

Universitetų dėstytojų darbo ir streso ypatumai

Laima Bulotaitė

Docentė socialinių mokslų (psichologijos)
daktarė
Vilniaus universiteto
Filosofijos fakulteto
Bendrosios psichologijos katedra
Universiteto g. 9/1, LT-01513 Vilnius
Tel. +370 5 266 76 05
El. paštas: laima.bulotaite@fsf.vu.lt

Birutė Pociūtė

Docentė socialinių mokslų (psichologijos)
daktarė
Vilniaus universiteto
Filosofijos fakulteto
Bendrosios psichologijos katedra
Universiteto g. 9/1, LT-01513 Vilnius
Tel. +370 5 266 76 05
El. paštas: birute.pociute@fsf.vu.lt

Remigijus Bliumas

Docentas socialinių mokslų (psichologijos)
daktaras
Vilniaus universiteto
Filosofijos fakulteto
Bendrosios psichologijos katedra
Universiteto g. 9/1, LT-01513 Vilnius
Tel. +370 5 266 76 05
El. paštas: remigijus.bliumas@fsf.vu.lt

Nesibaigianti aukštojo mokslo reforma, pokyčiai universitetuose verčia dėstytojus prisitaikyti prie naujų sąlygų ir reikalavimų. Straipsnyje nagrinėjami Lietuvos universitetų dėstytojų darbo stresiškumo ir požiūrio į savo darbą klausimai. Apklausti 255 įvairių universitetų dėstytojai (49 proc. vyrų ir 51 proc. moterų). Apklausa parodė, kad per pastaruosius metus labai padidėjo dėstytojų darbo krūvis visose veiklose (dėstymas, moksliniai tyrimai, projektinė veikla, tarptautinis bendradarbiavimas ir pan.). Nustatytas didelis skirtumas tarp veiklų, kurioms pirmenybę teikia dėstytojai, ir veiklų, kurias prioritetinėmis laiko universitetų administracija. Didžiausią stresą dėstytojams kelia švietimo sistema, menka studentų motyvacija ir didelis darbo krūvis. Nustatyta, kad kuo didesnį stresą patiria dėstytojai, tuo mažiau jie patenkinti darbu.

Pagrindiniai žodžiai: stresas, streso šaltiniai, pasitenkinimas darbu.

Įvadas

2000 m. Lisabonoje aptardama informacinės visuomenės kūrimą Europos Taryba pabrėžė, kad Europos Sąjungai reikia pasaulinio lygio, puikios kokybės, aukšto meistriškumo universitetų, kurie yra informacinės visuomenės pagrindas ir turi padėti Europai išplėtoti konkurencingą, dinamišką, žiniomis pagrįstą ekonomiką, išsaugoti nuolatinį ekonominį augimą, užtikrinantį daugiau ir geresnių darbo vietų bei didesnę socialinę sutelktumą. Švietimo politikai skiriamas centrinis vaidmuo Lisabonos strategijoje, darant esmines įtakas informacinei visuomenei, ekonominei politikai, įdarbinimui, verslui, tyrimams ir naujovėms.

Politiniai, ekonominiai ir socialiniai pokyčiai keičia ir universitetų aplinką bei klimatą. Didesnės atskaitomybės visuomenei, efektyvumo, kokybės reikalavimai veikia aukštojo mokslo sektorių visais aspektais. Universitetai į tai atsako keisdami studijų ir mokslo aplinką, stiprindami universitetinę sistemą ir dažniausiai ją centralizuodami.

Mokslinių tyrimų ir studijų kokybė, be jokios abejonės, priklauso nuo akademinio personalo kokybės. Universiteto dėstytojų vaidmuo nėra stabilus ir vienareikšmis. Jis priklauso nuo universiteto istorinių ir kultūrinių tradicijų, sistemos ir struktūros, mokymo ir mokymosi teorinių prielaidų, individualios patirties bei asmenybės bruožų. Besikeičianti universitetų aplinka, didėjantis studentų skaičius, naujos mokymo technologijos verčia keisti ir dėstytojų vaidmenis, jų turinį bei formas.

Panašūs pokyčiai, remiantis Bolonijos proceso nutarimais, vyksta daugumoje pasaulio universitetų. Šie pokyčiai verčia dėstytojus prisitaikyti, o prisitaikymą sunkina tai, kad reformos vis nesibaigia. Reformos organizacijoje visada didina darbo krūvį ir labai stiprina

nesaugumo darbe jausmą, mažina motyvaciją ir lojalumą organizacijai. Tai skatina tyrėjus atkreipti dėmesį į aukštųjų mokyklų dėstytojus. Pastarąjį dešimtmetį atlikta nemažai tokių tyrimų. Pristatydamas šių tyrimų rezultatus, laikraštis „Guardian“ (2004) vedamąjį straipsnį apie padėtį universitetuose pavadino „Plyšiai mokslo šventovėse“. Straipsnis prasideda mintimi, kad „išoriškai universitetai gali atrodyti kaip ramybės ir civilizacijos oazės, bet vis daugiau dėstytojų kenčia nuo darbinio streso ar net patyčių“ (Curtis, Crace, 2004).

Jungtinėje Karalystėje atlikti tyrimai parodė, kad padėtis universitetuose prastėja. 1998 m. 44 proc. apklaustų universitetų dėstytojų teigė svarstą galimybę pasitraukti iš aukštojo mokslo sektoriaus, o 2004 m. šis skaičius pasiekė 47 proc. Tyrimas atskleidė, kad net 69 proc. dėstytojų sutiko su teiginiu „Mano darbas stresiškas“. 65 proc. minėjo, kad jie turi „per daug darbo su popieriais“. 56 proc. yra nepatenkinti parama, kurią jiems teikia administracija (Kinman, Jones, 2004).

