

<http://dx.doi.org/10.16926/rpu.2016.18.15>

Stanisław KORCZYŃSKI

Poziom satysfakcji nauczycieli z pracy edukacyjnej

Słowa kluczowe: satysfakcja zawodowa, zadowolenie i niezadowolenie z pracy, poziom satysfakcji, czynniki satysfakcjonujące.

Keywords: job satisfaction, satisfaction and dissatisfaction with job, level of satisfaction, satisfying factors.

Satysfakcja jest różnie definiowana. Często utożsamia się ją z zadowoleniem. W związku z tym satysfakcja opisywana jest jako silne uczucie zadowolenia i przyjemności, wynikające z zaspokojenia potrzeb lub pragnień¹. Niektórzy twierdzą, że zadowolenie jest czymś chwilowym, satysfakcja zaś uczuciem utrzymującym się przez dłuższy czas. Nie zawsze tak jest, że praca dająca zadowolenie będzie dostarczać pracownikowi satysfakcji. Nauczyciel może być zadowolony z przeprowadzonej lekcji, ale mieć niskie poczucie satysfakcji z pracy w zawodzie nauczyciela. Zdaniem A. Bańki, zadowolenie z pracy należy rozumieć jako uczuciową reakcję przyjemności lub przykrości, powstałą w związku z wykonywaniem określonych zadań, funkcji czy ról zawodowych². Wiąże się ono z przyjemnym lub nieprzyjemnym stanem emocjonalnym, powstałym w wyniku oceny własnej pracy lub doświadczeń z nią związanych. Jeżeli sytuacje pracy wywołują przykre stany emocjonalne, wówczas mówimy o niezadowoleniu. Tak jest wtedy, gdy pracy towarzyszą porażki, przykrości, brak możliwości zaspokojenia ważnych dla jednostki potrzeb, itp. Satysfakcja zawodowa zależy od zakresu, w jakim jednostka może w swojej pracy dać wyraz własnym zdolnościom, zainteresowaniom, wartościom, od poczucia samorealizacji i możliwości pełnienia takiej roli zawodowej, która ją inspiruje i motywuje do aktywnej pracy.

¹ K. Olechnowski, P. Załęcki, *Słownik socjologiczny*, Toruń 2000.

² A. Bańka, *Psychologia pracy*, [w:] *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. 2, red. J. Strelau, Gdańsk 2000.

Satysfakcja z pracy, zwana też satysfakcją zawodową, jest stanem subiektywnym, ta sama bowiem sytuacja dla jednej osoby może być źródłem pozytywnej energii, entuzjazmu czy motywacji, a dla drugiej – przyczyną niezadowolenia. Jest ona uzależniona od tego, jak jednostka postrzega, ocenia i wartościuje sytuację pracy, i czego oczekuje w związku z wykonywaniem zadań. Można zatem przyjąć, że satysfakcja to podmiotowo zróżnicowany stan emocjonalny, powstały w wyniku wykonywania określonych zadań, czynności przez dłuższy czas, urzeczywistniania swych potrzeb, aspiracji, planów i dążeń życiowych oraz pełnienia ról zawodowych. Stan ten może przybierać różne nasilenie, od skrajnie negatywnego poprzez umiarkowany, aż do skrajnie pozytywnego.

Podstawy metodologiczne badań

Przedmiotem badań uczyniliśmy satysfakcję zawodową nauczycieli określaną często satysfakcją z pracy, zadowoleniem z pracy. Podejmując rozważania o satysfakcji zawodowej nauczycieli, przyjmujemy, że satysfakcja (zadowolenie) to postawa, w której przejawia się emocjonalny i behawioralny stosunek do zawodu nauczycielskiego i poszczególnych składników działań pedagogicznych oraz obowiązujących przepisów określających funkcjonowanie polskiego systemu edukacyjnego.

Problematyka satysfakcji, chociaż od wielu lat była przedmiotem badań (początki sięgają lat trzydziestych ubiegłego wieku)³, jest wciąż aktualna, gdyż zjawisko to uwarunkowane jest sytuacją psychospołeczną pracy i podlega ustawicznym zmianom. Duży wpływ na postawę nauczycieli wobec pracy mają dokonujące się w ostatnich latach gwałtowne zmiany w polskiej edukacji. Od satysfakcji w dużym stopniu zależy funkcjonowanie nauczyciela w różnych warunkach społecznych oraz zachowanie i efekty pracy ucznia. Satysfakcja z pracy wpływa na ogólne samopoczucie jednostki, dodaje wigoru, sprzyja kreatywności, tworzeniu przyjemnego klimatu psychicznego w miejscu pracy, umożliwia odczucie spełnienia, uznania i sukcesu w sferze zawodowej. Jest jednym z warunków zdrowia psychicznego i sukcesu zawodowego.

Celem badań jest poznanie poziomu satysfakcji nauczycieli z pracy pedagogicznej i ukazanie jego uwarunkowań. Planując badania, sformułowaliśmy dwa problemy:

1. Jaki jest ogólny poziom satysfakcji zawodowej nauczycieli?
2. Jakie aspekty pracy zawodowej nauczycieli są źródłem zadowolenia i niezadowolenia.

³ Zagadnienie satysfakcji z pracy stanowi jeden z często opisywanych i badanych (głównie przez naukowców z dziedziny organizacji i zarządzania) problemów. Mało jest opracowań ukazujących satysfakcję z pracy zawodowej nauczycieli.

Jako zmienne różnicujące odpowiedzi na te pytania przyjęliśmy płeć oraz długość stażu pracy pedagogicznej.

Aby zrealizować przedstawiony cel i udzielić odpowiedzi na postawione pytanie, przeprowadzono badania z wykorzystaniem metody sondażu diagnostycznego, którego techniką była ankieta audytoryjna, a narzędziem specjalnie skonstruowany do celu realizowanego projektu badawczego kwestionariusz ankiety.

