

MOKYTOJŲ PASITENKINIMO DARBU SĄSAJOS SU MOKYKLOS VADOVO ETIŠKA LYDERYSTE IR MOKYTOJŲ PSICHOLOGINE NUOSAVYBE

ELMYRA JURKŠAITIENĖ¹, EGLĖ STANIŠKIENĖ²

ISM Vadybos ir ekonomikos universitetas, Kauno technologijos universitetas (Lietuva)

ANOTACIJA

Šiame straipsnyje pristatomas Lietuvos bendrojo lavinimo mokyklose dirbančių mokytojų pasitenkinimo darbu sąsajų su mokyklos direktoriaus etišku vadovavimu ir mokytojų psichologine nuosavybe empirinis tyrimas, besiremiantis J. B. Avey'aus ir kolegų sudarytu bei verslo sektoriuje išbandytu teoriniu modeliu, kuris pasitvirtino ir Lietuvos švietimo kontekste, patvirtindamas tyrimo hipotezes, kad egzistuoja: 1) statistiškai reikšminga mokyklos vadovo etiškos lyderystės ir mokytojų pasitenkinimo darbu tarpusavio sąsaja; 2) statistiškai reikšminga mokyklos vadovo etiškos lyderystės ir mokytojų psichologinės nuosavybės tarpusavio sąsaja; 3) statistiškai reikšminga mokytojų psichologinės nuosavybės ir jų pasitenkinimo darbu tarpusavio sąsaja; 4) mokytojų psichologinė nuosavybė yra tarpinis mokyklos vadovo etiškos lyderystės ir mokytojų pasitenkinimo darbu kintamasis (mediatorius). Šie rezultatai leidžia teigti, kad mokyklos vadovas, praktikuodamas etišką lyderystę ir sudarydamas palankias sąlygas mokytojų psichologinės nuosavybės formavimuisi, gali tikėtis didesnio mokytojų pasitenkinimo darbu.

PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: *pasitenkinimas darbu, etiška lyderystė, psichologinė nuosavybė, švietimo sektorius.*

JEL KLASIFIKACIJA: M12.

DOI: <https://doi.org/10.15181/rfds.v35i3.2274>

Įvadas

Vienas aktualiausių ir didžiausių šiandienos bei artimiausios ateities Lietuvos švietimo sistemos iššūkių yra didėjanti beveik visų specializacijų mokytojų paklausa ir mažėjanti jų pasiūla. Tokia situacija verčia nerimauti, nes vis daugiau mokytojų pasitraukia iš šios profesijos ne tik sulaukę senatvės pensijos amžiaus, bet ir nusprendę dėl įvairių kitų priežasčių palikti švietimo sektorių. Be to, vis dar per mažai bendrojo lavinimo mokyklų absolventų renkasi pedagogines studijas, o po jų ateina dirbti į mokyklas. Be to, pavienių švietimo įstaigų vadovų nekompetencija ir savivaliavimas, favoritizmas ir netinkamas lėšų naudojimas didina pedagoginės bendruomenės narių nepasitenkinimą savo darbu, kuris, mokslininkų (Rue, Byars, 2005) teigimu, gali išprovokuoti tokį nepageidaujamą darbuotojų elgesį kaip neatvykimą į darbą, vėlavimą, išėjimą iš darbo ir streikus. Taigi būtina imtis kompleksinio šios problemos sprendimo priemonių paketo.

Šiame straipsnyje pateiktu tyrimu siekiama empiriškai patikrinti mokyklos vadovo etiškos lyderystės, mokytojų psichologinės nuosavybės ir jų pasitenkinimo darbu sąsajų teorinį modelį švietimo kontekste. Nors mokslinėje literatūroje etiškos lyderystės, psichologinės nuosavybės ir pasitenkinimo darbu teoriniai konstruktai gana dažnai tyrinėjami, mažai yra tyrimų, kur būtų nagrinėjamos jų tarpusavio sąsajos, ypač švietimo kontekste. Be to, šis teorinis modelis, jam pasitvirtinus švietimo kontekste, galėtų tapti viena iš priemonių,

¹ Elmyra Jurkšaitienė – magistrė (vadybos), ISM Vadybos ir ekonomikos universitetas. Tauragės Tarailių progimnazijos direktorė
Moksliniai interesai: lyderystė, inovacijų diegimas, pokyčių valdymas
El. paštas: elmyra.jurksaitiene@gmail.com

² Eglė Staniškienė – profesorė, daktarė (socialiniai mokslai), Kauno technologijos universiteto Ekonomikos ir verslo fakultetas
Moksliniai interesai: darnus vystymasis, socialinė verslo atsakomybė, atsakingas vartojimas ir darni gamyba, darbuotojų gerovė, kokybės sistemų valdymas ir tarpsritiniai tyrimai
El. paštas: egle.staniskiene@ktu.lt

padedančių švietimo įstaigų vadovams tobulinti savo lyderystės stilių ir taip išlaikyti esamus mokytojus ar galbūt į savo vadovaujama instituciją pritraukti naujų.

Straipsnio tikslas. Išsiaiškinti, ar mokyklos vadovas, praktikuodamas etišką lyderystę ir sudarydamas palankias sąlygas mokytojų psichologinės nuosavybės formavimuisi, gali tikėtis didesnio mokytojų pasitenkinimo darbu.

Tyrimo objektas. Bendrojo ugdymo mokyklų mokytojų pasitenkinimo darbu sąsajos su mokyklos vadovo etiška lyderyste ir mokytojų psichologine nuosavybe.

Tyrime keliamos hipotezės:

1. Egzistuoja statistiškai reikšminga mokyklos vadovo etiškos lyderystės ir mokytojų pasitenkinimo darbu tarpusavio sąsaja.
2. Egzistuoja statistiškai reikšminga mokyklos vadovo etiškos lyderystės ir mokytojų psichologinės nuosavybės tarpusavio sąsaja.
3. Egzistuoja statistiškai reikšminga mokytojų psichologinės nuosavybės ir mokytojų pasitenkinimo darbu tarpusavio sąsaja.
4. Mokytojų psichologinė nuosavybė yra tarpinis mokyklos vadovo etiškos lyderystės ir mokytojų pasitenkinimo darbu kintamasis (mediatorius).

Hipotezės iškeltos remiantis adaptuotu J. B. Avey'aus ir kt. (2012) sudarytu teoriniu modeliu, kuris buvo patikrintas šio tyrimo metu.

Tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizė, anketinė apklausa, apklausos duomenų analizė, naudojant SPSS statistinę programą.

1. Teorinė konstrukų apžvalga

Pasitenkinimas darbu yra vienas seniausiai ir plačiausiai mokslinėje literatūroje tyrinėjamų teorinių konstrukų, tačiau jis vis dar išlieka aktualus dėl nuolat besikeičiančių aplinkos veiksnių, kurie daro įtaką darbdavio ir darbuotojo santykiams, darbo vietos patrauklumui, darbo rezultatams, darbuotojo išlaikymui. Pasitenkinimas darbu, pasak mokslininkų, užtikrina ne tik aktyvesnę pilietišką elgesį organizacijos viduje (Organ, Ryan, 1995; Swaminathan, Jawahar, 2013), mažesnę darbe patiriamą stresą (Boudreaux, Mandry, Brantley, 1997), geresnę darbuotojų sveikatą (Faragher, Cass, Cooper, 2005), produktyvesnę darbą (Mafini, Poole, 2013), bet ir didesnę įsipareigojimą organizacijai (O'Reilly, Caldwell, 1980; Rue, Byars, 2005) bei mažesnę norą išeiti iš darbo (Tschopp, Grote, Gerber, 2014). Tačiau nepasitenkinimas darbu tiek pat svarbus kiek ir pasitenkinimas juo, nes organizacijai lemia nepageidaujamas pasekmes, tokias kaip žalą darantis darbuotojų elgesys ar darbuotojo pasitraukimas iš darbo, neatvykimas į darbą ar net išėjimas iš jo (Spector, 1997).

Švietimo srities mokslininkai domisi pasitenkinimo darbu konstruktu pirmiausia dėl to, kad savo darbu patenkintas mokytojas savo indėliu į mokyklos veiklą kuria naudą mokyklai (Heller, Rex, Cline, 1992). Kitaip tariant, toks mokytojas daro teigiamą poveikį mokinių pasiekimams, o tai yra vienas svarbiausių mokyklos tikslų. Be to, jis labiau įsipareigoja savo darbui ir mokyklai, rečiau susimąsto apie išėjimą iš mokyklos (Gersten, 2001).

