

#sitrauk#, išsek# ar abejingi? Studij# aplinkos charakteristikos ir doktorant# gerov#

#iedelis, Arūnas

#sitrauk#, išsek# ar abejingi? Studij# aplinkos charakteristikos ir doktorant# gerov#

Psichologija, vol. 66, 2022

Vilniaus Universitetas, Lituania

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=692973803005>

DOI: <https://doi.org/10.15388/Psichol.2022.52>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional.

Įsitraukę, išsekę ar abejingi? Studijų aplinkos charakteristikos ir doktorantų gerovė

Engaged, Exhausted or Indifferent? Study Environment Factors and Doctoral Students' Well-being

Arūnas Žiedelis arunas.ziedelis@fsf.vu.lt
Vilniaus universitetas, Lithuania

 <https://orcid.org/0000-0002-7367-9988>

Psichologija, vol. 66, 2022

Vilniaus Universitetas, Lithuania

Recepción: 16 Agosto 2022

DOI: <https://doi.org/10.15388/Psichol.2022.52>

Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=692973803005>

Summary: Sudaryti doktorantams palankias sąlygas yra nelengvas uždavinys, su kuriuo aukštojo mokslo institucijoms ne visada pavyksta susitvarkyti. Tai netiesiogiai atspindi ir prasti doktorantų gerovės rodikliai. Šio tyrimo tikslas buvo išskirti skirtingos gerovės doktorantų grupes ir identifikuoti priklausymo joms prognozuojamus veiksnius. Tyrimo dalyvavo 633 įvairių mokslo sričių doktorantai, kurie buvo prašomi atsakyti į klausimus apie jų įsitraukimą į studijas, išsekimą ir pagrindines studijų aplinkos charakteristikas (reikalavimus ir išteklius). Taikyta klasterinė analizė atskleidė, kad pagal įsitraukimą į studijas ir išsekimą galima skirti keturias doktorantų gerovės grupes, t. y. įsitraukusius, išsekusius, perdegusius ir abejingus doktorantus. Regresinė analizė leido išskirti keturias studijų aplinkos charakteristikas, kurios diferencijuoja skirtingas doktorantų gerovės grupes. Mažesnės galimybės tobulėti, disertacijos vadovo paramos stygius, didesnis studijų krūvis ir dažnesnis susidūrimas su prieštariniais lūkesčiais buvo susiję su mažesne tikimybe priklausyti didžiausia gerove pasižyminčių doktorantų grupei. Rezultatai rodo, kad doktorantų gerovės prielaidų verta ieškoti studijų aplinkoje, kuri palengvina arba pasunkina iš(si)keltų uždavinių įgyvendinimą. Straipsnyje taip pat aptariami tyrimo rezultatai pagrįsti siūlymai, kaip tobulinti doktorantų rengimo procesą.

Keywords: doktorantų gerovė, įsitraukimas į studijas, išsekimas, studijų aplinkos charakteristikos.

Abstract: Creating decent conditions for doctoral students is a challenge that higher education institutions do not always manage to cope with. This tendency is also indirectly seen in the indicators of the well-being of doctoral students. The purpose of this study was to distinguish different well-being groups of doctoral students and to identify predictors of belonging to them. 633 doctoral students from various fields of science participated in the study, and were asked to answer questions about their study engagement, exhaustion, and the main study environment characteristics (demands and resources). The applied cluster analysis revealed that according to study engagement and burnout, four groups of doctoral students' well-being can be distinguished, i.e., successful, exhausted, burned-out and indifferent doctoral students. Regression analysis made it possible to distinguish four study environmental characteristics that differentiate different groups of doctoral students' well-being. Fewer opportunities for development, lack of support from the dissertation supervisor, higher study load, and more frequent encounters with conflicting expectations were associated with a lower probability of belonging to the group of doctoral students of the highest well-being. The results show that the antecedents for the well-being of doctoral students should be sought in the institutional environment, which facilitates or complicates the implementation of the tasks. The article also discusses suggestions based on the research results to improve the process of training doctoral students.

Keywords: doctoral students' well-being, exhaustion, study engagement, study environment characteristics.

Ivadas

Daktaro laipsnio įgijimas dažnai yra asocijuojamas su investicijomis į žinojimo plėtrą, inovacijas ir visuomenės pažangą (OECD, 2019; European Commission, 2021). Nepaisant to, doktorantų gerovei palankių sąlygų sudarymas yra nelengvas uždavinys, su kuriuo aukštojo mokslo institucijos ne visada sėkmingai susitvarko. Tyrimai rodo, kad doktorantai dažnai patiria su laiko trūkumu susijusią įtampą bei nesaugumą dėl neapibrėžtumo, neformalių taisyklių neišmanymo ir neaiškių karjeros perspektyvų (Appel & Dahlgren, 2003; Kurtz-Costes et al., 2006). Situaciją neretai sunkina sudėtingi santykiai su universiteto bendruomene, konkurencija ir dažnos vertinimo situacijos, kai ne iki galo aiškūs kriterijai (Stubb et al., 2011; 2012). Lietuvos jaunųjų mokslininkų sąjungos (LJMS, 2019) atliktas doktorantų pasitenkinimo studijomis tyrimas taip pat atskleidė, kad doktorantai tik rezervuotai vertina savo studijų kokybę ir materialinę bazę. Tai rodo, kad trečiosios pakopos studijos yra ne vien vertingas, bet ir sunkumų keliantis karjeros etapas.

Nepalankias doktorantūros sąlygas netiesiogiai atspindi ir doktorantų gerovės rodikliai. Sorrel ir kolegų (2020) atlikto tyrimo duomenimis, apie 80 % Ispanijos doktorantų pasižymi dideliais Maslach perdegimo skalės emocinio išsekimo įverčiais. Belgijoje atliktas reprezentatyvus doktorantų tyrimas atskleidė, kad 32 % doktorantų priklauso rizikos turėti psichikos sutrikimą grupei ir tai stipriai viršija panašaus amžiaus ir išsilavinimo žmonėms būdingus rodiklius (Lavecque et al., 2017). Berklio universiteto studentų gerovės stebėsenos duomenimis, 47 % doktorantų yra depresijos rizikos grupėje (The Graduate Assembly of the University of California, Berkeley, 2014), o 12 % žurnalo „Nature“ atliktos apklausos respondentų nurodė kreipęsi profesionalios pagalbos dėl su doktorantūra siejamo nerimo arba nuotaikos sutrikimo (Woolton, 2017). Taigi neretai siekis įgyti daktaro laipsnį yra sunkiai suderinamas su individualia doktorantų gerove.