Brazilijoje apklausus 510 universitetų dėstytojų buvo nustatytas didelis neatitikimas tarp įdedamų pastangų ir atlygio, kurį gauna dėstytojai. Šis neatitikimas sąlygoja perdegimo sindromą, depresiją, miego sutrikimus (Inocente, 2005).

Apklausus 400 Kalifornijos valstybinio universiteto (*California State University*) dėstytojų nustatyta, kad 2/3 jų 50 proc. darbo universitete laiko patiria stresą. Taip pat dėstytojai minėjo perdegimą, su stresu susijusius sveikatos sutrikimus, darbo produktyvumo sumažėjimą, negebėjimą įveikti darbinį stresą ir keitinimus keisti darbą. Dažniausiai minima keitinimo keisti darbą priežastis – per didelis darbo krūvis (Blix, Cruise, Mitchell, Blix, 1994).

Kanados universiteto dėstytojų asociacija inicijavo tyrimą, kuriame buvo apklausta 1470 dėstytojų iš 56 šalies universitetų (Catano, Francis, Haines ir kt., 2007). Tyrimas parodė, kad universiteto dėstytojų patiriamo streso lygis yra labai aukštas. Tarp dažniausiai minimų stresorių buvo darbo krūvis (85 proc.), darbotvarkė (73 proc.), vaidmenų konfliktas (82 proc.), vaidmenų nevienareikšmiškumas (71 proc.), darbo ir laisvalaikio disbalansas (76 proc.). Tyrimo metu nustatyta, kad vienas iš penkių dėstytojų turi sveikatos sutrikimų dėl darbinio streso. Darbe patirti stresą labiau rizikuoja moterys ir turintieji 30–59 metus, etatiniai darbuotojai ir tie, kurių pirmoji kalba nėra nei prancūzų, nei anglų. Tyrėjai konstatuoja, kad aukštas Kanados dėstytojų streso lygis lemia vis didėjančią nepasitenkinimą darbu. Doyle ir Hind (1998) atlikta Jungtinės Karalystės aukštųjų mokyklų 582 dėstytojų apklausa irgi patvirtino faktą, kad moterys patiria didesnę stresą darbe nei vyrai. Tačiau tyrimai rodo, kad moterys darbinį stresą įveikia sėkmingiau nei vyrai.

Apžvelgus darbinio streso tyrimus (taip pat universiteto dėstytojų patiriamo streso tyrimus) paaiškėja, kad jie grindžiami pirmiausia remiantis dviem teoriniais požiūriais. Vienas iš plačiausiai tyrimuose taikomų modelių – tradicinis R. Lazaruso streso supratimo modelis. Lazaruso nuomone, svarbiau yra ne pats stresinis įvykis, o tai, kaip žmogus suvokia ir vertina tą įvykį. Būtent subjektyvus suvokimas ir vertinimas yra tarsi tarpininkai tarp stresoriaus ir asmens reakcijos į jį. R. Lazarus ir S. Folkman (1984) nustatė, kad žmonės įvykius vertina trimis būdais. Pirminis vertinimas (jis nėra pirmas pagal svarbą, tačiau pirmas laike) – asmuo, susidūręs su įvykiu, pirmiausia vertina, kiek tas įvykis turi įtakos jo gero-

vei, savijautai. Įvykis gali būti įvertintas kaip nesvarbus, malonus ar stresinis. Stresinis vertinimas gali reikšti, kad įvykis yra žalingas, grėsmingas ar reikalaujantis jėgų, pastangų. Toks vertinimas sukelia stiprius emocinius išgyvenimus (jei įvykis laikomas žalingu, gali sukelti pyktį, liūdesį, jei grėsmingu – baimę ar nerimą). Po pirmojo įvykio vertinimo asmuo svarsto, kokios jo galimybės kontroliuoti ar įveikti žalą bei grėsmę, ar jis turi pakankamai jėgų ir gebėjimų. Tai – antrinis vertinimas (jei žmogus tiki, kad jo pasirinkti streso įveikos būdai yra tinkami ir jam pasiseks – stresas sumažėja). Trečioji vertinimo rūšis – stresinės situacijos vertinimas iš naujo. Asmuo įvertina, ar jo taikomos streso įveikos būdai yra veiksmingi, ar stresas sumažėjo. Galbūt reikia pakeisti įveikos būdą tinkamesniu, o gal naujame streso etape jau reikia kito įveikos būdo (Lazarus and Folkman, 1984).

Kitas tyrimuose taikomas teorinis modelis – darbinio streso teorija ir ja vadovaujantis pateiktas R. Karaseko darbo, reikalavimų ir kontrolės (DRK) modelis (angl. *Job-Demand-Control*). Jame nagrinėjami du darbo situacijos aspektai: darbo reikalavimai (reikalavimai užduočiai, darbo krūvis, terminai, vaidmenų konfliktas) ir darbo kontrolė (vadinamoji sprendimo laisvė, arba – autonomija, veiksmų laisvė). Šių dviejų kintamųjų santykiai lemia skirtingą darbuotojų savijautą. Dideli reikalavimai ir prasta kontrolė turi neigiamą įtaką savijautai. Jei ir reikalavimai, ir kontrolė aukšto lygio – savijauta gera, asmuo mokosi ir toliau tobulėja. Autoriaus nuomone, kontrolė – tarsi buferis, kuris mažina neigiamą didelių reikalavimų įtaką. Vėliau prie šio modelio buvo pridėtas socialinės paramos dėmuo (nes socialinė kolegų ar darbdavių parama gali padėti įveikti reikalavimus). Taigi modelis ta-

po DRK(S). Atliekant tyrimus, kurie rėmėsi šiuo modeliu, buvo nustatyta, kad stresui ir darbuotojų savijautai labai svarbu ir darbo sąlygos, pasitenkinimas darbu ir kt. (Rasku, Kinunen, 2003; Griva, Joeques, 2003).