Badaniami objęto 598 nauczycieli czynnych zawodowo, w tym 478 kobiet (79,9%) i 120 mężczyzn (20,1%). Prowadzono je głównie wśród słuchaczy studiów podyplomowych oraz uczestniczących w różnych formach doskonalenia pedagogicznego w Podyplomowym Centrum Kształcenia Ustawicznego „Andragog” w Opolu. Wśród badanych znaleźli się przedstawiciele różnych typów szkół masowych województwa opolskiego, śląskiego, dolnośląskiego, a nawet małopolskiego, podkarpackiego i mazowieckiego. Przeważały respondenci i respondenci ze stażem pracy w zawodzie nauczyciela 1–5 lat (26,0%). Drugą grupę pod względem liczebności stanowiły kobiety ze stażem 6–10 lat (21,1%), kolejną – ze stażem 11–20 lat (29,1%). Ostatnią stanowili badani powyżej 20 lat pracy (23,8%).

Wyniki badań

Nauczycieli można podzielić na usatysfakcjonowanych pracą pedagogiczną, w umiarkowanym stopniu usatysfakcjonowanych i nieusatysfakcjonowanych.

Zazwyczaj w opracowaniach naukowych dostrzega się zależność pomiędzy satysfakcją z pracy a wiekiem pracownika; młodszy z reguły osiąga mniejszą satysfakcję. Wyższy poziom satysfakcji pracowników dłużej pracujących w zawodzie może wynikać z ich większego doświadczenia, rozwoju profesjonalnych kompetencji i wyższego uznania ze strony przełożonych. Poziom satysfakcji został określony w oparciu o czynnik emocjonalny (zadowolenie z miejsca pracy z punktu widzenia realizacji własnych potrzeb, celów i wartości) oraz czynniki behawioralne (chęć ponownego wyboru zawodu nauczyciela, polecenie wyboru zawodu nauczyciela innym osobom oraz stosunek do zmiany zawodu). Na podstawie odpowiedzi na postawione pytania przy wykorzystaniu pięciopunktowej skali: „w pełni zadowolony” (tak), „raczej zadowolony” (raczej tak), „raczej niezadowolony” (raczej nie), „niezadowolony” (nie), „trudno mi powiedzieć” – określiliśmy ogólny poziom satysfakcji. Jej wskaźnikiem jest średnia procentowa uzyskana z sumy odpowiedzi przy wykorzystaniu poszczególnych przedziałów skali w badanej populacji. Średnia odpowiedzi dwóch najwyższych stopni skali wskazuje na wysoki poziom satysfakcji, odpowiedzi „raczej niezadowolony” i „niezadowolony” – na niski. Brak zdania lub trudności w zajęciu określonego stanowiska zakwalifikowano do przeciętnego poziomu satysfakcji. Tak rozumiana satysfakcja wskazuje na postawę wobec zawodu rozumianą jako

zbiór przekonań i opinii na temat wykonywanej pracy. Z danych zamieszczonych w tabeli 1. wynika, że ponad 50% nauczycieli deklaruje zadowolenie z obranej drogi zawodowej, ale zdecydowanie zadowolonych jest mniej niż „raczej zadowolonych”. Odsetek deklarujących zadowolenie zmienia się wraz z długością stażu pracy pedagogicznej.

Tabela 1. Ogólny poziom satysfakcji nauczycieli z pracy zawodowej z uwzględnieniem długości stażu pracy pedagogicznej (w procentach)

Poziom satysfakcji	Staż pracy zawodowej				Razem N=598
	do 5 lat n=156	6–10 n=126	11–20 n=174	20 i więcej n=142	
Bardzo wysoki	40,0	20,2	19,7	24,3	22,0
Wysoki	38,8	30,4	24,3	22,0	28,9
Niski	18,6	27,1	26,1	20,1	22,3
Bardzo niski	9,6	13,4	17,6	18,1	15,2
Nieokreślony	9,0	8,9	12,3	15,5	11,6

Źródło: badania własne.

W pierwszych pięciu latach pracy aż 62% badanych doświadcza wysokiego poziomu satysfakcji zawodowej, przy czym po 20 latach pracy już tylko 46%. Wyniki przez nas uzyskane wskazują na zupełnie inny obraz tego stanu rzeczy niż doniesienia z wielu badań, ale niezwiązanych z pracą edukacyjną⁴. Wysoki wynik satysfakcji zawodowej w pierwszych latach pracy można uznać za typowy dla zawodu nauczyciela. Wynika on z wysokiej fascynacji zawodem, gdyż wszystko, co obserwuje i czyni, jest nowym, ciekawym doświadczeniem. Nauczyciel fascynuje się pracą, przejawia duże zaangażowanie w przebieg wszelkich czynności, odkrywa swoje zdolności i umiejętności pedagogiczne, jest pełen energii, optymizmu, entuzjazmu.

⁴ Zależność między wiekiem a satysfakcją z pracy jest jedną z najlepiej zbadanych. Można zaobserwować liniowy wzrost zadowolenia z pracy wraz z wiekiem pracowników. Generalnie, osoby młodsze osiągają mniejszą satysfakcję z pracy. Prawdopodobnie wynika to z niemożności samorealizacji i „trudności w otrzymywaniu w pierwszej pracy odpowiednio wymagających i ciekawych zadań”. Natomiast osoby z dłuższym stażem mają więcej doświadczenia i kompetencji, cieszą się też większym zaufaniem przełożonych. Zależność między zadowoleniem z pracy a wiekiem może też przebiegać parabolicznie, U-kształtnie. „Zgodnie z nielinearnym przebiegiem satysfakcji z pracy w czasie, początkowy wysoki poziom satysfakcji charakterystyczny dla pracowników w wieku około 20 lat obniża się gwałtownie do najniższego poziomu w wieku lat 30, by następnie stopniowo wzrastać i osiągać maksymalne wartości w wieku średnim” (<http://archiwum.nf.pl/28413-od-satysfakcji-do-motywacji-i-odwrotnie/> [dostęp: 11.03.2015]). L. Golińska zauważyła, że pracownicy poniżej 34 roku życia, pomimo odczuwanego przeciążenia pracą, byli z niej bardziej zadowoleni niż osoby powyżej 35 roku życia. Zadowolenie z pracy wzrasta ponownie w starszej grupie wiekowej (powyżej 50 lat i więcej). Może ono być wynikiem progresu w karierze zawodowej (L. Golińska, *Pracoholizm. Uzależnienie czy pasja*, Warszawa 2008, s. 53).

