

JOANNA WIERZEJSKA

joannawierzejska@umcs.pl

*Postawy wobec pracy pedagogów  
a ich nadzieja na sukces*

---

Attitudes Towards Pedagogues' Work and Their Hope for Success

STRESZCZENIE

Stosunek człowieka do pracy to współcześnie jedno z podstawowych zagadnień społecznych, wymagających permanentnego poznawania, analizowania i kształtowania. W praktyce życia społecznego chodzi o stworzenie takich warunków i sytuacji, aby praca stawała się wewnętrzną potrzebą człowieka, a dana profesja dawała mu zadowolenie i zaspokajała oczekiwania oraz wartości, jakie z nią wiąże. Osiągnięcie takiej postawy wobec pracy jest szczególnie istotne w zawodach pełniących ważną misję w życiu społecznym. Zalicza się do nich zawód pedagoga, w którym obok wysokich kompetencji wymaga się swoistych predyspozycji społeczno-moralnych, wykraczających poza powszechną uczciwość, rzetelność, zaangażowanie, różniących się zasadniczo od powszechnie przyjętych jako zadowalające w innych zawodach. Kierując się tymi przesłankami, diagnozę postaw wobec pracy wybranej grupy pedagogów, rozpatrywanej w kontekście przejawianej przez nich nadziei na sukces zawodowy, uczyniono przedmiotem niniejszego artykułu.

**Słowa kluczowe:** zawód pedagoga; postawy wobec pracy; nadzieja na sukces

WPROWADZENIE

Postawy pełnią w strukturze osobowości człowieka rolę jednego z głównych elementów regulujących jego stosunek do otoczenia, stanowiąc wyznaczniki ludzkiego zachowania. W postawach ludzi, jak zauważa S. Nowak, „szukamy

przyczyn – choćby częściowych – ich takiego a nie innego zachowania się wobec różnych kategorii przedmiotów lub sytuacji, z jakimi się stykają – zwłaszcza jeśli zachowania te nabierają kształtu względnie utrwalonego” (Nowak 1973, s. 7). Wyrażają tym samym pewien stały stosunek człowieka do określonych zjawisk, gotowość do działania w określony sposób wobec przedmiotów, osób, instytucji i samego siebie. Są bowiem konstruktem teoretycznym, mającym wyjaśnić trwałą tendencję do pozytywnego lub negatywnego wartościowania obiektu postawy (Wojciszke 2006).

Złożoność ludzkich postaw i zachowań powoduje, że problematyka ta jest przedmiotem zainteresowania wielu nauk społecznych, jak np. psychologii, socjologii, etyki czy pedagogiki, a samo pojęcie „postawa” należy do często używanych wieloznacznych wyrażen. Wynika to m.in. z tego, że każda dyscyplina naukowa posiada swój określony przedmiot badań, metodologię i nawiązuje do różnych założeń teoretycznych związanych z tą problematyką (por. Nowak 1973; Mądrzycki 1977; Marody 1976; Mika 1981; Wojciszke 2006). I tak np. psychologów interesują szczególnie własności dyspozycji psychicznych składających się na postawy ludzi, struktury powiązań tych dyspozycji w ramach postaw oraz ich cechy charakterystyczne w porównaniu z innymi cechami osobowości człowieka. Natomiast socjologia zajmuje się postawami w aspekcie wpływu sytuacji na ich kształtowanie, co znajduje wyraz w strukturalnej teorii postaw. Dla etyki ważne jest z kolei określenie wizji postaw moralnie pożądaných, ich wartościowanie oraz dostarczanie określonych uzasadnień praktyce wychowawczej. Z kolei pedagogika, posiłkując się dorobkiem zwłaszcza psychologii, dąży do określenia skutecznych dróg kształtowania postaw ze względu na społecznie pożądane wartości i przyjęte cele wychowawcze. Stąd też różny sposób ich definiowania. S. Mika wyróżnia trzy ujęcia definicji postaw: a) definicje mające swoje źródło w tradycji behawioralnej lub psychologii uczenia się, b) koncepcje postaw wywodzące się z teorii poznawczych w psychologii, c) definicje nawiązujące do koncepcji socjologicznych (Mika 1981, s. 112–113). Nieco inne podejście prezentuje T. Mądrzycki, wskazując na pięć różnych ujęć definicyjnych postawy: a) koncepcje podkreślające szczególną rolę komponentu poznawczego, b) definicje eksponujące emocjonalny komponent postaw, c) ujęcie podkreślające rolę komponentu oceniającego lub łączące go ze składnikiem emocjonalnym lub behawioralnym, d) koncepcje traktujące motyw jako główny element postaw, e) definicje traktujące postawy w kontekście reakcji, zachowania czy działania podmiotu (Mądrzycki 1977, s. 17–18). Najbardziej przyjęła się w badaniach koncepcja S. Nowaka, według którego:

(...) postawą pewnego człowieka wobec pewnego przedmiotu jest ogół względnie trwałych dyspozycji do oceniania tego przedmiotu i emocjonalnego nań reagowania oraz ewentualnie towarzyszących tym emocjonalno-oceniającym dyspozycjom względnie trwałych przekonań o natu-

rze i własnościach tego przedmiotu i względnie trwałych dyspozycji do zachowania się wobec tego przedmiotu (Nowak 1973, s. 7).

Ujęcie to traktuje postawę jako strukturę składającą się z trzech elementów: wiedzy (przekonań) na temat przedmiotu postawy, emocjonalnego nań reagowania i gotowości działania zgodnie z przyjętym programem ustosunkowania się do przedmiotu postawy.

B. Wojciszke zwraca uwagę, że niektóre badania dowodzą, iż te trzy rodzaje reakcji na obiekt postawy faktycznie układają się w trzy odrębne rodzaje reakcji na obiekt wiązki, ale w sytuacjach, kiedy obiekt postawy jest konkretnym przedmiotem lub osobą, emocjonalny wskaźnik postawy jest mierzony za pośrednictwem fizjologicznych wskaźników emocji, zaś składnik behawioralny – za pośrednictwem rzeczywistych zachowań. Kiedy wszystkie trzy składniki – zdaniem autora – są mierzone za pomocą wypowiedzi badanych osób (co ma miejsce w znakomitej większości badań), a obiekt postawy ma charakter abstrakcyjny, składniki te zlewają się, a postawy nabierają jednowymiarowego charakteru (Wojciszke 2006, s. 181).