Doktorantų gerovės samprata ir prielaidos

Gerovės konstruktas yra daugiareikšmis ir neretai vartojamas kaip skėtinė sąvoka, potencialiai apimanti viską, kas galėtų būti laikoma pozityvu ir siektina. Modernių diskusijų apie gerovę ištakas galima rasti Pasaulio sveikatos organizacijos (WHO, 1948) konstitucijoje, apibrėžusioje sveikatą kaip ne tik ligų nebuvimą, bet ir fizinę, psichologinę ir socialinę gerovę. Ankstyvieji gerovės tyrimai buvo daugiausia pasidaliję į hedoninę (Diener, 1984) ir eudaimoninę (Ryff, 1989) sampratą palaikančias stovyklas, tačiau šiuolaikiniai tyrėjai dažniau akcentuoja multidimensį šio konstrukto turinį (Bagdonas ir kt., 2013; Ruggeri et al., 2020). Pavyzdžiui, Huppert (2009) glaustai ir gana elegantiškai apibrėžia gerovę kaip geros savijautos (hedoninis elementas) ir efektyvaus funkcionavimo (eudaimoninis komponentas) kombinaciją. Taigi gerovė tampa tarsi skėtinė sąvoka, galinti apimti skirtingus konstruktus, kurie tyrėjams atrodo vertingi ir siektini.

Doktorantų patirtis nagrinėjančių tyrimų lauke klausimai apie studijų sąlygas ir pačių doktorantų gerovę dažniausiai yra nagrinėjami atsietai. Kol vieni tyrėjai gilinaisi į studijų tikslų siekimą sunkinančias aplinkybes (pavyzdžiui, Stubb et al., 2011; 2012), kiti analizuoja neoptimalius sveikatos, savijautos ir produktyvumo rodiklius (pavyzdžiui, Lavecque et al., 2017; Sorrel et al., 2022). Visgi, nagrinėjant subjektyvią doktorantų patirtį ir galbūt objektyvias jos priežastis atskirai, sumenksta tyrėjų galimybės pasiūlyti sprendimus, kurie leistų kurti gerovei palankesnes sąlygas. Dėl to nagrinėjant doktorantų gerovės prielaidas gali būti prasminga atsigręžti į pastarųjų dešimtmečių profesinės sveikatos psichologijos atradimus, atkreipiančius dėmesį į glaudų ryšį tarp darbo aplinkos charakteristikų (sąlygų) ir darbuotojų sveikatos, savijautos bei produktyvumo (O'Driscoll & Brough, 2010).

Darbuotojų gerovės teorinių modelių taikymą šiuo atveju kiek sunkina daugiaprasmiškas doktoranto vaidmens apibrėžimas. Iš tiesų, žvelgiant iš formalaus teisinio požiūrio taško, Lietuvoje doktorantūra yra reglamentuojama kaip vienas iš studijų etapų, taip suponuojant doktoranto kaip studento statusą (Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas, 2009). Kita vertus, požiūris į doktorantą vien kaip į studentą yra ribotas ir netikslus dėl mažiausiai dviejų aplinkybių. Pirmą, reikia pripažinti, jog iš kitų studijų etapų doktorantūra išsiskiria savarankiško darbo apimtimi, kai greta žinių įgijimo atliekamas ir tiriamasis darbas, dėstoma ir pan. (Hasgall et al., 2019). Pavyzdžiui, doktorantai tiesiogiai prisideda prie trečdaliai parengtų mokslo publikacijų (Lariviere, 2012), taigi jų veiklos negalima sieti vien su studijų procesu ir tai greičiau charakterizuoja karjerą pradedančio specialisto nei besimokančio studento vaidmenį. Antra, pačių doktorantų subjektyviai išgyvenamas tapatumas neapsiriboja vien studento vaidmeniu (Kovalcikiene & Bruksnyte-Marmiene, 2015). Doktorantūra dalies autorių apibrėžiama kaip iniciacijos į akademinę bendruomenę ritualas, kur socializacijos procesai (ypač santykiai su vadovu) yra ne mažiau svarbūs nei profesinių kompetencijų įgijimas (Skakni, 2018; van Rooij et al., 2021). Dėl to doktorantų gerovės analizei gali būti naudingi ir darbuotojų gerovei skirti teoriniai modeliai.

Darbo reikalavimų ir išteklių teorija ir doktorantų gerovė

Vertingas modelis, apimantis sveikatos bei subjektyvios savijautos ir produktyvumo elementus, yra Darbo reikalavimų ir išteklių (DR-I) teorija (Bakker & Demerouti, 2017; 2018). Ši teorija nagrinėja su darbine veikla susijusią gerovę ir akcentuoja darbo sąlygų reikšmę jai. Anot DR-I teorijos, visas darbo aplinkos charakteristikas galime klasifikuoti į dvi pagrindines kategorijas – darbo reikalavimus ir išteklius, kuriuos mūsų kontekste tiksliau būtų vadinti studijų reikalavimais ir ištekliais. Šios dvi darbo arba studijų aplinkos charakteristikų grupės skirtingai veikia individo funkcionavimą. Reikalavimai yra visos pastangų reikalaujančios charakteristikos (pavyzdžiui, krūvis, sudėtingos užduotys ar konfliktai), kurios sukelia fiziologinę ir (arba) psichologinę įtampą (Demerouti et al.,

2001). Ši įtampa inicijuoja akumuliatyvaus pobūdžio individo sveikatą žalojantį procesą, dėl kurio didėja išsekimas ir įvairių sveikatos sutrikimų rizika. Dėl šios priežasties išsekimas, suprantamas kaip intensyvus ir funkcionavimą apsunkinantis nuovargis, yra traktuojamas kaip geras sveikatą žalojančio proceso poveikio rodiklis (Demerouti et al., 2001).

Ištekliai yra visos darbo aplinkos charakteristikos, kurios padeda pasiekti darbinius tikslus ir sušvelninti neigiamą darbo reikalavimų poveikį (pavyzdžiui, darbo krūvis, neaiškūs lūkesčiai ir pan.; Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2017). Dėl savo sąsajų su individo poreikių patenkinimu jie inicijuoja motyvacinį procesą, skatinantį įsitraukti į vykdomą veiklą. Dėl to darbuotojų gerovės tyrimuose kalbama apie įsitraukimą į darbą, t. y. su darbu susijusią gerovės būseną, kurią charakterizuoja energingumas vykdant užduotis, atsidavimas darbui ir dažnai pasinėrimas į vykdomą veiklą (Schaufeli et al., 2002b). Šis konstruktas gerai atskleidžia darbo išteklių inicijuotą motyvacinio proceso poveikį darbuotojui. Studentų imčiai buvo pasiūlytas įsitraukimo į studijas konstruktas, kuris atskleidžia analogišką reiškinį studijų kontekste (Schaufeli et al., 2002a).

