

KATARZYNA NOWOSAD

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie

ORCID – 0000-0002-6841-9890

MOTYWY WYBORU ZAWODU A ZADOWOLENIE Z PRACY  
NAUCZYCIELI\*

**Wprowadzenie:** Zadowolenie z pracy stanowi funkcję zaspokojenia potrzeb pracownika i zależy od jego indywidualnych oczekiwań zawodowych i motywów wyboru zawodu oraz stopnia, w jakim zostały one zrealizowane w określonej sytuacji pracy (Bera, 2008). Indywidualne potrzeby motywujące do wyboru zawodu nauczyciela stanowią więc istotny czynnik określający, w jakim stopniu obecnie wykonywana praca jest dla nich korzystna. Jest to typowa reakcja psychiczna na sytuację zawodową, wyrażona poprzez afektywne reakcje i oceny poznawcze (Bańka, 2000). Satysfakcja z pracy odgrywa dużą rolę w rozwoju zawodowym nauczycieli, ich efektywnym działaniu oraz daje im poczucie jakości życia. **Cel badań:** Celem badań było określenie zależności między motywami wyboru zawodu a zadowoleniem z pracy nauczycieli.

**Metoda badań:** W badaniu posłużono się metodą sondażu diagnostycznego, techniką ankiety oraz kwestionariuszem ankiety. Do analizy materiału badawczego zastosowano elementy statystyki opisowej i korelacyjnej (współczynnik korelacji liniowej rho-Spearmana).

**Wyniki:** Problematyka zależności zadowolenia z pracy od motywów wyboru zawodu stanowi przedmiot niniejszych analiz empirycznych. Uzyskane wyniki badań potwierdzają w pełni przyjęte założenie o istotnej zależności między tymi zmiennymi.

**Wnioski:** Wybierając zawód nauczyciela, osoby kierują się głównie motywacją wewnętrzną, a więc osobistymi zainteresowaniami, chęcią pracy z dziećmi i młodzieżą, swoistym powołaniem pedagogicznym. Dla znacznej części nauczycieli istotnym motywem jest też dogodny czas pracy nauczyciela oraz pewność zatrudnienia gwarantowana prawem. Tak ukształtowana struktura motywów wewnętrznych w zasadniczy sposób określa obecnie satysfakcję nauczycieli z wykonywanego zawodu.

**Słowa kluczowe:** nauczyciel, zadowolenie z pracy, motywowy wybór zawodu.

---

\* Sugerowane cytowanie: Nowosad, K. (2023). Motywy wyboru zawodu a zadowolenie z pracy nauczycieli. *Lubelski Rocznik Pedagogiczny*, 42(2), 153–167. <http://dx.doi.org/10.17951/lrp.2023.42.2.153-167>

## WPROWADZENIE

Zawód nauczyciela należy do tych profesji, którego przedstawiciele cechuje szczególna świadomość służby społecznej, wyjątkowe powołanie. Wymaga się od nich wysokich kompetencji zawodowych oraz odpowiednich postaw i zachowań moralnych. Nauczyciel jest bowiem specjalistą do pracy dydaktyczno-wychowawczej w instytucjach oświatowo-publicznych i niepublicznych (przedszkolach, szkołach różnych typów, placówkach pozaszkolnych) (Milerski i Śliwerski, 2000). Jego rola w procesie dydaktyczno-wychowawczym jest szczególna, ponieważ „wszelkie idee dydaktyczne, cele, treści, metody i zasady kształcenia i wychowania nie działają automatycznie, lecz realizują się i ożywiają dzięki działalności nauczyciela [...]”. Jest bowiem organizatorem, kierownikiem i opiekunem tego procesu” (Suchodolski, 1980, s. 698).

Jak zauważa Taraszkiewicz (1998, s. 18), współcześni nauczyciele nie funkcjonują już jako eksperci przedmiotowi, lecz stają się „ekspertami od nauczania, aktywnymi przewodnikami ucznia, doradcami edukacyjnymi, wykorzystującymi potencjał ucznia dla realizacji jego kariery edukacyjnej, w pełni akceptując fakt, że każdy człowiek jest inny i ma prawo do wyboru własnej drogi życiowej”. U podstaw tego podejścia spoczywa idea podmiotowości, która zdaniem Górniewicza (2001, s. 23) stanowi „[...] fundament bytowy dla samorealizacji. Jednostka samorealizująca się jest istotą autonomiczną, działającą niezależnie od otoczenia, niepoddającą się bezwzględnie wpływowi różnych czynników środowiska społecznego [...]. Jednostka wyraża swoją istotowość poprzez działanie, w świecie zewnętrznym. Osiąga przy tym poczucie spełnienia”. Miarą edukacji podmiotowej powinno zatem być doświadczenie wyniesione z kontaktów wychowanka z wychowawcą, z sytuacji, w jakich uczestniczył, i z doznawanych przeżyć, jakie są jego udziałem. Nauczyciel zdaniem Guryckiej (1989, s. 15–16) „ma czuć się odpowiedzialny za sytuację, jakie stwarza. W takich okolicznościach wychowawca ma szansę na to, by działać w sposób podmiotowy, a także na to, by respektować podmiotowość wychowanka”. Jak zauważa Dróżka (2017), nauczyciel funkcjonujący we współczesnym społeczeństwie staje się nie tylko podmiotem, ale też przedmiotem zmian. Tym samym jest współzależny w swoim działaniu od innych. Jest zobligowany do podejmowania odpowiedzialnych decyzji, w których powinien uwzględniać prośby rodziców, uczniów, nauczycieli oraz innych osób ze szkoły i otoczenia społecznego.