Przeprowadzone analizy wykazują, że tak jak nie wypracowano jednolitej koncepcji postaw na gruncie teoretycznym, tak nie ma zgodności co do określenia i interpretacji interesujących nas postaw w odniesieniu do pracy lub zawodu. Zresztą często te pojęcia używane są zamiennie: „postawy wobec pracy” i „postawy zawodowe”. W efekcie powstało wiele różnych podejść badawczych, w których traktuje się postawy wobec pracy jako stan gotowości lub nastawienia do pracy, reakcje wobec zadań roli zawodowej, wartości stanowiących odpowiedniość postaw, wyjaśnianie postaw za pomocą teorii motywacji do pracy, zadowolenia z pracy lub morale (por. Bera 2011, s. 176). Pojawiły się także ujęcia szerokie zakresowo, traktujące postawy jako „stosunek do pracy” obejmujący czynności i zadania pracownika, jego stosunek do społecznego środowiska pracy, warunków techniczno-organizacyjnych i materialnych. Tym samym wyróżniono „postawy cząstkowe” wobec różnych aspektów pracy i wykonywanego zawodu (por. Morawski 1977; Solarczyk-Ambroziak 1993; Januszek, Sikora 1998; Bera 2003; Nowacki 2004). W badaniach poświęconych postawom wobec pracy przyjmowane wskaźniki postaw charakteryzują się przede wszystkim sferą emocjonalno-oceniającą. Najczęściej spotykanymi kategoriami opisu są więc: zadowolenie z pracy (zawodu, środowiska pracy) oraz subiektywne znaczenie pracy dla jednostki (wartość pracy) (por. Piskorz 2011; Bera 2011; Kirenko, Zubrzycka-Maciąg 2011; Laskowski 2016; Nowosad 2016).

W środowisku pracy optymalną jest sytuacja, „by człowiek robił ochoczo to, co musi, by tego, co robić musi, nie robił tylko dlatego, że musi, by w robieniu tego, co musi, znalazł upodobanie i dzięki temu pracę swą usprawniał wielokrotnie, okazując hojność w oddaniu się jej” (Kotarbiński 1965, s. 131). Osiągnięcie

takiej postawy jest szczególnie istotne w niektórych profesjach, zwłaszcza tych pełniących doniosłą rolę w służbie innym ludziom, do których zalicza się profesję pedagoga (por. Śliwerski 2010). Jak dowodzi codzienna praktyka, w działalności wychowawczej kluczową rolę odgrywa nie tylko profesjonalne przygotowanie zawodowe pedagogów, ich wrażliwość społeczna i moralna, otwartość na innych ludzi, ich problemy życiowe, ale także postawa przejawiana wobec pracy i wynikających z niej obowiązków wobec wychowanków i podopiecznych (Wierzejska 2014; Wierzejska, Karpenko 2015). Nie przymus, konieczność, lecz zamiłowanie do pracy z dziećmi, młodzieżą i dorosłymi oraz chęć twórczego działania powinny skłaniać osoby do wyboru tego zawodu oraz efektywnego wykonywania zadań z nim związanych.

W niniejszych badaniach wychodzimy z założenia, że postawy wobec pracy pedagogów stanowią ich emocjonalne nastawienie do pracy i wiązać się będą m.in. z tym, jakie właściwości poszczególnych elementów pracy powodują, że zaspokojone zostają ich określone potrzeby związane z funkcjonowaniem zawodowym. Stan zaspokojenia potrzeb pedagogów związanych z pracą będzie wyznaczał kierunek postawy: im większa satysfakcja, tym bardziej pozytywna postawa i odwrotnie – im większe niezadowolenie, tym bardziej negatywny stosunek do pracy zawodowej (por. Bera 2011, s. 181). Tak rozumiane postawy kształtują się pod wpływem własnych doświadczeń życiowych i zawodowych związanych z zaspokojeniem potrzeb i realizacją zadań wychowawczych oraz aktualnie podejmowanych działań profesjonalnych i pełnionych ról w środowisku pracy i środowisku społecznym, a także przez przyswojenie sobie postaw od otoczenia. Wykonywane zadania lub działania innych osób w środowisku pracy, określone sytuacje i zachowania podopiecznych, współpracowników czy przełożonych, oceniane będą przez pedagogów ze względu na ich znaczenie dla zaspokojenia potrzeb – dodatnio lub ujemnie, wiązać się będą z nimi dodatnie lub ujemne uczucia, pozytywne lub negatywne działania. To doświadczenie, doznania i reakcje zmierzają będą do uogólniania się, będą ulegać kategoryzacji oraz stabilizacji, tworząc określone postawy wobec pracy zawodowej (por. Nowak 1973, s. 32 i n.).

Istotnym czynnikiem stymulującym pozytywne postawy wobec pracy pedagogów będzie ich nadzieja na odniesienie sukcesu w pracy wychowawczej. Sprzyja ona orientacji na wartości, twórczości i otwartości, zrównoważeniu emocjonalnemu i pozytywnemu nastawieniu wobec otaczającej rzeczywistości (por. Ryś 2010, s. 67). Modeluje też percepcję samego siebie i własnych doświadczeń, ułatwia adaptację do nowych warunków oraz podnosi szanse odniesienia sukcesów w różnych obszarach aktywności, w tym szczególnie w pracy zawodowej (por. Kwiatek 2012, s. 167).

