

BEATA JAKIMIUK

SYTUACJA ZAWODOWA JAKO ELEMENT RÓŻNICUJĄCY SATYSFAKCJĘ Z PRACY NAUCZYCIELI

WPROWADZENIE

Nauczyciele są grupą zawodową, która w znaczący sposób wpływa na rozwój procesów poznawczych oraz kompetencji społecznych i zawodowych dzieci i młodzieży, przygotowując ich do wykonywania pracy i funkcjonowania w społeczeństwie. Praca nauczyciela wymaga profesjonalizmu oraz zaangażowania, umiejętności budowania relacji, właściwego reagowania w każdych okolicznościach, wychodzenia poza wyznaczony zakres obowiązków, jest więc wyczerpująca emocjonalnie i fizycznie. Jednym z podstawowych warunków prawidłowego funkcjonowania zawodowego nauczyciela jest odczuwanie przez niego satysfakcji z wykonywanej pracy. Istnieją publikacje, w których przedstawione są wyniki badań satysfakcji zawodowej nauczycieli (m.in. Poraj, 2009; Wiłkomirska, 2002; Korczyński, 2017; Taradejna, 2013; Metelski, 2017; Jaworska i Murawska, 2015; Krasuska, 2012; Tucholska, 1999; Gaś, 2001); jednak trudno znaleźć opracowanie, w którym analizowane są przedstawione w dalszej części aspekty pracy nauczyciela w powiązaniu z rozpatrywanymi czynnikami satysfakcji zawodowej, co skłania do dalszych poszukiwań badawczych. Warto więc zbadać czy i w jaki sposób różne aspekty pracy nauczycieli są powiązane z odczuwaną przez nich satysfakcją zawodową oraz w jakim zakresie rozpatrywane czynniki związane z ich pracą powodują, że nauczyciele odczuwają satysfakcję? W niniejszym opracowaniu zostaną przedstawione analizy dotyczące czynników satysfakcji z pracy nauczycieli w odniesieniu do wybranych aspektów ich pracy, określonych przez: typ szkoły, staż pracy oraz stopień awansu zawodowego, na podstawie wyników przeprowadzonych badań empirycznych.

Dr hab. BEATA JAKIMIUK – Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II; adres do korespondencji – e-mail: bjakimiuk@kul.pl; ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5573-7091>.

Artykuł zawiera treści dotyczące problematyki satysfakcji zawodowej, specyfiki pracy i rozwoju zawodowego nauczyciela, czynników kształtujących satysfakcję z pracy nauczyciela, a także analizy dotyczące sytuacji zawodowej, charakteryzowanej przez typ szkoły, staż pracy i stopień awansu zawodowego, jako elementu różnicującego satysfakcję z pracy badanych nauczycieli.

1. SPECYFIKA PRACY I ROZWOJU ZAWODOWEGO NAUCZYCIELA

Podjęcie pracy w zawodzie nauczyciela wymaga posiadania określonych kwalifikacji, co wiąże się z ukończeniem studiów, a następnie poznaniem oczekiwań, które są kierowane wobec nauczyciela, czyli reguł i norm postępowania oraz zasad zachowania. Złożoność wielu problemów związanych z wykonywaniem zawodu sprawia, że młody nauczyciel uczy się wszystkiego od podstaw, często popełniając wiele błędów i poświęcając wiele czasu na poradzenie sobie z nawałem zadań. Początkujący nauczyciele mają problemy z dopasowaniem używanego przez siebie języka (zbyt akademickiego) do poziomu uczniów, przez co mogą nie być rozumiani. Trudno im też sprostać roli wychowawcy klasy – nie wiedzą, na czym polega jego funkcja i zadania (Walczak, 2012). Niektórzy nauczyciele nie są przygotowani do reagowania na różne sytuacje szkolne, które wymagają trudnych decyzji (Dróżka, 2000). Praca nauczyciela wiąże się z koniecznością właściwego reagowania w różnych sytuacjach problemowych, które często pojawiają się w szkole, umiejętności budowania relacji ze wszystkimi członkami szkolnej społeczności, przede wszystkim z uczniami. Z upływem czasu nauczyciel nabywa doświadczenia i coraz bardziej identyfikuje się z zawodem. Akceptacja własnej roli zawodowej, reguł i ich uzasadnień prowadzi do poczucia harmonii z rzeczywistością i jest dla nauczyciela źródłem satysfakcji (Kwiatkowska, 2005). Praca nauczyciela przebiega w pewnym cyklu, w ramach ustalonego kalendarza roku szkolnego. Jednak, mimo pozorów stałości i stabilności, nauczyciel działa w niepowtarzalnych sytuacjach edukacyjnych, dlatego nie może poddać się rutynie, ale musi być ciągle otwarty na nowe zdarzenia i ludzi, z którymi ma do czynienia.

W zawodach nauczycielskich występuje bardzo wysoki stopień zróżnicowania ze względu na nauczany przedmiot, typ szkoły lub etap edukacyjny. Dynamiczne przemiany rzeczywistości powodują modyfikacje wymagań i postrzegania roli nauczycieli, dlatego są oni niejako przymuszani do dostosowania się do tych oczekiwań i nieustannego podnoszenia swoich kwalifikacji. Stąd ta grupa zawodowa bardzo licznie bierze udział w różnych formach

doskonalenia: konferencjach, kursach, warsztatach, studiach podyplomowych, co poszerza kwalifikacje (uprawnienia) oraz rozwija kompetencje zawodowe i osobiste nauczycieli.