Dlatego analizując misję współczesnego nauczyciela, pełniącego rolę dydaktyczną i wychowawczą, oczywiście zdaje się być przeświadczenie, że w tym zawodzie nie ma miejsca dla przypadkowych osób, lecz tylko dla kandydatów wykazujących powołanie. Chodzi tu o odpowiednie właściwości psychofizyczne i charakterologiczne, motywację wyboru zawodu, która powinna mieć charakter wewnętrzny, głęboko związany z zainteresowaniami, zamiłowaniem do pracy z dziećmi i młodzieżą. Tylko pasjonaci są bowiem w stanie sprostać wysokim

oczekiwaniom społecznym i trudnej roli zawodowej oraz zapewnić wysoką jakość kształcenia i wychowania podopiecznych, czerpać satysfakcję z pracy i własnych dokonań. Dotychczasowe badania nie potwierdzają jednak spełniania tych wysokich standardów przez liczne grono kandydatów do zawodu nauczyciela (Wilkomirska, 1999). Za wysokimi bowiem oczekiwaniami społecznymi nie idzie w parze wysoki status społeczny i materialny tej grupy zawodowej, stąd wynikają niekiedy problemy z naborem do tego zawodu pasjonatów, silnie wewnętrznie zmotywowanych. Wymaga to określonych zmian systemowych. Nałaskowski (1995) podkreśla, że nauczyciele, oprócz poszukiwania spełnienia, satysfakcji z wykonywanej pracy, chcą wreszcie poczuć się docenieni, nie medalami i dyplomami, ale zwykłą i bezpośrednią wdzięcznością.

Motywy wyboru zawodu stanowią ważny czynnik stymulujący podejmowane i realizowane zadania zawodowe (Polak, 1997). Motywy pełnią więc istotną funkcję regulacyjną w odniesieniu do poziomu zaangażowania, uzyskiwanych rezultatów i zadowolenia z pracy. Teorie wyboru zawodu wskazują na różne dążenia i potrzeby oraz czynniki zewnętrzne będące źródłem motywacji wyboru zawodu (Bańka, 2007). Na przykład według Roe (1956) wybór zawodu jest związany z potrzebami człowieka i ma charakter rozwojowy. Odwołuje się on do hierarchii potrzeb. Natomiast Super (1972) zakłada, że na decyzje o wyborze zawodu mają wpływ różne wydarzenia, których doświadcza człowiek w trakcie swojego życia. Wybór zawodu polega na łączeniu w parę człowieka i zawodu. Ludzie różnią się między sobą zdolnościami, cechami osobowości, potrzebami, wartościami, zainteresowaniami i obrazem siebie. Z kolei Holland (1996) uważa, że wybór zawodu następuje w wyniku interakcji między osobowością a środowiskiem. Wyróżnia sześć typów osobowości: realistyczny, intelektualny, artystyczny, społeczny, przedsiębiorczy i konwencjonalny. Każdy z tych typów osobowości poszukuje dla siebie adekwatnego środowiska życia. Jeszcze inne podejście do wyboru zawodu prezentuje Krumholtz, stwierdzając, że teoria uczenia pozwala wyjaśnić, iż w wyborze zawodu kluczową rolę pełnią cztery czynniki: genetyczne, środowiskowe, doświadczenie związane z uczeniem się i umiejętność realizacji zadań (za: Gladding, 1994).

Proces kształtowania się motywów ma zatem zarówno przesłanki wewnętrzne, jak i zewnętrzne. W przypadku zawodu nauczyciela do pierwszych zalicza się: zainteresowania i zamiłowania, posiadaną wiedzę, aspiracje i nabyte doświadczenie życiowe. Druga grupa czynników obejmuje: oddziaływanie szkoły (nauczycieli przedmiotów, wychowawców), środowiska rówieśniczego, rodzinnego i lokalnego (Cudak, 1998). Dlatego decyzja o wyborze zawodu często jest wypadkową wielu czynników. W prowadzonych badaniach będziemy zatem odwoływać się zarówno do teorii dążeń i potrzeb, jak i teorii interakcji między osobowością a środowiskiem.

Problematyka motywów wyboru zawodu nauczyciela jest przedmiotem licznych badań empirycznych. Na przykład z badań przeprowadzonych w 1995 roku

wynika, że blisko dwie trzecie badanych wybrało zawód nauczyciela ze względu na zainteresowania i zamiłowania do pracy z dziećmi i młodzieżą. Co szósty respondent przyznał, że zdecydował przypadek, a co ósmy, że pragnął kontynuować tradycje rodzinne (por. Kwiatkowska-Kowal, 1995). Wiłkomirska (2002) w swoich badaniach ustaliła, że ponad połowa badanych nauczycieli jako główne motywy wyboru zawodu wskazała: powołanie do zawodu, marzenia o wykonywaniu zawodu pedagoga i potrzebę pracy z dziećmi. Co piąty respondent wybrał zawód nauczyciela ze względów rodzinno-socjalnych, a w przypadku pozostałych ważny był twórczy charakter pracy lub zdecydował zwykły przypadek. Okazuje się, że podobną strukturę motywów wyboru zawodu nauczyciela określiły badane osoby w eksploracji przeprowadzonej w kolejnej dekadzie. Tu najważniejszymi czynnikami były dążenia dotyczące chęci pracy z dziećmi i młodzieżą, przekonanie o atrakcyjności i społecznej użyteczności pracy nauczyciela, zainteresowanie człowiekiem (Kosiba, Madejski, Jaworski, 2014). Z kolei z badań wynika, że głównym motywem wyboru zawodu nauczycielskiego jest od wczesnego dzieciństwa fascynacja „Panią Nauczycielką” i marzenie o tej profesji jako najlepszej ścieżce kariery zawodowej (Dróżka i Madalińska-Michalak, 2016). Potwierdzenie ukazanej już motywacji wewnętrznej jako źródło wyboru zawodu nauczycielskiego można także odnaleźć w innych badaniach (por. Sosnowska-Bielicz, 2021).