Nadzieja, mówiąc w języku potocznym, stanowi całkowite, przepełnione pragnieniem oczekiwanie, mniej lub bardziej umotywowane, na określone wydarzenie. W ujęciu psychologicznym nadzieja jest „wielowymiarową strukturą po-

znawczą, której głównym elementem jest przekonanie jednostki, że w przyszłości osiągnie ważny cel z określonym stopniem prawdopodobieństwa. Nadzieja może determinować kierunek działań człowieka” (Kozielecki 2006, s. 37). Tym samym stanowi podstawę sukcesu, ponieważ wiąże się z oczekiwaniem na pomyslny efekty własnych działań, które opierają się na silnej woli i posiadanych kompetencjach. Człowiek mający nadzieję robi wszystko, aby dojść do celu w zamierzonych działaniach, realizować je mimo przeszkód, które spotka na swojej drodze. Jest przekonany co do swojej wiedzy i umiejętności (por. Snyder, Cheavens, Sympson 1997, s. 107 i n.).

W sytuacji pracy pedagodzy mogą doświadczać różnych sytuacji, którym towarzyszyć będą odmienne oczekiwania i nadzieje. Można tu za J. Kozieleckim wskazać na nadzieję pasywną, będącą biernym oczekiwaniem wiążącym się z pozytywnymi emocjami. Ten rodzaj nadziei prowadzi jednak do frustracji w przypadku braku osiągnięcia spodziewanych rezultatów czy stanów rzeczy. Może też wystąpić nadzieja aktywna, w której pedagodzy zaangażują swoje umiejętności. Stanowić ona będzie interakcję umiejętności poszukiwania i konstruowania działań z silną motywacją osiągnięcia celu. Należy uwzględnić również pojawienie się nadziei partykularnej, będącej „trwałym ogólnym przekonaniem, że w przyszłości, bliższej lub dalszej, zrodzą się nowe, ważne zadania, których rozwiązanie nasycone będzie pozytywnymi wartościami i dobrami”. Z kolei jeśli w sytuacji pracy pedagogów pojawi się nadzieja generalna, będzie wówczas wpływać na ich poczucie sensu życia, szczególnie gdy znajdą się w sytuacjach tragicznych czy niebezpiecznych lub określanych jako beznadziejne (Kozielecki 2006, s. 38–42).

Kierując się koncepcją J. Trzebińskiej i M. Zięby, nadzieja na sukces pedagogów w niniejszych badaniach obejmować będzie dwa czynniki: siłę woli i moc sposobu, czyli umiejętność znajdowania rozwiązań. Siła woli to gotowość do kształtowania przyszłości, oparta na przekonaniu, że cele są osiągalne, a sukces jest w zasięgu naszych możliwości. Natomiast moc sposobu to umiejętność znalezienia wielu dróg, które pozwalają zdobyć to, co w naszym życiu jest najważniejsze i jednocześnie wybrnąć z kłopotów (Trzebińska, Zięba 2003, s. 6).

#### METODOLOGICZNE ZAŁOŻENIA BADAŃ WŁASNYCH

Celem podjętych badań było zweryfikowanie zależności między postawami wobec pracy pedagogów a ich nadzieją na sukces. Przyjęto hipotezę roboczą mówiącą o występowaniu istotnych statystycznie zależności między tymi zmiennymi. W pierwszej kolejności dokonano diagnozy interesujących nas postaw (zmiennej zależnej), następnie określono ich poziom i scharakteryzowano zmienne szczegółowe stanowiące wskaźniki tych postaw. W tym celu zastosowano Kwestionariusz Wskaźników Postaw Zawodowych opracowany przez I. Ko-

necką. Stan zaspokojenia potrzeb człowieka w różnych wymiarach życia zawodowego wyznacza kierunek postaw (im wyższa satysfakcja, tym bardziej pozytywna postawa i odwrotnie: im większe niezadowolenie, tym bardziej negatywna postawa). W kwestionariuszu uwzględniono 12 wskaźników: dostosowanie obowiązków pod względem trudności i obciążenia do umiejętności i sił; proporcję nakładów do efektów; osiąganie w sposób płynny zamierzonego celu (wyniku); możliwość zmian rozwojowych w pracy zawodowej; zaspokojenie zainteresowań zawodowych; możliwość przejawiania inicjatywy; samodzielność działania; zgodność oczekiwań ze stanem rzeczywistym; zgodność gratyfikacji za pracę z oczekiwaniami (akceptację uposażenia); ocenę pracy przez przełożonych; możliwość awansu; atmosferę pracy.

Kolejnym krokiem procedury badawczej było określenie poziomu nadziei na sukces (zmienną niezależną) i dwóch jej wymiarów: umiejętności znajdowania rozwiązań i siły woli. Do diagnozy nadziei na sukces pedagogów zastosowano Kwestionariusz Nadziei na Sukces (Łaguna, Trzebiński, Zięba 2005), który składa się z 12 twierdzeń (w tym ośmiu diagnostycznych). Zawiera on cztery pozycje odnoszące się do przekonań o silnej woli, cztery pozycje odnoszące się do przekonań o umiejętności znajdowania rozwiązań oraz cztery pozycje buforowe. Wynikiem jest suma punktów stanowiąca wskaźnik ogólnego poziomu nadziei na sukces. Zakres możliwości do uzyskania wyników wynosi od 8 do 64 punktów. Im wyższy wynik, tym większa nadzieja na sukces. Oprócz ogólnego wyniku kwestionariusz umożliwia pomiar dwóch komponentów nadziei. Są to: umiejętność znajdowania rozwiązań oraz siła woli. Wyniki w obu podskalach mogą być analizowane oddzielnie. Odpowiedziom badanych osób przypisano następujące wartości liczbowe: 1 – zdecydowanie nieprawdziwe, 2 – w większości przypadków nieprawdziwe, 3 – raczej nieprawdziwe, 4 – trochę nieprawdziwe, 5 – trochę prawdziwe, 6 – raczej prawdziwe, 7 – w większości przypadków prawdziwe, 8 – zdecydowanie prawdziwe.

Po dokonaniu diagnozy postaw i nadziei na sukces poszukiwano związków zależnościowych między tymi zmiennymi, wykorzystując test  $\chi^2$  Pearsona, analizę wariancji oraz test U Manna-Whitneya. Ponadto określono różnicowanie analizowanych zmiennych przez wybrane czynniki demograficzno-społeczne (zmiennie niezależne pośredniczące).