Poszukując zmiennych różnicujących badanych nauczycieli z punktu widzenia niezadowolenia z pracy, stwierdzamy, że jest ono zależne od stażu pracy zawodowej, a tym samym od wieku badanych. Wśród nauczycieli ze stażem do pięciu lat deklaruje go około 10%, przy czym odsetek niezadowolonych sukcesywnie wzrasta. W grupie stażu ponad 20 lat brak satysfakcji z pracy ujawnia 18% badanych. Obniżenie się poziomu satysfakcji wraz z upływem lat pracy ma swoje uzasadnienie w zwiększającym się wraz wiekiem poczuciem przeciążenia i wzrastającym stopniem wypalenia zawodowego⁵. Można go też tłumaczyć zjawiskiem dehumanizacji przejawiającej się tym, że „początkowa sympatia dla podopiecznych ustępuje pola emocjonalnemu dystansowaniu czy wręcz uczuciowej pogardzie”⁶. Okazuje się, że dla wielu nauczycieli wraz z upływem czasu praca staje się coraz większym obciążeniem, zwłaszcza gdy dochodzą do nich objawy fizycznego i psychicznego przemęczenia. Przyczyną obniżającej się satysfakcji „jest między innymi fakt, że sukcesy wychowawcze zajmują coraz częściej miejsce marginalne, a zdecydowaną większość uwagi współczesnego nauczyciela pochłaniają, co widać na przykład w doniesieniach medialnych, trudności i niepowodzenia w pracy z dziećmi i młodzieżą”⁷. Niezadowolenie z wybranej drogi może przekładać się nie tylko na indywidualną jakość życia i zdrowie nauczycieli, ale również na jakość pracy dydaktycznej i relacje w różnych układach podmiotowych.

Tabela 2. Ogólny poziom satysfakcji kobiet i mężczyzn z pracy zawodowej (w procentach)

Poziom satysfakcji	Kobiety n = 478	Mężczyźni n = 120	Razem N = 598
Bardzo wysoki	24,6	17,1	22,0
Wysoki	27,7	24,4	28,8
Niski	22,8	29,2	22,4
Bardzo niski	14,8	16,3	15,2
Nieokreślony	10,1	13,0	11,6

Źródło: badania własne.

Zadowolenie z pracy może być uwarunkowane różnymi zmiennymi. Najczęściej w badaniach naukowych rozpatrywaną zmienną jest płeć, ale nie ustalono w sposób jednoznaczny przewagi mężczyzn nad kobietami. Ten problem interesował nas w odniesieniu do zawodu nauczycielskiego. Wyniki badań zamieszczamy w tabeli 2. Okazuje się, że wiek wyraźniej różnicuje postawy nauczycieli

⁵ S. Korczyński, *Stres w pracy zawodowej nauczycieli*, Kraków 2014.

⁶ R. Kretschmann, *Obciążenia w zawodzie nauczycielskim i ich skutki*, [w:] *Stres w zawodzie nauczyciela*, red. R. Kretschmann i in., Gdańsk 2003, s. 17.

⁷ B. Bajcer, A. Borkowska, A. Czerw, A. Gąsiorowska, *Satysfakcja z pracy w zawodach z misją społeczną. Psychologiczne uwarunkowania*, Gdańsk 2011, s. 16.

niż płęć. Kobiet niezadowolonych z pracy jest 38%, a mężczyzn o 7% więcej. Kobiety jednak w wyższym odsetku są bardziej zadowolone z zawodu niż mężczyźni. Świadczą o tym również odpowiedzi badanych przy wykorzystaniu najwyższych i najniższych stopni skali.

Nie zauważa się różnic w deklarowaniu zdecydowanego niezadowolenia, ale w przypadku pełnego zadowolenia, kobiety o ponad 7% przewyższają mężczyzn. Wynika to z tego, że kobiety na ogół mają mniejsze oczekiwania w stosunku do różnych aspektów pracy niż mężczyźni. Ponadto kobiety, jak wynika z badań A. Prokopczuk⁸, częściej marzyły o tym, aby zostać nauczycielkami (34,4%) niż mężczyźni (21,1%). Odpowiedź, że praca w szkole jest odpowiednim zajęciem, wskazało 50,9% spośród ankietowanych kobiet oraz 49,6% spośród badanych mężczyzn.

Przedstawiony przez nas obraz satysfakcji zawodowej nie jest tak optymistyczny, jak pokazały badania przeprowadzone przez naukowców z Zakładu Psychologii Zarządzania i Zachowań Konsumentekich Politechniki Wrocławskiej, dotyczące funkcjonowania pracowników w zawodach z misją społeczną. Z ich badań – przeprowadzonych wśród nauczycieli pracujących w szkołach podstawowych, gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych – wynika, że poziom satysfakcji z wykonywanego zawodu, pomimo zastrzeżeń do wysokości zarobków, jest wśród nauczycieli wysoki. Ponadto poziom satysfakcji nauczycieli okazał się wyższy niż w przypadku innych profesji. Większość ankietowanych jest zadowolona z wyboru zawodu i odczuwa satysfakcję z wykonywanych obowiązków. Nauczyciele wysoko oceniają zakres wykonywanych obowiązków, relacje ze współpracownikami oraz możliwości rozwoju. Kluczem do osiągnięcia satysfakcji są: pasja, z jaką wykonują pracę, przygotowanie merytoryczne, pedagogiczne i psychologiczne, pozytywne podejście do życia i wychowanków oraz umiejętność radzenia sobie ze stresem⁹. Potwierdzają to również badania zadowolenia ze swojego miejsca zatrudnienia pracowników różnych branż. Zgodnie z nimi nauczyciele uważani są za najbardziej zadowoloną grupę pracowników w Polsce (najmniej satysfakcji z pracy odczuwają rolnicy, leśnicy i rybacy)¹⁰. Świadczy o tym między innymi to, że ponad $\frac{3}{4}$ osób zatrudnionych w branży edukacyjnej poleciłoby innym ludziom pracę w tym sektorze. 89% nauczycieli twierdzi, że ponownie ubiegałoby się o swoje stanowisko. Ponadto badania wykazały, że nauczyciele z dużym zaangażowaniem wykonują swoje obowiązki zawodowe.

Z innych badań wynika, że polscy nauczyciele dostrzegają wiele minusów pracy w swym zawodzie, ale należą do grupy najbardziej zadowolonych z pracy

⁸ A. Prokopczuk, *Motywy wyboru zawodu a motywacja do pracy*, „Management and Business Administration. Central Europe” 2012, 5 (118).