Akcentuodama du procesus, kuriais aplinkos sąlygos veikia individo savijautą ir funkcionavimą, DR-I teorija (Bakker & Demerouti, 2018) siūlo gerovės koncepciją, kuri yra ir savita, ir besisiejanti su platesniu gerovės tyrimų lauku. Viena vertus, išskiriami aplinkos poveikio procesai yra iš dalies nepriklausomi, o tai leidžia gerovę aprašyti pasitelkus konkrečius ir pamatuojamus įsitraukimo į darbą (arba studijas) ir išsekimo konstruktus. Kita vertus, tokia gerovės koncepcija tik patikslina multidimensę hedoninius ir eudaimoninius gerovės elementus vienijančią sampratą, apimančią gerą savijautą ir efektyvų funkcionavimą, bet nuo jos nenutolsta (Huppert, 2009).

Nors pats DR-I teorijos pavadinimas suponuoja jos taikymą darbuotojų imčiai, bazinės šios teorijos idėjos pasitvirtina ir nagrinėjant studentų gerovę bei produktyvumą. Pažymima, kad studijų aplinkos charakteristikas taip pat galima klasifikuoti į dvi kategorijas, kurios iš dalies nepriklausomai inicijuoja motyvacinį ir sveikatą žalojantį procesus (pavyzdžiui, Salanova et al., 2010; Koob et al., 2021). Taip pat verta paminėti Salmera-Aro ir Read (2017) atliktą tyrimą, kuriame visų pakopų studentų gerovė buvo aprašyta per įsitraukimo į studijas ir perdegimo reiškinius. Dėl to, nors tenka pripažinti, kad studijų kontekste DR-I teorija nėra taip dominuojanti kaip nagrinėjant darbuotojų ir jų darbo aplinkos problematiką, ji gali būti vertinga analizuojant doktorantų gerovės ir studijų aplinkybių ryšius.

Tyrimo tikslas ir hipotezės

Šio tyrimo tikslas yra išskirti skirtingos gerovės doktorantų grupes ir identifikuoti priklausymo joms prognozinis veiksnys. Konceptualizuojant doktorantų gerovę kaip didelio įsitraukimo į studijas ir mažo išsekimo kombinaciją (Bakker & Demerouti, 2018), tikimasi išskirti keturias doktorantų gerovės grupes (1 pav.):

- „Įsitraukę“ doktorantai (būdingas didelis įsitraukimas į studijas ir mažas išsekimas).
- „Išsekę“ doktorantai (būdingas didelis įsitraukimas į studijas ir didelis išsekimas).
- „Perdegę“ doktorantai (būdingas mažas įsitraukimas į studijas ir didelis išsekimas).
- „Abejingi“ doktorantai (būdingas mažas įsitraukimas į studijas ir mažas išsekimas).

Remiantis DR-I teorijos (Bakker & Demerouti, 2017) prielaida, kad reikalavimai iniciuoja sveikatą žalojantį, o ištekliai – motyvacinį procesus, galima tikėtis, kad, palyginti su „įsitraukusių“ doktorantų grupe:

- Priklausymą „išsekusiųjų“ doktorantų grupei prognozuos didesni studijų reikalavimai.
- Priklausymą „perdegusių“ doktorantų grupei prognozuos didesni studijų reikalavimai ir mažesni studijų ištekliai.
- Priklausymą „abejingų“ doktorantų grupei prognozuos mažesni studijų ištekliai.

1 paveikslas



Hipotetinės doktorantų gerovės grupės ir jų sąsajos su studijų sąlygų inicijuotais procesais

Metodika

Tyrimo eiga ir tiriamieji

Duomenys buvo renkami 2021 m. gruodį – 2022 m. sausį. Per socialinius tinklus ir žiniasklaidą visi Lietuvos aukštojo mokslo įstaigose studijuojantys doktorantai buvo kviečiami užpildyti „Google“ formų platformoje sukurtą ir įdėtą tyrimo anketą. Prieš pildydami anketą, dalyviai turėjo išreikšti savo sutikimą informuoto sutikimo formoje, kurioje buvo pristatomas tyrimo tikslas, aptartas pateikiamų duomenų panaudojimas ir primenama apie galimybę bet kuriuo metu pasitraukti

iš tyrimo. Atlikti tyrimą buvo gautas Vilniaus universiteto Psichologinių tyrimų etikos komiteto leidimas (2021-11-07, Nr. 72).

Tyrimė dalyvavo 633 doktorantai – 443 moterys ir 190 vyrų, amžiaus vidurkis – 32,1 m. (SD = 6,7 m.). 44,5 % tyrimo dalyvių buvo susituokę, 16,6 % – gyveno su partneriu, 35,7 % buvo nesusituokę ir su partneriu negyveno, 27,6 % tiriamųjų turėjo su jais gyvenančių nepilnamečių vaikų. Dauguma tyrimė dalyvavusių doktorantų studijavo gamtos (30,2 %) arba socialinius (28,6 %) mokslus, kiek mažiau – humanitarinius (15,8 %) ir technologijos (14,4 %) mokslus, mažiausiai – medicinos ir sveikatos bei žemės ūkio mokslus (atitinkamai 5,7 ir 5,4 %). Tiriamųjų pasiskirstymas pagal studijų metus buvo apylygis: tyrimė dalyvavo 20,4 % pirmų, 27,5 % antrų, 26,5 % trečių ir 25,6 % ketvirtų metų doktorantų. Beveik pusė (49,3 %) tiriamųjų derino studijas su darbu kitoje nei savo studijų įstaigoje, 38,4 % papildomai dirbo savo studijų institucijoje. Vidutinis tyrimo dalyvis su doktorantūra nesusijusiam darbui per savaitę skyrė 29,7 val. (SD = 14,6).

Tyrimo priemonės

Tyrimo dalyviai pildė anketą, kuri susidėjo iš kelių dalių.

Įsitraukimas į studijas buvo vertinamas 3 teiginių Utrechto įsitraukimo į darbą skalės studentiška versija (Schaufeli & Bakker, 2003). Skalė vertina tiriamųjų energingumą, atsidavimą ir pasinėrimą atliekant su studijomis susijusias užduotis. Tiriamųjų buvo prašoma įvertinti skalės teiginius ir pateikti atsakymą pagal 7 balų Likerto tipo skalę (0 – „niekada“, 6 – „visada“). Teiginio pavyzdys: „Atlikdama(s) studijų metu pavestus darbus jaučiuosi kupina(s) energijos.“ Skalė pasižymi geru vidiniu suderinamumu ($\alpha = 0,88$).

Išsekimas buvo vertinamas 4 teiginiais iš Oldenburgo perdegimo skalės (Demerouti & Bakker, 2008). Tiriamųjų buvo prašoma įvertinti skalės teiginius pasirenkant jiems tinkamiausią atsakymą pagal 4 balų Likerto tipo skalę (1 – „visiškai nesutinku“, 4 – „visiškai sutinku“). Teiginio pavyzdys: „Būna dienų, kai jaučiuosi pavargęs (-usi) dar prieš pradėdamas dirbti.“ Skalė pasižymi geru vidiniu suderinamumu ($\alpha = 0,89$).