Badaniami objęto 120 pedagogów zatrudnionych na różnych stanowiskach w placówkach wychowawczych na terenie Lubelszczyzny. Badania zrealizowano w 2016 r. Osoby pełniące funkcje kierownicze stanowiły zaledwie 4,2% badanych. Niemal powszechnie badani pedagodzy (95,8%) zajmowali stanowiska wykonawcze i legitymowali się wyższym wykształceniem magisterskim (90,0%). Tylko nieliczne osoby ukończyły studia pierwszego stopnia (10,0%). Wśród badanych dominowały kobiety (81,7%). Mężczyźni stanowili zaledwie 18,3% ba-

danych. W wieku do 35 lat było 37,5% respondentów, w przedziale wiekowym 36–45 lat znajdował się co czwarty respondent (25,0%), a powyżej 45. roku życia – 37,5%. Stażem pracy do 10 lat legitymował się co trzeci badany (36,7%), częściej niż co czwarty (29,2%) miał staż pracy od 10 do 20 lat, a ze stażem powyżej 20 lat było 34,2% badanych pedagogów. Zdecydowana większość była zatrudniona w mieście (80,8%). W wiejskich placówkach wychowawczych pracował co piąty respondent (19,2%).

#### ANALIZA I INTERPRETACJA WYNIKÓW BADAŃ

Mimo że postawy stanowią element trójskładnikowy, to w badaniach empirycznych – jak zauważył B. Wojciszke – przybierają one charakter jednowymiarowy ze względu na abstrakcyjny ich przedmiot oraz sposób wartościowania (jedynie wypowiedzi badanych) (Wojciszke 2006, s. 113). Dlatego w niniejszym badaniu diagnozę postaw pedagogów ograniczono do określenia tendencji do pozytywnego/negatywnego ich ustosunkowania się do obiektu postawy. Diagnoza zmiennych przebiegała od określenia zmiennych szczegółowych do bardziej ogólnych, jednak prezentacja uzyskanych wyników będzie przedstawiona według schematu odwrotnego: od ogólnej postawy do charakterystyki jej wskaźników. Przyjęto, że wyniki wysokie to 60% i więcej uzyskanych punktów, przeciętne to 40,01–59,99% możliwych punktów, a niskie – do 40% możliwych punktów.

Na podstawie danych zawartych w tab. 1 można stwierdzić, że wśród pedagogów co drugi badany (52,5%) wyróżnia się wysokimi wynikami określającymi jego postawy wobec wykonywanej pracy. Częściej niż co trzeci respondent (39,2%) uzyskał wynik przeciętny. Jedynie co dwunasty badany pedagog (8,3%) osiągnął wyniki niskie.

Tab. 1. Ogólny wskaźnik postaw wobec pracy badanych pedagogów

Wyniki ogólnego wskaźnika postaw wobec pracy	Badani pedagogzy	
	N	%
Poziom niski	10	8,33
Poziom przeciętny	47	39,17
Poziom wysoki	63	52,50

Źródło: opracowanie własne.

Tym samym potrzeby badanych pedagogów związane z wykonywaną pracą są zaspokojone w stopniu wysokim lub co najmniej przeciętnym, wzbudzając ogólnie pozytywne emocje. Natomiast tylko nieliczne osoby nie zaspokajają swoich ważnych potrzeb w stopniu ich zadowalającym. Jak się okazuje, bardziej

pozytywny stosunek do pracy niż badani pedagodzy przejawiają osoby pracujące w grupach dyspozycyjnych (Piskorz 2011; Laskowski 2016) i funkcjonujące na unijnym rynku pracy. Natomiast osoby zatrudnione w innych zawodach w kraju wykazują mniej pozytywne postawy wobec wykonywanej pracy (Bera 2011). Z uzyskanych analiz statystycznych wynika, że ogólnych postaw badanych pedagogów nie różnicują czynniki demograficzno-społeczne.

Interesujących danych dostarcza analiza natężenia wartości poszczególnych wskaźników postaw wobec pracy badanych pedagogów. Jak się okazuje, najwyższym natężeniem wartości charakteryzują się następujące wskaźniki określające stopień zaspokojenia określonych potrzeb badanych pedagogów związanych z wykonywaną pracą: atmosfera pracy ( $M=3,97$ ), możliwość zmian rozwojowych w pracy zawodowej ( $M=3,89$ ), dostosowanie obowiązków pod względem trudności i obciążenia do umiejętności i sił ( $M=3,76$ ), osiąganie w sposób płynny zamierzonego celu ( $M=3,70$ ) oraz proporcja nakładów do uzyskiwanych efektów ( $M=3,55$ ).

Znacznie mniejsze wartości mają kolejne wskaźniki charakteryzujące postawy wobec pracy badanych: ocena pracy przez przełożonych ( $M=3,48$ ), zaspokojenie zainteresowań zawodowych ( $M=3,42$ ), możliwość przejawiania inicjatywy ( $M=3,33$ ) oraz zgodność między oczekiwaniami a stanem rzeczywistym ( $M=3,32$ ).

Najniższą wartość analizowanych wskaźników odnotowano w odniesieniu do: możliwości awansu ( $M=2,97$ ), samodzielności działania ( $M=2,88$ ) oraz zgodności gratyfikacji pracy z oczekiwaniami (akceptacji uposażenia;  $M=2,41$ ).