⁹ *Polscy nauczyciele lubią swój zawód*, http://www.ps.org.pl/artykiuty/pokaz/140/polscy_nauczyciele [dostęp: 15.02.2013].

¹⁰ <http://www.hotmoney.pl/nabiezaco/Polscy-nauczyciele-sa-najbardziej-zadowoleni-znbsppraca-13949> [dostęp: 22.03.2015].

zawodowej. Wartość indeksu dla sektora edukacji osiągnęła 80 punktów przy średniej dla wszystkich branż w Polsce 52 punkty. O zadowoleniu nauczycieli z pracy edukacyjnej świadczy wspomniany już fakt, że 89% badanych ponownie wybrałaby zawód nauczyciela¹¹.

Charakterystyka komponentów ogólnego poziomu satysfakcji zawodowej nauczycieli

Wyżej przedstawiliśmy ogólny poziom satysfakcji, który został określony na podstawie czterech pytań. Obecnie przedstawimy kolejno szczegółowe odpowiedzi na te pytania. Aby przekonać się, czy nauczyciele są zadowoleni z pracy i czy mają możliwość realizowania w niej własnych potrzeb, celów i wartości, zadano im pytanie, z możliwością ustosunkowania się przy wykorzystaniu skali: „w pełni zadowolona/y”, „raczej zadowolona/y”, „raczej niezadowolona/y”, „niezadowolona/y”, „trudno mi odpowiedzieć”. Wyniki uzyskanych odpowiedzi ilustruje tabela 3.

Tabela 3. Zadowolenie z pracy z punktu widzenia realizacji własnych potrzeb, celów i wartości z uwzględnieniem stażu pracy pedagogicznej

Stopień zadowolenia	Staż pracy zawodowej								Razem N = 598	
	do 5 lat n = 156		6–10 n = 126		11–20 n = 174		20 i więcej n = 142			
	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%
W pełni zadowoleni	44	28,2	28	22,2	39	22,4	38	26,7	149	24,9
Zadowoleni	52	33,4	41	32,6	41	23,6	39	27,5	173	28,9
Raczej niezadowoleni	40	25,6	31	24,6	50	28,7	26	18,3	147	24,6
Niezadowoleni	12	7,7	15	11,9	24	13,8	21	14,8	72	12,1
Brak stanowiska	8	5,1	11	8,7	20	11,5	18	12,7	57	9,5

Źródło: badania własne.

Analizując wskaźniki liczbowe i procentowe ilustrujące ustosunkowanie się nauczycieli do możliwości realizowania własnych potrzeb, celów i wartości poprzez pracę, zauważamy pewne zróżnicowanie postaw wynikające ze zmiennej stażu pracy, a zarazem wieku badanych. Najmłodszy w ponad 60% udzielili odpowiedzi potwierdzających zadowolenie z osiągnięć w tym zakresie. Po pięciu latach doświadczeń opinie nauczycieli ulegają nieznacznym zmianom. Odse-

¹¹ *Polscy nauczyciele są najbardziej zadowoleni z pracy*, <http://www.hotmoney.pl/Polscy-nauczyciele-sa-najbardziej-zadowoleni-z-pracy/> [dostęp 12.03.2013].

tek deklarujących zadowolenie z możliwości realizowania własnych potrzeb, celów i wartości obniża się, przy czym po 20 latach pracy nieznacznie wzrasta, nie osiągając jednak poziomu nauczycieli z najkrótszym stażem pracy zawodowej. Odsetek zdecydowanie niezadowolonych wzrasta wraz z rosnącym stażem pracy. W grupie nauczycieli najstarszych jest dwukrotnie wyższy niż wśród najmłodszych. Prawie co czwarty badany nauczyciel deklaruje umiarkowane niezadowolenie, przy czym odsetek „raczej niezadowolonych” zmniejsza się wraz ze wrastającym stażem pracy zawodowej.

Tabela 4. Poziom zadowolenia z pracy z punktu widzenia realizacji własnych potrzeb, celów i wartości z uwzględnieniem zmiennej płci

Stopień zadowolenia	Kobiety n = 478		Mężczyźni n = 120		Razem N = 598	
	L	%	L	%	L	%
W pełni zadowoleni	123	25,7	26	21,7	149	24,9
Zadowoleni	136	28,4	37	30,8	173	28,9
Raczej niezadowoleni	121	25,3	26	21,7	147	24,6
Niezadowoleni	54	11,3	18	15,0	72	12,1
Brak stanowiska	44	9,2	13	10,8	57	9,5

Źródło: badania własne.

Wyniki badań zamieszczone w tabeli 4. wskazują, że w zasadzie nie ma istotnych różnic w zadowoleniu i niezadowoleniu z pracy między nauczycielami i nauczycielkami. Zauważa się jedynie większe zróżnicowanie w stopniowaniu tego stanu, wyższy bowiem odsetek mężczyzn jest „raczej zadowolonych” niż „w pełni zadowolonych”; w przypadku kobiet różnice te są minimalne. Odsetek zadowolonych kobiet przewyższa odsetek niezadowolonych o 17%, a mężczyźni blisko o 16%. Kobiety pracę w szkole uznają za bardziej atrakcyjną, satysfakcjonującą, gdyż stosunkowo łatwo jest pogodzić ją z pełnieniem obowiązków domowych i sprawowaniem opieki nad własnymi dziećmi¹².

