EKA pētnieku un akadēmiskā personāla labbūtība

Metodoloģija un aptaujas anketa

Metodoloģija

EKA labbūtības aptaujas metodoloģiju izstrādāja Ekonomikas un kultūras augstskolas (EKA) docente Jeļena Budanceva sava doktorantūras pētījuma ietvaros. Metodoloģija integrē vairākus teorētiskos modeļus un novērtēšanas pieejas anketā, kas aptver izdegšanas pazīmes, darba organizēšanu un produktivitāti, darba resursus un prasības, kā arī veselību saudzējošas prakses.

Konceptuālais ietvars balstās uz resursu saglabāšanas teoriju *(Conservation of Resources COR),* kas skaidro stresu ar resursu zaudēšanas draudiem, faktisku resursu zaudēšanu un nepietiekamu resursu atjaunošanu pēc to ieguldīšanas (Hobfoll, 1989). Tiek aplūkoti personiskie, sociālie, organizatoriskie, kā arī laika un enerģijas resursi. To operacionalizācijā apvienoti atlasīti un pielāgoti apgalvojumi no psihosociālās darba vides un pašefektivitātes novērtēšanas instrumentiem ar autores izstrādātiem jautājumiem par pārslodzi, lēmumu pieņemšanas spiedienu, mijiedarbības sarežģītību ar ieinteresētajām pusēm un organizatoriskajiem nosacījumiem, kas nodrošina piekļuvi atbalstam, informācijai un atjaunošanās iespējām.

Izdegšanas pazīmes tiek novērtētas, izmantojot 12 apgalvojumu izdegšanas novērtēšanas instrumentu *(Burnout Assessment Tool BAT-12),* kas aptver izsīkumu, psiholoģisku distancēšanos no darba, kognitīvās darbības traucējumus un emociju regulācijas traucējumus. Saīsinātā versija izstrādāta, izmantojot satura analīzi un Raša (Rasch) analīzi, saglabājot četru dimensiju struktūru un vienlaikus samazinot jautājumu skaitu (Hadžibajramović et al., 2022). Darba organizēšanas un produktivitātes komponente balstās uz līderības produktivitātes modeli *(Leadership Productivity Model)* un līderības produktivitātes aptauju *(Leadership Productivity Survey),* fokusējoties uz mērķiem, atbalstu un lietderīgu laika izmantošanu (Desjardins, 2012).

Veselību saudzējošu praksu novērtēšana balstās uz veselību orientētas vadības pieeju *(Health-Oriented Leadership HoL),* kas nošķir rūpes par savu veselību (SelfCare) no rūpēm par citu cilvēku veselību (StaffCare) (Franke et al., 2014). Pielāgotā bloka pamatā ir Kaluza et al. (2021) un Klug et al. (2022) pētījumos izmantotās uz uzvedību orientētās HoL pieejas, aptverot atjaunošanos, darba slodzes robežu noteikšanu, spriedzes pazīmju atpazīšanu un atbalstošas darba prakses. Īsi apgalvojumi par veselības apzināšanos un vērtībām saglabā plašāku orientāciju uz veselību, neatveidojot pilnu HoL instrumentu.

Biežuma un piekrišanas novērtēšanai tiek izmantotas piecu punktu atbilžu skalas. Aptaujas struktūra sasaista individuālo pieredzi ar organizatoriskajiem nosacījumiem, lai palīdzētu identificēt pārslodzes riskus, atjaunošanās vajadzības un institucionālā atbalsta prioritātes.

Ekonomikas un kultūras augstskolā izmantotās labbūtības aptaujas formulējumi ir pielāgoti akadēmiskā darba kontekstam.

Anketa

Aptaujas mērķis ir novērtēt izdegšanas pazīmes, darba organizēšanu, pieejamos resursus un veselību saudzējošus darba paradumus, lai noteiktu nepieciešamos uzlabojumus darba vidē un institucionālajā atbalstā. Aptauja ir paredzēta zinātniskajam, akadēmiskajam un administratīvajam personālam.

Atbildot domājiet par savu pašreizējo darbu augstskolā, tostarp pētniecību, studiju darbu, studentu darbu vadīšanu un citiem Jūsu pienākumiem. Ja veicat gan pētniecisko, gan akadēmisko, gan administratīvo darbu, vērtējiet tos kopumā. Katrā tabulas rindā atzīmējiet vienu atbildi. Pievērsiet uzmanību skalai — dažās sadaļās jāvērtē biežums, citās piekrišanas pakāpe.