Ze szczegółowej analizy wynika, że 2/3 badanych pedagogów (64,2%) jest w pełni zadowolonych z dostosowania obowiązków pod względem trudności i obciążeń do posiadanych przez nich możliwości. W stopniu przeciętnym satysfakcję odczuwa co czwarty respondent (24,2%), a pozostali (11,7%) są niezadowoleni z tego powodu. Jak się okazuje, częściej niż co drugi badany pedagog (58,3%) twierdzi, że obowiązki, które wykonuje, są trudne, ale na znużenie nie narzeka. Dla częściej niż co czwartego respondenta są one dość trudne i męczące. Natomiast co siódmy badany (14,2%) twierdzi, że obowiązki, które wykonuje w pracy, odczuwa jako bardzo trudne i męczące. Blisko 2/3 badanych osób (61,7%) wyraża przekonanie, że ich kwalifikacje, doświadczenie i siły są wystarczające, by dobrze wywiązywać się z podstawowych obowiązków. Co trzeci pedagog (33,3%) jest zdania, że posiadane kompetencje wystarczają, aby pokonać wszystkie trudności pojawiające się w pracy zawodowej. Pojedyncze osoby (5,0%) uważają, że ich kwalifikacje, doświadczenie zawodowe i siły tylko częściowo wystarczają, aby efektywnie funkcjonować na zajmowanym stanowisku służbowym.

Pozytywnie ocenia proporcję nakładów pracy i wysiłków do uzyskiwanych efektów co drugi pedagog objęty badaniem (50,0%). Co trzeci wskazuje, że w stopniu przeciętnym bilansuje się ta relacja, a więc ze zmiennym szczę-

ściem funkcjonuje w pełnionej roli zawodowej. Częściej niż co szósty respondent (17,5%) zazwyczaj ponosi w tym zakresie niepowodzenie. Częściej niż co drugi badany ocenia, że stosunek między jego wkładem pracy (wysiłkiem) a osiąganymi rezultatami zależy od stopnia osobistego zaangażowania w obowiązki, ponieważ to wpływa na lepsze lub gorsze rezultaty. Częściej niż co trzeci respondent (37,5%) podaje, że relacje te są niezależne od jego osobistego zaangażowania, ponieważ często mimo dużego nakładu pracy osiąga gorsze rezultaty, niż się spodziewa. Trudno więc o satysfakcję i dalszą wzmoczoną motywację do pracy. Dla co czternastej badanej osoby (7,5%) stosunek do ponoszonego wkładu pracy jest zdecydowanie negatywny, ponieważ za niskie są osiągnięte rezultaty w stosunku do pracy, jaką wykonuje.

Jak się okazuje, różne jest tempo i sposób osiągania w pracy zawodowej przez badanych pedagogów zamierzonych celów (uzyskiwanych wyników). Bliższe 2/3 respondentów (61,7%) uważa, że osiąga je w stopniu wysokim. Co piąty pedagog (21,7%) ocenia, iż tylko w stopniu przeciętnym udaje mu się osiągnąć w sposób płynny wyznaczony cel w pracy, a pozostali (16,7%) wskazują na swoją małą skuteczność w tym zakresie. Okazuje się, że mniej niż połowa badanych (44,2%) wykonuje czynności zawodowe, przeważnie osiągając zakładane cele bez większych zakłóceń. Ze zmiennym powodzeniem na skutek napotykanymi trudnościami wykonuje je z opóźnieniem co trzeci respondent (35,0%), a co piąty (20,8%) często napotyka trudności uniemożliwiające osiągnięcie danego celu i dlatego wybiera inną strategię działania, aby go osiągnąć.

Należy podkreślić, iż bez mała 3/4 badanych pedagogów (70,0%) w wysokim stopniu jest przekonanych, że w swoim zawodzie, pełniąc obecną rolę, mają możliwości rozwoju zawodowego. Przeciętny entuzjazm wykazuje w tym zakresie co piąty respondent (19,2%), a co jedenasty badany (10,8%) jest sceptykiem i nie widzi większych dla siebie możliwości rozwojowych. Poziom oceny możliwości zmian rozwojowych w pracy różnicuje wiek badanych pedagogów ( $p < 0,021$ ). Wraz z wiekiem badanych osób (do 35. roku życia) ocena tych możliwości wzrasta, by następnie wyraźnie się obniżyć (35–45 lat), a w wieku wczesnej dorosłości (powyżej 46 lat) ponownie wykazuje tendencję wzrostową. Należy także odnotować, iż zdecydowanie większe możliwości zmian rozwojowych w swojej pracy dostrzegają osoby, które ukończyły studia magisterskie niż legitymujące się wykształceniem na poziomie licencjackim ( $p < 0,023$ ).

Jak ustalono, 2/3 badanych (63,3%) jednoznacznie stwierdza, że umożliwia im się stałe zdobywanie wiedzy fachowej, stwarza możliwości i wspiera uczestnictwo w różnych formach doskonalenia zawodowego oraz w zakresie wzbogacenia różnorodnych doświadczeń. Natomiast co piąty pedagog (19,2%) wskazuje, że może liczyć na wsparcie tylko w określonym zakresie, gdy pragnie rozwijać umiejętności specjalistyczne niezbędne na zajmowanym stanowisku pracy. Pozostali badani (17,5%) nie mają tak dużego szczęścia, bo wymaga się od nich stale

tych samych czynności i stwarza się im niewiele szans dla szeroko pojętego rozwoju zawodowego. Większość badanych może liczyć na wsparcie indywidualnego rozwoju zawodowego swoich przełożonych (60,8%). Biorą oni pod uwagę rozwój osobowości zawodowej swoich podwładnych (doskonalenie i samodoskonalenie się ogólne, kierunkowe i fachowe), stwarzając im dogodne warunki podnoszenia kwalifikacji i samodoskonalenia się. Blisko co trzeci badany pedagog (32,5%) doświadcza dużej obojętności w tym zakresie ze strony przełożonych, którzy uważają, iż jest to ich indywidualna sprawa i nie interesują się ich rozwojem zawodowym. Są i tacy przełożeni (6,6% wskazań), którzy uważają, że to, co badane osoby uzyskały w zakresie wiedzy i umiejętności, jest w zupełności wystarczające w ich pracy.

Badani pedagodzy swoje zainteresowania zawodowe zaspokajają w stopniu przeciętnym (45,5%) lub nawet niekiedy w stopniu wysokim (38,3%). Na ogół nie zaspokajają swoich zainteresowań zawodowych 15,8% respondentów. Częściej zadowolone z możliwości zaspokajania zainteresowań zawodowych wykazują pedagodzy pracujący na wsi niż w mieście ( $p < 0,037$ ) oraz osoby z wykształceniem magisterskim niż licencyjnym ( $p < 0,034$ ).