Cząstkowym wskaźnikiem ogólnej satysfakcji zawodowej jest deklaracja ponownego wyboru zawodu nauczycielskiego (tabela 5.). Skierowane do na-

¹² Z sondażu prowadzonego wśród polskich pracowników, zlecanego przez Great Place to Work, wynika, że kobiety częściej od mężczyzn doceniają społeczne zaangażowanie firmy, dobre relacje z kolegami w pracy oraz darzą kierownictwo większym zaufaniem. Częściej wierzą, że ich praca znaczy coś więcej niż tylko „zwyczajna” praca, czyli taka, która przynosi jedynie gratyfikację finansową. Liczy się bowiem także misja pracy, czyli jej szczególne znaczenie dla realizacji interesów społecznych, potrzeb środowiska i budowania relacji z różnymi grupami. Kobietom zależy też bardziej niż mężczyznom na stabilizacji i długotrwałym zatrudnieniu w tym samym miejscu; 57% kobiet chciałoby pracować w zatrudniających je organizacjach przez długi czas, a w przypadku mężczyzn ten odsetek wynosi 52%, czyli o 5 punktów procentowych mniej; http://www.pracaizdrowie.com.pl/images/pdf_wydania/praca_i_zdrowie_5.2015.pdf, [dostęp 2.10.2015].

uczycieli pytanie o charakterze kontrolnym brzmiało: „Gdyby Pan/i miał/a możliwość ponownego wyboru zawodu, czy wybrałby/wybrałaby ponownie zawód nauczyciela?”. W tym przypadku pozytywną deklarację złożyło aż 75% nauczycieli, przy czym połowa z nich, udzielając odpowiedzi, posłużyła się skalą „raczej tak”. Najwięcej pozytywnych odpowiedzi (86%) wskazali nauczyciele pracujący do pięciu lat w zawodzie. W pozostałych grupach stażu pracy odsetek deklarujących ponowny wybór profesji nauczyciela utrzymuje się mniej więcej na takim samym poziomie, ale jest prawie o 15% mniejszy. Więcej negatywnych odpowiedzi odnotowaliśmy wśród nauczycieli o stażu pracy 10–20 lat.

Tabela 5. Deklarowanie ponownego wyboru zawodu nauczyciela z uwzględnieniem długości stażu pracy zawodowej

Ponowny wybór zawodu	Staż pracy zawodowej								Razem N = 598	
	do 5 lat n = 156		6–10 n = 126		11–20 n = 174		20 i więcej n = 142			
	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%
Tak	64	41,0	46	36,5	60	34,5	62	43,7	232	38,8
Raczej tak	70	44,9	44	34,9	60	34,5	44	31,0	218	36,5
Raczej nie	10	6,4	14	11,1	38	21,8	14	9,9	76	12,7
Nie	4	2,6	16	12,7	6	3,5	8	5,6	34	5,7
Brak zdecydowania	8	5,1	6	4,8	10	5,7	14	9,9	38	6,3

Źródło: badania własne.

Tabela 6. Deklarowanie ponownego wyboru zawodu nauczyciela kobiet i mężczyzn

Ponowny wybór zawodu	Kobiety n = 478		Mężczyźni n = 120		Razem N = 598	
	L	%	L	%	L	%
Tak	202	42,3	30	25,0	232	38,8
Raczej tak	180	37,7	38	31,7	218	36,5
Raczej nie	38	7,9	38	31,7	76	12,7
Nie	24	5,0	10	8,3	34	5,7
Brak zdecydowania	34	7,1	4	3,3	38	6,3

Źródło: badania własne.

Gotowość do ponownego wyboru zawodu nauczyciela jest znacznie wyższa wśród kobiet niż mężczyzn (tabela 6.). Kobiety w 80% ponownie wybrałyby zawód obecnie wykonywany, a mężczyźni tylko w 56%. Deklarację ponownego wyboru zawodu złożyła znacznie większa liczba badanych niż zadowolonych z zawodu. Choć wśród mężczyzn niezadowolony z zawodu ujawniło prawie 37%, to nieco większy odsetek (40%) nie zadeklarował ponownego jego wybo-

ru. Sytuacja ta nieco inaczej kształtuje się w grupie kobiet. Tu niezadowolonych z zawodu było 36%, a nie wybrałoby go już tylko 13%.

Tak wysoki odsetek nauczycieli zadowolonych z zawodu i deklarujących ponowny jego wybór wskazuje na wysoką identyfikację z zawodem i traktowanie profesji nauczycielskiej jako powołanie. Identyfikacja jest ważna, gdyż gwarantuje powodzenie w pracy pedagogicznej.

Kontrolny charakter miały dwa kolejne pytania szczegółowe. Pierwsze odnosiło się do rekomendowania zawodu nauczyciela innym osobom i brzmiało: „Czy poleciłby/ poleciłaby Pan/i wybór zawodu nauczyciela swoim dzieciom lub innym bliskim osobom?”. W tym przypadku większość badanych (52%) odpowiedziała „nie” i „raczej nie”, chociaż w poprzednim pytaniu takich odpowiedzi było niewiele. Liczba odpowiedzi negatywnych zwiększa się wraz z rosnącym stażem pracy zawodowej (tabela 7.) – w grupie z najdłuższym stażem pracy takich odpowiedzi udzieliło 63%, a z najkrótszym tylko 32%, i co ciekawe, owa liczba jest znacznie wyższa w grupie kobiet (54%) niż w grupie mężczyzn (48%) – tabela 8.

Tabela 7. Rekomendowanie wyboru zawodu nauczyciela innym osobom z uwzględnieniem długości stażu pracy zawodowej

Polecenie wyboru zawodu innym	Staż pracy zawodowej								Razem N = 598	
	do 5 lat n = 156		6–10 n = 126		11–20 n = 174		20 i więcej n = 142			
	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%
Tak	28	17,9	16	12,7	20	11,5	18	12,7	82	13,7
Raczej tak	62	39,8	30	23,8	28	16,1	18	12,7	138	23,1
Raczej nie	28	17,9	38	30,2	54	31,0	44	31,0	164	27,4
Nie	22	14,1	30	23,8	52	29,9	46	32,4	150	25,1
Brak zdecydowania	16	10,3	12	9,5	20	11,5	16	11,2	64	10,7

Źródło: badania własne.

Tabela 8. Rekomendowanie wyboru zawodu nauczyciela innym osobom z uwzględnieniem zmiennej płci

Polecenie wyboru zawodu innym	Kobiety n = 478		Mężczyźni n = 120		Razem N = 598	
	L	%	L	%	L	%
Tak	66	13,8	16	13,3	82	13,7
Raczej tak	108	22,6	30	25,0	138	23,1
Raczej nie	130	27,2	34	28,4	164	27,4
Nie	126	26,4	24	20,0	150	25,1
Brak zdecydowania	48	10,0	16	13,3	64	10,7

Źródło: badania własne.