Ważnym elementem kwalifikacji zawodowych nauczyciela jest osiągnięty stopień awansu. Dotyczy on nauczycieli już pracujących i odnosi się do doświadczenia, rozwoju zawodowego, dążenia do mistrzostwa w zawodzie. Obecnie awans zawodowy nauczycieli obejmuje cztery stopnie: nauczyciel stażysta, nauczyciel kontraktowy, nauczyciel mianowany i nauczyciel dyplomowany. Osoba, rozpoczynająca pracę w szkole, w momencie podpisania umowy jest nauczycielem stażystą. Po spełnieniu określonych wymagań kwalifikacyjnych w powiązaniu z oceną pracy, nauczycielowi zostaje nadany kolejny stopień awansu zawodowego (Karta Nauczyciela, rozdz. 3a). Zdobywanie najwyższego stopnia awansu – nauczyciela dyplomowanego – zajmuje, według obecnych uregulowań, 15 lat. Nauczycielowi dyplomowanemu, który pracuje przez 20 lat w zawodzie nauczyciela, w tym co najmniej 10 lat jako nauczyciel dyplomowany, oraz ma znaczący i uznany dorobek zawodowy może być przyznany tytuł honorowy profesora oświaty (Karta Nauczyciela, art. 9i). Badania przeprowadzone przez Ostrowskiego (2008) wykazały, że dla 68,7% nauczycieli głównym motywem uczestnictwa w procedurze awansu zawodowego są wyższe pobory. Według badanych nauczycieli kolejne stopnie awansu nie zawsze odzwierciedlają rzeczywisty stopień rozwoju zawodowego czy poziom profesjonalizmu. Nauczyciele uważają, że rozwój ich profesjonalizmu jest rezultatem pracy nad sobą, zaangażowania i nieustannego dokształcania, a nie konieczności spełnienia narzuconych procedur.

W badaniach przeprowadzonych przez Lebudę (2014), dotyczących czynników kształtujących poczucie sukcesu, nauczyciele wskazali też swoje oczekiwania wobec poprawy warunków pracy – w tym organizacji systemu pracy i sytuacji materialnej – wśród których wyróżnili: zmianę zasad rozliczenia czasu pracy i systemu wynagradzania za wykonane obowiązki, rewizję sposobu ewaluacji, ograniczenia lub lepszego uzasadnienia obowiązków związanych z dokumentowaniem, zmniejszenia liczby uczniów w klasach, likwidację gimnazjów oraz wprowadzenie większej specjalizacji na poziomie edukacji średniej. Warunki pracy nauczyciela i obciążenia związane z jej wykonywaniem tworzą kontekst niezbędny do zrozumienia jego złożonej sytuacji zawodowej.

Nauczyciel wykonuje wiele różnych zadań i obowiązków związanych z odpowiedzialnością za bezpieczeństwo i rozwój uczniów oraz za własny rozwój. Wszelkie czynności zawodowe służą realizacji podstawowych funkcji szkoły: dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej. Nie jest możliwe przygotowanie

nauczyciela na każdą sytuację w miejscu pracy, dlatego można mówić o imperatywie nieustannego rozwoju w tym zawodzie, ponieważ: „kwalifikacje nauczycielskie są w ustawicznym ruchu, w ciągłym procesie przemian: dopełniania, uzupełniania, korygowania, rewitalizowania, modernizowania, rozstawiania się z tymi, które tracą aktualność, uczenia się nowych” (Gołębniak, Kwiatkowska, 2012, s. 7). Analiza wymagań dotyczących wykonywania zawodu nauczyciela pokazuje, że podjęcie pracy w tym zawodzie jest uwarunkowane posiadaniem odpowiednich uprawnień, które wymagają wysokich kwalifikacji i długiej ścieżki kształcenia, a jest to dopiero początek nieustannej edukacji, stanowiącej nieodłączny element funkcjonowania zawodowego.

2. SATYSFAKCJA ZAWODOWA NAUCZYCIELI – ZARYS PROBLEMATYKI

Satysfakcja jest wyższym poziomem zadowolenia towarzyszącym pracy; wiąże się z doświadczaniem radości z powodu wykonywanych obowiązków zawodowych, umożliwiając identyfikację z podejmowanymi działaniami i z miejscem pracy (Springer, 2011). Można ją określić jako uczuciową reakcję „przyjemności lub przykrości, doznawaną w związku z wykonywaniem określonych zadań, funkcji oraz ról” (Bańka, 2000, s. 329), która przejawia się w pozytywnych lub negatywnych uczuciach i postawach wobec obowiązków zawodowych (Schultz, Schultz, 2006). Odczuwanie satysfakcji zawodowej jest doznaniem indywidualnym – to, co przynosi satysfakcję i zadowolenie jednemu pracownikowi, dla kogoś innego może być niewystarczające. Satysfakcja z pracy stanowi wypadkową czynników związanych ze środowiskiem pracy oraz cech indywidualnych nauczyciela, wynikającą z porównania obejmującego bilans zasobów wkładanych w pracę oraz korzyści, które otrzymuje w zamian. Jest zatem funkcją zaspokajającą potrzeby pracownika i zależy zarówno od jego oczekiwań zawodowych, jak i od stopnia, w jakim są one realizowane w pracy (Bera, 2008). Zależy od czynników zewnętrznych związanych z warunkami pracy, np. wynagrodzeniem czy właściwą organizacją pracy (Karney, 2004; Bańka, 2000) oraz od czynników wewnętrznych, np. możliwości wykorzystania własnych kompetencji oraz realizowania wyznawanego systemu wartości (Bartkowiak, 2009; Zalewska, 2003). Satysfakcja zawodowa wiąże się z poczuciem dumy zawodowej, bycia dobrym nauczycielem, specjalistą w swojej dziedzinie, radzeniem sobie ze skomplikowanymi zadaniami zawodowymi i trudnościami, nie zawsze jednak wiąże się z zadowoleniem z pracy w ogóle.

Na przykład ktoś jest bardzo dobrym nauczycielem, wie o tym, odczuwa z tego powodu satysfakcję, ale nie jest zadowolony z warunków i organizacji pracy.

Poczucie satysfakcji zawodowej nauczyciela jest z jednej strony uwarunkowane „jego dotychczasowymi doświadczeniami związanymi z działalnością profesjonalną, z drugiej zaś jego wizją skutecznego działania w zawodzie” (Gaś, 2001, s. 69). Trudno sobie wyobrazić funkcjonowanie zawodowe bez odczuwania zadowolenia z pracy. Brak satysfakcji zawodowej wywołuje frustrację, poczucie bezsensu tego, co się robi, niechęć do wykonywanej pracy, nadmierne zmęczenie, a nawet depresję (Kitz, Tusch, 2009), ma też wpływ na ogólną satysfakcję z życia. Nauczyciel spełniony to najczęściej osoba aktywna, która swoją pracę traktuje jako powołanie i pasję oraz ma poczucie bycia potrzebnym.