Nors nėra vieno universalaus pasitenkinimo darbu apibrėžimo, daugelyje apibrėžimų pasitenkinimas darbu reiškia emocinę ir teigiamą su darbu susijusią reakciją į savo darbo vietą (Worrel, Skaggs, Brown, 2006), tai reiškia, kad pasitenkinimas darbu iš esmės yra tai, kaip darbuotojai jaučiasi savo darbo atžvilgiu (Irving, Montes, 2009).

Mokslininkai nesutaria ir dėl darbuotojo pasitenkinimo darbu veiksnių. Vieni teigia, kad didžiausią įtaką daro vidiniai veiksniai, tokie kaip žmogaus kultūrinis pagrindas (Kwantes, 2010), išsilavinimas (Ganzach, 2003), lūkesčiai (Vroom, 1964, cit. iš Pepe, Addimando, Veronese, 2017) ar teisingumo suvokimas (Carrell, Dittrich, 1978). Kiti mokslininkai mano, kad ne asmeninės savybės, o išoriniai su darbo vieta susiję veiksniai lemia darbuotojo pasitenkinimo darbu lygį. Tarp tokių išorinių veiksnių minima darbo aplinka ir sąlygos, konkretus tam tikro darbo turinys (Diener, Seligman, 2004), organizacijoje vyraujantis klimatas (Okpara,

Wynn, 2008) ar vadovų skatinama nelygybė (Card, Mas, Moretti, Saez, 2012). Dar kiti mokslininkai laikosi požiūrio, kad visi veiksniai vienaip ar kitaip daro poveikį darbuotojų pasitenkinimo ar nepasitenkinimo darbu lygiui, kas kartu reiškia, kad organizacijos vadovo valioje ir galioje imtis lyderystės, kuri keistų situaciją norima linkme.

J. B. Ciulla (2005) teigimu, gera lyderystė – tai morališkai ir instrumentiškai gera lyderystė (t. y. efektyvi lyderystė, kai atliekami būtini darbai). Taigi geras lyderis turi būti etiškas ir efektyvus: etiškas savo asmeninėmis savybėmis ir nuostatomis, kurios lemia jo elgesį priimant sprendimus ir santykį su kitais; efektyvus įgyvendinant organizacijos tikslus. *Etiškos lyderystės* termino autorystė priskiriama G. Enderle'ui (Enderle, 1987), kuris teigia, kad etiška lyderystė yra tai, kas užtikrina atsakingus vadovų sprendimus sudėtingose situacijose, siekiant organizacijos tikslų. Jo teigimu, taip yra dėl to, kad tokia lyderystė orientuojasi į ilgalaikę perspektyvą ir taiko aiškiai suformuluotus etikos principus. Etiškos lyderystės tyrimuose dažniausia remiamasi M. E. Brown'o ir kt. (2005) pasiūlytu apibrėžimu, kuris etišką lyderystę apibrėžia kaip normatyviškai tinkamo elgesio demonstravimą, atliekant asmeninius veiksmus ir puoselėjant tarpasmeninius santykius bei tokio elgesio skatinimą tarp pasekėjų pasitelkus dvikryptę komunikaciją, pastiprinimą ir priimant sprendimus. Toks lyderis prisiima tiek asmeninę atsakomybę už savo veiksmus, tiek už santykių su kitais puoselėjimą ir teisingo elgesio organizacijoje siekimą, o tai lemia darbuotojų pasitenkinimą darbu organizacijoje (Avey ir kt., 2012; Holtom ir kt., 2008).

Mokslinėje literatūroje vyrauja etiškos lyderystės, kaip savarankiško konstrukto, apibūdinimų įvairovė, vis dėlto visuose apibrėžimuose vienaip ar kitaip atsiskleidžia trys dalykai: etiškas lyderis kaip individas ir vadovas, etiško lyderio elgesys ir etiško elgesio motyvai.

M. E. Brown'as ir L. K. Trevino (2006) išskyrė du su etišku lyderiu susijusius aspektus: 1) kaip moralės principų besilaikantį asmenį, priimantį teisingus ir principingus sprendimus, kuriam rūpi žmonės ir visuomenė, kuris etiškai elgiasi tiek asmeniniame, tiek profesiniame gyvenime; 2) kaip moralės principų besilaikantį vadovą, kuris siekia aktyviai daryti įtaką sekėjų etiškam ir neetiškam elgesiui, nustato aiškius etikos standartus ir taiko apdovanojimus bei bausmes, kad užtikrintų jų laikymąsi.

Lyderio asmeninių charakterio savybių svarbą etiškai lyderystei akcentavo M. E. Brown'as (2007), H. B. Jones'as (1995), D. G. Zauderer'is (1992) ir kiti etiška lyderyste besidomintys mokslininkai. Pavyzdžiui, K. Kalshoven, A. H. B. de Hoogh ir D. N. den Hartog (2011) skyrė tris asmenybės bruožus, t. y. emocijų stabilumą, sutariamumą ir sąmoningumą, kaip labiausiai susijusius su etiška lyderyste.

E. Harvey'us (2004) sudarė etiško lyderio savybių sąrašą, kur ne tik nurodyta, kokiomis etiškomis savybėmis lyderis turėtų pasižymėti, bet ir nustatytos jo pareigos bei atsakomybė, kurios yra neatsiejama etiško lyderio kasdienės veiklos dalis. D. G. Zauderer'is (1992) sudarė etiškam ir neetiškam lyderiui būdingo elgesio sąrašą, kuris atskleidžia sąsajas tarp lyderio, kaip moralinio asmens, ir lyderio, kaip moralinio vadovo, charakterio savybių, jo vertybių, įsitikinimų ir elgesio.

Etišką lyderystę tiriančius mokslininkus domina ne tik etiško lyderio charakterio savybės bei elgesys, bet ir jo elgesio formos, prielaidos, pasekmės. Pasak R. T. DeGeorge'o (1986), etiškas elgesys organizacijos kontekste pirmiausia susijęs su aukščiausio lygio lyderių etikos standartais ir kultūra, kurioje šie standartai taikomi. Šie lyderiai turi valdžią ir socialinį statusą, kas leidžia jiems daryti įtaką savo sekėjams (Brown ir kt., 2005). Tačiau etiškam lyderiui nepakanka tik valdžios ir socialinio statuso, kad darytų įtaką kitiems. Jis pats turi pasižymėti tam tikromis asmeninėmis savybėmis ir priimti sąmoningus sprendimus organizacijoje, kurie jam padėtų, naudojantis suteikta valdžia ir socialiniu statusu demonstruoti etišką lyderystę ir daryti įtaką sekėjams. Etiška lyderystė sekėjams gali daryti teigiamą arba neigiamą įtaką. Tarp teigiamų tokios lyderystės pasekmių mokslininkai mini darbuotojo organizacinį įsipareigojimą (Hannagh, Jennings, Bluhm, Peng, Schaubroeck, 2014), pasitenkinimą darbu, psichologinę gerovę, psichologinę nuosavybę (Avey ir kt., 2012), darbuotojų balsą (Avey ir kt., 2012; Tu, Lu, 2013), prosocialų elgesį (Mayer, Kuenzi, Greenbaum, Bardes, Salvador, 2009), užduoties ir darbo atlikimą (Piccolo, Greenbaum, Den Hartog, Folger, 2010). Tarp neigiamų pasekmių mini organizacijos normų nepaisymą ir neetišką elgesį (Mayer, Aquino, Greenbaum, Kuenzi, 2012; Mayer ir kt., 2009).

Šis tyrimas remiasi J. B. Avey'aus ir kt. (2012) sudarytu teoriniu modeliu (1 pav.), kuriuo siekta atskleisti, kaip etiška lyderystė sąveikauja su pasitenkinimu darbu, atsižvelgiant į psichologinės nuosavybės, kaip mediatoriaus, vaidmenį vykstant šiai sąveikai. Visas modelis paremtas socialinių normų vaidmeniu organizacijos darbuotojų tarpusavio interakcijose. Ankstesniais tyrimais įrodyta, kad socialinės normos – tam tikros tarpusavio bendravimą reguliuojančios elgesio taisyklės (Levine, Moreland, 1990), kurios organizacijoje formuojasi darbuotojams bendraujant tarpusavyje ir lemia organizacijos darbuotojų požiūrį į darbą, taip pat ir pasitenkinimą juo. Taigi į socialines normas organizacijoje žvelgiama kaip į teisingo elgesio gaires. Lygiai taip pat etiškas lyderio elgesys organizacijoje bendraujant su pavaldiniais gali formuoti tam tikras etiško elgesio normas, kurių laikymasis ar nesilaikymas gali daryti įtaką darbuotojų pasitenkinimui ar nepasitenkinimui darbu. Atliekant tyrimus įrodyta, kad ir psichologinė nuosavybė priklauso nuo organizacijoje susiformavusių socialinių normų, savo ruožtu ji lemia darbuotojų pasitenkinimą ar nepasitenkinimą darbu, kaip vieną iš su darbu susijusių požiūrių.