Mimo upływu czasu i zmiany warunków funkcjonowania zawodowego nauczycieli nie zmienia się ich główna motywacja wyboru zawodu związana z zamiłowaniem do pracy z dziećmi i młodzieżą, chociaż następują istotne przewartościowania innych czynników dotyczących prestiżu wykonywanego zawodu czy materialnych warunków pracy. Jak się okazuje, nie bez znaczenia pozostają więc społeczne i materialne warunki pracy. Natomiast zadowolenie z pracy wiąże się ze spełnieniem oczekiwań zawodowych, dających o sobie znać w procesie wyboru zawodu mającego różny charakter: społeczny, moralny, prestiżowy, twórczy, materialny czy stabilizacyjny (por. Jakimiuk, 2018). Jest to stałe konfrontowanie warunków pracy, możliwości działania, własnego rozwoju i zaspokojenia istotnych potrzeb życiowych z wcześniejszymi wyobrażeniami, jakie stanowiły motywy wyboru zawodu. Satysfakcja z pracy nauczyciela odnosi się więc do zrealizowanych już planów, uzyskiwanych rezultatów, miarą których są efekty wychowawcze i osiągnięcia szkolne uczniów, jak również możliwości realizacji dalszych planów pracy z dziećmi i młodzieżą oraz wizji własnego rozwoju zawodowego. Czynniki zadowolenia z pracy są różnie ujmowane w literaturze przedmiotu (por. m.in. Gliszczyńska, 1981; Sztumski, 1999; Jezior, 2005; Wierzejska, 2014). Na przykład Gellerman wyróżnił trzy źródła zadowolenia z pracy. Pierwsze to motywy, które skłoniły daną osobę do podjęcia danej pracy ze względu na osobiste potrzeby i stan ich realizacji. Drugim źródłem jest postępowanie pracodawcy, przełożonych i wynikające stąd nadzieje dla pracownika co do rozwoju zawodowego i uzyskiwanych gratyfikacji. Trzecim – są różne złudzenia i mity, jakim ulegają poszczególni

pracownicy na skutek błędnej oceny i interpretacji zarówno własnych możliwości, jak i warunków pracy (por. Marciszewski, 1983, s. 66).

Jak pisze Zalewska (2003), satysfakcja zawodowa nauczyciela jest przeżyciem o różnej intensywności, różnej jakości wyrażonej na osi: „zadowolony – niezadowolony” oraz różnym czasie trwania. Chwilowe zadowolenie jest oparte na ocenie sytuacji „tu i teraz”. Długoterminowe zadowolenie z pracy jest wynikiem ogólnego oceniania związanych z wykonywanym zawodem przez określony czas pewnych charakterystyk sytuacji związanych z wykonywaniem zawodu przez określony czas. Na elementy tej sytuacji pracy składają się przede wszystkim możliwość realizacji swych pasji i marzeń pracy z młodzieżą, posiadana specjalizacja określająca własne kompetencje profesjonalne, możliwość wykorzystania posiadanej wiedzy i umiejętności, swoboda wyboru metod pracy dydaktyczno-wychowawczej, osiągnięcia zawodowe i perspektywy dalszego rozwoju, godziny pracy i obciążenie obowiązkami, atmosfera w środowisku szkolnym, prestiż zawodu, uzyskiwane gratyfikacje materialne i pewność pracy.

## PROBLEM I CEL BADAŃ

W moim projekcie badawczym interesowałam mnie stan satysfakcji zawodowej przyjmującej charakter długoterminowy. Znaczenie miało nie tylko zadowolenie z zawodu i z pracy, ale również różne elementy sytuacji zawodowej nauczycieli. Problematykę tę rozpatrywałam w kontekście motywów wyboru zawodu. Głównym celem było więc zweryfikowanie zależności między motywami wyboru zawodu a zadowoleniem z pracy nauczycieli. Dążyłam do odpowiedzi na pytanie: czy występuje istotna zależność między motywami wyboru zawodu a zadowoleniem z pracy nauczycieli? Przyjęłam założenie, że występuje istotna zależność między tymi zmiennymi. Rozwiązanie tego problemu badawczego i weryfikacja hipotezy roboczej wymagała odpowiedzi na następujące pytania szczegółowe: 1. Jakie są motywy wyboru zawodu nauczyciela przez badane osoby? 2. Jak jest zadowolenie z pracy zawodowej badanych? 3. Jaki jest związek między badanymi zmiennymi?

## METODA BADAŃ I CHARAKTERYSTYKA PRÓBY

Zadowolenie badanych nauczycieli (zmienną zależną) określiłam na podstawie 15 kategorii odnoszących się do różnych aspektów wykonywanego zawodu. Dokonałam także diagnozy motywów wyboru zawodu (zmienną niezależną) przez badane osoby. Na podstawie analizy dotychczasowych badań tej problematyki przedstawiłam badanym do oceny 10 najczęściej występujących motywów wyboru przez nich zawodu nauczyciela z możliwością uzupełnienia tej listy. Następnie

dokonałam korelacji między tymi zmiennymi i zweryfikowałam przyjęte założenie hipotetyczne. Materiał empiryczny zebrałam przed pandemią w pięciu szkołach podstawowych na terenie Lubelszczyzny. Dobór próby był celowo-losowy. Jako podstawową metodę badawczą zastosowałam sondaż diagnostyczny, który zrealizowałam techniką ankietową. Narzędziem był Autorski Kwestionariusz Ankiety (AKA) zawierający pytania dotyczące motywów wyboru zawodu nauczyciela, zadowolenia z pracy oraz czynników demograficzno-społecznych: płeć, staż pracy, stopień awansu zawodowego.

W badaniu wzięło udział 196 nauczycieli pracujących z młodzieżą klas starszych w szkołach podstawowych. Do analiz zakwalifikowałam 190 w pełni wypełnionych kwestionariuszy. Wśród badanych było 90,7% kobiet i 9,3% mężczyzn, co potwierdza wysoki stopień sfeminizowania zawodu nauczyciela. Nauczyciele różnili się w sposób znaczący stażem pracy oraz stopniem awansu zawodowego.

## PROCEDURA ANALIZY DANYCH

Zebrany materiał badawczy poddano analizie statystycznej. Wykorzystano elementy statystyki opisowej (średnie, procenty) oraz elementy statystyki korelacyjnej. Aby zweryfikować zależności pomiędzy zadowoleniem z pracy nauczycieli a ich motywacją wyboru zawodu, posłużono się współczynnikiem korelacji liniowej rho-Spearmana.

## WYNIKI

Zadowolenie z pracy jest funkcją nie tylko tego, co daje praca, w jakim stopniu zostały już zaspokojone określone oczekiwania zawodowe i potrzeby, ale jest także wypadkową niezaspokojonych jeszcze potrzeb i aspiracji (Reykowski, 1973). Nauczyciel będzie zatem zadowolony, gdy będzie zaspokajał różne potrzeby na poziomie oczekiwanym, gdy ponoszone przez niego nakłady są odpowiednio kompensowane przez otrzymywane korzyści, gdy będzie wykonywał pracę odpowiadającą jego zainteresowaniom, kompetencjom, doświadczeniu i posiadanym możliwościom oraz będzie miał stworzone odpowiednie warunki do realizacji dalszych planów i możliwości osobistego rozwoju.