Blisko 2/3 badanych (60,0%) osób wyraża pogląd, że ich zawód tylko częściowo daje możliwości rozwijania osobistych zainteresowań i zamiłowań, a w niewielkim stopniu wskazuje to co ósmy pedagog (12,5%). Natomiast w pełni może rozwijać swoje zainteresowania i pasje częściej niż co czwarty respondent (27,5%). Dzieje się tak, ponieważ dominuje przekonanie badanych (63,3% wskazań), że na zajmowanym stanowisku nie wszystkie zadania są atrakcyjne, budzące zainteresowanie i pasję poznawczą. Częściej niż co czwarty respondent (29,2%) podkreśla jednak, że w jego pracy wszystkie zadania są atrakcyjne i interesujące. Nie podzieliła zdecydowanie tego zdania co czternasty respondent (7,5%), twierdząc, iż niewiele ma możliwości dla zaspokojenia własnych zainteresowań.

Okazuje się, że bez mała co drugi respondent (46,7%) w wysokim stopniu ma możliwość przejawiania inicjatywy. W pewnych sytuacjach może wykazać się inicjatywą co trzeci badany (34,2%). W małym stopniu ma takie możliwości w swojej pracy co piąty respondent (19,2%). Kiedy pedagodzy chcą usprawnić pracę, przejawiając inicjatywę, to ich przełożeni w różnym zakresie akceptują tę formę aktywności zawodowej. Częściej niż co drugi badany (55,8%) twierdzi, że w pełni przełożeni akceptują jego inicjatywę, zaś blisko co trzeci respondent (30,8%) zauważa, że wówczas przełożeni dokładnie kontrolują jego poczynania, wykazując ograniczone zaufanie, a co dwunasty badany (13,3%) doświadcza braku zaufania lub nawet zabrania się mu takiego postępowania. Okazuje się, że wraz ze stażem pracy badanych osób wzrasta przejawiana przez nich inicjatywa w pracy (przez pierwsze 10 lat zatrudnienia), przez kolejne lata maleje, by następnie po 20 latach pracy wyraźnie wykazywać tendencję rosnącą ( $p < 0,010$ ).

Samodzielnością działania może wykazać się w swojej pracy jedynie co trzeci badany pedagog. Przy czym w stopniu wysokim – 33,4%, w stopniu przeciętnym – 30,8%, a w stopniu niskim – 35,8%. Zatem jest to wyraźne funkcjonowanie pod nadzorem, w warunkach ograniczonego zaufania co do kompetencji badanych osób. Jak ustalono, co drugi badany (49,2%) twierdzi jednak, że pełniąc swoją funkcję zawodową, może samodzielnie działać i podejmować decyzje w ramach posiadanych kompetencji dość często. Tylko czasami w niektórych sytuacjach ma taką możliwość częściej niż co piąty badany (28,3%). Jedynie 22,5% respondentów może wykazać się zawsze samodzielnością działania, pełniąc swoje role zawodowe. Gdy w pracy pojawia się trudny problem, to przełożeni zazwyczaj częściowo pomagają badanym osobom (41,7% odpowiedzi). Jak twierdzi bez mała co trzeci respondent (30,8%), w sytuacji trudnej ich przełożeni narzucają im sposoby działania niezależnie od ich propozycji rozwiązania problemu. Częściej niż co czwarty pedagog podkreśla, iż w takiej sytuacji pozostawia mu się możliwość decydowania i działania. Jak się okazuje, bardziej usatysfakcjonowani możliwością samodzielnego działania są pedagodzy zatrudnieni na wsi niż w mieście ( $p < 0,022$ ). Częściej osoby pracujące w mieście niż na wsi deklarują, że mogą wykazać się samodzielnością w pracy zawodowej ( $p < 0,020$ ). Podobnie osoby z wykształceniem magisterskim w porównaniu do absolwentów studiów pierwszego stopnia ( $p < 0,001$ ).

Oceniając swoją sytuację zawodową przez pryzmat zgodności oczekiwań z sytuacją rzeczywistą, w pełni usatysfakcjonowany jest częściej niż co trzeci pedagog (37,5%), uważając, iż wszystkie jego oczekiwania związane z pracą zostały spełnione. Częściej ogólne zadowolenie ze zgodności między oczekiwaniami a stanem rzeczywistym w środowisku pracy przejawiają osoby pracujące w mieście niż na wsi ( $p < 0,036$ ) oraz kobiety niż mężczyźni ( $p < 0,042$ ). Przeciętny poziom satysfakcji odczuwa znaczna część badanych (45,8%). Rozczarowanie jest udziałem co szóstego respondenta (16,7%). Dzieje się tak, ponieważ co drugi badany (53,3%) twierdzi, że jego sytuacja zawodowa częściowo tylko odpowiada jego oczekiwaniom. Za całkowicie zgodną z oczekiwaniami i potrzebami uznał swoją sytuację zawodową co trzeci respondent (35,8%). Natomiast pozostali badani (10,8%) oceniają, że ich sytuacja zawodowa odbiega od ich oczekiwań i potrzeb, które chcieliby spełnić. Rozczarowanie związane jest głównie z prestiżem społecznym. Częściej niż co drugi badany (54,2%) jest zdania, że ranga jego zawodu jest porównywalna do innych. Co piąty jest nawet w pełni zadowolony, twierdząc, iż jest ona wyższa od innych profesji i poważana społecznie ze względu na charakter działań pomocowych związanych z pracą pedagoga. Jednak co czwarty badany pedagog odczuwa dyskomfort z tego powodu, wyrażając opinię o niskiej randze wykonywanego zawodu i niedocenianiu roli, jaką pełni w życiu społecznym.