Badania Siekańskiej (2005) wykazały, że większej satysfakcji sprzyjają cechy pracownika zapewniające harmonię i brak konfliktów oraz cechy umożliwiające osiągnięcie założonych celów. Charakter pracy nauczyciela, która wymaga współpracy z ludźmi, nawiązywania dialogu, udzielania pomocy, dawania wsparcia, sprzyja więc odczuwaniu zadowolenia. Satysfakcja zawodowa nauczycieli ma też związek z poczuciem wykonywania pracy pomocnej dla innych, zawodu z misją społeczną, a także z przekonaniem o swojej szczególnej roli zawodowej (Bajcar, Borkowska, Czerw, Gąsiorowska, 2011). Poczucie misji społecznej w zawodzie wiąże się ze świadomością dużej użyteczności społecznej swojej pracy, zaangażowaniem w wykonywanie obowiązków zawodowych, niewygórowanymi oczekiwaniami dotyczącymi wynagradzania oraz pragnieniem uznania społecznego. Osoby, które utożsamiają swoją pracę z misją społeczną, „to osoby nietraktujące partnera interakcji jako równorzędnego, lecz jako jednostkę zależną, za którą należy być odpowiedzialnym i należy dążyć do polepszenia jej sytuacji, gdyż samodzielnie nie jest ona w stanie osiągnąć pożądanego stanu. Oznacza to wewnętrzne przekonanie, że innym lepiej się żyje dzięki mnie, a relacja odwrotna nie jest niezbędna” (Czerw, Borkowska, 2010, s. 305). Nauczyciele niewątpliwie wykonują zawód z misją społeczną, co wiąże się z przekonaniem o wartości własnej pracy, która jest wykonywana w celu zaspokojenia potrzeb innych, przedkładania ich dobra nad dobro własne, pracy wymagającej poświęceń i wyrzeczeń na rzecz podopiecznych. Badania wykazały pozytywny związek poczucia realizowania misji społecznej w swoim zawodzie z poziomem satysfakcji nie tylko z pracy, lecz także z życia (Bajcar i in., 2011).

W ramach przeprowadzonych badań funkcjonowania osobowościowego nauczycieli (Gaś, 2001) dokonano analizy obrazu siebie nauczycieli o niskim i wysokim poziomie satysfakcji zawodowej, w wyniku czego stwierdzono,

że ci pierwsi charakteryzują się niewielkim poziomem wglądu w mechanizmy własnego funkcjonowania oraz skłonnością do krytycznego opisywania siebie i innych. Są też ostrożni i pesymistycznie nastawieni do życia. W pracy zawodowej są uporządkowani, zdyscyplinowani i systematyczni, ale mają trudności w podejmowaniu decyzji i pełnieniu funkcji kierowniczych. Są też niezadowoleni ze swej sytuacji życiowej. W sferze kontaktów interpersonalnych są przekonani o swojej niskiej atrakcyjności, doświadczają trudności w nawiązywaniu i utrzymywaniu relacji z innymi ludźmi, w przeciętnym stopniu potrafią zrozumieć, wspierać i ochraniać drugiego człowieka. W sytuacjach trudnych nie wierzą we własne możliwości, przyjmują wtedy pozycję obronną i poszukują wsparcia u osób znaczących. Nauczyciele, którzy przejawiają niski poziom zadowolenia z pracy, nie są zadowoleni z dotychczasowego rozwoju osobowego, mają też świadomość, że w ich zachowaniu pojawiają się elementy dysfunkcyjności, w związku z tym koncentrują się na kontroli zachowania. W relacjach z otoczeniem dominuje u nich nastawienie krytyczne, czemu towarzyszy poczucie osamotnienia i odrzucenia oraz sytuacyjna niezaradność i niepewność. Nauczyciele, którzy przejawiają wysoki poziom satysfakcji zawodowej, mają pozytywny obraz siebie, zależy im na opinii innych, dlatego potrafią wywierać dobre wrażenie na otoczeniu. Cechuje ich też duże poczucie odpowiedzialności, solidność w pracy, wytrwałość, systematyczność i konsekwencja w dążeniu do celu. W relacjach z innymi są życzliwi, otwarci, gotowi do niesienia pomocy i udzielania wsparcia. Jeśli sami znajdują się w trudnej sytuacji, koncentrują się na uniknięciu odrzucenia oraz poszukują wsparcia.

Satysfakcja jest poznawczym elementem postawy zadowolenia z pracy i może być sądem na temat pracy pojmowanej całościowo lub też dotyczyć jej poszczególnych składników (Zalewska, 2003). Problematyka satysfakcji z pracy nauczycieli jest wielowymiarowa, co wynika ze złożoności determinujących ją czynników i wiąże się z potrzebą uwzględnienia różnych aspektów odczuwania satysfakcji.

3. CZYNNIKI KSZTAŁTUJĄCE SATYSFAKCJĘ Z PRACY NAUCZYCIELI

Analiza źródeł satysfakcji zawodowej nauczycieli prowadzi do wyodrębnienia dwóch głównych grup czynników, które budują poczucie zadowolenia z pracy: sytuacyjnych, związanych ze środowiskiem pracy oraz indywidualnych, dotyczących odczuć i refleksji pracownika, jego funkcjonowania poznawczego i emocjonalnego. Można przypuszczać, że indywidualne zasoby człowieka

wchodzą w interakcje z właściwościami środowiska pracy, tworząc subiektywne doznanie, co pozwala zrozumieć zróżnicowane doświadczenia związane z wykonywaną pracą.

Czynniki sytuacyjne obejmują np. lokalizację miejsca pracy, wyposażenie stanowiska, wystrój wnętrz, oświetlenie, hałas, czas i godziny pracy, rodzaj umowy, udogodnienia, czyli głównie te elementy, które dotyczą przepisów bhp. Odnoszą się one do warunków pracy, o które powinien zadbać pracodawca i na które pracownik ma niewielki wpływ, które jednak oddziałują na wydajność i produktywność (Schultz i Schultz, 2006, s. 359) oraz komfort pracy.