Studijų veiksniai buvo vertinami Darbo reikalavimų ir išteklių klausimynu (Bakker, 2014), kuris buvo šiek tiek pakoreguotas, kad atitiktų doktorantūros kontekstą. DR-I teorija yra lanksti ir nenurodo konkrečių veiksmų, kurie yra vienodai aktualūs visiems individams ar jų grupėms (Bakker & Demerouti, 2017). Dėl to konkrečios studijų charakteristikos buvo išskirtos diskusijų Lietuvos jaunųjų mokslininkų sąjungoje metu, teiraujantis apie konkrečiai doktorantų grupei aktualiausius studijų reikalavimus bei išteklius. Klausimyno skalėmis buvo vertinama doktorantų jaučiama autonomija (3 teiginiai, pavyzdžiui, „Ar galite lanksčiai rinktis, kaip atlikti savo studijų užduotis?“), studijų krūvis (4 teiginiai, pavyzdžiui, „Kaip dažnai turite dirbti ypač sunkiai, kad spėtumėte atlikti užduotis laiku?“), kolegų parama (3 teiginiai, pavyzdžiui, „Prireikus, ar galite kreiptis į kolegas pagalbos?“), galimybės tobulėti (3 teiginiai, pavyzdžiui, „Mano studijos

suteikia man galimybę išmokti naujų dalykų“), grįžtamasis ryšys (3 teiginiai, pavyzdžiui, „Studijų metu turiu galimybių sužinoti, kaip gerai man sekasi atlikti savo užduotis“), vadovo parama (5 teiginiai, pavyzdžiui, „Jaučiuosi vertinamas (-a) savo vadovo“), prieštaringi lūkesčiai (4 teiginiai, pavyzdžiui, „Studijų metu skirtingos žmonių grupės iš manęs tikisi priešingų dalykų“) ir administraciniai trikdžiai (4 teiginiai, pavyzdžiui, „Kad galėčiau atlikti savo studijų užduotis, turiu užpildyti galybę dokumentų“). Visi teiginiai buvo vertinami pagal 5 balų Likerto tipo skalę (1 – niekada / visiškai nesutinku, 5 – visada / visiškai sutinku). Visos šio klausimyno skalės pasižymėjo geru vidiniu suderintumu ($\alpha > 0,80$).

Demografiniai veiksniai buvo vertinami užduodant klausimus apie tiriamųjų amžių, lytį, šeiminių statusą, nepilnamečių vaikų skaičių, doktorantūros mokslų sritį, doktorantūros metus (neskaitant pasiimtų atostogų), doktorantūros derinimą su papildomu darbu, laiką, skiriamą papildomam darbui, priklausymą doktorantus vienijančioms organizacijoms bei priklausymą nacionalinėms ir tarptautinėms savo mokslo srities organizacijoms.

Duomenų analizė

Tiriamieji į skirtingą gerovę pasižyminčias grupes buvo klasifikuojami taikant klasterinę analizę. Tiriamieji buvo grupuojami į keturis klasterius pagal jų įsitraukimą į studijas ir išsekimą, tikintis išskirti teorinėje šio straipsnio dalyje aprašytas grupes. Papildomai buvo atlikta trijų ir penkių klasterių sprendimų klasterinė analizė, siekiant išskirti labiausiai interpretuojamą variantą.

Siekiant identifikuoti veiksnius, kurie prognozuoja doktorantų priklausomybę skirtingoms gerovės grupėms, buvo pasitelkta dviejų etapų daugialypė logistinė regresija. Tiriamųjų priklausomybė vienam iš gerovės klasterių buvo įtraukta kaip priklausomasis kintamasis. Pirmojo regresinės analizės etapo metu kaip nepriklausomi buvo įtraukiami visi vertinti demografiniai kintamieji. Paskui regresinė lygtis buvo optimizuojama – atsi- sakoma nereikšmingų prognozinių kintamųjų. Antrojo etapo metu kaip nepriklausomieji kintamieji buvo papildomai įtraukiamos vertintos studijų aplinkos charakteristikos. Galiausiai lygtis buvo dar kartą optimizuota, atsisakant nereikšmingų prognozinių veiksnų. Skirtingų analizės etapų metu įtrauktų veiksnų prognozinė reikšmė buvo vertinama atsi- žvelgiant į Nagelkerke'ės pseudodeterminacijos koeficientą (R^2) ir jo pokytį tarp dviejų etapų. Aprašant atskirų doktorantų gerovės prognozinių veiksnų reikšmę, „įsitraukusių“ doktorantų klasteris buvo pasirinktas kaip referentinė grupė, su kuria lyginamos likusios.

Rezultatai

Intervalinio tipo kintamųjų vidurkiai, standartiniai nuokrypiai ir tarpusavio koreliacijos yra pateikiami 1-oje lentelėje. Kaip ir buvo tikėtasi, įsitraukimas į studijas buvo labiausiai susijęs su tokiais studijų ištekliais kaip autonomija, vadovų ir kolegų parama, galimybės tobulėti bei grįžtamasis ryšys. Išsekimas buvo labiausiai susijęs su tokiais studijų reikavimais kaip studijų krūvis, vaidmens prieštara ir administraciniai trukdžiai.

1 lentelė

Intervalinių tyrimo kintamųjų aprašomoji statistika ir tarpusavio koreliacijos

	M	SD	1	2	3	4	5
1. Studijų metai	2,6	1,2					
2. Papildomo darbo val.	29,7	14,6	0,033				
3. Amžius	32,1	6,7	0,263***	0,065			
4. Autonomija	3,9	0,8	0,053	-0,118**	-0,026		
5. Studijų krūvis	3,6	0,9	0,166***	0,201***	0,169***	-0,170**	
6. Kolegų parama	3,2	1,1	-0,091*	-0,157***	-0,171***	0,370**	-0,174***
7. Vadovo parama	3,6	1,0	-0,113**	-0,048	-0,041	0,329**	-0,093*
8. Galimybės tobulėti	3,7	0,8	-0,084*	-0,158***	0,026	0,401**	-0,045
9. Grįžtamasis ryšys	3,4	1,0	-0,123**	-0,084	0,024	0,287**	-0,080*
10. Priešt. lūkesčiai	2,5	1,0	0,105**	0,120**	-0,023	-0,342**	0,363***
11. Admin. trukdžiai	2,7	1,0	0,097*	0,123**	-0,041	-0,318**	0,322***
12. Įsitraukimas	3,0	1,4	-0,068	-0,272***	0,052	0,278**	-0,086*
13. Išsekimas	3,2	0,7	0,124**	0,204***	-0,084*	-0,204**	0,426***