Nauczyciele odpowiadając na pytanie o ogólne zadowolenie z wybranego zawodu, stwierdzili dość powszechnie, że są usatysfakcjonowani własną profesją. Jednak co trzeci badany (34,7%) w pełni realizuje swoje potrzeby i oczekiwania, jakie wiązał z wykonywanym zawodem. Częściej niż co drugi respondent (56%) wyraża umiarkowaną satysfakcję z wykonywanego zawodu nauczyciela. Co dwunasty badany (8,3%) ma odczucia ambiwalentne, ponieważ dostrzega wiele pozy-



tywnych elementów w swej pracy, ale też doświadczył licznych rozczarowań. Tylko dwie osoby (1%) stwierdziły dość jednoznacznie, że są niezadowolone z wykonywanego zawodu, doznały dużego rozczarowania po skonfrontowaniu swych wyobrażeń o pracy w zawodzie nauczyciela z realną rzeczywistością w polskiej szkole.

Mimo ogólnie wysokiej satysfakcji z wykonywanego zawodu, obecnego miejsca pracy i różnych aspektów sytuacji zawodowej co trzeci badany (33,1%) stwierdza, że rozważał już zmianę wykonywanego zawodu. Natomiast zdecydowana większość respondentów (66,9%) nawet nie dopuszcza możliwości porzucenia zawodu i pracy z młodzieżą na rzecz innego, nawet bardziej intratnego zajęcia.

Diagnozując zadowolenie z wykonywanej pracy badanych nauczycieli, przedstawiono im do oceny piętnaście różnych elementów pracy. Ich zadaniem było określenie stopnia zadowolenia na 5-stopniowej skali Likerta. Brano pod uwagę zarówno ogólne zadowolenie z pracy w obecnym miejscu zatrudnienia, jak i różnych jej aspektów (wykres 1).

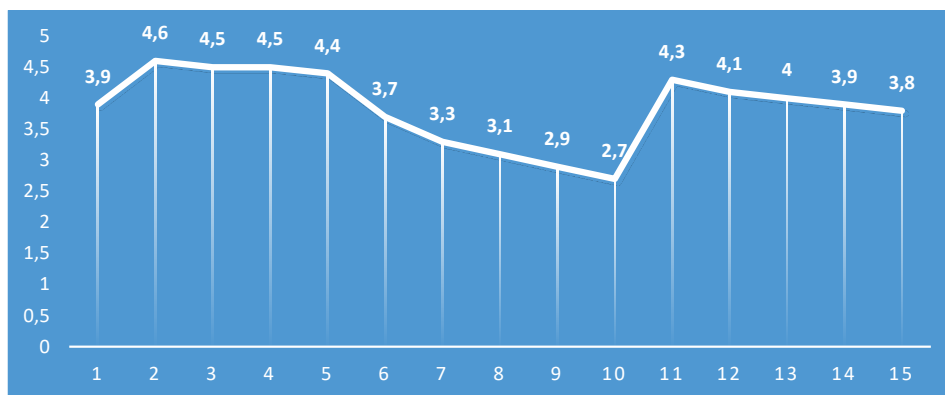
Okazuje się, że badani nauczyciele są ogólnie zadowoleni z pracy w obecnym miejscu pracy ( $M = 3,9$ ). Można sądzić, że warunki pracy odpowiadają ich oczekiwaniom. Chodzi tu o różne aspekty pracy, w tym lokalizację szkoły, warunki lokalowe i jej wyposażenie. Jak ustalono, w największym stopniu badane osoby są zadowolone z uzyskanej specjalizacji zawodowej ( $M = 4,6$ ) oraz możliwości pracy z młodzieżą ( $M = 4,5$ ). Specjalizacja to istotny wymiar profesjonalizmu zawodowego, posiadanej wiedzy i umiejętności. Z kolei możliwość pracy z młodzieżą stanowi spełnienie ich planów oraz osobistych zamiłowań zawodowych.

Nieznacznie niższy jest poziom zadowolenia badanych nauczycieli z aktualnego środowiska społecznego ( $M = 4,5$ ), możliwości swobodnego wyboru metod pracy dydaktyczno-wychowawczej ( $M = 4,4$ ), relacji z przełożonymi ( $M = 4,3$ ), godzin pracy ( $M = 4,1$ ) i osiągnięć zawodowych ( $M = 4,0$ ). Badani nauczyciele są zatem na ogół usatysfakcjonowani społecznym środowiskiem pracy. Szczególnie relacje służbowe z przełożonymi dają im poczucie, że są szanowani przez dyrekcję szkoły. W ich przekonaniu przekłada się to na poczucie podmiotowości związane ze swobodą wyboru metod pracy, co stwarza im możliwości przejawiania twórczych postaw. Są także zadowoleni z planu zajęć, który pozwala im racjonalnie gospodarować własnym czasem przeznaczonym na pracę i aktywności pozazawodowe. Właściwe warunki pracy sprzyjają wydatnie osiągnięciom dydaktycznym i wychowawczym w pracy z młodzieżą, przysparzając zadowolenia ze spełniania się w swojej roli zawodowej.

Należy podkreślić, że badani nauczyciele są w znacznym stopniu usatysfakcjonowani pewnością zatrudnienia ( $M = 3,9$ ), możliwościami dalszego doskonalenia profesjonalnego ( $M = 3,8$ ) i atmosferą w środowisku szkolnym ( $M = 3,7$ ). Tym samym mają poczucie stabilizacji zawodowej, posiadania warunków do wzbogacania swojej wiedzy i umiejętności, udziału w różnych kursach i szkoleniach. Pracę wykonują w przyjaznej atmosferze, zarówno między nauczycielami, jak i podopiecznymi.

Wykres 1.