Lietuvos aukštojo mokslo sistemos transformacijos ir nesibaigiančios šio sektoriaus reformos yra vienas pagrindinių Lietuvos aukštųjų mokyklų gyvenimo akcentų pastaruosius du dešimtmečius. Universitetai skatinami „modernizuotis“, „adaptuotis“ ir tapti „konkurencingi“, „efektyvesni“, „orientuoti į paslaugas“, „labiau socialiai priimtini“, „atviri“ ir pan. Nėra jokios abejonės, kad visas šias „gražias“ veiklas turi atlikti universitetų mokslininkai ir dėstytojai. Stebint nesibaigiantį universitetų ir studijų reformų procesą Lietuvoje, susidaro įspūdis, kad pagrindiniai šio proceso veikėjai yra universitetų vadovai ir studentai. Akademinis personalas dažniausiai vertinamas neigiamai arba į jį nekreipiamas jokia dėmesio. Dėstytojų nuomonių, jų sunkumų ir savijautos besikeičiančio universiteto situacijoje tyrimų beveik nėra.

Tyrimo tikslas. Šiame tyrime siekėme išanalizuoti įvairių šalies universitetų dėstytojų požiūrį į savo darbą ir dėstytojų darbo veiklų stresiškumą.

Tiriamieji. Tyrime dalyvavo 255 įvairių Lietuvos universitetų dėstytojai (49 proc. vyrų ir 51 proc. moterų). Pagal mokslo sritis tiriamieji pasiskirstė taip: humanitariniai mokslai – 35,7 proc., socialiniai mokslai – 12,5 proc., fiziniai mokslai – 11,8 proc., biomedicinos mokslai – 4,7 proc., technologijos mokslai – 35,3 proc. Tiriamųjų amžius – nuo 21 iki daugiau kaip 60 metų. Pagal darbo aukštojoje mokykloje stažą apklausti dėstytojai pasiskirstė taip: iki penkerių metų – 12,2 proc., 6–10 metų – 28,7 proc., 11–20 metų – 25,6 proc., per 20 metų – 33,5 proc.

Įvertinimo būdas. Remiantis darbinio streso samprata ir universiteto dėstytojų streso tyrimų rezultatais, buvo sukurtos specialios skalės. Jomis dėstytojai vertino įvairių savo darbo sričių stresiškumą. Kai kurie klausimai ir skalės buvo skirti dėstytojų požiūriui į savo darbą (darbo krūvį, prioritetus ir pan.), pasitenkinimui darbu įvertinti.

Tyrimo eiga. Buvo išdalyta 500 anketų. Užpildytos 255 anketos. Statistinei duomenų analizei taikyti šie metodai: aprašomoji statistika, Studento *t* kriterijus dviem nepriklausomoms imtims, Spearmano koreliacijos koeficientas, Wilcoxon žymėtųjų porų ranginis kriterijus.

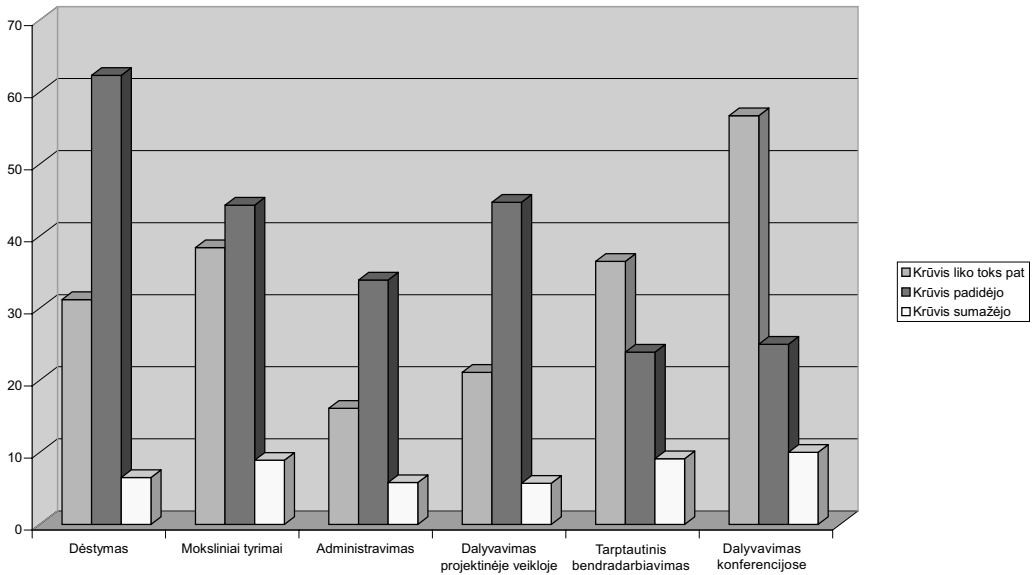
Tyrimo rezultatai

Tyrimas atskleidė, kad per pastaruosius penkerius metus dėstytojų krūvis labai padidėjo visose veiklose (1 pav.).