Kolejną grupę czynników sytuacyjnych stanowią psychospołeczne warunki pracy, czyli stosunki międzyludzkie, warunki socjalno-bytowe oraz zaangażowanie pracowników w życie organizacji (Jasińska, 2010). Istotne znaczenie ma dobry klimat szkoły, według Petláka (2007) określony przez następujące elementy: jasność celów – uczniowie i nauczyciele znają jasno określone cele, do których zmierza szkoła; jasność działań i postępowania, które prowadzi do osiągnięcia celów; określenie i przestrzeganie standardów zachowań; sposób traktowania ludzi oparty na uczciwości, zaufaniu i odpowiedzialności; udział uczniów w procesie projektowania działań edukacyjnych; wzajemne wsparcie wszystkich uczestników szkolnej społeczności, poczucie, że są zauważani, akceptowani i doceniani; poczucie bezpieczeństwa psychicznego i fizycznego; przyjazne, dostosowane do potrzeb środowisko. Ważnym czynnikiem psychospołecznym są dobre relacje interpersonalne w gronie nauczycielskim, udzielanie sobie wsparcia i pomocy, co sprawia, że poziom satysfakcji zawodowej nie zmienia się mimo pojawiających się trudności sytuacyjnych (Siekańska, 2005).

Istotne znaczenie dla nauczycieli ma sposób zarządzania i organizacji pracy w szkole: możliwość wykonywania różnorodnych, ciekawych zadań oraz takich, które stanowią wyzwanie; jasność celów i wytyczonych kierunków zadań; możliwość nieskrępowanego działania oraz rozwijania zainteresowań, sprawiedliwość organizacyjna (Juchnowicz, 2010); tworzenie warunków do rozwijania i wykorzystywania potencjału nauczyciela, dobierania zadań odpowiednich do jego umiejętności, możliwości i predyspozycji (Błaszczyk, Januszkiewicz, Śmigielski, 2003).

Warunki związane z miejscem pracy nauczyciela rzutują na osiągnięte przez niego rezultaty, a w konsekwencji na odczuwaną satysfakcję zawodową. Badania przeprowadzone wśród nauczycieli (Poraj, 2009) wykazały, że ważnym czynnikiem satysfakcji zawodowej jest poczucie bezpieczeństwa, co oznacza, że nauczyciele wiążą zadowolenie z pracy z pewnością zatrudnienia, stabilnością warunków pracy, przewidywalnością i spokojną atmosferą. Ważne jest

też, aby nauczyciele o większych niż inni możliwościach mieli szanse ich wykorzystania, a odnoszone przez nich sukcesy i osiągnięcia zawodowe były doceniane. Badania pokazują jednak, że ci nauczyciele często doświadczają sytuacji trudnych ze strony współpracowników i dyrekcji szkoły, co świadczy o atmosferze, kulturze pracy, przyjętych normach i wartościach oraz ich oddziaływaniu na pracowników szkoły (Michalak, 2007). Zadowolenie z pracy w istotny sposób zależy od posiadania wyrozumiałego, taktownego i sprawiedliwego przełożonego (Błaszczyk i in., 2003), który ma istotny wpływ na atmosferę i relacje interpersonalne w miejscu pracy.

Wśród czynników podmiotowych dotyczących odczuwania zadowolenia z pracy istotne znaczenie można przypisać stylowi wyjaśniania oczekiwanych i niechcianych efektów własnych działań (Seligman, 1993). Ludzie, którzy stosują optymistyczny styl wyjaśniania, przyznają się do porażek, wierzą jednak w to, że niepowodzenia i ich przyczyny są przejściowe, dotyczą jednej sfery i można je zmienić. Ludzie, którzy tłumaczą sobie to, co ich spotyka, w sposób pesymistyczny, wierzą, że ich niepowodzenia mają charakter trwały, są zdominowani poczuciem bezradności, a w związku z tym trudno jest im osiągnąć zadowolenie nie tylko z pracy, lecz także generalnie ze swojego życia. Wydaje się więc, że poczucie satysfakcji zawodowej jest związane z optymistycznym stylem interpretacji wyników swojego postępowania. Badania (Bajcar i in., 2011) wykazały też, że pracownicy, którzy charakteryzują się większą wrażliwością na realizowanie wartości prospołecznych w pracy i dobrze sobie radzą z kontrolowaniem swoich emocji, lepiej postrzegają warunki pracy, co ma wpływ na poziom odczuwanej satysfakcji zawodowej.

Badania przeprowadzone przez Michalak (2007) wśród nauczycieli wyróżniających się wybitną działalnością dydaktyczno-wychowawczą wykazały, że są oni nastawieni na osiągnięcie zadowolenia z wysokich wyników pracy, a nie na korzyści materialne. Satysfakcję znajdują w pokonywaniu trudności i zmaganiu się z wyzwaniem, są ukierunkowani na realizację określonych celów i wartości. Mają dużo energii oraz zdolność do wytężonego i długotrwałego wysiłku, charakteryzują się uporczywością w działaniu, nawet jeśli napotykają przeszkody i porażki. Są skoncentrowani na wykonywaniu zadania i dążą do jego realizacji; odczuwają napięcie, jeśli zadanie nie jest ukończone. Ważny jest dla nich sens wykonywanej pracy i jej społeczna oraz indywidualna użyteczność. Przejawiają wysoki stopień zaangażowania w pracę, głębokie zainteresowanie tym, co robią i w jaki sposób, dbają o rzetelne i solidne jej wykonywanie. Są zorientowani na osiągnięcie mistrzostwa oraz rozwijanie swoich kompetencji. Podejmowanym działaniom sprzyja poczucie własnej

skuteczności oraz poczucie kontroli nad okolicznościami pojawiającymi się w pracy. Badani nauczyciele lubią swoją pracę, która przynosi im zadowolenie, i odnajdują wiele radości w kontaktach z wychowankami. Wysoka pozycja zawodowa i przekonanie o własnym profesjonalizmie sprzyjają odczuwaniu satysfakcji z wykonywanej pracy.

Kolejnymi istotnymi czynnikami podmiotowymi, determinującymi satysfakcję zawodową nauczycieli, są: nadzieja na sukces oraz ekstrawersja (Poraj, 2009). Nadzieja na sukces przejawia się w poczuciu własnej wartości, przekonaniu o posiadanych kompetencjach, skuteczności swoich działań i możliwości poradzenia sobie z problemami. Ekstrawersja związana jest z kompetencjami społecznymi, otwartością na świat zewnętrzny, nastawieniem na działania w otoczeniu i zmienianie go, umiejętnością nawiązywania relacji z ludźmi i dbałością o ich jakość.