Zadowolenie badanych nauczycieli z różnych aspektów pracy (według średnich na skali od 1 do 5)



Legenda:

- |   |   |
|---|---|
| 1. Obecne miejsce pracy.                    | 9. Uzyskiwane gratyfikacje finansowe.           |
| 2. Uzyskana specjalizacja zawodowa.         | 10. Prestiż zawodowy.                           |
| 3. Możliwość pracy z młodzieżą.             | 11. Relacje z przełożonymi.                     |
| 4. Środowisko społeczne pracy.              | 12. Godziny pracy.                              |
| 5. Możliwość swobodnego wyboru metod pracy. | 13. Osiągnięcia zawodowe.                       |
| 6. Atmosfera w środowisku szkolnym.         | 14. Pewność zatrudnienia.                       |
| 7. Obciążenie obowiązkami zawodowymi.       | 15. Możliwość dalszego doskonalenia zawodowego. |
| 8. Szanse awansu zawodowego.                |   |

Źródło: opracowanie własne.

Wyraźnie mniej satysfakcjonuje badanych nauczycieli obciążenie obowiązkami zawodowymi ( $M = 3,3$ ), ograniczone szanse awansu zawodowego ( $M = 3,1$ ), uzyskiwane gratyfikacje finansowe ( $M = 2,9$ ) i posiadany prestiż zawodowy ( $M = 2,7$ ). Realizowane zadania wykraczają poza podstawowe obowiązki, dochodzi wiele zadań czysto biurokratycznych i czasochłonnych, niewnoszących nic do jakości kształcenia i procesu wychowawczego. Nauczyciele nie widzą też dla siebie szansy na awans zawodowy, uważają, że uzyskiwane gratyfikacje finansowe nie są adekwatne do posiadanych przez nich kwalifikacji i stawianych im wymagań. Nie odczuwają też oczekiwanego poważania społecznego ze strony władz oświatowych czy rodziców swoich uczniów, mimo że powszechnie podkreśla się w medialnym przekazie rolę nauczyciela w kształceniu i wychowaniu przyszłych pokoleń.

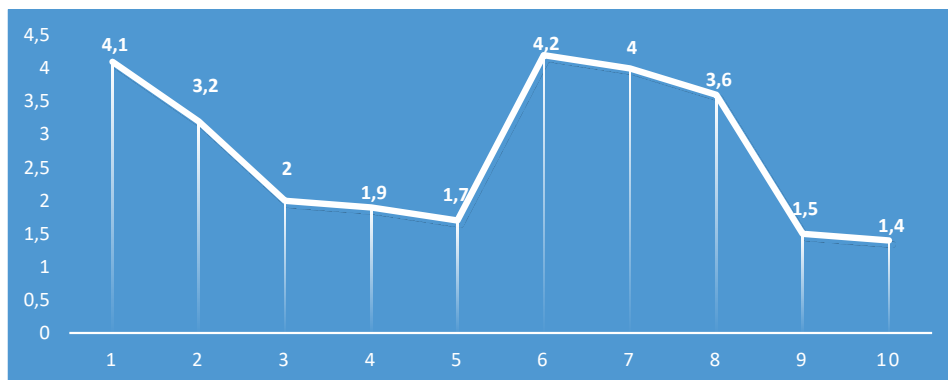
Interesujących danych dostarczają kolejne analizy, obejmujące motywacje wyboru zawodu nauczyciela przez badane osoby (wykres 2). Jak ustalono, wybór tego zawodu przez respondentów ma głęboką motywację wewnętrzną związaną z chęcią pracy z dziećmi i młodzieżą ( $M = 4,2$ ), zainteresowaniami osobistymi ( $M = 4,1$ ) oraz powołaniem do pracy pedagogicznej ( $M = 4,00$ ). Osoby wybierające ten



zawód brały także pod uwagę takie czynniki, jak: dogodny czas pracy ( $M = 3,6$ ) i pewność zatrudnienia ( $M = 3,2$ ).

Wykres 2.

Motywy wyboru zawodu nauczyciela przez badane osoby (dane w %)



Legenda:

- |                              |  |
|------------------------------|--|
| 1. Zainteresowania osobiste. | 6. Chęć pracy z dziećmi i młodzieżą.     |
| 2. Pewność zatrudnienia.     | 7. Powołanie do pracy pedagogicznej.     |
| 3. Przypadek.                | 8. Dogodny czas pracy.                   |
| 4. Wysokie zarobki.          | 9. Tradycje rodzinne.                    |
| 5. Namowa bliskich.          | 10. Chęć zdobycia poważania społecznego. |

Źródło: opracowanie własne.

Natomiast w znikomym stopniu o wyborze zawodu nauczyciela przez badane osoby zdecydował: przypadek ( $M = 2,0$ ), wysokie zarobki ( $M = 1,9$ ), namowa bliskich ( $M = 1,7$ ), tradycje rodzinne ( $M = 1,5$ ) czy chęć zdobycia poważania społecznego ( $M = 1,4$ ). W większości były to czynniki losowe niezależne od osób badanych, instrumentalne służące zaspokojeniu potrzeb egzystencjalnych, społecznych.

Kolejnym krokiem procedury badawczej jest poszukiwanie związków i zależności między zadowoleniem z pracy badanych nauczycieli a ich motywami wyboru zawodu. Ponieważ zmienna zależna została wyrażona na skali przedziałowej, a motywy na skali porządkowej, zastosowano test statystyczny rho-Spearmana. Tym samym zostało zweryfikowane przyjęte założenie o występowaniu istotnej zależności między tymi zmiennymi.

Korelując ogólny wskaźnik zadowolenia z pracy badanych nauczycieli z czynnikami, które stanowiły motywy wyboru obecnie wykonywanego zawodu, stwierdzono dodatnie związki między tymi zmiennymi, głównie między zadowoleniem a czynnikami motywacji wewnętrznej: osobistymi zainteresowaniami respondentów ( $p < 0,001$ ;  $r_s = 0,517$ ), powołaniem pedagogicznym ( $p < 0,010$ ;  $r_s = 0,320$ ) oraz chęcią pracy z dziećmi i młodzieżą ( $p < 0,010$ ;  $r_s = 0,382$ ). W im wyższym stopniu

o wyborze roli zawodowej nauczyciela badanych osób decyduje motywacja wewnętrzna, w tym większym stopniu odczuwają oni obecnie zadowolenie z tej profesji oraz różnych jej aspektów, włączając w to ich aktualną sytuację pracy.