Pastaba. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

1 lentelės tęsinys

	6	7	8	9	10	11	12
7. Vadovo parama	0,502***						
8. Galimybės tobulėti	0,476***	0,485***					
9. Grįžtamasis ryšys	0,543***	0,565***	0,661***				
10. Priešt. lūkesčiai	-0,326***	-0,317***	-0,282***	-0,326***			
11. Admin. trukdžiai	-0,303***	-0,229***	-0,343***	-0,363***	0,583***		
12. Įsitraukimas	0,335***	0,371***	0,526***	0,417***	-0,275***	-0,269***	
13. Išsekimas	-0,235***	-0,202***	-0,205***	-0,220***	0,378***	0,343***	-0,442***

Pastaba. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Siekiant padalyti tiriamųjų aibę į skirtingą gerovę pasižyminčių doktorantų grupes, buvo taikoma klasterinė analizė ir išskirti keturi su pasirinktu teoriniu modeliu geriausiai derantys gerovės klasteriai (2-a lentelė). Papildomai buvo išbandyti trijų ir penkių klasterių variantai. Trijų klasterių variantas neskyrė „išsekusių“ ir „abejingų“ doktorantų

grupių, todėl sunkiau derėjo su DR-I teorijos prielaida dėl nepriklausomų motyvacinio ir sveikatą žalojančio procesų (Bakker & Demerouti, 2017). Penkių klasterių variantas generavo papildomą nedidelę ($N = 66$) įsitraukusių doktorantų, kuriems būdingas panašiai didelis įsitraukimas į studijas, tačiau itin mažas išsekimas, grupę. Nors ši grupė galėtų būti įdomi iš teorinės pusės nagrinėjant itin psichologiškai atsparius doktorantus, dėl nedidelio jos dydžio ir ribotos praktinės vertės tai neatrodė pakankamas pagrindas rinktis didesnio klasterių skaičiaus sprendimą.

2 lentelė

Išskirtų doktorantų klasterių gerovės rodikliai ir jų palyginimas

		„Įsitraukę“ doktorantai ($N = 121$)	„Išsekę“ doktorantai ($N = 154$)	„Perdegę“ doktorantai ($N = 191$)	„Abejingi“ doktorantai ($N = 167$)	F
Įsitraukimas į studijas	M	4,8	4,0	1,7	2,4	479,999***
	SD	0,7	0,7	0,9	0,8	
Išsekimas	M	2,3	3,5	3,8	2,8	588,231***
	SD	0,5	0,4	0,2	0,4	

Pastaba. N – tiriamųjų skaičius; M – vidurkis; SD – standartinis nuokrypis; F – Anova Fisher skirstinio įvertis; *** $p < 0,001$.

Kaip matyti iš 2-os lentelės rezultatų, buvo išskirtos keturios doktorantų gerovės grupės, kurios atitinka teorinėje šio straipsnio dalyje keltas prielaidas. „Įsitraukusių“ doktorantų grupė pasižymėjo didžiausiu įsitraukimu į studijas ir mažiausiu išsekimu, tačiau buvo pati mažiausia. „Išsekusių“ doktorantų grupė pasižymėjo santykinai dideliais įsitraukimo į studijas ir išsekimo rodikliais. „Perdegusių“ doktorantų grupei buvo būdingas mažiausias įsitraukimas į studijas ir didžiausias išsekimas. Ši grupė taip pat buvo pati gausiausia, jos išsekimo įverčių sklaida glaudžiausiai susitelkusi apie vidurkį, o pats vidurkis itin priartėjęs prie maksimalios skalės reikšmės (t. y. 4). „Abejingų“ doktorantų grupei buvo būdingas santykinai mažas įsitraukimas į studijas ir išsekimas. Anova Fisher kriterijus atskleidė, kad grupės reikšmingai skiriasi tarpusavyje pagal vertintus gerovės rodiklius, o Bonfer-roni post hoc testas patvirtino, kad visi skirtumai tarp grupių yra statistiškai reikšmingi.

3 lentelė

Daugialypės logistinės regresijos rezultatai

	„Išsekę“ doktorantai	„Perdegę“ doktorantai	„Abejingi“ doktorantai
	Exp(B)		
Studijų metai	1,482**/1,389*	1,702***/1,478**	1,484**/1,379*
Amžius	0,971/0,956*	0,936**/0,927**	0,968/0,975
Papildomo darbo valandos	1,025*/1,016	1,056***/1,044***	1,034**/1,028*
Nepriklausymas savo mok- slo srities organizacijoms	1,160/1,210	1,946*/2,291*	2,883***/3,074**
Studijų krūvis	– /2,439***	– /2,397***	– /1,156
Vadovo parama	– /1,186	– /0,223***	– /0,885
Galimybės tobulėti	– /0,648	– /0,223***	– /0,250***
Prieštaringi lūkesčiai	– /2,633***	– /2,429***	– /2,112***
R ²	0,141/0,443		
χ ² (df)	76,671(12)***/290,420 (24)***		

Pastaba. Referentinė grupė palyginimui – „įsitraukusių“ doktorantų klasteris, pirmo ir antro regre- sinės analizės etapo įvertiniai atskirti pasviruoju brūkšniu; Exp(B) – galimybių priklausyti tiriamųjų klasteriui, palyginti su referentine grupe, santykis; R² – Nagelkerke’ės pseudodeterminacijos koefi- cientas; χ² – regresijos modelio chi kvadrato suderinamumo kriterijaus įvertis; df – laisvės laipsniai; * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001.

Siekiant įvertinti, kokie kintamieji geriausiai prognozuoja priklausymą skirtingoms gerovės grupėms, buvo atlikta dviejų etapų daugialypė logistinė regresinė analizė. Jos rezultatai (3-ia lentelė) atskleidė, kad iš šiame tyrime vertintų demografinių ypatybių priklausymą skirtingoms grupėms reikšmingai prognozavo tik studijų metai, tiriamojo amžius, su studijomis nesusijusio darbo valandos bei nepriklausymas savo mokslo srities organizacijoms. Su kiekvienais studijų metais nuo 48 iki 70 % didėja tikimybė, kad doktorantas priklausys kuriai nors iš mažesne gerove pasižyminčių doktorantų grupių. Savo mokslo sritį vienijančioms organizacijoms nepriklausantys tiriamieji buvo apie du kartus labiau linkę priklausyti „perdegusių“ ir apie tris kartus labiau – „abejingų“ dok- torantų grupėms. Ilgesnės su studijomis nesusijusio darbo valandos ir jaunesnis amžius taip pat šiek tiek mažino tikimybę priklausyti „įsitraukusių“ doktorantų grupei. Kalbant apie demografinius skirtumus, svarbu atkreipti dėmesį į jų santykinę prognozinę reikšmę. Palyginus pirmojo (kai prognoziniai kintamieji – tik demografinės ypatybės) ir antrojo analizės etapo rezultatus matyti, kad pseudodeterminacijos koeficientas (R²) tarp etapų padidėjo daugiau nei tris kartus. Tai rodo, kad su studijų aplinka susijusių charakteristikų įtraukimas gerokai pagerino regresinės lygties prognozinę galimybę, todėl doktorantų gerovės prielaidų verta ieškoti pirmiausia jų studijų sąlygose.

