	-0,150	-0,164	-0,299**

Dėstytojų streso darbe šaltiniai: 1 – darbo krūvis; 2 – kvalifikaciniai reikalavimai; 3 – kontrolė; 4 – vaidmenų gausa; 5 – tarpasmeniniai santykiai; 6 – santykiai su studentais; 7 – švietimo sistemos ypatumai; 8 – darbo sąlygos; 9 – darbo įvertinimas.

\*p<0,05, \*\*p<0,01.



7 lentelė. Darbo vertybių ir streso įveikos strategijų ryšys

Vertybės	Streso įveikos strategijos			
	Racionali	Emocinė	Atsitraukimo	Vengimo
Pasiekimai	0,186	-0,330**	0,185	0,045
Komfortas	0,052	-0,283**	0,123	-0,002
Statusas	0,181	-0,307**	0,222*	0,075
Altruizmas	-0,211*	-0,323**	0,188	0,182
Saugumas	0,073	-0,174	0,173	-0,028
Autonomija	0,230*	-0,315**	-0,165	0,031

\*p<0,05, \*\*p<0,01.

## Rezultatų aptarimas

Akademinio meistriškumo siekis – viena iš svarbiausių dėstytojų ir mokslininkų vertybių. Dėstytojams ypač svarbu lavinti funkcinius vaidmenis, kurie susiję su dėstymo ir mokslinių tyrimų įgūdžiais, ir plėtoti dalykines žinias, gebėjimus ir mokėjimus. Akademinio personalo raida ir kvalifikacijos tobulinimas turėtų būti orientuoti ir į individo, ir į universiteto poreikius. Tai – ypatinga investicija, kuri naudinga dėstytojams, studentams, universitetui ir visuomenei. Tačiau šiandien darbas universitete tampa dideliu iššūkiu dėstytojams, nes studentai, socialiniai partneriai, politikai ir visuomenė pradeda abejoti ilgai puoselėtomis akademinio darbo vertybėmis.

Šio tyrimo rezultatai parodė, kad dėstytojams yra svarbios visos darbo vertybės. Tačiau reikšmingai skiriasi jaunų dėstytojų ir jų vyresnių kolegų tokios darbo vertybės, pirmiausia – komfortas ir altruizmas. Jauni dėstytojai kritiškai vertina atlyginimų sistemą, ypač atlyginimų dydį. Jų netenkina menkas dėstytojų įtraukimas į sprendimų priėmimą, administracijos ignoravimas dėstytojų nuomonių ir vertinimų. Vyresni dėstytojai daug pozityviau vertina šių poreikių įgyvendinimą. Tačiau tiek jauni, tiek vyresni dėstytojai pripažįsta, kad būtent universitete jie gali lanksčiai rinktis

darbo metodus, sudėtingą ir įvairų darbo turinį. Kitas reikšmingas jaunų ir vyresnių dėstytojų skirtumas sietinas su altruizmo vertybės realizavimu. Jauni dėstytojai, palyginti su vyresniais dėstytojais, teikia mažesnę reikšmę geriems santykiams su kolegomis, pagalbai, tarnavimui kitiems. Kasdienio dėstytojų elgesio stebėjimai patvirtina tokią tendenciją: jauni dėstytojai yra linkę atlikti tik tas užduotis, kurios aprašytos pareigybės reglamentuose, o vyresni dėstytojai atlieka ir užduotis, kurios jiems nepriklauso, bet yra būtinos veiksmingai katedroms funkcionuoti. Vyresni dėstytojai tiesiog yra labiau išitraukę į darbą. Tyrimo rezultatai patvirtina tokių darbo vertybių, kaip antai autonomija ir pasiekimai svarbą dėstytojų darbui. Aukštas autonomijos lygis ir pasitikėjimas dėstytojo kompetencija yra ne tik pasitenkinimo darbu priežastis, bet ir akademinės veiklos pasirinkimo motyvas ir aukšto savęs vertinimo, poreikio realizuoti savo gebėjimus šaltinis. R. V. Dawis ir L. H. Lofquist (cit. pg. Rounds, Armstrong, 2005) atskleidė tirtų šešių vertybių bipoliarškumą (pasiekimai vs komfortas; altruizmas vs statusas; saugumas vs autonomija) ir sąsajas su trimis apdovanojimų tipais. Šie apdovanojimų tipai yra orientuoti į savastį (susijusios vertybės yra pasiekimai ir autonomija),