J. L. Pierce'as, S. A. Rubenfeld'as ir S. Morgan (1991) psichologinę nuosavybę apibūdino kaip proto būseną, kai individams atrodo, kad nuosavybės objektas (materialus arba nematerialus) ar jo dalis priklauso jiems. Pasak mokslininkų, psichologinės nuosavybės esmė yra savininkiškumo jausmas ir psichologinis prisirišimas prie objekto. Kitaip tariant, psichologinė nuosavybė padeda atsakyti į klausimą, kaip stipriai aš jaučiu, kad ši organizacija yra mano? (Van Dyne, Pierce, 2004).

Nuosavybės jausmas leidžia individui įgyvendinti tris žmogiškuosius motyvus, kurių kiekvienas skatina psichologinės nuosavybės formavimąsi. Remiantis J. L. Pierce'u, T. Kostova ir K. T. Dirks'u (2001), psichologinė nuosavybė atsiranda, kad patenkintų tris žmogiškuosius motyvus: 1) veiksmingumo, kai individas, pasitelkęs kontrolę ir atlikdamas veiksmus, gali keisti aplinką ir dėl to jausti malonumą bei pasitenkinimą pasiektais rezultatais (Bandura, 1997; Pierce, O'Driscoll, Coghlan, 2004); 2) savo paties tapatybės, kai individas per savo santykį su nuosavybe kuria supratimą apie save, savo vertybėmis ar individualumu demonstruoja savo tapatybę kitiems, kartu ją įvirtina (Dittmar, 1992); 3) savo vietos turėjimo, kai individas trokšta turėti tam tikrą teritoriją ar erdvę, t. y. priklausyti, turėti „namus“, kuriuose galėtų gyventi ir tam norėtų skirti savo energiją, išteklius, jaustis patogiai bei saugiai (Heidegger, 1967).

Remiantis J. L. Pierce'u ir kt. (2001), šie trys žmogiški motyvai gali būti patenkinti ir organizacijų kontekste. Empiriniai tyrimai atskleidė, kad darbuotojų nuosavybės jausmas gali būti susijęs su jų darbu (Beaglehole, 1932; Peters, Austin, 1985), organizacija (Dirks, Cummings, Pierce, 1996), gaminamais produktais (Das, 1993), organizacijoje taikomomis praktikomis (Kostova, 1998) ir specifiniais tos organizacijos klausimais (Pratt, Dutton, 2000).

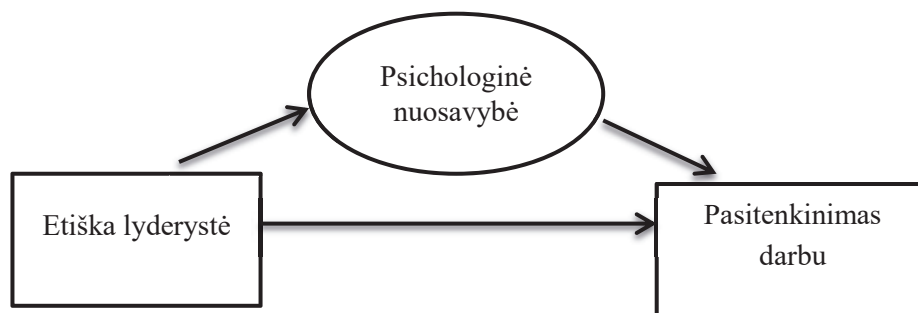
J. L. Pierce'as ir kt. (2001) psichologinę nuosavybę apibrėžė kaip nuosavybės jausmą ir psichologinę sąsają su objektu ar jo dalimi, tuo tarpu S. W. Parker, T. D. Wall'as ir P. R. Jackson'as (1997) teigė, kad psichologinė nuosavybė labiau susijusi su atsakomybės objektui jausmu. J. B. Avey'us, B. Avolio, C. Crossley'us ir F. Luthans'as (2009) papildė J. L. Pierce'ą ir kt. (2001) psichologinės nuosavybės sampratą atskaitomybės dimensija. Taigi, remiantis J. B. Avey'u ir kt. (2009), psichologinė nuosavybė išsivysto tada, kai individas jaučiasi 1) veiksmingas dirbdamas su nuosavybės objektu; 2) atskaitingas už nuosavybės objektą; 3) susitapatinęs su nuosavybės objektu ir 4) priklausantis nuosavybės objektui. C. Olckers ir Y. du Plessis (2012) pabrėžė autonomijos bei atsakomybės svarbą individo santykiui su nuosavybės objektu. Jų nuomone, autonomija pasireiškia tada, kai individas gali savarankiškai veikti ir kontroliuoti situaciją pagal savo asmeninius pomėgius, vertybes ir norus, o atsakomybė – kai individas, investavęs savo laiką ir energiją į organizacijos tobulėjimą, stengiasi palaikyti, tobulinti ir saugoti savo organizacijos identitetą.

M. G. Mayhew ir kt. (2007) skyrė dvi paskiras psichologinės nuosavybės konstrukto kategorijas: su organizacija susijusi psichologinė nuosavybė (bendras organizacijos narių nuosavybės jausmas savo organizacijai) ir su darbu susijusi psichologinė nuosavybė (kiekvieno individo nuosavybės savo atliekamam darbui jausmas), o J. B. Avey'us ir kt. (2009) pasiūlė dvi psichologinės nuosavybės konstrukto formas: į skatinimą orientuotą psichologinę nuosavybę, kai skatinamas individo ir organizacijos vilčių bei siekių įgyvendinimas, ir į prevenciją orientuotą psichologinę nuosavybę, kai siekiama išlaikyti individo ir organizacijos *status quo* bei vengti bet kokio pokyčio ar rizikos.

J. L. Pierce'as ir kt. (1991) teigia, kad psichologinė nuosavybė gali turėti teigiamų ir neigiamų elgesio bei psichologinių pasekmių, tai rodo psichologinės nuosavybės galimą teigiamą ar neigiamą įtaką kitiems organizaciniams konstruktsams. Iš teigiamų pasekmių būtų galima paminėti didesnę įsipareigojimą organizacijai (Vandewalle, Van Dyne, Kostova, 1995), didesnę atskaitomybę (Vandewalle ir kt., 1995), didesnę pasitenkinimą darbu (Avey ir kt., 2009; 2012; Buchko, 1993; Mayhew ir kt., 2007; Sieger ir kt., 2011; Van Dyne, Pierce, 2004; Wagner, Parker, Christianson, 2003), geresnę su organizacija susijusią savivertę (Avey ir kt., 2009; Vandewalle ir kt., 1995; Van Dyne, Pierce, 2004), aktyvesnę pilietišką elgesį organizacijoje (Avey ir kt., 2009; Vandewalle ir kt., 1995; Van Dyne, Pierce, 2004), aktyvesnę darbinę elgseną viršijančią veiklą (Vandewalle ir kt., 1995), norą likti organizacijoje (Avey ir kt., 2009; 2012; Buchko, 1993), valdymą ir rūpinimąsi, pokyčių organizacijoje skatinimą, asmeninį rizikos prisiėmimą, pasiaukojimą, rūpestingą bei globėjišką elgesį, nukreiptą į nuosavybės objektą (Dirks ir kt., 1996; Pierce ir kt., 2001). Iš galimų neigiamų pasekmių organizacijai minėtinas nenoras deleguoti užduočių ar dalytis informacija, mėginimas trukdyti komandiniam darbui ir bendradarbiavimui (Pierce ir kt., 2001).