Iš šiame tyrime vertintų studijų aplinkos charakteristikų tiriamuosius į išskirtas gerovės grupes statistiškai reikšmingai diferencijavo studijų krūvis, vadovo parama, galimybės tobulėti ir su lūkesčiais dėl doktoranto vaidmens susijusios prieštarnos. Kiekvienas papildomas balas atsakant į klausimus apie studijų krūvį daugiau kaip du kartus didino tiriamojo tikimybę priklausyti „išsekusių“ arba „abejingų“ doktorantų grupei.

Panašūs rezultatai gauti ir vertinant prieštaringų lūkesčių prognostinę reikšmę. Čia kiekvienas papildomas balas daugiau kaip du kartus didino tikimybę priklausyti kuriai nors iš mažesne gerove pasižyminčių doktorantų grupių. Iš apsauginių veiksnių galima išskirti galimybes tobulėti ir vadovo paramą. Didėjant vadovo paramai, kiekvienas papildomas skalės balas apie keturis kartus mažino tikimybę priklausyti „perdegusių“ doktorantų grupei. Analogiškai gerėjant galimybių tobulėti studijų metu suvokimui, apie keturis kartus mažėja tikimybę priklausyti „perdegusių“ ir „abejingų“ doktorantų grupei.

Rezultatų aptarimas

Doktorantūra yra svarbus etapas, kurio metu būsimieji tyrėjai ne tik ruošiasi savarankiškai akademinėi karjerai, bet ir susiduria su nemažai kliūčių savo gerovei (Lavecque et al., 2017; Skakni, 2018). Dėl to, siekiant tobulinti doktorantų rengimo procesą, svarbu yra geriau suprasti jų savijautos ir produktyvumo prielaidas. Šiuo tyrimu buvo siekiama išskirti teori- nes doktorantų gerovės grupes ir priklausymą šioms grupėms prognozuojančius veiksnius.

Doktorantų gerovės grupės

Remiantis prielaida, kad gerovė bendriausia prasme apima gerą savijautą ir produktyvumą, doktorantų gerovė šiame tyrime buvo apibrėžiama kaip didelio įsitraukimo ir mažo išsekimo kombinacija (Huppert, 2009; Bakker & Demerouti, 2018). Rezultatai atskleidė, kad pagal šiuos kriterijus galime išskirti keturias doktorantų gerovės grupes: „įsitraukusius“, kuriems būdingi dideli abu gerovės indikatoriai, „išsekusius“, kurie jaučiasi išsekę, tačiau dar geba išlaikyti didelį įsitraukimą į savo studijas, „perdegusius“, kurie jaučiasi išsekę ir nemotyvuoti, ir „abejings“, kurie nesijaučia nei pernelyg išsekę, nei įsitraukę į savo studijas. Įdomu ir tai, kad bandant klasterizuoti tiriamuosius į penkias grupes, išsiskiria ne tarpinė kategorija tarp jau išskirtų grupių, tačiau nuo „įsitraukusių“ doktorantų grupės atsiskiria nedidelė dalis ypač mažu išsekimu pasižyminčių tiriamųjų. Ši grupė galėtų būti įdomi ateities tyrimuose nagrinėjant itin psichologiškai atsparių doktorantų ypatybes.

Išskirtos doktorantų grupės iš esmės atitinka ir Salanova ir kt. (2014) išskirtas darbuotojų gerovės grupes. Ši tyrėjų grupė pažymėjo, kad darbuotojus galima klasifikuoti į įsitraukusius į savo darbą (stipri motyvacija ir gera savijauta), darboholikus (stipri motyvacija ir prasta savijauta), perdegusius (silpna motyvacija ir prasta savijauta) bei „atidirbančius nuo 9 iki 5“ (silpna motyvacija, bet nebloga savijauta). Toks tyrimų atitikimas rodo, kad nagrinėjant doktorantų gerovę gali būti naudinga pasitelkti ne vien studentų, bet ir darbuotojų gerovės tyrimų lauko idėjas ir modelius.

Doktorantų gerovės veiksniai

Nagrinėjant skirtingų gerovės grupių demografiją, rezultatai atskleidė doktorantų gerovės ir kelių demografinių ypatybių ryšius. Pirma, didžiausią tikimybę priklausyti didžiausia gerove pasižyminčių tiriamųjų grupei turi žemesnių studijų metų doktorantai. Tokia iš-vada dera su ankstesniais tyrimais, kurie atskleidžia dažnai nepalankią šio studijų etapo aplinką ir kumuliatyvų studijų reikalavimų efektą išsekimui (Appel & Dahlgren, 2003; Demerouti et al., 2001; Kurtz-Costes et al., 2006). Įdomu ir tai, kad vyresnių studijų metų doktorantai turi didesnę tikimybę priklausyti visoms trimis mažesnės gerovės grupėms, o tai gali rodyti skirtingas gerovės prastėjimo trajektorijas doktorantūros metu. Antra, vyresnio amžiaus doktorantai turi mažesnę tikimybę priklausyti didesniu išsekimu pasižyminčioms „perdegusių“ ir „išsekusių“ doktorantų grupėms. Tai atitinka ankstesnių darbuotojų im-ties tyrimų duomenis, rodančius, kad jaunesni asmenys yra mažiau atsparūs išsekimui (Maslach et al., 2001). Trečia, ilgesnės valandos, kurias doktorantai skiria papildomam darbui, ir nepriklausymas savo mokslo srities organizacijoms didina tikimybę priklausyti mažesniu įsitraukimu į studijas pasižyminčių doktorantų grupėms, tačiau lieka atviras klausimas, ar tai yra silpnesnės motyvacijos priežastis ar pasekmė. Svarbu pažymėti ir tai, kad vien demografiniai veiksniai prastai skyrė doktorantų gerovės grupes, todėl jų nereikėtų perdėtai sureikšminti.