Dalība ir brīvprātīga un anonīma. Rezultāti tiks atspoguļoti tikai apkopotā veidā. Brīvajās atbildēs nenorādiet informāciju, kas ļautu identificēt Jūs vai citas personas. Aptaujā nav pareizu vai nepareizu atbilžu — svarīga ir Jūsu pieredze. Aptaujas aizpildīšana aizņems aptuveni 15-20 minūtes.

Piekrišana dalībai aptaujā

Esmu iepazinies/-usies ar iepriekš sniegto informāciju un brīvprātīgi piekrītu piedalīties aptaujā.

☐ Jā, piekrītu ☐ Nē, nepiekrītu

Ja nepiekrītat, lūdzu, neturpiniet aptaujas aizpildīšanu.

Dati par respondentu

Jūsu profesionālā darbība EKA — atzīmējiet visas atbilstošās atbildes.

☐ Pētnieciskais darbs ☐ Akadēmiskais darbs ☐ Administratīvais darbs

Darba stāžs augstskolā — atzīmējiet vienu atbildi.

☐ Mazāk nekā 1 gads ☐ 1–3 gadi ☐ 4–7 gadi ☐ 8–15 gadi ☐ Vairāk nekā 15 gadi

Vecums: _____ gadi

Dzimums: ☐ Sieviete ☐ Vīrietis ☐ Cits / nevēlos norādīt

Izdegšana

Turpmākie apgalvojumi attiecas uz to, kā Jūs izjūtat savu darbu un kā tajā jūtaties. Norādiet, cik bieži katrs apgalvojums attiecas uz Jums pašreizējā darba situācijā.

1 — Nekad; 2 — Reti; 3 — Dažreiz; 4 — Bieži; 5 — Vienmēr; vai 0 – Nevaru atbildēt/ Nav atbildes

Nr.	Apgalvojums	1	2	3	4	5	0
1	Darbā es jūtos garīgi izsmelts/-a.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2	Pēc darba dienas man ir grūti atjaunot enerģiju.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3	Darbā es jūtos fiziski izsmelts/-a.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4	Man ir grūti rast jebkādu entuziasmu savam darbam.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5	Es izjūtu izteiktu nepatiku pret savu darbu.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6	Esmu cinisks/-a attiecībā uz to, ko mans darbs nozīmē citiem.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7	Darbā man ir grūti saglabāt fokusu.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8	Strādājot man ir grūti koncentrēties.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9	Darbā es pieļauju kļūdas, jo manas domas ir pievērstas citām lietām.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10	Darbā es jūtos nespējīgs/-a kontrolēt savas emocijas.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
11	Es neatpazīstu sevi tajā, kā es darbā emocionāli reaģēju.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Nr.	Apgalvojums	1	2	3	4	5	0
12	Darbā es varu neapzināti reaģēt pārmērīgi.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Iepriekšēja izdegšanas pieredze

Vai Jūs iepriekš esat piedzīvojis/-usi izdegšanu?

☐ Noteikti nē ☐ Neesmu pārliecināts/-a ☐ Jā, vienu reizi ☐ Jā, vairākas reizes

Kas no Jūsu personīgajām praksēm un/vai EKA sniegtā atbalsta ir palīdzējis novērst izdegšanu vai tikt ar to galā savā darbā?

_____

_____

_____

Darba organizēšana un produktivitāte

Norādiet, cik bieži katrs apgalvojums raksturo Jūsu pašreizējo pētniecisko un/vai akadēmisko darbu. Sadarbību ar kolēģiem un studentiem vērtējiet atbilstoši saviem pienākumiem.

1 — Nekad; 2 — Reti; 3 — Dažreiz; 4 — Bieži; 5 — Vienmēr; vai 0 – Nevaru atbildēt/ Nav atbildes