Dalsze analizy polegały na korelacji poszczególnych motywów wyboru zawodu z ocenianymi aspektami pracy badanych nauczycieli. Jak ustalono, zainteresowania jako motywy wyboru zawodu są silnie skorelowane z następującymi elementami pracy: wykorzystaniem wiedzy i umiejętności ( $p < 0,010$ ;  $r_s = 0,426$ ), relacjami z przełożonymi ( $p < 0,050$ ;  $r_s = 0,409$ ), atmosferą w środowisku pracy ( $p < 0,010$ ;  $r_s = 0,308$ ), możliwością pracy z młodzieżą ( $p < 0,010$ ;  $r_s = 0,306$ ), stałym miejscem zatrudnienia ( $p < 0,010$ ;  $r_s = 0,363$ ).

Okazuje się, że badane osoby, które wybierały zawód nauczyciela ze względu na swoje zainteresowania, są ogólnie usatysfakcjonowane charakterem wykonywanej pracy i towarzyszącymi jej różnymi aspektami zawodowymi. Im wyższy jest poziom motywacji związanej z osobistymi zainteresowaniami respondentów, tym wyższe jest ich obecne zadowolenie z możliwości zdyskontowania posiadanej wiedzy i umiejętności, a więc wykorzystania posiadanych kompetencji profesjonalnych w pracy z młodzieżą szkolną i aktualnego środowiska szkolnego (warunków społecznych, organizacyjnych, lokalowych itp.), w tym szczególnie relacji społecznych z dyrekcją szkoły.

Ustalono także, że respondenci silnie zmotywowani wyborem zawodu nauczyciela ze względu na osobiste zainteresowania w wysokim stopniu odczuwają obecnie zadowolenie z obciążenia pracą ( $p < 0,010$ ;  $r_s = 0,296$ ), swobodą wyboru metod pracy ( $p < 0,010$ ;  $r_s = 0,280$ ), możliwościami doskonalenia zawodowego ( $p < 0,010$ ;  $r_s = 0,269$ ), możliwościami awansu zawodowego ( $p < 0,050$ ;  $r_s = 0,261$ ), a także dotychczasowymi osiągnięciami zawodowymi ( $p < 0,050$ ;  $r_s = 0,259$ ). Można zatem stwierdzić, że osoby te spełniają się w roli zawodowej, czerpiąc zadowolenie z pracy i dostrzegając swoje szanse rozwoju profesjonalnego.

Z kolei badane osoby motywowane w wysokim stopniu powołaniem do pracy pedagogicznej są bardziej od innych nauczycieli zadowolone z faktu bycia nauczycielem ( $p < 0,010$ ;  $r_s = 0,314$ ) oraz aktualnego miejsca pracy ( $p < 0,010$ ;  $r_s = 0,315$ ). Ponadto wraz ze wzrostem poczucia, że spełniają się pedagogicznie, wzrasta także ich satysfakcja z relacji z przełożonymi. Przełożeni okazują im szacunek i wsparcie ( $p < 0,050$ ;  $r_s = 0,262$ ), rośnie też zadowolenie badanych z atmosfery pracy w szkole ( $p < 0,050$ ;  $r_s = 0,246$ ), wykorzystania posiadanych zasobów osobistych, w tym szczególnie wiedzy i umiejętności ( $p < 0,050$ ;  $r_s = 0,236$ ) oraz możliwości doskonalenia profesjonalnego ( $p < 0,050$ ;  $r_s = 0,219$ ).

Nauczyciele pragnący pracować z młodzieżą są także bardzo zadowoleni ze spełnienia ich oczekiwań i pragnień z tym związanych ( $p < 0,001$ ;  $r_s = 0,455$ ), odczuwają dużą satysfakcję z pracy w charakterze nauczyciela ( $p < 0,001$ ;  $r_s = 0,382$ ), aktualnej szkoły, w której są zatrudnieni ( $p < 0,010$ ;  $r_s = 0,317$ ), wykorzystania posiadanego potencjału intelektualnego – wiedzy i umiejętności zawodowych ( $p <$

0,010;  $r_s = 0,296$ ), relacji z dyrekcją szkoły ( $p < 0,010$ ;  $r_s = 0,268$ ) oraz możliwości doskonalenia zawodowego poprzez podnoszenie swoich kwalifikacji w toku kursów i szkoleń ( $p < 0,050$ ;  $r_s = 0,234$ ).

Nauczyciele, którzy wybierali obecny zawód, kierując się głównie dogodnym czasem pracy, są jedynie zadowoleni z pewności zatrudnienia ( $p < 0,050$ ;  $r_s = 0,254$ ). Natomiast odczuwają dyssatisfakcję z wybranej specjalizacji ( $p < 0,050$ ;  $r_s = -0,236$ ) i aktualnego miejsca pracy ( $p < 0,050$ ;  $r_s = -0,230$ ). Z kolei osoby, które wybierając zawód, brały pod uwagę głównie pewność zatrudnienia w tym zawodzie, są w wysokim stopniu zadowolone ze spełnienia oczekiwań zawodowych ( $p < 0,001$ ;  $r_s = 0,495$ ). Jednak nie czują się komfortowo w roli pedagoga pracującego z dziećmi i młodzieżą ( $p < 0,010$ ;  $r_s = -0,324$ ) oraz są niezadowolone z wybranej specjalizacji ( $p < 0,050$ ;  $r_s = -0,217$ ).

Uzyskane dane wskazują, że silnej motywacji związanej z prestiżem zawodu nauczyciela u badanych osób towarzyszy wysoki poziom satysfakcji z uzyskiwanych gratyfikacji finansowych ( $p < 0,010$ ;  $r_s = 0,363$ ), odczuwane uznanie społeczne ( $p < 0,050$ ;  $r_s = 0,298$ ), obciążenie obowiązkami zawodowymi ( $p < 0,050$ ;  $r_s = 0,278$ ) oraz dobre relacje z przełożonymi ( $p < 0,050$ ;  $r_s = 0,248$ ).