Drugie pytanie miało następującą treść: „Gdyby Pan/i miał/miała możliwość podjęcia innej pracy, czy skorzystałby/skorzystałaby z takiej propozycji?”. Na to pytanie odpowiedzi „tak” i „raczej tak” udzieliło 42% ankietowanych, „raczej nie” i „nie” tylko 37% (tabela 9.). W tej grupie było nieco więcej nauczycieli młodych niż starszych. Zaskakuje też stosunkowo wysoki odsetek wypowiedzi nauczycieli, którzy przepracowali ponad 20 lat w zawodzie nauczyciela, albowiem prawie 41% deklaruje chęć ucieczki z zawodu, a tylko 31% zdecydowało się pozostać w zawodzie. Z badań M.K. Grzegorzewskiej wynika, że 33% nauczycieli zastanawiało się nad zmianą zawodu, uzasadniając to niskimi zarobkami, stresującą atmosferą pracy i poczuciem niedoceniaenia przez otoczenie, w szczególności przez dyrektora i rodziców¹³.

Tabela 9. Deklarowanie zmiany pracy z uwzględnieniem stażu pracy zawodowej

Deklaracje zmiany pracy	Staż pracy zawodowej								Razem N=598	
	do 5 lat n=156		6–10 n=126		11–20 n=174		20 i więcej n=142			
	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%
Tak	20	12,8	18	14,3	40	23,0	28	19,7	106	17,7
Raczej tak	38	24,3	40	31,7	40	23,0	30	21,1	148	24,7
Raczej nie	58	37,2	38	30,2	40	23,0	24	16,9	160	26,8
Nie	14	9,0	12	9,5	18	10,3	20	14,1	64	10,7
Brak zdecydowania	26	16,7	18	14,3	36	20,7	40	28,2	120	20,1

Źródło: badania własne.

Tabela 10. Deklarowanie zmiany pracy z uwzględnieniem zmiennej płci

Rodzaj odpowiedzi	Kobiety n=478		Mężczyźni n=120		Razem N=598	
	L	%	L	%	L	%
Tak	80	16,7	26	21,7	106	17,7
Raczej tak	106	22,2	42	35,0	148	24,7
Raczej nie	148	31,0	12	10,0	160	26,8
Nie	54	11,3	10	8,3	64	10,7
Brak zdecydowania	90	18,8	30	25,0	120	20,1

Źródło: badania własne.

Rozkład odpowiedzi na pytanie o chęć zmiany pracy okazał się bardziej zróżnicowany w obrębie płci (tabela 10.). Mężczyźni, gdyby nadarzyła się moż-

¹³ M.K. Grzegorzewska, *Stres w zawodzie nauczyciela: specyfika, uwarunkowania, następstwa*, Kraków 2006, s. 126.

liwość zmiany pracy, z takiej okazji skorzystaliby prawie w 57%, a brak zdecydowania w tym względzie ujawnił co czwarty badany. Kobiety są zdecydowane zmienić pracę w 38%. Również w badaniach A. Prokopczuk¹⁴ kobiety (48,3%) rzadziej podkreślały zamiar zmiany zawodu niż mężczyźni (62,4%), również więcej mężczyzn niż kobiet miało zamiar zmienić swój zawód.

Satysfakcja jako subiektywny stan zadowolenia

Praca dla wielu ludzi nabiera bardzo różnego znaczenia, każdy bowiem dostrzega w niej inne wartości. To, co jednego satysfakcjonuje, dla drugiego nie jest ważne i znaczące. „Dla jednych źródłem zadowolenia i przyjemności może być dokładnie taka sama sytuacja, która dla innych jest poważną przyczyną poczucia przykrości i niezadowolenia”¹⁵. Zadowolenie przybiera więc wymiar subiektywny. W dużym stopniu zależy od reaktywności i wartości stymulacyjnej pracy. Osoby niskoreaktywne wyposażone są w fizjologiczny mechanizm tłumienia stymulacji, co sprawia, że reagują na bodźce słabiej niż osoby wyposażone w mechanizm wzmacniania stymulacji, a więc wysokoreaktywne. Reaktywność wyznacza poziom aktywacji i pobudzenia emocjonalnego na bodźce¹⁶. U osób o wysokiej reaktywności bodźce wywołują wyższy poziom aktywacji i pobudzenia emocjonalnego niż u osób o niskiej reaktywności. Osoby o różnej reaktywności regulują dopływ stymulacji do organizmu wielkością poziomu aktywacji. Ludzie niskoreaktywni są bardziej aktywni, natomiast osoby wysokoreaktywne przejawiają obniżoną aktywność¹⁷. Ponieważ cechy temperamentalne, w porównaniu z innymi właściwościami osobowości, należą do najbardziej stałych, należy przypuszczać, że postrzeganie sytuacji pracy i postawa wobec niej będą w dużym stopniu indywidualnie zróżnicowane.

Kolejnym krokiem będzie zatem przedstawienie aspektów pracy odnoszących się do tego samego zjawiska, budzących u jednych nauczycieli zadowolenie, u innych zaś niezadowolenie, najpierw dla ogółu badanych, a następnie z uwzględnieniem zmiennej płci (tabele 11–13).

Z analizy wskaźników procentowych zamieszczonych w tabeli 11. wynika, że liczba aspektów pracy o znaku ujemnym przewyższa liczbę aspektów o znaku dodatnim. Dominującymi czynnikami powodującymi niezadowolenie okazały się: niepewność zatrudnienia, brak możliwości awansu, zarobki nieadekwatne do wykształcenia, ograniczanie samodzielności i nieodpowiednie fizyczne warunki pracy. Wśród dominujących aspektów pracy o znaku dodatnim wymienione

¹⁴ A. Prokopczuk, dz. cyt.

¹⁵ L. Mellibruda, *Praca – zdrowie – satysfakcja*, „Remedium” 1998, nr 9, s. 21.

¹⁶ A.M. Zalewska, *Zadowolenie z pracy w zależności od reaktywności i wartości stymulacyjnej pracy*, „Przegląd Psychologiczny” 2006, t. 49, nr 3, s. 293.

¹⁷ J. Strelau, *Rola temperamentu w rozwoju psychicznym*, Warszawa 1978.

zostały: dogodny czas pracy, możliwość podnoszenia kwalifikacji i rozwoju, i z niewielką przewagą – przyjazny klimat psychiczny w miejscu pracy.