Šiuo tyrimu siekta švietimo kontekste patikrinti J. B. Avey'us ir kt. (2012) sudarytą teorinį etiškos lyderystės, psichologinės nuosavybės ir pasitenkinimo darbu sąsajų modelį (žr. 1 pav.). Modelis paremtas socialinių normų vaidmeniu organizacijos darbuotojų tarpusavio interakcijose, kai į jas organizacijoje žvelgiama kaip į teisingo elgesio gaires. Etiškas lyderio elgesys organizacijoje, bendraujant su pavaldiniais, gali formuoti tam tikras etiško elgesio normas, kurių laikymasis ar nesilaikymas gali daryti įtaką darbuotojų pasitenkinimui ar nepasitenkinimui darbu, o psichologinė nuosavybė priklauso nuo organizacijoje susiformavusių socialinių normų, kartu ji lemia darbuotojų pasitenkinimą ar nepasitenkinimą darbu, kaip vienu iš su darbu susijusių požiūrių.

Originalaus modelio testavimo tyrime dalyvavo 1,319 įvairiose verslo organizacijose dirbantys darbuotojai. Tyrimo rezultatai patvirtino, kad etiška lyderystė yra teigiamai susijusi su pasitenkinimu darbu. Daroma išvada, kad darbuotojai jaučiasi laimingesni ir labiau patenkinti savo darbu, kai jie suvokia, kad dirba su lyderiu, kuris pats laikosi ir skatina kitus laikytis tam tikrų elgesio normų. Be to, patvirtinta hipotezė, kad psichologinė nuosavybė etiškos lyderystės ir pasitenkinimo darbu sąsajoje atlieka mediatoriaus vaidmenį. Daroma prielaida, kad taip yra dėl to, jog etiški lyderiai skatina atsakomybės už savo darbą jausmą, o psichologinė nuosavybė susijusi su atsakomybe ir atskaitomybe, kurios buvimas ar nebuvimas veikia darbuotojų pasitenkinimą darbu.



1 pav. Pasitenkinimo darbu sąsajų su etiška lyderyste ir nuosavybės jausmu teorinis modelis

2. Tyrimo organizavimas ir metodika

Etiškos lyderystės, psichologinės nuosavybės ir pasitenkinimo darbu tarpusavio sąsajoms švietimo kontekste nustatyti atliktas kiekybinis tyrimas: anketinė mokytojų apklausa, pateikta <http://apklausa.lt> tinklalapyje. Anketinė apklausa sudaryta iš keturių dalių: pirma dalimi matuota mokyklos vadovo etiška lyderystė iš mokytojo pozicijos (15 teiginių); antra dalimi – mokytojo psichologinė nuosavybė (12 teiginių), trečia dali-

mi – mokytojo pasitenkinimas darbu (3 teiginiai), ketvirtą dalį sudarė sociodemografiniai klausimai. Tyrimas vykdytas 2019 m. kovo 12–24 dienomis 14-oje Tauragės rajono bendrojo ugdymo įstaigų: 4-iose gimnazijose, 4-iose progimnazijose ir 6-iose pagrindinėse mokyklose. Tyrimo rezultatų analizei naudota 161 (iš jų: 48 – iš progimnazijų, 42 – iš pagrindinių mokyklų ir 71 – iš gimnazijų) visiškai užpildyta anketa. Kiekybinis tyrimas atliktas Tauragės rajone, nes viena iš tyrimo autorių dirba šio rajono bendrojo ugdymo sektoriuje.

Etiškai lyderystei matuoti šiame tyrime pasirinktas D. Yukl'o ir kt. (2013) sudarytas Etiškos lyderystės klausimynas, nes jis apima pačius svarbiausius etiškos lyderystės elementus, tokius kaip integralumas, sąžiningumas, teisingumas, etikos vertybių deklaravimas, elgesio atitikimas deklaruojamoms vertybėms, vadovavimas etikos vertybių laikymuisi ir altruizmas. Kadangi klausimyną sudaro tik 15-a teiginių, jis yra lakoniškas ir lengvai administruojamas. Be to, kuriant šį instrumentą perimti geriausi ankstesnių etiškos lyderystės instrumentų aspektai, nukreipti į etišką elgesį, ir eliminuoti tie, kurie akcentavo su etiška lyderyste nesusijusį elgesį. Pritaikant klausimyną švietimo, t. y. bendrojo lavinimo mokyklų, kontekstui, originalaus klausimyno žodžiai *vadovas*, *nariai* ir *organizacija* verčiant į lietuvių kalbą atitinkamai pakeisti į *mokyklos direktorius (ė)*, *mokytojai* ir *mokykla*. Nors tyrime vartojamas žodžių junginys *mokyklos vadovas*, klausimyne vartojamas junginys *mokyklos direktorius (ė)*, kad apklausoje dalyvaujantiems mokytojams nekiltų dvejonų dėl *vadovo* sąvokos, nes pasitaiko atvejų, kai vadovu įvardijami ir pavaduotojai ugdymui, o šiam darbui aktualus tik mokyklos direktorius (-ė), kaip mokyklos vadovas.

Kadangi jokių Lietuvoje atliktų ir su psichologine nuosavybe susijusių tyrimų nepavyko aptikti, reikėjo pasirinkti skalę, kuri labiausiai tiktų Lietuvos švietimo įstaigos kontekstui, būtų aiški respondentui ir suteiktų kuo daugiau informacijos tyrėjui darant išvadas. Viendimensė L. Van Dyne ir J. L. Pierce'o skalė pasirodė pernelyg paprasta, be to, kartojosi teiginiai. Daugiadimensė J. B. Avey'aus ir bendraautorių sukurta psichologinės nuosavybės skalė nelengvai prieinama dėl autorystės nulemtų apribojimų atliekant elektronines apklausas. Kadangi A. Shukla'os ir S. Singh'o (2015) Psichologinės nuosavybės skalė, nors ir sukurta Indijos kontekstui, pasirodė aiški bei lengvai pritaikoma mūsų kontekstui ir laisvai prieinama, ji panaudota šiame tyrime psichologinei nuosavybei matuoti. Šią trijų dimensijų skalę sudaro 12-a teiginių. Pritaikant skalę bendrojo ugdymo mokymo įstaigų kontekstui verčiant į lietuvių kalbą vietoj žodžio *organizacija* vartotas žodis *mokykla*.

Yra bent keletas patikimų, tad dažnai naudojamų instrumentų pasitenkinimo darbu konstruktui įvairiuose kontekstuose matuoti. Iš tokių galima paminėti Minesotos pasitenkinimo klausimyną (Weiss ir kt., 1967), Poreikių patenkinimo klausimyną (Porter, 1961) ir Darbo diagnostinę apklausą (Hackman, Oldham, 1974). Dėl savo populiarumo ir svarbos pasitenkinimo darbu instrumentų sąrašas vis papildo specifiniam kontekstui sukurtu instrumentu. Vienas tokių instrumentų yra Mokytojų pasitenkinimo darbu klausimynas (Lester, 1984). Šiam tyrimui iš visų prieinamų instrumentų pasirinkti trys teiginiai iš J. R. Hackman'o ir G. R. Oldham'o (1974; 1980) Darbo diagnostinės apklausos, kaip aiškūs, lakoniški ir patikimi.

Kadangi šiame tyrime naudojami instrumentai yra gana nauji (Etiškos lyderystės klausimynas sukurtas 2010 m., Psichologinės nuosavybės – 2015 m.) ir, turimais duomenimis, niekada nenaudoti tyrimuose lietuvių kalba, atlikta faktorių analizė lietuviškoms matavimo instrumentų versijoms.

Remiantis J. C. Nunnally (1978), rekomenduojama proporcija 10:1, imties dydis Etiškos lyderystės klausimyno faktorinei analizei turėtų būti bent 150 respondentų (15 kintamųjų x 10 tiriamųjų), Psichologinės nuosavybės skalės faktorinei analizei – bent 120 (12 kintamųjų x 10 tiriamųjų), o Pasitenkinimo darbu skalės faktorinei analizei – bent 30 (3 kintamieji x 10 tiriamųjų). Mūsų atveju imties dydis yra 161 tiriamasis, kas atitinka rekomenduojamą imties dydį, užtikrinantį patikimą faktorinės analizės rezultatų interpretavimą.