68,7 proc. apklaustų dėstytojų teigė, kad jie greta pagrindinių pareigų aukštojoje mokykloje dirba papildomai. 29 proc. eina papildomas pareigas toje pačioje aukštojoje mokykloje, o 39,2 proc. – kitur. Pagrindinė papildomo darbo priežastis – pinigai. Ją nurodė 48,6 proc. apklaustų dėstytojų. 21,6 proc. nurodė, kad papildomo darbo priežastis – įdomus darbas, o 18,8 proc. – galimybės pritaikyti žinias praktikoje.

Dėstytojų buvo klausama, kokioms su darbu susijusioms veikloms jie teikia pirmenybę ir kam pirmenybę teikia darbdaviai (administracija) (1 lentelė).

Apklaustos rezultatai rodo reikšmingus skirtumus tarp pačių dėstytojų prioritetų ir administracijos teikiamų prioritetų šiose veiklos srityse: dėstymas ($z = -5,944$, $p < 0,05$), administravimas ($z = -5,798$, $p < 0,05$), dalyva-



1 pav. Darbo krūvio pokyčiai per pastaruosius 5 metus (proc.)

1 lentelė. Asmeniniai ir darbdavių prioritetai (proc.) (1 – labai svarbu; 2 – svarbu; 3 – nesvarbu)

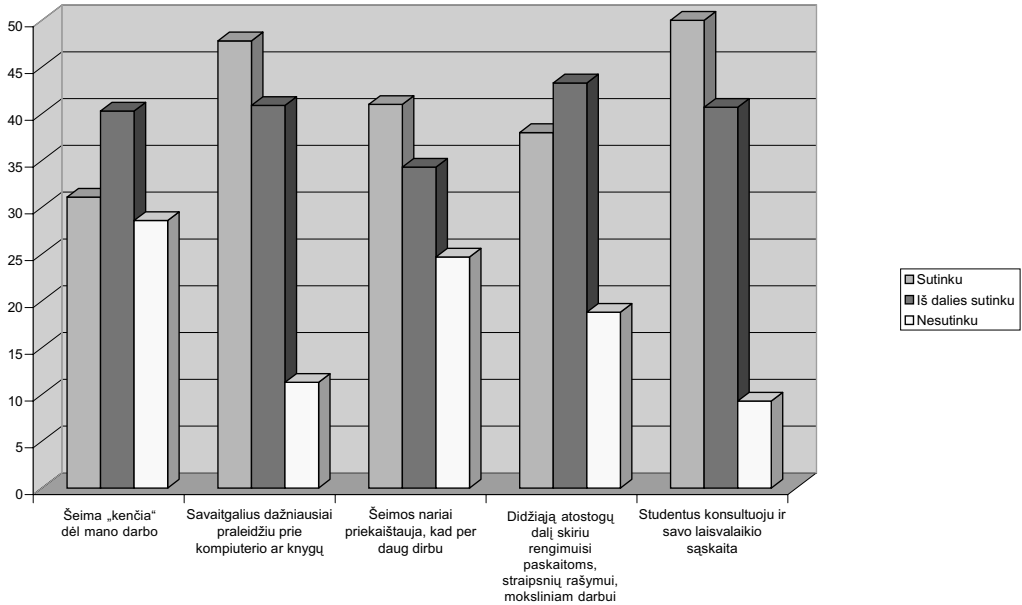
	Asmeniniai prioritetai			Administracijos prioritetai		
	1	2	3	1	2	3
Dėstymas	69,5	20,7	9,8	41,5	32,9	25,6
Moksliniai tyrimai	48,3	36,8	14,9	47,8	36,5	15,8
Administravimas	19,3	42,0	38,7	44,9	39,8	15,3
Dalyvavimas projektinėje veikloje	26,2	56,0	17,8	36,0	47,7	16,2
Tarptautinis bendradarbiavimas	29,5	55,4	15,2	40,5	45,1	14,4
Dalyvavimas konferencijose	25,5	60,7	13,8	35,9	45,6	18,4

vimas projektinėje veikloje ($z = -2,035$, $p < 0,05$), tarptautinis bendradarbiavimas ($z = -2,183$, $p < 0,05$) (Wilcoxon žymėtųjų porų ranginis kriterijus).

Didžioji dauguma dėstytojų teigia, kad dalį laisvalaikio jie taip pat skiria darbui, ir šeima nėra tuo patenkinta (2 pav.). Tai galima aiškinti tuo, kad per pastaruosius penke-

rius metus labai padidėjo dėstytojų darbo krūvis ir visoms darbinės veiklos rūšims reikia vis daugiau laiko.

Bendras apklaustų dėstytojų pasitenkinimas darbu yra ganėtinai aukštas ir lygus 3,81 (vertinama penkių balų skale). Nerasta skirtumo tarp vyrų ir moterų pasitenkinimo darbu. Nustatyta, kad su amžiumi bendras pasi-

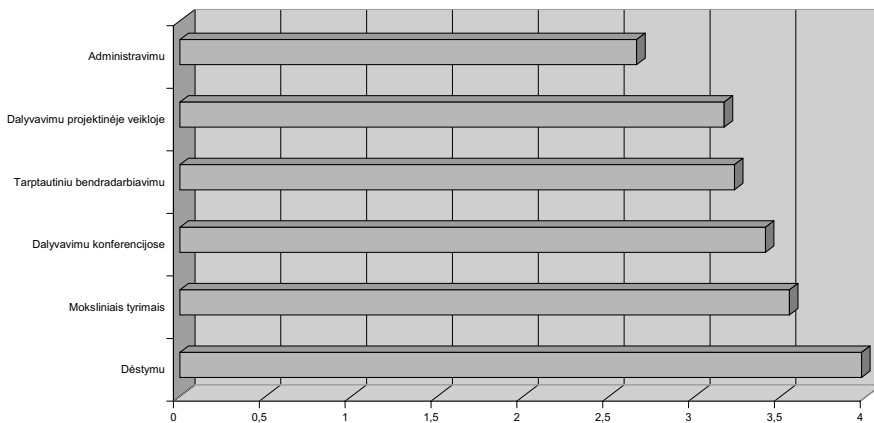


2 pav. Ar sutinkate su šiais teiginiais apie savo darbą (proc.)?