į socialumą (vertybės – altruizmas ir statusas), į aplinką (vertybės – komfortas ir saugumas). Šio tyrimo rezultatai rodo reikšmingą visų tirtų vertybių sąsają, tačiau pasiekimų ir autonomijos bei komforto ir saugumo vertybių sąsają įvertis yra daug aukštesnis. Taigi dėstytojai ypač vertina tuos akademinės veiklos aspektus, kurie susiję su jų darbo rezultatais, su galėjimu veikti autonomiškai ir su akademinės aplinkos kokybe bei saugumu.

Dėstytojų darbe randama daug veiklos sričių, reiškinių, procesų, santykių, kurie yra streso darbe šaltiniai. Kiekvieną semestrą akademinis personalas susiduria su stresą keliančia akademinė aplinka. Individualiai dėstytojai pasižymi skirtingu jautrumu stresą keliančiai akademinėi aplinkai, todėl skirtingai suvokia patiriamą darbe stresą. Tyrimo dalyviai dėstytojai nurodė, kad daugiausiai sunkumų jiems kelia švietimo politika, nuolatinės universitetų reformos, restruktūrizavimo grėsmė ir pan. Tai atitinka ankstesnio tyrimo (Bulotaitė ir kt., 2008) tendenciją, tačiau šiame tyrime šalia švietimo politikos kaip stresoriaus nurodomos bloga dėstytojo darbo vieta, darbas pagal terminuotąsias sutartis, laiko pasirengti paskaitoms stoka, menka auditorijų ir laboratorijų įranga. Dėstytojų nuomone, jų darbo įvertinimas, neigiamos visuomenės nuostatos dėstytojų ir aukštojo mokslo atžvilgiu, dėstytojų skatinimo sistema, kolegų vertinimai taip pat didina įtampą, kelia neigiamas emocijas, mažina pasitenkinimą darbu. Tyrimo rezultatai parodė, kad racionali streso įveikos strategija reikšmingai susijusi su pasitenkinimu darbu. Universiteto dėstytojai yra linkę dažniau naudoti racionalią streso įveikos strategiją, kai jie patenkinti savo darbu.

Nekreipdami dėmesio į patiriamą stresą, į sąlygiškai nedidelį darbo užmokesį – ypač lyginant su labai aukšta kvalifikacija – apskritai dėstytojai yra patenkinti darbu universitete: daugiau nei pusė šio tyrimo dalyvių yra patenkinti darbu universitete ir nemano jo keisti. Tačiau, kaip pažymi P. A. Stevens (2005), aukštas pasitenkinimo darbu lygis ne visada yra pasitenkinimo pačiu darbu rodiklis, dažnai – kitų reikmių ir laukimų realizavimo ženklas. Galimybė dirbti mokslinį darbą, mokslinis problemų sprendimo pobūdis, darbas su jaunais žmonėmis, akademinė laisvė (kurią vis dažniau varžo edukacijos vadybininkai) ir lankstus darbo pobūdis yra tie teigiami veiksniai, kurie lemia dėstytojų pasirinkimą dirbti universitete.

Kaip pažymi G. Gordon (2003), dėstyto mo meistriškumas iki šiol yra suprantamas kaip mažiau patrauklus, mažiau prestižinis ir teikiantis mažiau apdovanojimų, palyginti su moksliniais tyrimais. O šio tyrimo rezultatai rodo, kad dėstytojai daugiau dėmesio skiria studijų procesui, bet ne moksliniams tyrimams. Tai lemia ne dėstytojų negebėjimas atlikti tyrimus arba mokslinių tyrimų reikšmės nesupratimas, o gana komplikuota mokslinių tyrimų finansavimo sistema, būtinumas dalyvauti itin konkurencingoje veikloje ne tik nacionaliniu, bet ir tarptautiniu lygmeniu, didelė rizika patirti nesėkmę ir pan. Todėl nemažai dėstytojų pasitraukė į sąlygiškai saugesnę dėstyto aplinką.