Kadangi šiame tyrime klausimynas naudojamas kita nei pirminio instrumento kalba, buvo įdomu patikrinti, faktorių analizė išskirs tik vieną faktorių ar dėl vertimo subtilybių gali būti išskirta daugiau nei vienas faktorius. Atlikus 15-a Etiškos lyderystės klausimyne esamų teiginių faktorių analizę, bendroje paaiškintos dispersijos lentelėje išskirti du komponentai, kurių tikrinės reikšmės yra daugiau nei 1, t. y. vieno komponento tikrinė reikšmė yra 10,979, kito – 1,112, tai rodo, kad teiginiai sudaro ne vieną, o du faktorius. Pirmasis faktorius paaiškina 73,193 proc. dispersijos, antrasis – 7,410 proc. Norint papildomai patikrinti faktorių skaičių, SPSS programa atliktas Ketelo testas, nusibrėžiant tikrinių reikšmių grafiką. Remiantis abiejų

komponentų tikrinių reikšmių ir dispersijos dydžių skirtumais bei tikrinių reikšmių grafiku, kurį gavome atlikę Ketelo testą, darytina išvada, kad šios skalės lietuviškoje versijoje geriausia turėti vieną faktorių. Be to, apskaičiavę Etiškos lyderystės klausimyno 15-os teiginių faktorių svorius matome, kad jie svyruoja nuo 0,628 iki 0,929, tai rodo, kad visi šie teiginiai yra glaudžiai susiję su etiškos lyderystės faktoriumi ir gerai jį paaiškina.

Atlikę Psichologinės nuosavybės skalės 12-os teiginių faktorių analizę stebime panašią situaciją kaip ir su Etiškos lyderystės klausimynu, kai vietoj vieno faktoriaus bendroje paaiškintos dispersijos lentelėje pateikiami du komponentai, kurių tikrinės reikšmės yra didesnės nei 1, t. y. vieno komponento tikrinė reikšmė yra 7,192, kito – 1,122, kai pirmasis komponentas paaiškina 59,934 proc. dispersijos, antrasis – 9,350 proc. Remdamiesi abiejų komponentų tikrinių reikšmių ir dispersijos dydžių skirtumais bei tikrinių reikšmių grafiku, kurį gavome atlikę Ketelo testą, galime daryti išvadą, kad šios skalės lietuviškoje versijoje geriausia turėti vieną faktorių. Be to, apskaičiavus Psichologinės nuosavybės skalės 12-os teiginių faktorių svorius pastebėta, kad jie svyruoja nuo 0,600 iki 0,847, tai rodo, kad šie teiginiai glaudžiai susiję su psichologinės nuosavybės faktoriumi ir gerai jį paaiškina.

Išanalizavę Pasitenkinimo darbu skalės tris teiginius matome, kad yra tik vienas komponentas, kurio tikrinė reikšmė yra didesnė už 1, t. y. 2,449, ir kuris paaiškina 81,626 proc. dispersijos. Taigi šioje skalėje visi teiginiai patenka į vieną faktorių, o jų apskaičiuotieji faktorių svoriai svyruoja nuo 0,881 iki 0,916.

Kadangi šiame tyrime naudoti instrumentai, t. y. dvi skalės ir vienas klausimynas, versti į lietuvių kalbą, buvo svarbu patikrinti, ar vertimas reikšmingai neiškraipė instrumento patikimumo rodiklių. Dėl šios priežasties patikrintas šiame tyrime naudotų instrumentų vidinis nuoseklumas naudojant Kronbacho alfa koeficientą, skaičiuojant kintamųjų tarpusavio koreliaciją ir jų koreliaciją su pačia priemone bei tikrinant instrumentų viendimensiškumą atliekant instrumentų faktorinę analizę. Gauti visų instrumentų įverčių rezultatai rodo, kad šiame tyrime naudotų dviejų skalių ir vieno klausimyno vidinis nuoseklumas yra aukštas, t. y. visi įverčiai yra aukštesni nei 0,6 vertė, kai teiginių skaičius yra mažesnis nei 10 (Pasitenkinimo darbu skalė), ir 0,7 vertė, kai teiginių skaičius didesnis nei 10 (Etiškos lyderystės klausimynas, Psichologinės nuosavybės skalė), kas užtikrina instrumentų patikimumą ir gautų duomenų tikslumą (žr. 1 lentelę).

1 lentelė. Tyrime naudotų instrumentų patikimumas atlikto tyrimo kalba

Matavimo instrumento pavadinimas	Kintamųjų skaičius	Kintamųjų tarpusavio koreliacija	Kintamųjų koreliacija su priemone	Kronbacho alfa
Etiškos lyderystės klausimynas	15	0,425–0,896	0,590–0,915	0,973
Psichologinės nuosavybės skalė	12	0,322–0,775	0,546–0,797	0,935
Pasitenkinimo darbu skalė	3	0,694–0,776	0,740–0,798	0,873

3. Tyrimo rezultatai

Kadangi šio tyrimo tikslas – nustatyti etiškos lyderystės, psichologinės nuosavybės ir pasitenkinimo darbu tarpusavio sąsajas, pirmiausia buvo tikslinga išmatuoti, kokio stiprumo ryšys tarp šių trijų kintamųjų egzistuoja, jei jis egzistuoja. Ryšio stiprumas išmatuotas ranginiams kintamiesiems skirtu Spirmeno (angl. *Spearman*) koreliacijos koeficientu. Įvertinus gautus koreliacinių ryšių stiprumo įverčius išryškėja bendra tendencija, kad tarp visų trijų kintamųjų egzistuoja vidutinio stiprumo tarpusavio ryšiai (žr. 2 lentelę). Stipriausias ryšys stebimas tarp psichologinės nuosavybės ir pasitenkinimo darbu ($p = 0,655$), silpniausias – tarp etiškos lyderystės ir pasitenkinimo darbu ($p = 0,504$).

2 lentelė. Etiškos lyderystės, psichologinės nuosavybės ir pasitenkinimo darbu tarpusavio koreliacija

Kintamieji	Etiška lyderystė	Psichologinė nuosavybė	Pasitenkinimas darbu
Etiška lyderystė	1,000	0,531	0,504
Psichologinė nuosavybė	0,531	1,000	0,655
Pasitenkinimas darbu	0,504	0,655	1,000

Pastaba: Spirmano koeficientas; visos koreliacijos statistiškai reikšmingos, kai $p < 0,01$.

Šiame tyrime naudojamame pasitenkinimo darbu, etiškos lyderystės ir psichologinės nuosavybės sąsajų teoriniame modelyje (remiantis Avey ir kt., 2012) psichologinė nuosavybė yra tarpinis mediatoriaus vaidmenį atliekantis kintamasis. Tam, kad šiuo tyrimu galėtume patvirtinti tarpinio kintamojo (mediatoriaus) egzistavimą ir jo reikšmingumą teoriniame modelyje, būtina parodyti, kad mediatorius yra pirminio nepriklausomojo kintamojo pasekmė bei priklausomojo kintamojo priežastis ir kad pirminis nepriklausomasis kintamasis praranda savo reikšmingumą mediatorių įtraukus į modelį. Dėl šios priežasties nuspręsta pasinaudoti R. M. Baron'o ir D. A. Kenny'io (1986) pasiūlytu keturių žingsniu procesu:

1. Patvirtinti pirminio nepriklausomojo kintamojo (etiškos lyderystės) ir priklausomojo kintamojo (pasitenkinimo darbu) tarpusavio ryšio reikšmingumą, kitaip tariant, kad X (etiška lyderystė) lemia Y (pasitenkinimą darbu):
($X \rightarrow Y$) – kelias c.
2. Patvirtinti pirminio nepriklausomojo kintamojo (etiškos lyderystės) ir mediatoriaus (psichologinės nuosavybės) tarpusavio ryšio reikšmingumą, kitaip tariant, kad X (etiška lyderystė) lemia M (psichologinę nuosavybę):
($X \rightarrow M$) – kelias a.
3. Patvirtinti mediatoriaus (psichologinės nuosavybės) ir priklausomojo kintamojo (pasitenkinimo darbu) tarpusavio ryšio reikšmingumą, atsižvelgiant į pirminį nepriklausomąjį kintamąjį (etišką lyderystę), kitaip tariant, kad M (psichologinė nuosavybė) lemia Y (pasitenkinimą darbu):
($M|X \rightarrow Y$) – kelias b.
4. Patvirtinti pirminio nepriklausomojo kintamojo (etiškos lyderystės) ir priklausomojo kintamojo (pasitenkinimo darbu) tarpusavio ryšio nereikšmingumą (poveikio nebuvimą ar jo sumažėjimą), atsižvelgiant į mediatorių (psichologinę nuosavybę), kitaip tariant, kad dėl mediatoriaus M (psichologinės nuosavybės) įtakos X (etiškos lyderystės) įtaka Y (pasitenkinimui darbu) dingsta arba susilpnėja:
($X|M \rightarrow Y$) – kelias c'.