Ustalono także, że nauczyciele, którzy wybrali obecnie wykonywany zawód ze zwykłego przypadku, są bardzo niezadowolone z faktu pracy z dziećmi i młodzieżą ( $p < 0,050$ ;  $r_s = -0,368$ ), możliwości wykorzystania w pracy własnej wiedzy i umiejętności ( $p < 0,010$ ;  $r_s = -0,278$ ), relacji z przełożonymi ( $p < 0,050$ ;  $r_s = -0,235$ ) oraz ogólnie z faktu bycia nauczycielem ( $p < 0,050$ ;  $r_s = -0,231$ ).

Przeprowadzone analizy wykazały brak związku między zadowoleniem z różnych aspektów pracy a takimi motywami wyboru zawodu przez badanych nauczycieli, jak tradycje rodzinne, namowa bliskich i wysokie zarobki.

## DYSKUSJA WYNIKÓW

Przeprowadzone badania potwierdziły przyjęte założenia o występowaniu istotnej zależności między motywami wyboru zawodu a zadowoleniem z pracy badanych nauczycieli. Należy podkreślić, że osoby badane wybierające zawód nauczyciela kierowały się głównie motywacją wewnętrzną, a więc osobistymi zainteresowaniami, chęcią pracy z dziećmi i młodzieżą, swoistym powołaniem pedagogicznym. Wyniki wcześniej prowadzonych badań wskazują na trwałą tendencję w tym zakresie. Wyraźnie dominuje w wyborze zawodu nauczyciela motywacja wewnętrzna nad czynnikami mającymi charakter zewnętrzny (Kwiatkowska-Kowal, 1995; Dróżka, 1997; Wiłkomirska, 2002; Kosiba, Madejski, Jaworski, 2014; Madalińska-Michalak, 2016; Sosnowska-Bielicz, 2021). Dla znacznej części badanych nauczycieli istotnym motywem był też dogodny czas pracy nauczyciela oraz pewność zatrudnienia gwarantowana prawem. Inne czynniki o charakterze instrumentalnym

czy losowym miały charakter marginalny. Tak ukształtowana struktura motywów wewnętrznych w zasadniczy sposób określa obecnie satysfakcję badanych nauczycieli z wykonywanego zawodu.

Okazało się, że nauczyciele są na ogół zadowoleni z wykonywanego zawodu, szczególnie z uzyskanej specjalizacji, możliwości pracy z młodzieżą, aktualnego środowiska społecznego pracy, możliwości swobodnego wyboru metod pracy, relacji z przełożonymi, a także godzin pracy i dotychczasowych osiągnięć zawodowych. Mimo to co trzeci badany na skutek różnych doświadczeń zawodowych i doznanych rozczarowań rozpatrywał możliwość zmiany zawodu. Jednak dwie trzecie badanych nadal są silnie związane z tą profesją. Należy sądzić, że do przyczyn stanowiących chęć rezygnacji z wykonywanego zawodu przez respondentów można zaliczyć: niezadowolenie z materialnych warunków pracy i wysokich wymagań dotyczących kwalifikacji i stałego doskonalenia się zawodowego oraz niski prestiż zawodu nauczyciela, do którego przyczynia się w znacznym stopniu obecna polityka władz oświatowych.

## WNIOSKI

Przeprowadzone badania empiryczne wskazują, że wybór zawodu nauczyciela w ciągu kolejnych dekad, mimo często niekorzystnej zmiany warunków psychospołecznych funkcjonowania tej grupy zawodowej, ma charakter trwały i wynika z motywacji wewnętrznej większości respondentów. Natomiast istotnym przewartościowaniem ulega poziom satysfakcji zawodowej. Przede wszystkim podkreśla się nieadekwatność statusu społecznego i materialnego zawodu nauczyciela wobec oczekiwań społeczeństwa i wymagań władz oświatowych. To stanowi zagrożenie dla poziomu pracy osób niezadowolonych i stabilizacji zawodowej oraz więzi z wykonywanym zawodem. Natomiast ważnym, pozytywnym elementem zadowolenia z pracy pozostają możliwości rozwoju zawodowego nauczycieli obejmujące wzbogacanie wiedzy i umiejętności w procesie doskonalenia zawodowego oraz fakt, że ogólne zadowolenie z zawodu badanych jest silnie dodatnio skorelowane z ich osobistymi zainteresowaniami, powołaniem pedagogicznym oraz chęcią pracy z dziećmi i młodzieżą.

## OGRANICZENIA BADAŃ

Z uwagi na sfeminizowanie zawodu nauczyciela i dużą jednorodność płciową pozyskanej próby badawczej zaprezentowane wyniki badań dostarczają ograniczonej wiedzy na temat różnic motywów wyboru zawodu i zadowolenia z pracy pomiędzy kobietami i mężczyznami pracującymi w profesji nauczyciela. Ponadto w pro-

wadzonych analizach nie uwzględniono innych czynników demograficzno-społecznych. Uzyskane wyniki nie pozwalają więc na formułowanie uogólnionych wniosków, a zidentyfikowane problemy wymagają dalszych pogłębionych badań i analiz. Przedstawione powyżej analizy mogą być zatem inspiracją do dalszych eksploracji.