Odczuwanie satysfakcji zawodowej jest w większym stopniu zdeterminowane czynnikami sytuacyjnymi niż czynnikami podmiotowymi (40-60% do 10-20%), a zadowolenie z pracy zależy w około 10-20% od interakcji obu grup czynników (Makin, Cooper, Cox, 2000).

4. CHARAKTERYSTYKA BADAŃ

Sytuację zawodową nauczycieli można rozpatrywać biorąc pod uwagę różne aspekty związane ze specyfiką ich pracy oraz z osobistymi doświadczeniami. Przy badaniach obejmujących sytuację zawodową należy więc określić elementy, które będą analizowane. W niniejszym opracowaniu przyjęto, że sytuację zawodową badanych nauczycieli charakteryzują: typ szkoły, staż pracy, stopień awansu zawodowego. Podobnie, satysfakcja z pracy jest zjawiskiem wielowymiarowym, przejawiającym się w odczuciach pracownika wywołanych przez konkretne wydarzenia, fakty i sytuacje związane z wykonywaniem zawodu. W związku z tym, analizując zjawisko satysfakcji z pracy, również należy doprecyzować czynniki, które ją kształtują i które będą rozpatrywane. Na potrzeby niniejszych badań, w odniesieniu do typu szkoły, stażu pracy badanych nauczycieli oraz stopnia awansu zawodowego, wyznaczono czynniki satysfakcji związane z obszarem pracy z uczniami (wskaźniki: *dobre relacje z uczniami, utrzymywanie dyscypliny, sukcesy uczniów na olimpiadach, konkursach itp., przyrost wiedzy i umiejętności uczniów starszych oraz przyrost wiedzy i umiejętności wszystkich uczniów*), relacji z nauczycielami (wskaźniki: *dobre relacje z nauczycielami, dobre relacje z przełożonymi,*

możliwość otrzymania pomocy i wsparcia od współpracowników, docenianie przez innych, posiadanie zaufanych przyjaciół) oraz osiągnięciami osobistymi (wskaźniki: *posiadanie stopnia awansu zawodowego, nagrody i wyróżnienia, terminowe i rzetelne wywiązywanie się z nałożonych obowiązków, posiadanie dodatkowego wykształcenia oraz profesjonalizm zawodowy w zakresie wiedzy i umiejętności*). Respondenci mieli uporządkować wskaźniki według 5-stopniowej skali od najważniejszych (5) do najmniej ważnych (1) czynników satysfakcji zawodowej, zgodnie z założeniami skali Likerta (1932). Przyjęto przy tym, że znaczące czynniki satysfakcji można wyodrębnić przy wynikach powyżej wartości środkowej (3), dlatego w niniejszej analizie uwzględniono tylko te wyniki, które przekroczyły założoną wartość.

Celem badań było ukazanie związku między sytuacją zawodową badanych nauczycieli określoną przez typ szkoły, staż pracy oraz stopień awansu a odczuwaną przez nich satysfakcją z pracy w analizowanych trzech obszarach. Problemy badawcze dotyczyły pytań o to, czy i w jaki sposób różne aspekty pracy nauczyciela są powiązane z odczuwaną przez niego satysfakcją zawodową oraz w jakim zakresie rozpatrywane czynniki związane z ich pracą powodują, że nauczyciele odczuwają satysfakcję?

Badania własne dotyczące problematyki czynników satysfakcji z pracy (Jakimiuk, 2017) przeprowadzone w grupie 446 nauczycieli z różnych typów szkół, z różnym stażem pracy i stopniem awansu zawodowego, pozwalają również na ustalenie związku między sytuacją zawodową nauczycieli a rozpatrywanymi czynnikami satysfakcji na podstawie wyników badań czynników satysfakcji związanych z: pracą z uczniami, relacjami z nauczycielami oraz osiągnięciami osobistymi, w odniesieniu do przyjętych kryteriów charakteryzujących ich sytuację zawodową. Badania przeprowadzono w 2015 i 2016 roku. Liczebność analizowanych grup badanych nauczycieli według kryterium typu szkoły, stażu pracy i stopnia awansu zawodowego jest zbliżona do charakterystyki populacji wszystkich nauczycieli (GUS, 2017).

W badaniu wzięło udział 154 nauczycieli szkół podstawowych (SP), 130 nauczycieli gimnazjów (G), 86 nauczycieli liceów ogólnokształcących (LO) i 76 nauczycieli szkół zawodowych (SZ). Wyniki badań dotyczące wyborów znaczących czynników satysfakcji nauczycieli z różnych typów szkół przedstawia tabela 1.

Tabela 1. Typ szkoły
a czynniki satysfakcji zawodowej nauczycieli

Czynniki satysfakcji	SP	G	LO	SZ
	M>3			
Przyrost wiedzy i umiejętności wszystkich uczniów	3,25	3,51	3,29	–
Dobre relacje z uczniami	–	3,46	–	–
Utrzymywanie dyscypliny	–	3,97	–	–
Sukcesy uczniów na egzaminach, konkursach, olimpiadach itp.	3,92	4,62	3,88	3,92
Dobre relacje z nauczycielami	3,68	3,45	3,55	3,34
Dobre relacje z przełożonymi	3,04	3,11	–	3,25
Możliwość otrzymania pomocy i wsparcia od współpracowników	3,11	3,44	–	3,07
Terminowe i rzetelne wywiązywanie się z nałożonych obowiązków	3,45	3,45	3,47	3,50
Profesjonalizm zawodowy w zakresie wiedzy i umiejętności	4,28	4,01	4,32	3,95

Źródło: Opracowanie własne na podstawie B. Jakimiuk (2017).

Z analizy danych empirycznych wynika, że głównym źródłem satysfakcji nauczycieli wszystkich typów szkół jest poczucie profesjonalizmu obejmującego ich wiedzę i umiejętności oraz sukcesy osiągane przez uczniów na egzaminach i konkursach. Nauczyciele wszystkich typów szkół mają satysfakcję również z powodu terminowego i rzetelnego wywiązywania się z obowiązków zawodowych, wysoko cenią też dobre relacje w gronie nauczycielskim. Wyniki badań pokazują, że w badanych grupach, wyłącznie nauczyciele gimnazjum mają satysfakcję z dobrych relacji z uczniami oraz z powodu umiejętności utrzymywania dyscypliny, natomiast dla nauczycieli szkół podstawowych, liceów czy szkół zawodowych żaden z tych czynników nie jest znaczącym źródłem satysfakcji.