Atlikus skaičiavimus PROCESS programa, naudojant SPSS statistinės analizės programą, nustatytas bendras konstruktyvų modelių tarpusavio ryšių (žr. 3 lentelę) ir konstruktyvų tarpusavio ryšių (žr. 4 lentelę) reikšmingumas.

3 lentelė. Bendras konstruktyvų modelių tarpusavio ryšių reikšmingumas

Ryšys	F	p	R ²	Ryšio modelio bendras reikšmingumas
X→Y (EL→PD)	(1,159) = 55,71	0,0000 (p < 0,01)	0,26	reikšmingas
X→M (EL→PN)	(1,159) = 70,68	0,0000 (p < 0,01)	0,31	reikšmingas
M X→Y (PN EL→PD)	(2,158) = 66,01	0,0000 (p < 0,001)	0,46	reikšmingas
X M→Y (EL PN→PD)	(2,158) = 66,01	0,0000 (p < 0,001)	0,46	reikšmingas

4 lentelė. Konstrukty tarpusavio ryšių reikšmingumas

Žingsnis	Žingsnio konstruktai	<i>b</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	Ryšys
1 žingsnis X→Y	EL→PD	0,12	(159) = 7,46	0,0000	reikšmingas
2 žingsnis X→M	EL→PN	0,38	(159) = 8,41	0,0000	reikšmingas
3 žingsnis M X→Y	PN EL→PD	0,18	(158) = 7,54	0,0000	reikšmingas
4 žingsnis X M→Y	EL PN→Y	0,05	(158) = 3,04	0,0028	nereikšmingas

Gauti rezultatai taikant keturių žingsnių modelį atskleidė, kad egzistuoja statistiškai reikšmingi mokyklos vadovo etiškos lyderystės ir mokytojų pasitenkinimo darbu, mokyklos vadovo etiškos lyderystės ir mokytojų psichologinės nuosavybės, mokytojų psichologinės nuosavybės ir mokytojų pasitenkinimo darbu tarpusavio ryšiai ir kad teorinis mokyklos vadovo etiškos lyderystės ir mokytojų pasitenkinimo darbu sąsajų su mokytojų psichologine nuosavybe mediatoriaus vaidmenyje modelis pasitvirtino, t. y.:

1. Netiesioginis mokyklos vadovo etiškos lyderystės poveikis mokytojų pasitenkinimui darbu, kai bendras mokyklos vadovo etiškos lyderystės poveikis mokytojų psichologinei nuosavybei kartu su mokytojų psichologinės nuosavybės poveikiu mokytojų pasitenkinimui darbu ($a \cdot b = 0,07$) yra didesnis nei tiesioginis mokyklos vadovo etiškos lyderystės poveikis mokytojų pasitenkinimui darbu, įtraukus į procesą mokytojų psichologinę nuosavybę kaip mediatorių ($c' = 0,05$).
2. Bendras mokyklos vadovo etiškos lyderystės poveikis mokytojų pasitenkinimui darbu be mokytojų psichologinės nuosavybės, kaip mediatoriaus, buvo $c = 0,12$, jis sumažėjo iki $c' = 0,05$, mokytojų psichologinę nuosavybę, kaip mediatorių, įtraukus į modelį.

Gauti rezultatai patvirtina šiame darbe iškeltas keturias hipotezes (žr. 5–8 lenteles), taigi patvirtinta, kad J. B. Avey'aus ir kt. 2012 m. adaptuotas teorinis modelis sėkmingai išbandytas Tauragės rajono savivaldybės bendrojo ugdymo mokyklų kontekste.

Pirmoji hipotezė: egzistuoja statistiškai reikšminga mokyklos vadovo etiškos lyderystės ir mokytojų pasitenkinimo darbu tarpusavio sąsaja.

5 lentelė. Pirmosios hipotezės rezultatai

Hipotezė	<i>b</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	Išvada
Pirmoji hipotezė: egzistuoja statistiškai reikšminga mokyklos vadovo etiškos lyderystės ir mokytojų pasitenkinimo darbu tarpusavio sąsaja	0,12	(159) = 7,46	0,0000	patvirtinti

Gauti duomenys atskleidė, kad mokyklos vadovo etiška lyderystė silpnai veikia ($b = 0,12$) mokytojų pasitenkinimą darbu, be to, abu kintamieji vienas su kitu yra teigiamai ir reikšmingai susiję. Taigi galima teigti, kad egzistuoja statistiškai reikšminga mokyklos vadovo etiškos lyderystės ir mokytojų pasitenkinimo darbu tarpusavio sąsaja.

Antroji hipotezė: egzistuoja statistiškai reikšminga mokyklos vadovo etiškos lyderystės ir mokytojų psichologinės nuosavybės tarpusavio sąsaja.

6 lentelė. Antrosios hipotezės rezultatai

Hipotezė	<i>b</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	Išvada
Antroji hipotezė: egzistuoja statistiškai reikšminga mokyklos vadovo etiškos lyderystės ir mokytojų psichologinės nuosavybės tarpusavio sąsaja	0,38	(159) = 8,41	0,0000	patvirtinti

Gauti duomenys atskleidė, kad mokyklos vadovo etiška lyderystė daro vidutinio stiprumo poveikį ($b = 0,38$) mokytojų psichologinei nuosavybei, be to, abu kintamieji vienas su kitu yra teigiamai ir reikšmingai susiję. Taigi galima teigti, kad egzistuoja statistiškai reikšminga mokyklos vadovo etiškos lyderystės ir mokytojų psichologinės nuosavybės tarpusavio sąsaja.

Trečioji hipotezė: egzistuoja statistiškai reikšminga mokytojų psichologinės nuosavybės ir mokytojų pasitenkinimo darbu tarpusavio sąsaja.

7 lentelė. Trečiosios hipotezės rezultatai

Hipotezė	<i>b</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	Išvada
Trečioji hipotezė: egzistuoja statistiškai reikšminga mokytojų psichologinės nuosavybės ir mokytojų pasitenkinimo darbu tarpusavio sąsaja	0,18	(158) = 7,54	0,0000	patvirtinti

Gauti duomenys atskleidė, kad mokytojų psichologinė nuosavybė silpnai veikia ($b = 0,18$) mokytojų pasitenkinimą darbu, be to, abu kintamieji vienas su kitu teigiamai ir reikšmingai susiję. Taigi galima teigti, kad egzistuoja statistiškai reikšminga mokytojų psichologinės nuosavybės ir jų pasitenkinimo darbu tarpusavio sąsaja.

Ketvirtoji hipotezė: mokytojų psichologinė nuosavybė yra tarpinis mokyklos vadovo etiškos lyderystės ir mokytojų pasitenkinimo darbu kintamasis (mediatorius).

8 lentelė. Ketvirtosios hipotezės rezultatai

Hipotezė	<i>b</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	Išvada
Ketvirtoji hipotezė: mokytojų psichologinė nuosavybė yra tarpinis mokyklos vadovo etiškos lyderystės ir mokytojų pasitenkinimo darbu kintamasis (mediatorius)	$0,38 \cdot 0,18 = 0,07$ $>0,05$	(158) = 3,04	0,0028	patvirtinti

Gauti duomenys atskleidė, kad mokyklos vadovo etiškos lyderystės netiesioginis poveikis mokytojų pasitenkinimui darbu darant etiškos lyderystės poveikį mokytojų psichologinei nuosavybei ir mokytojų psichologinės nuosavybės poveikį mokytojų pasitenkinimui darbu kartu paėmus yra didesnis ($b = 0,07$) už tiesioginį mokyklos vadovo etiškos lyderystės poveikį mokytojų pasitenkinimui darbu ($b = 0,05$). Todėl, remiantis P. E. Shrout'u ir N. Bolger'iu (2002), galima teigti, kad mokytojų psichologinė nuosavybė yra mokyklos vadovo etiškos lyderystės ir mokytojų pasitenkinimo darbu mediatorius.

4. Apribojimai

Vienas iš apribojimų yra tas, kad kiekybinis tyrimas atliktas tik Tauragės rajono savivaldybės bendrojo ugdymo mokyklose. Be to, į respondentų grupę neįtraukti kitų Tauragės rajono ugdymo įstaigų mokytojai: lopšelių-darželių, profesinio rengimo centro, specialiosios mokyklos ir neformalaus švietimo ugdymo įstaigų. Tad atlikus tyrimą padarytos išvados labiau atskleidžia Tauragės rajono bendrojo ugdymo sektoriaus tendencijas ir būtų per drąsu jas taikyti platesniame kontekste.