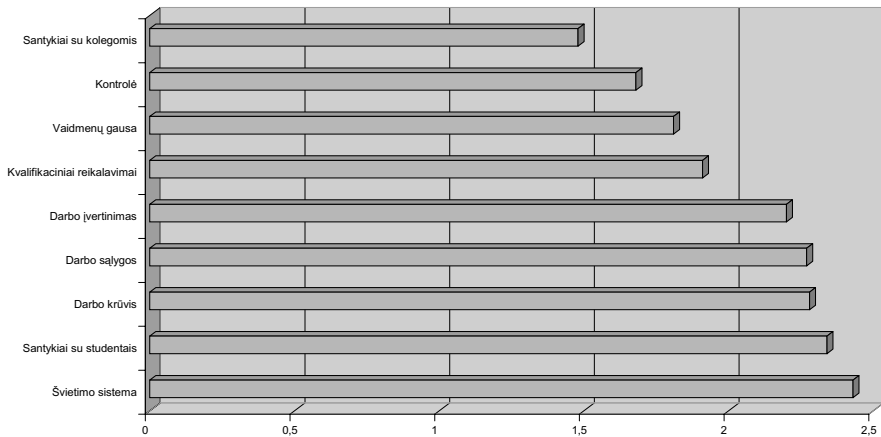
tenkinimas darbu truputį didėja (šie skirtumai nėra reikšmingi).

Dėstytojų pasitenkinimas įvairiomis savo darbo sritimis nėra vienodas (3 pav.).

Rezultatai rodo, kad labiausiai dėstytojai yra patenkinti dėstyimu ir mažiau patenkinti savo veiklos administravimu, t. y. tvarkaraščių derinimu, techniniu seminarų bei pratybų



3 pav. Pasitenkinimas įvairiomis darbo sritimis (skale nuo 1 – labai nepatenkintas iki 5 – labai patenkintas)



4 pav. Keliančios stresą darbo sritys

aprupinimu, dalyvavimu įvairiose darbo grupėse ir pan. Apklausoje rezultatai rodo, kad kuo didesnis stažas, tuo didesnis dėstytojų pasitenkinimas dėstyimu ($r = 0,178, p < 0,01$).

Apklausoje rezultatai parodė ne tik pasitenkinimą darbu, bet ir tas veiklos sritis, kurios kelia dėstytojams daugiausia streso. Savo atsakymus reikėjo įvertinti skale nuo 1 (visiškai nekelia) iki 4 (nuolat kelia). Iš viso buvo pateikti 36 darbo ypatumai (visi atsakymai pateikti 2 lentelėje). Tvarkant tyrimo duomenis, visi darbo ypatumai buvo suskirstyti į 9 sritis. Darbo sritis pagal keliamą stresą pateiktos 4 pav.

Kaip matome iš pateiktų rezultatų, daugiausia streso dėstytojams kelia švietimo sistemos problemos, santykiai su studentais, darbo krūviai, darbo sąlygos ir darbo įvertinimas. Apklausoje rezultatai rodo, kad dėstytojos patiria didesnę stresą dėl darbo krūvių ($t = 3,038, p < 0,05$), kvalifikacinių reikalavimų ($t = 2,893, p < 0,05$), vaidmenų gausos ($t = 3,001, p < 0,05$), švietimo sistemos problemų ($t = 2,492, p < 0,01$), darbo sąlygų ($t = 2,119, p < 0,05$), darbo įvertinimų ($t = 2,822, p < 0,05$).

Didėjant amžiui ir darbo stažui, darbo krūvis kelia mažiau streso ($r = -0,158, p < 0,05$; $r = -0,140, p > 0,05$). O kontrolė ($r = 0,138, p < 0,05$), santykiai su studentais ($r = 0,140, p < 0,05$) ir švietimo sistema ($r = 0,175, p < 0,01$) su amžiumi kelia vis didesnę stresą.

Tyrime įvairių darbo sričių stresiškumo ir pasitenkinimo darbu sąsajas (3 lentelė).

Kaip matome iš gautų rezultatų, įvairių darbo aspektų stresiškumo ir pasitenkinimo darbu ryšys yra neigiamas. Kylant streso lygiui, nepasitenkinimas darbu didėja.

3 lentelė. Koreliacija tarp įvairių darbo sričių stresiškumo ir pasitenkinimo darbu

Streso šaltiniai	Pasitenkinimas darbu
Švietimo sistema	-0,128*
Santykiai su studentais	-0,152*
Darbo krūvis	-0,378**
Darbo sąlygos	-0,293**
Darbo įvertinimas	-0,365**
Kvalifikaciniai reikalavimai	-0,306**
Vaidmenų gausa	-0,220**
Kontrolė	-0,288**
Santykiai su kolegomis	-0,258**

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

2 lentelė. Įvairių veiklų stresiškumo įvertinimas (proc.)