Grupę badawczą stanowili nauczyciele z różnym stażem pracy: 51 nauczycieli ze stażem krótkim, do 5 lat (K), 143 nauczycieli ze stażem średnim, od 6 do 15 lat (Ś), 143 nauczycieli ze stażem długim, od 16 do 25 lat (D) oraz 109 nauczycieli z bardzo długim stażem, powyżej 25 lat (BD). Tabela 2. przedstawia wyniki badań znaczących czynników satysfakcji nauczycieli z uwzględnieniem stażu pracy.

Tabela 2. Staż pracy
a czynniki satysfakcji zawodowej nauczycieli

Czynniki satysfakcji	K	Ś	D	BD
	M>3			
Przyrost wiedzy i umiejętności wszystkich uczniów	–	–	3,28	3,32
Utrzymywanie dyscypliny	3,25	3,12	–	3,11
Sukcesy uczniów na egzaminach, konkursach, olimpiadach itp.	3,76	4,14	3,74	3,78
Dobre relacje z nauczycielami	3,37	3,66	3,52	3,42
Dobre relacje z przełożonymi	3,42	3,04	3,19	–
Możliwość otrzymania pomocy i wsparcia od współpracowników	3,35	3,26	3,04	3,18
Terminowe i rzetelne wywiązywanie się z nałożonych obowiązków	3,52	3,43	3,41	3,56
Profesjonalizm zawodowy w zakresie wiedzy i umiejętności	4,14	4,3	4,19	3,83

Źródło: Opracowanie własne na podstawie B. Jakimiuk (2017).

Badania wykazały, że staż pracy nie jest elementem różnicującym odczuwanie satysfakcji z powodu sukcesów uczniów, dobrych relacji z nauczycielami, możliwości otrzymywania pomocy i wsparcia od współpracowników, terminowego wywiązywania się z obowiązków oraz własnego profesjonalizmu. Jedyne różnice można zauważyć w przypadku wskaźnika określonego jako *przyrost wiedzy i umiejętności wszystkich uczniów*. Dla nauczycieli z krótkim i średnim stażem pracy ten czynnik nie odgrywa istotnej roli przy odczuwaniu satysfakcji z pracy. Umiejętność utrzymywania dyscypliny nie wpływa na satysfakcję zawodową badanych nauczycieli z długim stażem pracy, podobnie jak utrzymywanie dobrych relacji z przełożonymi nie decyduje o satysfakcji z pracy według nauczycieli z bardzo długim stażem pracy.

Kolejnym kryterium, określającym sytuację zawodową badanych nauczycieli, jest stopień awansu zawodowego. W badaniu wzięło udział 12 nauczycieli stażystów (S), 60 nauczycieli kontraktowych (K), 117 nauczycieli mianowanych (M) i 257 nauczycieli dyplomowanych (D). Wyniki badań znaczących czynników satysfakcji nauczycieli z uwzględnieniem stopnia awansu zawodowego przedstawia tabela 3.

Tabela 3. Stopień awansu zawodowego
a czynniki satysfakcji z pracy nauczycieli

Czynniki satysfakcji	S	K	M	D
	M>3			
Przyrost wiedzy i umiejętności wszystkich uczniów	–	–	3,06	3,22
Przyrost wiedzy i umiejętności uczniów słabszych	3,11	–	–	–
Utrzymywanie dyscypliny	3,46	3,06	3,15	3,01
Sukcesy uczniów na egzaminach, konkursach, olimpiadach itp.	3,33	4,17	3,81	3,86
Dobre relacje z nauczycielami	3,5	3,5	3,7	3,46
Dobre relacje z przełożonymi	3,63	3,3	3,3	3,01
Możliwość otrzymania pomocy i wsparcia od współpracowników	3,42	3,23	3,13	3,13
Terminowe i rzetelne wywiązywanie się z nałożonych obowiązków	3,73	3,42	3,5	3,43
Posiadanie dodatkowego wykształcenia	–	3,03	–	–
Profesjonalizm zawodowy w zakresie wiedzy i umiejętności	3,94	4,34	4,09	4,16

Źródło: Opracowanie własne na podstawie B. Jakimiuk (2017).

Wyniki badań pokazują, że dla wszystkich badanych nauczycieli, niezależnie od posiadanego stopnia awansu, znaczącymi czynnikami satysfakcji są: poczucie profesjonalizmu, rzetelne wywiązywanie się z obowiązków, sukcesy uczniów, umiejętność utrzymania dyscypliny, dobre relacje z nauczycielami i przełożonymi oraz możliwość otrzymania od nich wsparcia i pomocy. Z analizy danych wynika, że przyrost wiedzy i umiejętności wszystkich uczniów przynosi satysfakcję przede wszystkim nauczycielom mianowanym i dyplomowanym. Stopień awansu zawodowego jest elementem różnicującym w przypadku przyrostu wiedzy i umiejętności uczniów słabszych, co stanowi istotne źródło satysfakcji dla nauczycieli stażystów oraz w przypadku posiadania dodatkowego wykształcenia, wskazanego przez nauczycieli kontraktowych.

PODSUMOWANIE

Analiza czynników satysfakcji zawodowej w obszarach: pracy z uczniami, relacji z nauczycielami oraz osiągnięć osobistych w odniesieniu do typu szkoły, stażu pracy i stopnia awansu zawodowego pozwala na określenie najbardziej znaczących czynników satysfakcji z pracy badanych nauczycieli oraz na ustalenie związku między rozpatrywanymi aspektami pracy nauczyciela a rozważanymi czynnikami satysfakcji. Wyniki badań pokazują, że wszyscy badani nauczyciele niezależnie od typu szkoły, stażu pracy czy stopnia awansu są przekonani o własnym profesjonalizmie, co stanowi znaczący czynnik satysfakcji zawodowej. Podobnie, we wszystkich badanych grupach nauczycieli ważnymi źródłami satysfakcji są: dobre relacje z innymi nauczycielami, sukcesy uczniów na olimpiadach i konkursach oraz rzetelne wywiązywanie się z obowiązków zawodowych. Można więc zauważyć, że odczuwanie przez nauczycieli satysfakcji zawodowej wiąże się z ich kompetencjami i zaangażowaniem, a także z atmosferą w pracy, co świadczy o tym, że satysfakcja badanych nauczycieli jest zdeterminowana przede wszystkim ich własnym wysiłkiem i podejmowanymi działaniami, niezależnie od typu szkoły, w której pracują, stażu pracy czy stopnia awansu zawodowego.