Często poczucie niedowartościowania społecznego zawodu pedagoga ma swoje źródło w poziomie uzyskiwanych świadczeń materialnych. Ustalono, że co drugi badany pedagog (51,7%) uważa, iż uzyskiwane przez niego uposażenie jest nieadekwatne do stawianych wymagań zarówno co do posiadanych kwalifikacji, jak i charakteru wykonywanej pracy i wysokich wymagań etyczno-moralnych. Natomiast w porównaniu do zarobków innych zawodów co drugi respondent (54,2%) traktuje je jako przeciętne. Z kolei co trzecia osoba objęta badaniem (33,3%) wskazuje, że w stopniu przeciętnym występuje zgodność gratyfikacji jej pracy z oczekiwaniami, czyli akceptacja uzyskiwanego uposażenia, zatem tylko częściowo rekompensuje ponoszony trud i w porównaniu do innych zawodów nie może zadowalać. Natomiast w wysokim stopniu jest usatysfakcjonowany uzyskiwanymi gratyfikacjami finansowymi jedynie co siódmy respondent (15,0%). Są one bowiem zgodne z jego oczekiwaniami i zaspokajają potrzeby życiowe. Ponadto w porównaniu do innych zawodów i sytuacji na rynku pracy należy je uznać za bardzo dobre.

Jak ustalono, co drugi badany pedagog (51,7%) w wysokim stopniu jest zadowolony z oceny jego pracy przez przełożonych, czuje się w pełni doceniony; w stopniu przeciętnym ten aspekt pracy satysfakcjonuje co trzeciego respondenta (32,5%). Osoby zadowolone deklarują, że czasami przyjmują zarzuty jako słuszne ze strony przełożonych, a innym razem nie zgadzają się z nimi. Co trzeci badany, gdy jest krytykowany przez przełożonego, stara się wyciągnąć wnioski, bo wierzy w dobre intencje osób oceniających jego pracę. Pozostali respondenci (15,8%) uważają, że są oceniani niesprawiedliwie, nie docenia się ich kompetencji, zaangażowania i uzyskiwanych efektów w pracy. Są bowiem w środowisku pracy „równi i równiejsi”. To zniechęca do pracy, budzi poczucie niesprawiedliwości, jest źródłem złych nastrojów i zatruwa atmosferę współpracy. Denerwuje ich krytyka, ponieważ dostrzegają w niej dużo złośliwości i brak obiektywizmu.

Mimo że ogólnie z atmosfery pracy jest zadowolonych bez mała 3/4 badanych (71,7%), to jednak szanse swojego awansu zawodowego postrzega pozytywnie jedynie co trzeci respondent (34,2%). W stopniu umiarkowanym zadowolenie z atmosfery w pracy wyraża co piąty badany pedagog (20,0%), a z możliwości awansu – co trzeci (30,0%). Niezadowolenie spowodowane złą atmosferą w pracy odczuwa co dwunasty badany (8,3%). Z kolei niezadowolenie z powodu braku szans rozwojowych wyraża co trzeci pedagog objęty badaniem (35,8%). Szanse awansu zawodowego rosną wraz z wiekiem do 35. roku życia, by następnie wyraźnie wykazywać tendencję malejącą, a po 45. roku życia znów zaczynają rosnąć ( $p < 0,022$ ).

Jak ustalono, zdaniem co drugiej badanej osoby (50,8%) współpraca z przełożonymi i kolegami układa się na zasadzie wzajemnej życzliwości i zaufania. Znaczna grupa badanych podkreśla, że współpraca ta natrafia czasem na drobne nieporozumienia. Natomiast zdaniem pojedynczych osób (5,8%) pozosta-

wia ona wiele do życzenia i muszą oni liczyć tylko na siebie. Jeśli zdarzy się badanym osobom popełnić błąd w pracy, ich przełożeni najczęściej robią im krytyczne uwagi i tłumaczą, jak prawidłowo należy postępować (63,3% odpowiedzi). Co czwarty respondent (24,2%) twierdzi, że w takiej sytuacji jest krytykowany, lecz nie ponosi konsekwencji dyscyplinarnych. Co ósmy (12,5%) jednak podlega krytyce przełożonego i ponosi konsekwencje dyscyplinarne. Opinie na temat możliwości awansu na zajmowanym stanowisku są niemal równo podzielone. Co trzeci badany uważa, że istnieje realna szansa awansu, gdy wykaże się dobrymi wynikami w pracy (34,2%). Awansują bowiem ci, którzy na to szczególnie zasługują. Z kolei dla innych jest realna możliwość awansu, ale przy sprzyjających układach (35,8%). Dzieje się tak, ponieważ awansują szybciej ci, którzy mają poparcie i znajomości. Mało realna jest szansa awansu w ocenie pozostałych respondentów (30,0%).

Na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, że badani pedagodzy w większości przejawiają wysoki poziom nadziei na sukces (60% wskazań). Osoby te wyróżniają się większym poczuciem własnej wartości i satysfakcji z życia, są bardziej skłonne do znajdowania korzystnych rozwiązań w sytuacjach stresowych. Generalnie lepiej funkcjonują społecznie, wykazują większe kompetencje społeczne, lepiej przystosowują się do zmieniającej się sytuacji (por. Łąguna, Trzebiński, Zięba 2005, s. 11). Na poziomie przeciętnym nadzieją na sukces charakteryzuje się blisko co trzeci respondent (30,0%). Pozostali badani (9,1%) to osoby mało przekonane o swoich możliwościach odniesienia sukcesu zawodowego.

Ogólny poziom nadziei na sukces badanych pedagogów (tab. 2) różnicuje poziom wykształcenia badanych pedagogów ( $p < 0,050$ ) i miejsce pracy ( $p < 0,049$ ). Wyraźnie większą nadzieję na odniesienie sukcesu zawodowego mają osoby, które ukończyły studia magisterskie niż licencjackie oraz zatrudnione w mieście niż na wsi.

Tab. 2. Ogólny poziom nadziei na sukces badanych pedagogów

Ogólny poziom nadziei na sukces	Badani pedagodzy	
	N	%
Wynik niski	11	9,17
Wynik przeciętny	36	30,00
Wynik wysoki	73	60,83

Źródło: opracowanie własne.