Kitas apribojimas – tyrimu siekta išsiaiškinti trijų teorinio modelio konstrukčių tarpusavio sąsajas, tad neanalizuotos pavienių konstrukčių paskirų teiginių tarpusavio sąsajos, kas galbūt būtų suteikę naudingų įžvalgų mokyklų vadovams, kurie konstrukčių kintamieji labiausiai sąveikauja ir taip daro didžiausią įtaką mokytojų pasitenkinimui ar nepasitenkinimui darbu.

Išvados

Tyrimė naudotų visų trijų matavimo instrumentų lietuviškos versijos pasirodė esančios patikimos ir tinkamos naudoti, visų trijų instrumentų teiginiai atskleidžia visų trijų konstrukčių teorinių modelių vienus ar kitus, atskirai ar apibendrintai mokslinėje literatūroje išskiriamus aspektus, kuriuos manėme esant svarbius panaudoti tyrimui ir matavimui mokytojų imtyje švietimo kontekste.

Ankstesniems tyrimams atskleidus, kad egzistuoja 1) tarp etiškos lyderystės ir pasitenkinimo darbu, 2) etiškos lyderystės ir psichologinės nuosavybės, 3) psichologinės nuosavybės ir pasitenkinimo darbu tarpusavio ryšiai, šių trijų konstrukčių sąsajų teorinis modelis, anksčiau išbandytas tik verslo sektoriuje, šiuo tyrimu pasitvirtino ir švietimo sektoriuje.

Atlikus tyrimą gauti rezultatai leidžia teigti, kad mokyklos vadovas, praktikuodamas etišką lyderystę ir sudarydamas palankias sąlygas mokytojų psichologinės nuosavybės formavimuisi, gali tikėtis didesnio mokytojų pasitenkinimo darbu. Tokia išvada darytina pasitvirtinus visoms tyrimė keltoms hipotezėms, kurios atskleidžia, kad egzistuoja 1) statistiškai reikšminga mokyklos vadovo etiškos lyderystės ir mokytojų pasitenkinimo darbu, 2) statistiškai reikšminga mokyklos vadovo etiškos lyderystės ir mokytojų psichologinės nuosavybės, 3) statistiškai reikšminga mokytojų psichologinės nuosavybės ir jų pasitenkinimo darbu tarpusavio sąsaja ir kad 4) mokytojų psichologinė nuosavybė yra tarpinis mokyklos vadovo etiškos lyderystės ir mokytojų pasitenkinimo darbu kintamasis (mediatorius).

Šie rezultatai atskleidžia mokyklos vadovo etiškos lyderystės svarbą mokyklos vadovui, siekiant formuoti mokyklai, kaip etiškai organizacijai, būtina ir naudingą mokytojų požiūrį ir elgesį. Todėl švietimo įstaigų vadovams ar net švietimo politikos kūrėjams galima rekomenduoti šį modelį kaip priemonę sprendžiant mokytojų stygiaus problemą ir ugdant švietimo įstaigų vadovų etiškos lyderystės kompetencijas, kurios turėtų teigiamai veikti mokytojų psichologinę nuosavybę, o ši – mokytojų pasitenkinimą darbu, tai padėtų išlaikyti esamus patyrusius mokytojus bei pritraukti jaunimą ar kitų profesijų atstovus tapti mokytojais ir ateiti dirbti į Lietuvos švietimo įstaigas.

Šį tyrimą būtų galima pakartoti įtraukiant respondentus iš visų tipų Lietuvos švietimo įstaigų ir apibendrintus tyrimo bei detalesnės šio tyrimo konstrukčių paskirų teiginių tarpusavio sąsajos analizės rezultatus būtų galima naudoti teikiant rekomendacijas švietimo politikos kūrėjams ir / ar švietimo įstaigų vadovų kvalifikacijos tobulinimo programų rengėjams, siekiant tobulinti švietimo įstaigų vadovų lyderystės kompetencijas žmogiškųjų išteklių valdymo procesuose.

Literatūra

- Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. R., Luthans, F. (2009). Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement, and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 30, p. 173–191.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., Palanski, M. E. (2012). Exploring the process of ethical leadership: The mediating role of employee voice and psychological ownership. *Journal of Business Ethics*, Vol. 107(1), p. 21–34.
- Baron, R. M., Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 51(6), p. 1173–1182.
- Beaglehole, E. (1932). *Property: A study in social psychology*. New York: Macmillan.
- Boudreaux, E., Mandry, C., Brantley, P. J. (1997). Stress, job satisfaction, coping, and psychological distress among emergency medical technicians. *Prehospital and Disaster Medicine*, Vol. 12(4), p. 9–16.
- Brown, M. E. (2007). Misconceptions of ethical leadership: How to avoid potential pitfalls. *Organizational Dynamics*, Vol. 36(2), p. 140–155.
- Brown, M. E., Trevino, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, Vol. 17, p. 595–616.

- Brown, M. E., Trevino, L. K., Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social perspective for construct development and testing. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, Vol. 97, p. 117–134.
- Buchko, A. A. (1993). The effects of employee ownership on employee attitudes – an integrated causal model and path-analysis. *Journal of Management Studies*, Vol. 30(4), p. 633–657.
- Card, D., Mas, A., Moretti, E., Saez, E. (2012). Inequality at work: The effect of peer salaries on job satisfaction, Vol. 102(6), p. 2981–3003.
- Carrel, M. R., Dittrich, J. E. (1978). Equity theory: The recent literature, methodological considerations, and new directions. *Academy of Management Review*, Vol. 3(2), p. 202–210.
- Ciulla, J. B. (2005). Integrating leadership with ethics: Is good leadership contrary to human nature? In J. P. Doh, S. A. Stumpf (eds.). *Handbook on responsible leadership and governance in global business*. Cheltenham; Northampton: Edward Elgar, p. 157–179.
- Das, G. (1993). Local memoirs of a global manager. *Harvard Business Review*, Vol. 71(2), p. 38–47.
- DeGeorge, R. T. (1986). *Business ethics*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Diener, E., Seligman, M. E. P. (2004). Beyond money: Toward an economy of well-being. *Psychological Science in the Public Interest*, Vol. 5, p. 1–31.
- Dirks, K. T., Cummings, L. L., Pierce, J. L. (1996). Psychological ownership in organizations: Conditions under which individuals promote and resist change. In R. W. Woodman, W. A. Pasmore (eds.). *Research in Organizational Change and Development*, Vol. 9, p. 1–23. Greenwich, CT: JAI Press.
- Dittmar, H. (1992). *The social psychology of material possessions: To have is to be*. New York, NY: St. Martin's Press.
- Enderle, G. (1987). Some perspectives of managerial ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, Vol. 6, p. 657–663.
- Faragher, E. B., Cass, M., Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 62, p. 105–112.
- Ganzach, Y. (2003). Intelligence, education, and facets of job satisfaction. *Work and Occupation*, Vol. 30(1), p. 97–122.
- Gersten, R. (2001). Sorting out the roles of research in the improvement of practice. *Learning Disabilities Research & Practice*, Vol. 16(1), p. 45–50.
- Hackman, J. R., Oldham, G. R. (1974). Accessed 19 03 2019 from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED099580.pdf>
- Hackman, J. R., Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hannagh, S. T., Jennings, P. L., Bluhm, D., Peng, A. C., Schaubroeck, J. M. (2014). Duty orientation: Theoretical development and preliminary construct testing. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, Vol. 123, p. 220–238.
- Harvey, E. (2004). Leadership and ethics. *Executive Excellence*, Vol. 8(87), p. 8–10.
- Heidegger, M. (1967). *Being and time*. (J. Macquarie, E. Robinson, Trans.) Oxford: Basil Blackwell.
- Heller, H. W., Rex, J. C., Cline, M. P. (1992). Factors related to teacher job satisfaction and dissatisfaction. *ERS Spectrum*, Vol. 10(1), p. 20–24.
- Irving, P. G., Montes, S. D. (2009). Met expectations: The effects of expected and delivered inducements on employee satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 82(2), p. 431–451.
- Jones, H. B. (1995). The ethical leader: An ascetic construct. *Journal of Business Ethics*, Vol. 14(10), p. 867–874.
- Kalshoven, K., De Hoogh, A. H. B., Den Hartog, D. N. (2011). Ethical leader behavior and The Big Five factors of personality. *Journal of Business Ethics*, Vol. 100, p. 349–366.
- Kostova, T. (1998). Quality of inter-unit relationships in MNEs as a source of competitive advantage. In M. Hitt, J. Ricart, R. Nixon (eds.). *New managerial mindsets: Organizational transformation and strategy implementation*. Chichester, UK: Wiley, p. 299–324.
- Levine, J. M., Moreland, R. (1990). Progress in small group research. *Annual Review Psychology*, Vol. 41, p. 585–634.
- Mafini, C., Poole, D. R. (2013). The relationship between employee satisfaction and organizational performance: Evidence from a South African government department. *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol. 39(1), p. 49–58.
- Mayer, D. M., Aquino, K., Greenbaum, R. L., Kuenzi, M. (2012). Who displays ethical leadership and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical leadership. *Academy of Management Journal*, Vol. 55, p. 151–171.
- Mayer, D. M., Kuenzi, M., Greenbaum, R., Bardes, M., Salvador, R. (2009). How low does ethical leadership flow? Test of a trickle-down model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 108, p. 1–13.
- Mayhew, M. G., Ashkanasy, N. M., Bramble, T., Gardner, J. (2007). A study of the antecedents and consequences of psychological ownership in organizational setting. *The Journal of Social Psychology*, Vol. 147(5), p. 477–500.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Okpara, J. O., Wynn, P. (2008). The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria: Implications for management development. *Journal of Management Development*, Vol. 27(9), p. 935–950.
- Olckers, C., Du Plessis, Y. (2012). Psychological ownership: A managerial construct for talent retention and organizational effectiveness. *African Journal of Business Management*, Vol. 6(7), p. 2585–2596.