Nauczyciele gimnazjów pracują z młodzieżą w trudnym okresie adolescencji, dlatego ważnymi czynnikami sprawiającymi satysfakcję są dla nich również: umiejętność utrzymania dyscypliny oraz dobre relacje z uczniami, co znacząco ułatwia pracę dydaktyczną i wychowawczą. Badani nauczyciele z długim i bardzo długim stażem pracy oraz nauczyciele mianowani i dyplomowani mają satysfakcję z powodu przyrostu wiedzy i umiejętności wszystkich uczniów, co świadczy o tym, że dążą oni nie tylko do sukcesów we współzawodnictwie uczniów, a ważne jest dla nich również to, żeby wszyscy uczniowie osiągnęli postępy w nauce. Są to nauczyciele doświadczeni, posiadający prawdopodobnie różne osiągnięcia w nauczaniu i wychowaniu, dlatego nie wiążą spektakularnych sukcesów w pracy z satysfakcją w takim stopniu, jak ich młodsi koledzy. Wyniki badań pokazują też, że nauczyciele z mniejszym stażem pracy i niższym stopniem awansu zawodowego bardziej cenią dobre relacje z przełożonymi niż ich starsi i bardziej doświadczeni koledzy, którzy mają bardziej ugruntowaną pozycję zawodową. Można też zauważyć, że znaczenie czynnika satysfakcji, związanego z umiejętnością utrzymania dyscypliny oraz z możliwością uzyskania pomocy i wsparcia od współpracowników, maleje wraz ze stażem pracy oraz osiągnięciem wyższego stopnia awansu. Jest to związane z doświadczeniem nauczycieli, którzy w swojej pracy zetknęli się z trudnymi sytuacjami, wymagającymi odpowiedniego reagowania oraz

z poczuciem pewności, wyrażającym się w przekonaniu, że są oni w stanie poradzić sobie w różnych okolicznościach zawodowych. Analiza wyników badań pokazuje, że znaczenie niektórych rozpatrywanych czynników satysfakcji maleje wraz z długością stażu pracy i zdobywaniem kolejnych stopni awansu zawodowego.

Satysfakcja zawodowa badanych nauczycieli jest więc w dużej mierze rezultatem jakości ich pracy. Nauczyciel, który podejmuje ciągły osobisty wysiłek zmierzający do osiągnięcia mistrzostwa w zawodzie, jest w stanie z powodzeniem realizować proces kształcenia i radzić sobie z wyzwaniami współczesnej szkoły w dynamicznie zmieniających się realiach, co nie tylko rozwija jego profesjonalizm, ale też wywołuje poczucie satysfakcji z wykonywanej pracy.

BIBLIOGRAFIA

- BAJCAR, B., BORKOWSKA, A., CZERW, A., GAŚNOROWSKA, A. (2011). *Satysfakcja z pracy w zawodach z misją społeczną. Psychologiczne uwarunkowania*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- BAŃKA, A. (2000). Psychologia organizacji. W: J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. 3 (s. 321-350). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- BARTKOWIAK, G. (2009). *Człowiek w pracy. Od stresu do sukcesu w organizacji*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- BERA, R. (2008). *Aksjologiczny sens pracy a poczucie jakości życia młodych emigrantów polskich*. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- BŁASZCZYK, W., JANUSZKIEWICZ, K., ŚMIGIELSKI, J. (2003). *Oblicza jakości życia. Człowiek w sytuacji pracy*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- CZERW, A., BORKOWSKA, A. (2010). Praca zawodowa jako obszar realizowania misji społecznej. *Psychologia Społeczna*, 5, 4(15), 303-315.
- DRÓŻKA, W. (2000). Problemy startu zawodowego młodych nauczycieli a tryb ich kształcenia i dalszej stymulacji rozwoju. W: H. Kwiatkowska, T. Lewowicki, S. Dylak (red.), *Współczesność a kształcenie nauczycieli* (s. 288-301). Warszawa: Wyższa Szkoła Pedagogiczna ZNP.
- GAŚ, Z. (2001). *Doskonalący się nauczyciel. Psychologiczne aspekty rozwoju zawodowego nauczycieli*. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- GLÓWNY URZĄD STATYSTYCZNY (2017). *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2016/2017*. Warszawa: GUS.
- GOŁĘBNIAK, B.D., KWIATKOWSKA, H. (2012). Wprowadzenie: Pytanie o obszary i strategie „domykania” kwalifikacji nauczycielskich. W: B.D. Gołębniak, H. Kwiatkowska (red.), *Nauczyciele. Programowe (nie)przygotowanie* (s. 7-14). Wrocław: Dolnośląska Szkoła Wyższa.
- JAKIMIUK, B. (2017). *Relacje zawodowe i osiągnięcia osobiste jako czynniki satysfakcji z pracy nauczycieli a ich indywidualne doświadczenia*. Lublin: Wydawnictwo KUL.
- JASIŃSKA, J. (2010). Stosunki i warunki pracy. W: T. Listwan (red.), *Zarządzanie kadrami* (s. 235-259). Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- JAWORSKA, A., MURAWSKA, E. (2015). Determinanty satysfakcji zawodowej nauczycieli akademickich (komunikat z badań). *Kwartalnik Pedagogiczny*, 1(235), 243-265.