Eil. Nr.	Darbo ypatybės	Visiškai nekelia	Kartais kelia	Dažnai kelia	Nuolat kelia
		1	2	3	4
1	Darbo krūvis	14,1	50,4	23,0	12,5
2	Reikalavimas naudotis naujausiomis mokymo technologijomis	50,6	42,1	6,5	0,8
3	Darbo reglamentavimas (pvz., studijų nuostatai)	32,5	51,7	11,3	4,6
4	Reikalavimai būti geru dėstytoju + geru specialistu + mokslininku	29,6	44,0	18,5	7,6
5	Santykiai su administracija	47,5	37,3	9,4	5,7
6	Menka studentų mokymosi motyvacija	4,0	33,6	38,1	24,3
7	Švietimo politika	7,0	30,3	37,7	25,0
8	Darbas pagal terminuotąsias darbo sutartis	37,4	36,1	13,0	13,4
9	Atlygis už darbą	14,1	35,1	21,8	29,0
10	Moksliniai tyrimai	32,0	48,5	14,1	5,4
11	Atestacijos	28,4	46,5	12,8	12,3
12	Kokybės kontrolė	42,0	47,1	8,0	2,9
13	Reikalavimai atlikti mokslinius tyrimus	37,7	42,4	12,7	7,2
14	Santykiai su bendradarbiais	65,9	30,9	2,4	0,8
15	Prastas studentų mokyklinis pasirengimas	10,2	35,5	32,2	22,0
16	Nuolatinės visos švietimo sistemos reformos	10,7	29,9	34,8	24,6
17	Dėstytojo darbo vieta	38,1	35,7	15,6	10,6
18	Visuomenės nuostatos dėl dėstytojo	32,7	42,9	17,1	7,3
19	Laikas, turimas paskaitoms pasirengti	19,5	45,1	26,8	8,5
20	Kvalifikacijos tobulinimas	44,0	42,3	10,0	3,7
21	Studentų atliekami dėstytojų darbo vertinimai	51,2	38,8	7,0	2,9
22	Reikalavimai dalyvauti projektinėje veikloje	47,4	39,7	9,1	3,9
23	Santykiai su katedros vedėju	77,2	18,1	3,0	1,7
24	Dirbantys studentai	22,2	49,0	21,0	7,8
25	Nuolatinės universiteto reformos	23,5	46,1	20,6	9,9
26	Auditorijų, laboratorijų įranga	17,6	39,2	26,9	16,3
27	Dėstytojų skatinimo sistema	21,5	37,1	23,6	17,7
28	Laikas, turimas straipsniams rašyti	11,7	34,2	33,8	20,4
29	Reikalavimai rašyti mokslinius straipsnius, monografijas, vadovėlius	28,8	35,4	20,6	15,2
30	Kolegų vertinimai	56,1	39,3	3,3	1,2
31	Mokslo populiarinimas	57,0	32,6	8,3	2,2
32	Santykiai su studentais	53,9	42,0	3,3	0,8
33	Vakarinio, neakivaizdinio skyrių studentai	57,4	28,3	11,2	3,1
34	Restruktūravimai	35,6	45,2	12,8	6,4
35	Mokslinių tyrimų finansavimas	12,5	33,6	28,0	25,9
36	Administracijos pagarba	50,2	33,1	10,0	6,7

Rezultatų aptarimas

Stresas – tai ypatingas asmens ir aplinkos santykis, kuris asmens yra įvertintas kaip apsun-kinantis arba viršijantis jo turimus išteklius ir keliantis grėsmę gerovei (Lazarus, Folkman, 1984). Šiandien darbas švietimo sistemoje dėl tempo, informacijos gausos, vaidmenų gausos, kontrolės ir panašių dalykų yra priskiriamas prie stresiškiausių. Didelis iššūkis darbuotojams – nesibaigiančios reformos, prie kurių reikia prisitaikyti. Mūsų tyrimas parodė, kad tokių reformų padarinius dėstytojai jaučia ypač dėl krūvio padidėjimo visose darbo srityse. Daugiau nei pusė (62,3 proc.) dėstytojų minėjo, kad padidėjo jų dėstyimo krūvis. Beveik pusė (44,3 proc.) minėjo krūvio padidėjimą mokslinių tyrimų ir projektinės veiklos (44,7 proc.) srityse. Turint omenyje, kad dėstytojai vykdo ne vieną, o kelias veiklas, bendras darbo krūvio padidėjimas per penkerius metus išties yra didelis. Kad darbo krūvis didėja, rodo ir dėstytojų atsakymai, jog darbui (rengimuisi paskaitoms, straipsnių rašymui, moksliniams tyrimams) jie skiria nemažą dalį laisvalaikio.

Universitetų dėstytojams svarbiausios darbo sritys yra studijos ir moksliniai tyrimai. Šioje apklausoje išryškėjo dėstytojų ir administracijos prioritetų neatitikimas. Administracija, dėstytojų nuomone, svarbiausiu jų darbo aspektu laiko mokslinius tyrimus, o patys dėstytojai labiau orientuojasi į dėstymą. Tokia ne visai tipiška dėstytojų pozicija sietina su didelėmis studijų pertvarkomis, masiniu studijų pobūdžiu, naujais Bolonijos proceso iškeltais uždaviniais. Dėstytojai tą dalį laiko ir pajėgų, kurią skirdavo moksliniams tyrimams, dabar skiria studijoms. Tačiau šie rezultatai rodo ir tai, kad kai kurie dėstytojai patiria asmeninių ir darbdavių prioritetų konfliktą, o tai didina

darbinį stresą ir kelia nepasitenkinimą darbu. Kad dėstytojų ir administracijos teikiami prioritetai aukštųjų mokyklų dėstytojų darbe neatitinka, pažymi ir kiti autoriai (Doyle, Hind, 1998). Kai kurių tyrėjų nuomone, šis neatitikimas didina dėstytojų nesaugumo jausmą, kuris lemia nepasitenkinimą darbu (Mohajeri-Nelson, 2007) ir skatina mintis palikti darbą švietimo sistemoje (Curtis, Crace, 2004; Caltano, Francis, Haines ir kt., 2007).