Šiuolaikinė studijų sistema taip pat tampa stipriu stresoriumi. Didėja reikalavimai dėstytojų kompetencijai. Dėstytojai turi pasižymėti dvigubu profesionalumu: a) būti dalyko, savo disciplinos profesionalai (tam dėstytojai ir rengėsi studijuodami atitinkamą studijų programą), b) būti

funkcionaliems profesionalams (būti dėstytoju, mokslininku, katedros vedėju, dekanu ir pan.). Tačiau funkciniam vaidmeniui dėstytojai ir yra nepakankamai parengti. Didėjantys reikalavimai studijų tarptautiškumui, apskritai universitetų akademinėi, politinei ir komercinei plėtrai globalizacijos sąlygomis didina dėstytojų konkurenciją bei tam tikrą nesaugumą ir studijų procese. Nors šio tyrimo rezultatai parodė, kad dėstytojų santykiai su studentais neturi reikšmingo ryšio su darbo vertybėmis, tačiau dauguma tyrimų pabrėžia, kad būtent studentų skaičiaus didėjimas yra pagrindinė pernelyg didelio dėstytojų ir studentų santykio studijų procese bei blogėjančių studijų sąlygų priežastis. Kita vertus, studentų skaičiaus didėjimas reiškia įvairių studentų grupių atsiradimą studijų procese, o tai kelia naujus reikalavimus tiek mokymo metodams, tiek mokymo ištekliams. Naujiems studijų metodams, naujoms studijų technologijoms reikia ir naujų dėstytojų kompetencijų. R. A. Zepp (2005) teigimu, technologijos gali naujai transformuoti tradicinius dėstytojų vaidmenis, o kai kurie edukacijos postmodernistai netgi teigia, kad formuosis galimybė pakeisti dėstytojus kompiuteriais ar kitomis technologijomis. Tačiau šiandien akademinio personalo plėtra yra siejama su darbuotojų potencialo atskleidimu.

## LITERATŪRA

Bulotaite L., Pociūtė B., Bliumas R. Universitetų dėstytojų darbo ir streso ypatumai. *Acta Paedagogica Vilnensia*, 2008, Nr. 21, p. 208–219.

Catano V., Francis L., Haines T., Kirpalani H., Shannon H., Stinger B., Lozanski L. Occupational Stress in Canadian Universities: National Survey. *International Journal of Stress Management*. American Psychological Association, 2010, Vol. 17, No. 3, p. 232–258.

Dėstytojas turi būti kūrybingas, efektyvus, sėkmingas, iniciatyvus tiek studentų, tiek kolegų, tiek universiteto ir savo karjeros naudai.

## Išvados

Akademinis personalas apskritai yra patenkintas darbu universitete. Akademinė veikla yra įvairių dėstytojų darbo vertybių, ypač autonomijos, socialinio statuso ir komforto darbe, patenkinimo šaltinis.

Aukštojo mokslo politikos kryptys, didelis darbo krūvis, padidėjusi konkurencija dėl mokslinių tyrimų ir studijų finansavimo susijusi su dėstytojų pasitenkinimo darbu mažėjimu.

Nors patiriamas įvairiose akademinio darbo srityse stresas reikšmingai susijęs su pasitenkinimu darbu, dėstytojai nėra linkę keisti darbo universitete.

Dėstytojai, kurie dažnai patiria stresą darbe, yra linkę taikyti racionalią streso įveikos strategiją. Racionali streso įveikos strategija teigiamai susijusi su pasitenkinimu darbu, emocionali streso įveikos strategija neigiamai susijusi su dėstytojų darbo vertybėmis.

Dėstytojų darbo vertybės, nuostatos, veiklos prioritetai yra svarbūs pasitenkinimui darbu. Dėstytojai teikia prioritetą tokioms darbo vertybėms, kaip antai altruizmas, autonomija, pasiekimai.

Dawis R. V. *The Minnesota Theory of Work Adjustment*. Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work. John Wiley & Sons, Inc., 2005, p. 3–23.

Domanskaitė-Gota V. (2000). *Lietuvos ir Danijos paauglių psichologinio traumatizmo ypatumai*. Magistro darbas. Vilnius.

Edwards J. R. Person- Environment Fit in Organizations: An Assessment of Theoretical Progress.

*The Academy of Management Annals*. Routledge. 2008, Vol. 2, No. 1, p. 167–230.