Tabela 11. Aspekty pracy wpływające na subiektywny stan zadowolenia badanych nauczycieli

Aspekty pracy wpływające na zadowolenie	Odsetek badanych	Odsetek badanych	Aspekty pracy wpływające na niezadowolenie
Stażność zatrudnienia	29,1	46,5	Niepewność zatrudnienia
Możliwość awansu	9,4	15,1	Brak szans na awans
Stosunkowo dobre wynagrodzenie	22,7	34,4	Zarobki nieadekwatne do wykształcenia
Przyjazny klimat psychiczny w miejscu pracy	20,4	17,4	Niewłaściwe relacje koleżeńskie
Dogodny czas pracy	33,3	12,7	Niedogodne godziny pracy
Możliwość podejmowania decyzji w wielu sprawach	6,3	12,4	Ograniczenie samodzielności
Możliwość podnoszenia kwalifikacji i rozwoju	19,4	9,4	Brak możliwości podnoszenia kwalifikacji
Odpowiednie fizyczne warunki pracy	2,3	13,4	Nieodpowiednie fizyczne warunki pracy

Źródło: badania własne.

Tabela 12. Aspekty pracy wpływające na subiektywny stan zadowolenia badanych nauczycieli z uwzględnieniem najdłuższego i najkrótszego stażu pracy

Aspekty pracy wpływające na zadowolenie	Aspekty pracy wpływające na niezadowolenie				
	Odsetek badanych		Odsetek badanych		Wyszczególnienie
	Staż 1–5 lat	Staż 20+	Staż 1–5 lat	Staż 20+	
Stażność zatrudnienia	34,6	23,9	56,4	36,6	
Możliwość awansu	16,7	2,8	7,7	22,5	Brak szans na awans
Stosunkowo dobre wynagrodzenie	19,2	22,5	35,9	43,7	Zarobki nieadekwatne do wykształcenia
Przyjazny klimat psychiczny w miejscu pracy	28,2	15,5	20,5	15,5	Niewłaściwe relacje koleżeńskie
Dogodny czas pracy	24,4	33,8	6,4	9,9	Niedogodne godziny pracy
Możliwość podejmowania decyzji w wielu sprawach	7,7	4,2	17,9	9,8	Ograniczenie samodzielności
Możliwość podnoszenia kwalifikacji i rozwoju	26,9	42,2	3,8	4,2	Brak możliwości podnoszenia kwalifikacji
Odpowiednie fizyczne warunki pracy	2,6	2,8	6,4	16,9	Nieodpowiednie fizyczne warunki pracy

Źródło: badania własne.

Tabela 13. Aspekty pracy wpływające na subiektywny stan zadowolenia badanych nauczycieli z uwzględnieniem zmiennej płci

Aspekty pracy wpływające na zadowolenie			Aspekty pracy wpływające na niezadowolenie		
Wyszczególnienie	Odsetek badanych		Odsetek badanych		Wyszczególnienie
	K	M	K	M	
Stażność zatrudnienia	28,9	30,0	46,4	46,6	Niepewność zatrudnienia
Możliwość awansu	9,2	10,0	16,7	8,3	Brak szans na awans
Stosunkowo dobre wynagrodzenie	23,4	20,0	29,3	55,0	Zarobki nieadekwatne do wykształcenia
Przyjazny klimat psychiczny w miejscu pracy	20,9	18,3	18,0	15,0	Niewłaściwe relacje koleżeńskie
Dogodny czas pracy	33,3	33,3	15,5	1,7	Niedogodne godziny pracy
Możliwość podejmowania decyzji w wielu sprawach	6,7	5,0	15,5	—	Ograniczenie samodzielności
Możliwość podnoszenia kwalifikacji i rozwoju	18,8	21,7	4,5	—	Brak możliwości podnoszenia kwalifikacji
Odpowiednie fizyczne warunki pracy	2,1	3,4	16,3	1,6	Nieodpowiednie fizyczne warunki pracy

Źródło: badania własne.

Zestawiając średnie procentowe obliczone dla ośmiu przeciwstawnych czynników określających postawy pozytywne i negatywne badanych kobiet i mężczyzn (tabela 13.), zauważamy, że kobiety w wyższym odsetku (20,3%) niż mężczyźni (16%) ujawniają postawy negatywne. W ocenie pozytywnych aspektów pracy istnieje wysoka zgodność postaw kobiet i mężczyzn.

Analizując ustosunkowanie się badanych nauczycieli do tych samych składników pracy, stwierdzamy, iż przyczyną ich niezadowolenia jest niepewność zatrudnienia oraz zarobki nieadekwatne do wykształcenia. Ponadto kobiety częściej niż mężczyźni są niezadowolone z fizycznych warunków pracy oraz niemożności podejmowania decyzji w wielu sprawach związanych z pracą edukacyjną. Wśród czynników wyzwalających pozytywne stany emocjonalne badani (zarówno kobiety, jak i mężczyźni) wymienili tylko dogodny czas pracy. Kobiety bardziej niż mężczyźni usatysfakcjonowane są klimatem psychicznym panującym w środowisku pracy, mężczyźni zaś możliwością własnego rozwoju i podnoszenia kwalifikacji.

Podsumowanie wyników badań

Badania wykazały, że ponad 50% nauczycieli jest zadowolonych z obranej drogi zawodowej. Odsetek deklarujących zadowolenie jest zróżnicowany

w grupie kobiet i mężczyzn, i zmienia się wraz z długością stażu pracy pedagogicznej.

Z przedstawionych rezultatów badań wynika, że chęć ponownego wyboru zawodu nauczyciela występuje częściej (75%) niż chęć pozostania w nim na stałe (37%). Odsetek badanych deklarujących zmianę pracy odpowiada odsetkowi osób, które nie polecałyby wyboru zawodu swoim dzieciom lub innym bliskim osobom oraz niezadowolonym z pracy edukacyjnej. W grupie nauczycieli z najkrótszym stażem pracy wyższy odsetek badanych (86%) deklaruje ponowny wybór zawodu niż jest zadowolonych z pracy (61%), ale mniejszy odsetek (9%) nie wybrałoby ponownie profesji nauczyciela niż odsetek badanych niezadowolonych z pracy (33%). Mniejszy jest również odsetek takich, którzy poleciliby innym wybór zawodu (37%) niż stwierdzających zadowolenie z pracy w swym zawodzie. Odsetek deklarujących pozostanie w zawodzie jest wyższy (46%) niż deklarujących zamiar polecenia wyboru zawodu nauczyciela innym osobom (37%). Wśród badanych z najdłuższym stażem pracy pedagogicznej chęć zmiany pracy deklaruje większy odsetek (41%) niż jest z niej niezadowolonych (35%). Nie poleciliby pracy nauczycielskiej dwukrotnie więcej (63%) badanych niż jest niezadowolonych z niej. Zmianę pracy deklaruje więcej (41%) niż jest z niej niezadowolonych (33%). Ponownie wybrałoby zawód trzykrotnie więcej osób niż poleciliby go innym, i więcej niż jest zadowolonych z pracy.