Dauguma tyrinėjančių darbinį stresą autorių pažymi, kad labai svarbus darbuotojo įdedamų pastangų ir atlygio, kurį jis gauna už darbą, atitikimas. Mūsų tirti dėstytojai minėjo, kad jų darbo krūvis per pastaruosius metus labai padidėjo. Vertinant įvairias darbo sritis, kurios jiems kelia stresą, darbo vertinimas užėmė penktąją vietą (iš devynių). Tik 14,1 proc. mūsų apklaustų dėstytojų teigė, kad atlygis už darbą jiems nekelia jokio streso. Pusė dėstytojų (50,8 proc.) skundėsi, kad atlyginimas – dažnas ir nuolatinis jų streso šaltinis. Kad aukštųjų mokyklų dėstytojai nepatenkinti savo darbo užmokesčiu, rodo ir tas faktas, jog pagrindinė papildomo darbo, kurį dirba net 68,7 proc. apklaustų dėstytojų, priežastis – pinigai. Jau minėtų užsienio tyrimų rezultatai bei mūsų apklausos rezultatai rodo, kad, nepaisydami mažo atlygio, dėstytojai dirba savo darbą, nors, turėdami tokias aukštas kvalifikacijas, galėtų be vargo susirasti ir kitą darbą. Bet būtent šioje veikloje yra kitų aspektų, kurie atsveria piniginio atlygio menkumą. Tai ir aukštas akademinės laisvės lygis, ir galimybė reikšti įvairias iniciatyvas, skelbti naujas hipotezes bei idėjas, ir, matyt, tiesiog mėgti tyrimų bei dėstyimo veiklas.

Aukštųjų mokyklų dėstytojų streso šaltiniai – įvairios jų darbo sritys. Pagrindinis streso šaltinis – švietimo sistema. Dėstytojai nerimauja

dėl bendros švietimo politikos, švietimo sistemos reformos, universiteto reformų. Antroje vietoje – santykiai su studentais. Dėstytojams didelį stresą kelia vis mažėjanti studentų motyvacija, prastas mokyklinis pasirengimas, dirbantys studentai. Visa tai taip pat yra švietimo sistemos reformų padariniai. Trečias streso šaltinis – darbo sąlygos. Prie darbo sąlygų priskyrimė darbą pagal terminuotąsias sutartis, dėstytojo darbo vietą, auditorijų bei laboratorijų įrangą ir mokslinių tyrimų finansavimą. Didžiausią stresą iš šių darbo ypatumų aukštųjų mokyklų dėstytojams kelia mokslinių tyrimų finansavimas. 53,9 proc. dėstytojų minėjo, kad tai jiems kelia stresą dažnai arba nuolat. O juk tai viena iš prioritetinių dėstytojų veiklos sričių, tiek jų, tiek administracijos nuomone.

Pastaruoju metu ypač plačiai tiriamas pasitenkinimas darbu. Tai – emocinė asmens reakcija į darbo situaciją. Tyrimas parodė, kad aukštųjų mokyklų dėstytojai yra gana patenkinti savo darbu. Nebuvo nė vieno dėstytojo, labai nepatenkinto savo darbu aukštojoje mokykloje. Dvejeto (penkiabalė sistema) savo pasitenkinimą darbu įvertino 4 proc., trejeto – 26,4 proc., ketveto – net 54,4 proc. dėstytojų. 15,2 proc. nurodė, kad jie labai patenkinti savo darbu aukštojoje mokykloje. Tai sutampa ir su kitų autorių atliktų tyrimų rezultatais. Vilniaus universitete 2002 m. atliktas tyrimas atskleidė, kad 78,9 proc. dėstytojų yra patenkinti savo darbu (Pajarskienė, Šinickienė, Žagminas, 2002). Mūsų tyrimas parodė, kad vyresni ir ilgiau aukštojoje mokykloje dirbantys dėstytojai savo darbu patenkinti labiau, nei jaunesni ir mažiau prityrę kolegos. Šie rezultatai atitinka ir kitų tyrėjų pateiktus duomenis, rodančius, kad švietimo sistemos darbuotojų, palyginti su kitomis darbuotojų grupėmis, pasitenkinimas darbu didesnis ir kad su amžiumi

tas pasitenkinimas didėja. Tyrimai liudija, kad vyresnio amžiaus dėstytojų pasitenkinimas darbu arba nuosekliai didėja, arba atitinka U koncepciją, t. y. vidutinio amžiaus mokytojų ir dėstytojų pasitenkinimas savo darbu mažesnis nei jaunesnių ar vyresnių (Rasku, Kinnunen, 2003). Gana didelį mūsų apklaustų vyresnio amžiaus dėstytojų pasitenkinimą darbu galima paaiškinti ir kitaip. Kaip rodo daugelio autorių atlikti tyrimai, nemaža dalis aukštųjų mokyklų dėstytojų svarsto apie išėjimą iš darbo. Taigi su amžiumi didėjantį pasitenkinimą savo darbu galima aiškinti ir tuo, kad nepatenkinti darbu tiesiog jį palieka, todėl vyresnių dėstytojų grupę sudaro tie, kurie buvo patenkinti savo darbu ir jaunesniame amžiuje.