## BIBLIOGRAFIA

- Bańka, A. (2000). Psychologia organizacji. W J. Strelau (Red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki* (s. 321–351). T. 3. GWP.
- Bańka, A. (2007). *Psychologiczne doradztwo karier*. PRINT-B.
- Bera, R. (2008). *Aksjologiczny sens pracy a poczucie jakości życia młodych emigrantów polskich*. Wyd. UMCS.
- Cudak, H. (1998). Czynniki motywujące wybór zawodu nauczyciela. W T. Wróblewska (Red.), *Adaptacja młodego nauczyciela w zawodzie*. Wyd. MWSHP.
- Dróżka, W. (1997). *Młode pokolenie nauczycieli: studium autobiografii młodych nauczycieli lat dziewięćdziesiątych*. WSP.
- Dróżka, W.M. (2017). Współzależność jako kategoria funkcjonowania zawodowego nauczyciela (wprowadzenie do dyskusji). W J. Madalińska-Michalak, N.G. Pikuła, K. Białożył (Red.), *Edukacja i praca nauczyciela: ciągłość – zmiana – konteksty* (s. 13–28). Scriptum.
- Gladding, S. (1994). *Poradnictwo zawodowe zajęcie wszechstronne*. Elipsa.
- Gliszczyńska, X. (1981). *Psychologiczny model efektywności pracy*. PWN.
- Górniewicz, J. (2001). *Kategorie pedagogiczne: odpowiedzialność, podmiotowość, samo-realizacja, tolerancja, twórczość, wyobraźnia*. Wyd. UWM.
- Gurycka, A. (1989). Podmiotowość – postulat dla wychowania. W E. Kubiak-Szymborska (Red.), *Podmiotowość w wychowaniu. Między ideą a realnością*. Wers.
- Holland, J.L. (1996). Exploring Careers with a Typology. What We Have Learned and Some New Directions. *American Psychologist*, 51, 397–406.
- Jakimiuk, B. (2018). Wybrane czynniki kształtujące satysfakcję z pracy nauczyciela. *Ruch Pedagogiczny*, 2, 73–79.
- Jezior, J. (2005). *Wartość pracy. Studium socjologiczne na podstawie badań w regionie środkowo-wschodniej Polski*. Wyd. UMCS.
- Jezior, J., Rostowski, T. (2009). Psychologiczne uwarunkowania zadowolenia z pracy i życia osób aktywnych zawodowo. W H. Gajdamowicz (Red.), *Nauczyciel wobec szans i zagrożeń edukacyjnych XXI wieku* (s. 12–34). T. 1. Impuls.
- Kosiba, G., Madejski, E., Jaworski, J. (2014). Motywy wyboru zawodu a pełnienie roli nauczyciela. *Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja*, 67(3), 75–87.
- Krawczyk, R. (2017). *Młodzi emigranci Polscy pracujący w Wielkiej Brytanii. Adaptacja zawodowa a poczucie szczęścia*. Difin.

- Kwiatkowska-Kowal, B. (1995). Zadania zawodowe nauczycieli i ich wartościowanie. W G. Koć-Seniuch (Red.), *Nauczyciele i uczniowie w sytuacjach szkolnych* (s. 17–33), Trans Humana.
- Madalińska-Michalak, J. (2016). Pasja w pracy nauczycieli osiągających sukcesy zawodowe a potrzeba rozwijania ich kompetencji emocjonalnych. *Rozprawy. Studia z teorii wychowania*, T. VII, 4(17), 13–35.
- Marciszewski, E. (1983). *Zarys socjologii pracy*. WSP.
- Milerski, B., Śliwerski, B. (2000). *Leksykon Pedagogika*. PWN.
- Nalaskowski, A. (1995). *Szanse szkoły z wyboru*. Adam Marszałek.
- Polak, K. (1997). *Nauczyciel, twórczość, promocja. Wybrane uwarunkowania modernizacji oświaty*. Wyd. UJ.
- Reykowski, J. (1973). Zadowolenie i niezadowolenie a wyniki pracy. W A. Sarapata (Red.), *Problematyka i metody badań nad zadowoleniem z pracy. Materiały z konferencji z 24–26 III 1972* (s. 21–42). Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Roe, A. (1956). *The Psychology of Occupations*. Wiley.
- Sosnowska-Bielicz, E. (2021). „Marzyłam, aby zostać nauczycielką”. O motywach wyboru zawodu nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej- doniesienia z badań. *Lubelski Rocznik Pedagogiczny*, 39(4), 75–88.
- Suchodolski, B. (Red.). (1980). *Pedagogika. Podręcznik dla kandydatów na nauczycieli*. PWN.
- Super, D. (1972). *Psychologia zainteresowań*. PWN.
- Sztumski, J. (1998). Nauczyciel – zawód czy powołanie? W T. Wróblewska (Red.), *Adaptacja młodego nauczyciela w zawodzie* (s. 32–50). Wyd. MWSHP.
- Taraszkiewicz, T. (1998). *Nowa szkoła. Wspieranie kariery ucznia*. Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli.
- Wierzejska, J. (2014). *Absolwenci studiów pedagogicznych UMCS na rynku pracy*. Wyd. UMCS.
- Wiłkomirska, A. (1999). Postawy nauczycieli wobec swojego zawodu. W E. Putkiewicz, K.E. Siellawa-Kolbowska, A. Wiłkomirska, M. Zahorska (Red.), *Nauczyciele wobec reform i edukacji* (s. 44–62). Żak.
- Wiłkomirska, A. (2002). *Zawodowe i społeczno-polityczne orientacje nauczycieli*. Żak.
- Zalewska, A. (2003). *Dwa światy. Emocjonalne i poznawcze oceny jakości życia i ich uwarunkowania u osób o wysokiej i niskiej reaktywności*. SWPS Academica.

## MOTIVES FOR CHOOSING A PROFESSION AND TEACHERS' JOB SATISFACTION

**Introduction:** Job satisfaction is a function of meeting the employee's needs and depends on his individual professional expectations and motives for choosing a profession and the extent to which they have been fulfilled in a specific work situation. Thus, individual needs motivating the choice of the teaching profession are an important factor determining the extent to which the current work is beneficial for them. Thus, it is a typical psychological reaction to a professional situation, expressed through affective reactions and cognitive assessments. Job satisfaction



plays an important role in the professional development of teachers, their effective performance and gives them a sense of quality of life.

**Research Aim:** The aim of the research was to determine the relationship between the motives for choosing a profession and teachers' job satisfaction.

**Method:** The study used the method of diagnostic survey, survey technique and questionnaire. Elements of descriptive and correlation statistics (rho-Spearman linear correlation coefficient) were used for the analysis of the research material.

**Results:** The issue of the dependence of job satisfaction on the motives for choosing a profession is the subject of these empirical analyses. The obtained research results confirm the fully adopted assumption of a significant relationship between these variables.

**Conclusions:** When choosing the profession of a teacher, people are guided mainly by internal motivation, i.e. personal interests, willingness to work with children and youth, a specific pedagogical vocation. For a significant number of teachers, an important motive is also the teacher's convenient working time and job security guaranteed by law. The structure of internal motives shaped in this way fundamentally determines teachers' satisfaction with their profession.

**Keywords:** teacher, job satisfaction, motives for choosing a profession.