Nr.	Apgalvojums	1	2	3	4	5	0
13	Es nosaku skaidrus darba mērķus savā atbildības jomā un galvenajiem uzdevumiem.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
14	Es nosaku skaidrus termiņus un prioritātes svarīgu uzdevumu izpildei.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
15	Kad mainās prioritātes vai uzdotie uzdevumi, pirms rīcības precizēju izmaiņas ar iesaistītajām personām.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
16	Es spēju patstāvīgi un atbildīgi veikt savus darba uzdevumus.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
17	Es izvērtēju, vai paveiktā darba rezultāti atbilst sagaidāmajiem standartiem un mērķiem.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
18	Es saprātīgā termiņā reaģēju uz svarīgiem ar darbu saistītiem pieprasījumiem.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
19	Es nodrošinu, ka darba mērķu sasniegšanai nepieciešamā informācija ir pieejama savlaicīgi.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
20	Ja tiek pieļautas kļūdas kopīgajā darbā vai studentu darbos, es savlaicīgi sniedzu konstruktīvu atgriezenisko saiti vai norādes to labošanai.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
21	Ja kolēģu vai studentu darba rezultāti ir veiksmīgi, es savlaicīgi sniedzu pozitīvu atgriezenisko saiti vai atzinību.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
22	Es pamanu, kad man vai cilvēkiem, ar kuriem sadarbojos, nepieciešams atbalsts uzdevumu veikšanā vai kompetenču attīstībā, un rīkojos, lai to saņemtu vai palīdzētu atrast.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
23	Plānojot uzdevumu izpildes termiņus, es ņemu vērā savu pieejamību, augstskolas prioritātes un citu uzdevumu prasības.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
24	Es plānoju sanāksmes un sadarbības aktivitātes tā, lai saudzētu pieejamo darba laiku.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
25	Es sanāksmēm un darba apspriedēm sagatavojos un tajās piedalos mērķtiecīgi un efektīvi.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
26	Es novērtēju progresu un sasniegumus savā atbildības jomā.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
27	Es aktīvi attīstu savas profesionālās prasmes pētniecībā un/vai akadēmiskajā darbā.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Nr.	Apgalvojums	1	2	3	4	5	0
28	Es atbalstu kolēģu un/vai studentu profesionālo un karjeras attīstību savas kompetences ietvaros.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
29	Es sasaistu ikdienas darbu ar vērtību, ko tas rada augstskolai, studentiem un sabiedrībai.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
30	Es saglabāju pietiekamu autonomiju, lai patstāvīgi plānotu un atbildīgi veiktu savus galvenos darba uzdevumus.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
31	Es izvirzu izaicinošus, bet reālistiskus darba mērķus, kas attīsta manas profesionālās kompetences.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Darba resursi un prasības

Norādiet, cik lielā mērā piekrītat apgalvojumiem par savu pašreizējo darba situāciju augstskolā.

1 — Pilnīgi nepiekrītu; 2 — Nepiekrītu; 3 — Neitrāli; 4 — Piekrītu; 5 — Pilnīgi piekrītu; vai 0 – Nevaru atbildēt/ Nav atbildes

Nr.	Apgalvojums	1	2	3	4	5	0
32	Es jūtos spējīgs/-a efektīvi tikt galā ar sarežģītām vai negaidītām problēmām savā darbā.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
33	Pat spiediena apstākļos es parasti ticu, ka spēšu atrast praktiski īstenojamus risinājumus.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
34	Man darbā ir vismaz viena uzticama persona, ar kuru varu atklāti apspriest sarežģītus darba jautājumus.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
35	Kad darba prasības kļūst pārmērīgas, es varu paļauties uz reālu atbalstu no tiešā vadītāja, kolēģiem vai citām atbalsta personām augstskolā.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
36	Mani pienākumi un pilnvaras ir pietiekami skaidri, lai es varētu pieņemt un īstenot savam darbam nepieciešamos lēmumus.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
37	Es savlaicīgi saņemu pietiekami uzticamu informāciju, lai varētu efektīvi veikt savu darbu.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
38	Man ir pietiekama laika rezerve, lai risinātu svarīgus darba jautājumus bez pastāvīgas “ugunsgrēku dzēšanas”.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
39	Man ir reālas iespējas atjaunot savu enerģiju darba laikā un pēc darba.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
40	Mani darba pienākumi prasa vienlaikus risināt pārāk daudz svarīgu uzdevumu.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
41	Es esmu spiests/-a reaģēt uz steidzamiem jautājumiem, pirms varu pabeigt ilgtermiņā svarīgu darbu.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
42	Man jāpieņem svarīgi ar darbu saistīti lēmumi, balstoties uz nepilnīgu informāciju.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
43	Nepareizu lēmumu sekas manā darbā ir būtiskas.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
44	Es regulāri saskaros ar pretrunīgām dažādu iesaistīto pušu, piemēram, studentu, kolēģu, vadības vai sadarbības partneru, gaidām.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
45	Liela daļa manas darba enerģijas tiek veltīta tam, lai līdzsvarotu dažādu iesaistīto pušu konkurējošās prasības.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
46	Manā darbā man jādemonstrē pārliecība, miers vai pozitīva attieksme pat tad, ja patiesībā tā nejūtos.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
47	Emociju regulēšana darba vajadzībām patērē lielu daļu manas enerģijas.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
48	Augstskolā ir skaidri noteikts, kuri jautājumi prasa manu personīgo iesaisti un kuri būtu risināmi pie citiem kolēģiem vai struktūrvienībās.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
49	Sanāksmju un sadarbības procesi augstskolā tiek organizēti tā, lai saudzētu pētnieku un akadēmiskā personāla laiku un uzmanību.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Nr.	Apgalvojums	1	2	3	4	5	0
50	Augstskola nodrošina pietiekamu ikdienas darba atbalstu, lai novērstu hronisku pārslodzi.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
51	Man ir pietiekams administratīvais vai koordinācijas atbalsts, lai koncentrētos uz svarīgākajiem pētnieciskajiem un/vai akadēmiskajiem uzdevumiem.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
52	Informācijas sistēmas un atskaišu sagatavošanas kārtība nodrošina man informāciju, kas nepieciešama skaidrai un mērķtiecīgai rīcībai.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
53	Augstskolā ir efektīva kārtība, lai savlaicīgi identificētu un risinātu pētnieku un akadēmiskā personāla pārslodzi.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Veselību saudzējoši darba paradumi