Tyrimas atskleidė, kad, didėjant darbiniam stresui, mažėja pasitenkinimas darbu. Dėstytojai, kurie nuolat ar dažnai jaučia stresą dėl darbo krūvio, darbo sąlygų, kontrolės, vaidmenų gausos, kvalifikacinių reikalavimų, tarpusavio santykių su kitais dėstytojais, darbo vertinimo, yra mažiau patenkinti savo darbu nei tie, kurie šį stresą jaučia kartkartėmis. Šiek tiek silpnesnis, nors irgi statistiškai patikimas, yra pasitenkinimo darbu ir streso, kurį kelia švietimo sistema ir santykiai su studentais, ryšys. Esant priežastini ryšį tarp streso ir pasitenkinimo darbu bei perdegimo patvirtina dauguma tyrėjų (Mohajeri-Nelson, 2007; Pajarskienė, Šinickienė ir Žagminas, 2002).

Išvados

Reformų universitetuose padarinys – padidėjęs dėstytojų darbo krūvis. Daugiau nei pusė jų skundžiasi padidėjusiu dėstytojų krūviu, beveik pusė – padidėjusiu krūviu atliekant mokslinius tyrimus ir dalyvaujant projektinėje veikloje. Dėl to dauguma dėstytojų darbu skiria savo laisvalaikį.

Reikšmingai skiriasi dėstytojų ir administracijos nuomonės apie dėstytojų darbo prioritetus. Dėstytojams svarbiausias jų darbo aspektas tebėra dėstymas, administracijai svarbiausi tampa moksliniai tyrimai. Šis nuomonių nesutapimas gali būti nepasitenkinimo darbu, nesutarimo su administracija ir net neįgalumo savo darbdaviui priežastis.

Didžiausią stresą dėstytojams kelia švietimo sistemos reformos ir santykiai su studentais. Dėstytojoms moterims įvairios darbo sritys kelia daugiau streso nei vyrams.

Aukštųjų mokyklų dėstytojų pasitenkinimas savo darbu yra gana didelis. Vyresnio amžiaus ir sukaupe daugiau darbo patirties dėstytojais labiau patenkinti savo darbu.

LITERATŪRA

Inocente N. J. Paraíba Valley university teachers occupational stress: Burnout, depression and sleep evaluation // *Arq. Neuro-Psiquiatr.* Vol. 63, No. 2a. São Paulo, June 2005.

Blix A. G., Cruise R. J., Mitchell B. M., Blix G. G. Occupational stress among university teachers // *Educational Research.* Vol. 36, Issue, Summer 1994. P. 157–169.

Catano V., Francis L., Haines T. et al. Occupational Stress among Canadian University Academic Staff, 2007. Prieiga per internetą: <http://www.caut.ca/en/publications/healthandsafety/CAUTStressStudy-EN.pdf>. (žiūrėta 2008 05 20).

Curtis P., Crace J. Cracks in the ivory towers. *Guardian.* Tuesday. November 16, 2004. Prieiga per internetą: <http://education.guardian.co.uk/higher/careers/story/0,9856,1351765,00.html> (žiūrėta 2008 06 03).

Rasku A., Kinnunen U. Job conditions and wellness among Finnish upper secondary school teachers. *Psychology and Health.* August 2003, vol. 18, no. 4, p. 441–456.

Griva K., Joekes K. UK teachers under stress: can we predict wellness on the basis of characteristics of the teaching job? *Psychology and Health.* August 2003, vol. 18, no. 4, p. 457–471.

Pajarskienė B., Šimickienė I., Žagminas K. Vilniaus universiteto dėstytojų psichosocialiniai darbo stresoriai // *Visuomenės sveikata*, 2002, 3 (30), p. 22–27.

Mohajeri-Nelson N. Stress level and job satisfaction: Does a causal relationship exist? 2007. Prieiga per internetą: <http://clearinghouse.missouriwestern.edu/manuscripts/74.asp> (žiūrėta 2007 10 26).

Lazarus R. S., Folkman S. *Stress, appraisal and coping.* New York. Springer publishing Company, 1984.

PECULIARITIES OF WORK AND STRESS OF UNIVERSITY TEACHERS

Laima Bulotaitė, Birutė Pociūtė, Remigijus Bliumas

Summary

The reform of higher education, that lasts for a long time, as well as changes in universities force university teachers to adapt to new circumstances and demands. The article analyses stress and job attitude of university teachers in Lithuania. 255 teachers of different universities (49 percent male and 51 percent female) have been surveyed. The survey has revealed that during the last few years the work load

of university teachers has increased significantly in all kinds of activities (teaching, research, participation in projects, international collaboration, etc.). For this reasons most of university teachers dedicate their free time to work. A significant difference has been estimated between activities, which are considered prior by university teachers and work, which university administration considers as priority. This disc-

repancy of opinions may be the reason for job disappointment, disagreement with the administration and even disloyalty to the employer. The biggest stressors for university teachers are higher education system, low motivation of students and big work load. Women teachers are more stressed by different work range than men. The investigation revealed that university teachers are quite satisfied with their job. Non of university teachers indicated being highly discontent with their job,

while 15,2 percents stated, that they are very satisfied with their job at the university. The research has detected, that older teachers and those, who work at the university for a longer time, are more satisfied with their jobs than the younger and less experienced colleagues. It was ascertained, that the more stress is felt, the less job satisfaction is experienced.

Keywords: peculiarities of Work, stress, university Teachers, stressors, satisfaction of work.

Iteikta: 2008 09 12

Primta: 2008 10 15