- Organ, D. W., Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behaviour. *Personnel Psychology*, Vol. 48(4), p. 775–802.
- Parker, S. K., Wall, T. D., Jackson, P. R. (1997). ‘That’s not my job’: Developing flexible employee work orientations. *Academy of Management Journal*, Vol. 40, p. 899–929.
- Pepe, A., Addimando, L., Veronese, G. (2017). Measuring teacher job satisfaction: Assessing invariance in the teacher job satisfaction scale (TJSS) across six countries. *Europe’s Journal of Psychology*, Vol. 13(3), p. 396–416.
- Peters, T., Austin, N. (1985). *A passion for excellence*. New York: Random House.
- Piccolo, R. F., Greenbaum, R., Den Hartog, D., Folger, R. (2010). The relationship between ethical leadership and core job characteristics. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 31, p. 259–278.
- Pierce, J. L., Kostova, T., Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organization. *Academy of Management Review*, Vol. 26(2), p. 298–310.
- Pierce, J. L., O’Driscoll, M. P., Coghlan, A. M. (2004). Work environment structure and psychological ownership: The mediating effects of control. *The Journal of Social Psychology*, Vol. 144, p. 507–534.
- Pierce, J. L., Rubenfeld, S. A., Morgan, S. (1991). Employee ownership: A conceptual model of process and effects. *Academy of Management Review*, Vol. 16, p. 121–144.
- Pratt, M. G., Dutton, J. E. (2000). Owning up or opting out: The role of identities and emotions in issue ownership. In N. Ashkanasy, C. Hartel, W. Zerbe (eds.). *Emotions in the workplace: Research, theory, and practice*. New York: Quorum, p. 103–129.
- Rue, L. W., Byars, L. L. (2005). *Management: Skills and application*. New York: The McGraw Hill Companies.
- Shrout, P. E., Bolger, N. (2002). Mediation in Experimental and non-experimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, Vol. 7(4), p. 422–445.
- Shukla, A., Singh, S. (2015). Psychological ownership: scale development and validation in the Indian context. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, Vol. 10(2), p. 230–251.
- Sieger, P., Bernhard, F., Frey, U. (2011). Affective commitment and job satisfaction among non-family employees: Investigating the roles of justice perception and psychological ownership. *Journal of Family Business Strategy*, Vol. 2(2), p. 78–89.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. London, United Kingdom: Sage.
- Swaminathan, S., Jawahar, P. D. (2013). Job satisfaction as a predictor of organizational citizenship behavior: An Empirical study. *Global Journal of Business Research*, Vol. 7(1), p. 71–80.
- Tschopp, D., Grote, G., Gerber, M. (2014). How career orientation shapes the job satisfaction-turnover intention link. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 35(2), p. 151–171.
- Van Dyne, L., Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feeling of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25(4), p. 439–459.
- Wagner, S. H., Parker, C. P., Christiansen, N. D. (2003). Employees that think and act like owners: Effects of ownership beliefs and behaviors on organizational effectiveness. *Personnel Psychology*, Vol. 56(4), p. 847–871.
- Worrel, T. G., Skaags, G. E., Brown, M. B. (2006). School psychologists’ job satisfaction: A 22-year perspective in the USA. *School Psychology International*, Vol. 27(2), p. 131–145.
- Yukl, G., Mahsud, R., Hassan, S., Prussia, G. E. (2013). An improved measure of ethical leadership. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol. 20(1), p. 38–48.
- Zauderer, D. G. (1992). Integrity: An essential executive quality. *Business Forum, Fall*, p. 12–16.

THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHER JOB SATISFACTION WITH A SCHOOL PRINCIPAL'S ETHICAL LEADERSHIP AND TEACHER PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP

ELMYRA JURKŠAITIENĖ, EGLĖ STANIŠKIENĖ

ISM University of Management and Economics, Kaunas University of Technology (Lithuania)

Summary

One of the most urgent challenges to the Lithuanian education system today, and in the near future, is the growing demand for teachers, and their decreasing supply. This situation is worrying, as more and more teachers are leaving the profession, not only when they reach retirement age, but also when they decide to leave the educational sector for various other reasons. In addition, there are still too few school leavers who choose pedagogical studies and then go to work in schools. Moreover, incompetence and arbitrariness, favouritism and the misuse of funds by individual heads of educational institutions have a negative impact on job satisfaction for members of the pedagogical community, which, according to researchers (Rue & Byars, 2005), can cause undesirable behaviour, such as absenteeism, tardiness, staff turnover and strikes. These facts point to an urgent need for effective measures to address this issue. One way to keep existing teachers from leaving the educational sector would be to increase their job satisfaction. Obviously, much can be achieved through measures undertaken in the educational institution itself, where the successful implementation of such measures depends primarily on the head of the institution. Therefore, in this article, we aim to investigate whether a school principal, by practising ethical leadership and creating favourable conditions for stronger teacher psychological ownership, can expect greater teacher job satisfaction. We base this research on the adapted theoretical model in Avey et al. (2012), which shows how ethical leadership is related to employee job satisfaction through employee psychological ownership, which, once confirmed within the education sector as valid, can be successfully used as a solution to the existing problem of retaining experienced teachers and attracting novice teachers to the education system. This theoretical model was tried out and confirmed in the business sector abroad. However, it has never been tried out in the education sector, either in Lithuania or abroad.

This research makes use of the quantitative research method, with an online survey for collecting the required data. The survey was made up of 30 statements from three research instruments: 15 statements from the Ethical Leadership Questionnaire (Yukl et al., 2013), 12 statements from the Psychological Ownership Scale (Shukla & Singh, 2015), and three statements from the Job Diagnostic Survey (Hackman & Oldham, 1974; 1980). Teachers from 14 schools in the Tauragė area were asked to participate in the survey. The results of the statistical analysis of the data collected (N=161) confirm the applicability of the theoretical model of the relationship between ethical leadership and psychological ownership and job satisfaction in an educational context. This means that there is a statistically significant relationship between the ethical leadership of school principals and teacher job satisfaction, between the ethical leadership of school principals and teacher psychological ownership, and between teacher psychological ownership and teacher job satisfaction. Moreover, teacher psychological ownership acts as a mediator in the relationship between the ethical leadership of school principals and teacher job satisfaction. School principals, therefore, by practising ethical leadership and creating favourable conditions for stronger teacher psychological ownership, can expect greater teacher job satisfaction.

KEY WORDS: *job satisfaction, ethical leadership, psychological ownership, education sector.*

JEL CLASSIFICATION: M12.

Gauta: 2021-06-12

Priimta: 2021-08-30

Pasirašyta spaudai: 2021-09-12