Trzykrotnie mniej kobiet (13%) nie wybrałoby pracy w zawodzie nauczyciela niż jest z niej niezadowolonych (37%). Ponownie wybrałoby profesję nauczycielską więcej kobiet (80%) niż chciałoby zmienić obecny zawód (37%). Taki sam odsetek badanych kobiet (37%) jest niezadowolonych z pracy, co deklaruje możliwość zmiany pracy. Dwukrotnie więcej kobiet wybrałoby ponownie zawód niż poleciliby go innym. Mężczyźni składający deklarację ponownego wyboru zawodu, w zbliżonym odsetku (57%) potwierdzają fakt zadowolenia z pracy (52%). Wyboru zawodu nauczyciela nie poleciliby innym więcej aktualnie pracujących w tym zawodzie, niż jest niezadowolonych z pracy edukacyjnej (36%), a poleciliby ją mniej (40%) niż jest usatysfakcjonowanych obecną pracą. Mniej też mężczyzn (38%) zachęcałoby najbliższe osoby do wyboru zawodu nauczyciela niż jest z niej zadowolonych (52%). Nieco więcej mężczyzn deklaruje zmianę pracy (57%) niż jest z niej zadowolonych (52%), ale i zarazem mniej nie zmieniliby pracy (18%) niż jest z niej niezadowolonych.

Zadowolenie z pracy jest stanem subiektywnym i może ulegać okresowym wahaniom, zmieniać się w czasie i w przestrzeni. Jednego dnia nauczyciel może być niezadowolony, gdyż rodzic ma do niego pretensję za niewytypowanie dziecka do konkursu szkolnego, innym razem doznaje przyjemnego stanu emocjonalnego, gdyż jego uczeń w olimpiadzie przedmiotowej uzyskał najwyższą liczbę punktów. Pewnego dnia, po rozmowie z dyrektorką, nauczycielka żyje w stresie, obawia się nawet zwolnienia, ale kolejny dzień zmienia stan psychiczny, gdyż ta sama dyrektor chwali ją za wyczerpujący opis zaistniałej sytuacji

konfliktu między uczniami. Z badań R. Kretschmanna¹⁸ wynika, że największe zadowolenie z zawodu wyrażali ci nauczyciele, którzy przy dużym zaangażowaniu w pracę gotowi byli do pewnych ustępstw wobec systemu szkolnictwa (podporządkowania się programowi nauczania, przestrzegania dyscypliny). Najmniej zadowoleni zaś ci, którzy krytykowali system szkolnictwa i dostrzegali wyłącznie jego represyjny charakter, oraz ci, którzy przy niewielkim zaangażowaniu usiłowali w pełni sprostać wymaganiom tego systemu, bezkrytycznie podchodząc do rzeczywistości.

Ponieważ niezadowolenie pracownika z pracy wpływa negatywnie na jego stan psychiczny, a w konsekwencji na stan zdrowia i efektywność pracy oraz funkcjonowanie organizacji, przełożeni powinni troszczyć się o tworzenie warunków sprzyjających satysfakcji, wykorzystując należycie wszelkie zasoby instytucji, w tym indywidualne zasoby pracownicze. Pracodawcy powinni stworzyć takie warunki pracy, by nauczyciele mogli siebie realizować poprzez pracę, angażując swoje zdolności i umiejętności.

Bibliografia

- Bajcer B., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., *Satysfakcja z pracy w zawodach z misją społeczną. Psychologiczne uwarunkowania*, Gdańsk 2011.
- Bańka A., *Psychologia pracy*, [w:] *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. 2, red. J. Strelau, Gdańsk 2000.
- Golińska L., *Pracoholizm. Uzależnienie czy pasja*, Warszawa 2008.
- Grzegorzewska M.K., *Stres w zawodzie nauczyciela: specyfika, uwarunkowania, następstwa*, Kraków 2006.
- Korczyński S., *Stres w pracy zawodowej nauczycieli*, Kraków 2014.
- Kretschmann R., *Obciążenia w zawodzie nauczycielskim i ich skutki*, [w:] *Stres w zawodzie nauczyciela*, red. R. Kretschmann i in., Gdańsk 2003.
- Kretschmann R., *Jak się zmienić*, [w:] *Stres w zawodzie nauczyciela*, red. R. Kretschmann i in., Gdańsk 2003.
- Olechnowski K., Załęcki P., *Słownik socjologiczny*, Toruń 2000.
- Prokopcuk A., *Motywy wyboru zawodu a motywacja do pracy*, „Management and Business Administration. Central Europe” 2012, 5 (118).
- Mellibruda L., *Praca – zdrowie – satysfakcja*, „Remedium” 1998, nr 9, s. 21.
- Zalewska A.M., *Zadowolenie z pracy w zależności od reaktywności i wartości stymulacyjnej pracy*, „Przegląd Psychologiczny” 2006, t. 49, nr 3, s. 293.
- Strelau J., *Rola temperamentu w rozwoju psychicznym*, Warszawa 1978.

¹⁸ R. Kretschmann, *Jak się zmienić*, [w:] *Stres w zawodzie nauczyciela*, red. R. Kretschmann i inni, Gdańsk 2003, s. 136.

Summary

The level of teachers satisfaction with their educational work

The subject of the article is the teachers' satisfaction with their work. The term satisfaction is often interchangeably used with the term contentment. The article presents general level of teachers' satisfaction with their work as well as the aspects confirming that contentment is a subjective state. Studies have shown that over 50% of teachers are satisfied with the chosen career. The percentage of teachers declaring satisfaction varies among women and men, and varies due to the length of the teaching experience.