Tyrimo rezultatai leido išskirti kelis studijų aplinkos veiksnius, kurie gana neblogai diferencijavo skirtingas doktorantų gerovės grupes. Palyginti su kitomis grupėmis, „įsitraukusių“ doktorantų grupė nurodė mažesnę studijų krūvį, retesnę susidūrimą su prieštariniais reikalavimai, didesnes galimybes tobulėti ir didesnę savo disertacijos vadovų paramą. Augant studijų krūviui ir dažniau susiduriant su vaidmens prieštaramis, tikimybė priklausyti dideliu išsekimu pasižyminčioms „perdegusių“ ir „išsekusių“ doktorantų grupėms didėjo keliais kartais. Tai atitinka ankstesnius darbuotojų imčių tyrimus, atskleidžiančius, kaip didelis vaidmens reikalavimų kiekis ir nesuderinamumas sekina individo vidinius išteklius ir turi ilgalaikių neigiamų pasekmių (Maslach & Leiter, 2008). Šio tyrimo rezultatai atitinka ir ankstesnių tyrimų išvadas apie kritinę disertacijos vadovo reikšmę doktorantų savijautai ir produktyvumui (van Rooij et al., 2021). Rezultatai rodo, kad vadovo parama ypač gerai diferencijuoja „įsitraukusių“ ir „perdegusių“ doktorantų grupėms priskirtus tiriamuosius. Iš praktinės pusės tai taip pat reiškia, kad tinkama vadovų atranka ir parengimas yra viena iš esminių doktorantūros proceso tobulinimo krypčių.

Galiausiai, rezultatai bent iš dalies patvirtino prielaidą, kad studijų reikalavimų ir išteklių ryšys su skirtingais doktorantų gerovės rodikliais nevienodas. Remiantis DR-I teorija buvo keliamos hipotezės, kad dideli studijų reikalavimai didins tikimybę priklausyti „perdegusių“ ir „išsekusių“ doktorantų grupėms, o studijų išteklių stoka prognozuos priklausymą „perdegusių“ ir „abejingų“ doktorantų grupėms (Bakker & Demerouti, 2017). Šios prielaidos patvirtino kalbant apie „išsekusių“

ir „perdegusių“ doktorantų grupes. „Išsekusių“ doktorantus nuo „įsitraukusių“ geriausiai skyrė didesni studijų reikalavimai, t. y. ši grupė susidūrė su didesniu studijų krūviu ir dažnesniais prieštariniais reikalavimais. „Perdegusių“ doktorantų grupė pasižymėjo didesniais studijų reikalavimais ir menkesniais ištekliais, t. y. ši grupė patyrė mažesnę savo vadovų paramą ir matė mažiau galimybių tobulėti studijų metu. Visgi keltos prielaidos nepasitvirtino „abejingų“ doktorantų grupėje, kuri, palyginti su „įsitraukusių“ doktorantų grupe, matė mažiau galimybių tobulėti studijų metu (išteklių stoka) ir dažniau susidūrė su prieštariniais reikalavimais (reikalavimų perteklius).

Tyrimo ribotumai ir rekomendacijos ateities tyrimams

Interpretuojant gautus rezultatus reikia atsižvelgti į kai kuriuos šio tyrimo ribotumus. Pirmia, tyrimo dalyvių atranka buvo ne tikimybinė, o kviečiant tiriamuosius dalyvauti tyrime buvo akcentuojama, kad gauti rezultatai padės atskleisti problemas ir pasiūlyti jų sprendimus. Dėl to negalime atmesti prielaidos, kad rezultatai nepakankamai reprezentuoja sėkmingai su savo studijomis susitvarkančius doktorantus. Antra, skerspjuvio tyrimo stra-tėgija leidžia analizuoti tik sąsajas tarp kintamųjų, todėl prielaidos dėl priežastinių ryšių yra daromos tik remiantis teoriniais modeliais. Trečia, pasitelkta DR-I teorija (Bakker & Demerouti, 2017) akcentuoja, kad gerovės prielaidos gali skirtis atsižvelgiant į analizės lygmenį, t. y. veiksniai, kurie yra svarbūs platesnei grupei, nebūtinai galios visuose tos grupės poaibiuose. Dėl to, nors mūsų tyrimas atskleidė, kad doktorantų gerovės grupes geriausiai skiria tokie veiksniai kaip galimybės tobulėti, vadovo parama, studijų krūvis ir vaidmens prieštaros, ateityje būtų naudinga patyrinti, ar šie veiksniai yra vienodai aktualūs skirtingų specialybių ir skirtingose institucijose studijuojantiems doktorantams.

Ateities tyrimuose taip pat būtų vertinga išnaudoti ilgalaikę tyrimų strategiją ir pana-grinėti doktorantų gerovės klasterių dinamiką. Šis tyrimas atskleidė, kad vyresnių metų doktorantai turi didesnę tikimybę priklausyti visiems trimis mažesne gerove pasižyminčių doktorantų klasteriams. Todėl tikėtina, kad pakartotiniai stebėjimai doktorantūros metu atskleistų neigiamus gerovės pokyčius, o gauti rezultatai leistų pagrįsčiau kalbėti apie priežastinius ryšius tarp studijų aplinkos ir savijautos bei produktyvumo. Ateityje taip pat įdomu būtų nuodugniau panagrinėti skirtingiems gerovės klasteriams priklausančių doktorantų charakteristikas. Atsižvelgiant į motyvacinio ir sveikatą žalojančio procesų ypatumus, tikėtina, kad „perdegę“ ir „išsekę“ doktorantai turėtų santykinai daugiau svei-katos problemų, tačiau skirtųsi šių grupių produktyvumas ir motyvacija tęsti studijas, o „abejingųjų“ grupė turėtų santykinai mažai sveikatos problemų, tačiau jų studijų rezultatai būtų geriausiu atveju vidutiniški.

Rekomendacijos doktorantų rengimui

tyrimo rezultatai leidžia pateikti kelis siūlymus, kaip tobulinti doktorantų rengimo procesą. Pirmiausia, atsižvelgiant į doktorantų studijų krūvio reikšmę, verta svarstyti apie keliamų reikalavimų kuriamą pridėtinę vertę ir atsisakyti veiklų, kurios labiau sekina ir taip sukelia žalą gerovei nei prisideda prie kompetencijų įgijimo. Taip pat doktorantams keliamų reikalavimų komunikacija turėtų būti aiški, siekiant išvengti prieštarų ir nesuderinamų lūkesčių, kurie yra vienas iš pagrindinių prastos doktorantų savijautos veiksnių. Analogiškai yra svarbu aiškinti, kaip įvairios pastangų reikalaujančios veiklos (pavyzdžiui, dėstymas, atestacijų procedūros ir pan.) prisideda prie doktorantų tobulėjimo. Remiantis šio tyrimo rezultatais galima teigti, kad galimybės tobulėti yra viena iš esminių doktorantų gerovės priedaidų. Galiausiai, verta atkreipti dėmesį į doktorantų vadovų atranką ir parengimą. Šio ir kitų (pavyzdžiui, van Rooij et al., 2021) tyrimų rezultatai rodo, kad disertacijos vadovo parama yra vienas iš esminių doktorantų gerovės ir sėkmingos vėlesnės karjeros veiksnių. Dėl to, priimant sprendimus dėl vadovo tinkamumo, verta atsižvelgti ne vien į akademinį pasiekimą, bet ir į socialines kompetencijas.