- KARNEY, J.E. (2004). *Podstawy psychologii i pedagogiki pracy*. Pułtusk: Wyższa Szkoła Humanistyczna im. Aleksandra Gieyszтора.
- Karta Nauczyciela, Dz. U. z 2018 r. poz. 967.
- KITZ, V., TUSCH, M. (2009). *Frustracja. Zawodowy zabójca*. Warszawa: Wydawnictwo BC Edukacja.
- KORCZYŃSKI, S. (2011). *Funkcjonowanie człowieka w organizacji*. Opole: Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego.
- KORCZYŃSKI, S. (2017). *Satysfakcja zawodowa nauczycieli*. Łódź: Wydawnictwo Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi.
- KRASUCKA, A. (2012). Psychologiczne wyznaczniki satysfakcji zawodowej nauczycieli. *Rocznik Wydziału Pedagogicznego Akademii Ignatianum w Krakowie*, 15, 43-59.
- KWIATKOWSKA, H. (2005). *Tożsamość nauczycieli. Między anomią i autonomią*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- LEBUDA, I. (2014). *Kształtowanie poczucia sukcesu nauczycieli*. Kraków: NOMOS.
- LIKERT, R. (1932). *A technique for the measurement of attitudes*. New York: Archives of Psychology.
- MAKIN, P., COOPER, C., COX, Ch. (2000). *Organizacje a kontrakt psychologiczny. Zarządzanie ludźmi w pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- METELSKI, A. (2017). Satysfakcja z pracy dydaktycznej nauczycieli akademickich oraz doktorantów. *Studia Oeconomica Posnaniensia*, 5, 3, 86-99.
- MICHALAK, J.M. (2007). *Uwarunkowania sukcesów zawodowych nauczycieli. Studium przypadków*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- OSTROWSKI, K. (2008). Awans zawodowy w opinii nauczycieli szkół bydgoskich – uwarunkowania pedologiczne. *Neodidagmata*, 29/30, 93-111.
- PETLÁK, E. (2007). *Klimat szkoły, klimat klasy*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
- PORAJ, G. (2009). *Od pasji do frustracji. Modele psychologicznego funkcjonowania nauczycieli*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- SCHULTZ, D.P., SCHULTZ S.E. (2006). *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- SELIGMAN, M.E.P. (1993). *Optymizmu można się nauczyć. Jak zmienić swoje myślenie i swoje życie*. Poznań: Wydawnictwo Media Rodzina.
- SIEKAŃSKA, M. (2005). *Zadowolenie z pracy zawodowej osób wybitnie zdolnych*. Lublin: Towarzystwo Naukowe KUL.
- SPRINGER, A. (2011). Wybrane czynniki kształtujące satysfakcję pracownika. *Problemy Zarządzania*, 9, 4 (34), 162-180.
- TARADEJNA, B. (2013). Oczekiwania zawodowe nauczycieli a możliwość ich realizacji w szkolnym środowisku pracy. *Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka*, 4(499), 22-26.
- TUCHOLSKA, S. (1999). Stres i satysfakcja w zawodzie nauczyciela. *Roczniki Nauk Społecznych*, 27, 2, 51-61.
- WALCZAK, D. (2012). *Początkujący nauczyciele. Raport z badania jakościowego*. Warszawa: IBE.
- WIŁKOMIRSKA, A. (2002). *Zawodowe i społeczno-polityczne orientacje nauczycieli*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
- ZALEWSKA, A. (2003). *Dwa światy. Emocjonalne i poznawcze oceny jakości życia i ich uwarunkowania u osób o wysokiej i niskiej reaktywności*. Warszawa: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Psychologii Społecznej „Academica”.

SYTUACJA ZAWODOWA
JAKO ELEMENT RÓŻNICUJĄCY SATYSFAKCJĘ Z PRACY NAUCZYCIELI

STRESZCZENIE

Artykuł zawiera treści dotyczące specyfiki pracy i rozwoju zawodowego nauczyciela, problematyki satysfakcji zawodowej i czynników ją kształtujących oraz wyniki badań własnych i analizy dotyczące sytuacji zawodowej jako elementu różnicującego satysfakcję z pracy badanych nauczycieli. Przedmiotem badań były czynniki satysfakcji z pracy nauczycieli w trzech obszarach: pracy z uczniami, relacji z nauczycielami oraz osiągnięć osobistych w powiązaniu z sytuacją zawodową nauczycieli określoną przez: typ szkoły, staż pracy i stopień awansu zawodowego. Celem badań było ukazanie związku między sytuacją zawodową badanych nauczycieli a odczuwaną satysfakcją z pracy w analizowanych obszarach. Problemy badawcze dotyczyły pytań o to, w jaki sposób różne aspekty pracy nauczycieli są powiązane z odczuwaną przez nich satysfakcją zawodową oraz w jakim zakresie rozpatrywane czynniki związane z ich pracą powodują, że nauczyciele odczuwają satysfakcję? W grupie badawczej było 446 nauczycieli z różnych typów szkół (szkoły podstawowe, gimnazja, licea, szkoły zawodowe), z różnym stażem pracy i stopniem awansu zawodowego). Badania pozwoliły na ustalenie związku między sytuacją zawodową badanych nauczycieli a rozpatrywanymi czynnikami satysfakcji na podstawie wyników badań czynników satysfakcji związanych z: pracą z uczniami, relacjami z nauczycielami oraz osiągnięciami osobistymi, w odniesieniu do przyjętych kryteriów charakteryzujących ich sytuację zawodową.

Słowa kluczowe: nauczyciel; praca; satysfakcja; sytuacja zawodowa; rozwój zawodowy.

JOB SATISFACTION AND SELECTED ASPECTS OF TEACHER WORK

SUMMARY

The article discusses character of work and professional development of a teacher, their professional satisfaction and its factors, as well as results of own research and analysis of professional situation as a variable affecting professional satisfaction of the study respondents. The study focused on three teachers' professional satisfaction areas: work with students, relationship with other teachers and personal achievements in relation with their professional situation determined by the type of school, professional experience and vocational training. The purpose of the study was to demonstrate relationship between professional situation of the respondents and the experienced professional satisfaction in the analyzed areas. The research issue was to recognize what the connection between various dimensions of teachers' work and their professional satisfaction was and to which extent various work factors affect their satisfaction level. The researched group constituted of 446 teachers of various types of schools (elementary, secondary, high schools, vocational schools) with different professional experience and vocational training. The study allowed establishing a connection between professional situation of the respondents and the studied professional satisfaction factors, such as work with students, relationship with other teachers and personal achievements, in relation to the selected criteria describing their professional situation.

Keywords: teacher; job; satisfaction; professional situation; professional development.