Edwards J. R., Cooper C. L. The Person-Environment Fit Approach to Stress: Recurring Problems and Some Suggested Solutions. *Journal of Organizational Behavior*. John Wiley & Sons, Ltd. 1990, Vol. 11, p. 293–307.

Edwards J. A., Billsberry J. Testing a Multidimensional Theory of Person – Environment Fit. *Journal of Managerial Issues*. 2010, Vol. XXII, No. 4, p. 476–493.

Enders J. The Academic Profession. International Handbook of Higher Education. Ed. J. J. F. Forest, P. G. Altbach. Springer. 2007, Vol. 1, p. 5–21.

Gillespie N. A., Walsh M., Winefields A. H., Dua J., Stough C. Occupational Stress in universities: Staff Perceptions of the Causes, Consequences and Moderators of Stress. *Work & Stress*. 2001, Vol. 15, No. 1, p. 53–72.

Gordon G. University Roles and Career Paths: Trends, Scenarios and Motivational Challenges. *Higher Education Management and Policy*. 2003, Vol. 15, No. 3, p. 89–103.

Houston D., Meyer L. H., Paewai S. Academic Staff Workloads and Job Satisfaction: Expectations and Values in Academe. *Journal of Higher Education Policy and Management*. Routledge, 2006, Vol. 28, No. 1, p. 17–30.

Kardelis K., Šukys S., Ušeckaitė L., Ališauskienė R. Aukštųjų universitetinių mokyklų dėstytojų

požiūrio į institucijos veiklą ir akademinės vertybes raiška. *Pedagogika*. 2007, Nr. 87, p. 33–41

Lazarus R. S. Theory-Based Stress Measurement. *Psychological Inquiry*. 1990, Vol. 1, No. 1, p. 3–13.

Rastauskienė G. J., Kardelis K., Šeškutė I., M., Kardelienė L. Lietuvos aukštųjų universitetinių mokyklų dėstytojų požiūris į psichosocialines akademinio darbo sąlygas. *Filosofija. Sociologija*. 2008, t. 19. Nr. 4, p. 80–92.

Rounds J. B., Armstrong P. I. (2005). Assessment of Needs and Values. *Career Development and – Counseling: Putting Theory and Research to Work*. John Wiley & Sons, Inc., p. 305–329.

Sekiguchi T. Person-Organization Fit and Person-Job Fit in Employee Selection: A Review of the Literature. Osaka Keidai Romshu. 2004, Vol. 54, No. 6, p. 179–196.

Stevens P.A. The Job Satisfaction of English Academics and Their Intentions to Quit Academe. 2005. Prieiga per internetą: <http://www.niesr.ac.uk/pubs/dps/dp262.pdf>. (žiūrėta 2011 12 07).

Taris T. W., Schreurs P. J., Van Iersel-Van Silfhout I. J. Job Stress, Job Strain, and Psychological Withdrawal among Dutch University Staff: Towards a Dual Process Model for the Effects of Occupational Stress. *Work & Stress*. 2001, Vol. 15, No. 4, p. 283–296.

Zepp R. A. Teachers' Perceptions on the Roles on Educational Technology. *Educational Technology & Society*. 2005, 8(2), p. 102–106.

## JOB SATISFACTION, WORK VALUES AND STRESS IN UNIVERSITY TEACHERS

**Birutė Pociūtė, Laima Bulotaitė, Remigijus Bliumas**

S u m m a r y

The development of higher education changes the performance of universities as well as the roles and influences of academic staff. Modern research of teachers' stress usually emphasizes the prevalence and intensity of stress in the community of universities. The objective of this study was to assess job satisfaction and stress features, stress coping strategies, also relations of these variables to work values in university teachers. The results revealed the job satisfaction in university academic staff and significant relations between stress in various academic areas of work and job satisfaction. The study has revealed that teachers give priority to values such as altru-

ism, autonomy, achievement. Important differences between young teachers and their senior colleagues in work values such as comfort and altruism have been also found. Young teachers are critical to the wage system, to the level of fees in particular. Teachers who give priority to the values of academic work and often experience stress at work tend to use a rational strategy for stress coping. This coping strategy is positively correlated with job satisfaction, while emotional stress coping strategy and work values are correlated negatively.

**Key words:** satisfaction with work, stress, sources of stress, the value of work.

Įteikta: 2011 11 30

Priimta: 2012 01 31