Norādiet, cik lielā mērā piekrītat katram apgalvojumam par rūpēm par savu veselību un veselību saudzējošu sadarbību ar kolēģiem. Vērtējiet savu rīcību atbilstoši savām iespējām un pienākumiem.

1 — Pilnīgi nepiekrītu; 2 — Nepiekrītu; 3 — Neitrāli; 4 — Piekrītu; 5 — Pilnīgi piekrītu; vai 0 – Nevaru atbildēt/ Nav atbildes

Nr.	Apgalvojums	1	2	3	4	5	0
54	Es apzināti aizsargāju savu atjaunošanās laiku darba laikā un pēc darba.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
55	Es pievēršu uzmanību agrīnām pazīmēm, kas liecina, ka darbs negatīvi ietekmē manu veselību.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
56	Es organizēju savu darba slodzi tā, lai saglabātu garīgo un fizisko gatavību pētnieciskajam un/vai akadēmiskajam darbam.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
57	Es nosaku robežas, kad darba prasības sāk apdraudēt manu veselību vai atjaunošanos.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
58	Es veicu konkrētas darbības, lai saglabātu savu enerģiju un koncentrēšanos darbā.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
59	Es pamanu, kad kolēģiem, ar kuriem sadarbojos, parādās spriedzes, noguruma vai pārslodzes pazīmes.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
60	Es savas kompetences ietvaros palīdzu risināt ar veselību saistītu spriedzi sadarbībā ar kolēģiem, pirms tā kļūst par nopietnu problēmu.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
61	Es atbalstu kolēģus darba organizēšanā tā, lai tas saudzētu viņu veselību.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
62	Es sadarbībā ar kolēģiem veicinu atjaunošanos, pārtraukumus un ilgtspējīgus darba paradumus.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
63	Es veicinu iespēju sadarbībā ar kolēģiem atklāti apspriest ar veselību un darba slodzi saistītus jautājumus.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
64	Pieņemot ar darbu saistītus lēmumus, es apzināti izvērtēju to ietekmi uz savu un kolēģu veselību.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
65	Es uzskatu, ka veselības aizsardzība un ilgtspējīga darba slodze ir būtiska kvalitatīva pētnieciskā un akadēmiskā darba sastāvdaļa.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Ieteikumi darba vides pilnveidei

Kādi uzlabojumi augstskolas darba organizēšanā vai atbalstā visvairāk veicinātu Jūsu labbūtību un palīdzētu mazināt pārslodzi?

_____

_____

_____

Paldies par dalību aptaujā! Jūsu atbildes palīdzēs pilnveidot pētnieku un akadēmiskā personāla darba vidi EKA.

References

Desjardins, C. (2012). *The Leadership Productivity Model. Journal of Applied Leadership and Management, 1*, 20-38. https://hdl.handle.net/10419/156732

Franke, F., Felfe, J., & Pundt, A. (2014). The impact of health-oriented leadership on follower health: Development and test of a new instrument measuring health-promoting leadership. *German Journal of Human Resource Management, 28*(1-2), 139-161. https://doi.org/10.1177/239700221402800108

Hadžibajramović, E., Schaufeli, W., & De Witte, H. (2022). Shortening of the Burnout Assessment Tool (BAT)-from 23 to 12 items using content and Rasch analysis. *BMC Public Health, 22*, 560. https://doi.org/10.1186/s12889-022-12946-y

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*(3), 513-524. https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513

Kaluza, A. J., Weber, F., van Dick, R., & Junker, N. M. (2021). When and how health-oriented leadership relates to employee well-being—The role of expectations, self-care, and LMX. *Journal of Applied Social Psychology, 51*(4), 404-424. https://doi.org/10.1111/jasp.12744

Klug, K., Felfe, J., & Krick, A. (2022). Does self-care make you a better leader? A multisource study linking leader self-care to health-oriented leadership, employee self-care, and health. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(11), 6733. https://doi.org/10.3390/ijerph19116733