Apibendrinant – atlikto tyrimo rezultatai rodo, kad doktorantų ir darbuotojų gerovės klausimai yra labiau panašūs nei atskiri. Nors teisiškai doktorantai yra traktuojami kaip studentai, jų studijų realybė yra panašesnė į karjerą pradedančių akademinį darbuotojų, nei žemesnių pakopų studentų. Dėl to ir gerovės priedaidų verta ieškoti ne kur kitur, o išorinėje aplinkoje, kuri palengvina arba apsunkina iš(si)keltų uždavinių įgyvendinimą.

References

- Appel, M., & Dahlgren, L. (2003). Swedish doctoral student's experiences on their journey towards a PhD: Obstacles and opportunities inside and outside the academic building. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 47(1), 89–110. <https://doi.org/10.1080/00313830308608>
- Bagdonas, A., Kairys, A., Liniauskaitė, A. ir Pakalniškienė, V. (2013). *Lietuvos gyventojų psichologinė gerovė ir jos veiksniai*. Vilniaus universiteto leidykla.
- Bakker, A. B. (2014). *The Job Demands–Resources Questionnaire*. Erasmus University.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Multiple Levels in Job Demands-Resources Theory: Implications for Employee Well-Being and Performance. In E. Diener, S. Oishi, L. Tay (Eds.), *Handbook of Wellbeing*. DEF Publishers.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2008). The Oldenburg Burnout Inventory: A Good Alternative to Measure Burnout and Engagement. In J. Halbesleben (Ed.), *Stress and Burnout in Health Care*. Nova Sciences.

- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources model for burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- European Commission. (2021). *European Innovation Scoreboard 2021*. Publications Office of the European Union.
- Hasgall, A., Saenen, B., Borrell-Damian, L., Van Deynze, F., Seeber, M., & Huisman, J. (2019). *Doctoral education in Europe today: Approaches and institutional structures*. Prieiga per: <https://eua.eu/downloads/publications/online%20eua%20cde%20survey%2016.01.2019.pdf>
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-being*, 1(2), 137–164. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x>
- Koob, C., Schröpfer, K., Coenen, M., Kus, S., & Schmidt, N. (2021). Factors influencing study engagement during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study among health and social professions students. *PloS One*, 16(7), Article e0255191. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0255191>
- Kovalcikiene, K., & Bruksnyte-Marmiene, L. (2015). Towards an understanding of doctoral students' professional identity complexity. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 191, 2693–2698. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.603>
- Kurtz-Costes, B., Helmke, L. A., & Ulku-Steiner, B. (2006). Gender and doctoral studies: The perceptions of PhD students in an American university. *Gender & Education*, 18(2), 137–155. <https://doi.org/10.1080/09540250500380513>
- Larivière, V. (2012). On the shoulders of students? The contribution of PhD students to the advancement of knowledge. *Scientometrics*, 90, 463–481. <https://doi.org/10.1007/s11192-011-0495-6>
- Levecque, K., Anseel, F., De Beuckelaer, A., Van der Heyden, J., & Gisle, L. (2017). Work organization and mental health problems in PhD students. *Research Policy*, 46(4), 868–879. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.02.008>
- Lietuvos jaunųjų mokslininkų sąjunga (LJMS). (2019). *Trečiosios studijų pakopos (doktorantūros) studentų pasitenkinimo studijomis tyrimas 2019*. <http://www.lss.lt/wp-content/uploads/2020/04/III-pakopos-pasitenkinimas-studijomis-tyrimas-2019-LJMS.pdf>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- O'Driscoll, M. P., & Brough, P. (2010). Work Organization and Health. In S. Leka, J. Houdmont (Eds.), *Occupational Health Psychology*. John Wiley & Sons Ltd.
- OECD. (2019). *Education at a Glance 2019: OECD indicators*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/f8d7880d-en>

- Ruggeri, K., Garcia-Garzon, E., Maguire, A., Matz., S., & Huppert, F. A. (2020). Well-being is more than happiness and life satisfaction: A multidimensional analysis of 21 countries. *Health and Quality of Life Outcomes*, 18, Article 192. <https://doi.org/10.1186/s12955-020-01423-y>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Salanova, M., Libano, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2014). Engaged, workaholic, burned-out or just 9-to-5? Toward a typology of employee well-being. *Stress & Health*, 30(1), 71–81. <https://doi.org/10.1002/smi.2499>
- Salanova, M., Schaufeli, W., Martinez, I., & Bresó, E. (2010). How obstacles and facilitators predict academic performance: The mediating role of study burnout and engagement. *Anxiety, Stress, and Coping*, 23(1), 53–70. <http://doi.org/10.1080/10615800802609965>
- Salmera-Aro, K., & Read, S. (2017). Study engagement and burnout profiles among Finnish higher education students. *Burnout Research*, 7, 21–28. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.11.001>
- Schaufeli, W. B., Martínez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002a). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464–481. <https://doi.org/10.1177/0022022102033005003>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002b). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. B. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary manual*. Utrecht University, Occupational Health Psychology Unit.
- Skakni, I. (2018). Doctoral studies as an initiatory trial: Expected and taken-for-granted practices that impede PhD students' progress. *Teaching in Higher Education*, 23(6), 927–944. <https://doi.org/10.1080/13562517.2018.1449742>
- Sorrel, M. A., Martínez-Huertas, J. Á., & Arconada, M. (2020). It must have been burnout: Prevalence and related factors among spanish phd students. *The Spanish Journal of Psychology*, 23, Article e29. <https://doi.org/10.1017/SJP.2020.31>
- Stubb, J., Pyhalto, K., & Lonka, K. (2011). Balancing between inspiration and exhaustion: PhD students' experienced sociological well-being. *Studies in Continuing Education*, 33(1), 33–50. <https://doi.org/10.1080/0158037X.2010.515572>
- Stubb, J., Pyhalto, K., & Lonka, K. (2012). The experienced meaning of working with a PhD thesis. *Scandinavian Journal of Education Research*, 56(4), 439–456. <https://doi.org/10.1080/00313831.2011.599422>
- The Graduate Assembly of the University of California, Berkeley. (2014). *Graduate student happiness & well-being report. Summary of findings*. http://ga.berkeley.edu/wp-content/uploads/2015/04/wellbeing-report_2014.pdf

- van Rooij, E., Fokkens-Bruinsma, M., & Jansen, E. (2019). Factors that influence PhD candidates' success: The importance of PhD project characteristics. *Studies in Continuing Education*, 43(1), 48–67. <https://doi.org/10.1080/0158037X.2019.1652158>
- Woolston, C. (2017). Graduate survey: A love-hurt relationship. *Nature*, 550, 549–552. <https://doi.org/10.1038/nj7677-549a>