Nadzieja na sukces badanych pedagogów, będąca ich pozytywnym stanem motywacyjnym, składa się z umiejętności znajdowania rozwiązań i przekonania o możliwości realizacji przyjętego planu działania, czyli siły woli stanowiącej

motor napędowy zwłaszcza w chwilach trudnych, związanych z pojawiającymi się przeszkodami i zwątpieniem w możliwość realizacji obranego celu zawodowego (por. Łaguna, Trzebiński, Zięba 2005, s. 17).

W grupie badanych pedagogów zdecydowanie dominuje przekonanie o umiejętności znajdowania rozwiązań (75,8% wskazań) (tab. 3). Respondenci postrzegają siebie jako osoby zdolne i skuteczne w działaniu, które prowadzić może do sukcesu zawodowego. W stopniu przeciętnym jest o tym przekonany co siódmy badany (15,8%), a nie ma tej pewności co dwunasty respondent (8,4%). Wraz z wiekiem (do 35. roku życia) wzrasta umiejętność znajdowania rozwiązań przez badanych pedagogów, by następnie maleć do 45. roku życia i znów wykazywać tendencję rosnącą ( $p < 0,050$ ).

Tab. 3. Poziom wskaźnika – umiejętność znajdowania rozwiązań w badanej grupie

Umiejętność znajdowania rozwiązań	Badani pedagodzy	
	N	%
Wynik niski	10	8,33
Wynik przeciętny	19	15,83
Wynik wysoki	91	75,83

Źródło: opracowanie własne.

Podkreślić należy, że o ile umiejętność znajdowania rozwiązań jest mocną stroną nadziei na sukces badanych pedagogów, o tyle ich siła woli w dążeniu do odniesienia sukcesu zawodowego pozostawia wiele do życzenia (tab. 4). Jak ustalono, w grupie badanych wysokim poziomem tej energii wykazuje się jedynie co trzeci respondent (36,7%). Znacznie większy odsetek stanowią osoby (43,3%) o przeciętnym nasileniu przekonania o możliwości wytrwania w dążeniu do obranego celu związanego z sukcesem w pracy. Co piąty respondent (20,0%) zdecydowanie wątpi w swoje możliwości odniesienia sukcesu i traci motywację działania w tym kierunku. Siły woli badanych pedagogów nie różnicują czynniki demograficzno-społeczne.

Tab. 4. Poziom wskaźnika – siła woli w badanej grupie

Siła woli	Badani pedagodzy	
	N	%
Wynik niski	24	20,00
Wynik przeciętny	52	43,33
wynik wysoki	44	36,67

Źródło: opracowanie własne.

Po dokonaniu diagnozy postaw wobec pracy i nadziei na sukces badanych pedagogów kolejnym krokiem procedury badawczej było poszukiwanie zależności między nimi, aby zweryfikować postawioną hipotezę roboczą. Uzyskane wyniki zawiera tab. 5.

Stwierdzono istotne statystycznie korelacje dodatnie między postawami wobec pracy badanych pedagogów a ich ogólnym poziomem nadziei na sukces ( $p < 0,002$ ) oraz jej komponentami: umiejętnością znajdowania rozwiązań ( $p < 0,003$ ) i siłą woli ( $p < 0,005$ ). Im większa nadzieja na sukces, a także większa umiejętność znajdowania rozwiązań oraz natężenie siły woli motywujące do osiągnięcia zakładanego celu gwarantującego sukces zawodowy, tym bardziej pozytywne postawy wobec pracy badanych pedagogów, będące przejawem zadowolenia z poziomu zaspokojenia potrzeb związanych z wykonywaną pracą.

Występuje istotna zależność między ogólną nadzieją na sukces a proporcjami nakładów do uzyskiwanych efektów w pracy badanych pedagogów ( $p < 0,028$ ), osiągnięciem w sposób płynny zamierzonego celu ( $p < 0,009$ ), możliwością zmian rozwojowych w pracy ( $p < 0,026$ ), zaspokojeniem zainteresowań zawodowych ( $p < 0,043$ ), możliwością przejawiania inicjatywy w pracy ( $p < 0,001$ ), samodzielnością działania ( $p < 0,003$ ) i zgodnością między oczekiwaniami a stanem rzeczywistym w środowisku pracy ( $p < 0,001$ ). Wszystkie zależności mają wartość dodatnią. Można skonstatować, że im większą przejawiają nadzieję na odniesienie sukcesu zawodowego badani pedagodzy, tym częściej odczuwają zadowolenie z proporcji nakładów pracy do uzyskiwanych efektów, osiągania w sposób płynny zamierzonego celu i możliwości zmian rozwojowych.

Nadzieja wiąże się także pozytywnie z zaspokajaniem przez nich zainteresowań zawodowych, możliwościami przejawiania inicjatywy i samodzielności działania. Tym samym odczuwają satysfakcję ze zgodności między oczekiwaniami, jakie wiążą z pracą, a stanem rzeczywistym.

Odnotowano również istotne zależności między umiejętnością znajdowania rozwiązań w pracy przez badanych pedagogów a oceną takich aspektów pracy, jak: proporcja nakładów pracy do uzyskiwanych efektów ( $p < 0,011$ ), osiągnięcie w sposób płynny zamierzonego celu ( $p < 0,007$ ), możliwości przejawiania inicjatywy ( $p < 0,002$ ) i samodzielności działania ( $p < 0,006$ ) oraz zgodność między oczekiwaniami związanymi z pracą a stanem rzeczywistym ( $p < 0,011$ ).

Okazuje się, że im większe jest przekonanie badanych pedagogów o własnej wiedzy i kompetencji, która pozwala im na skuteczną egzekucję woli, im bardziej spostrzegają siebie jako osoby zdolne i zaradne, potrafiące znaleźć adekwatne rozwiązanie w określonej sytuacji zawodowej, tym bardziej są zadowoleni z osiągniętych rezultatów zależnych od stopnia osobistego zaangażowania w pracę, ponieważ posiadane kwalifikacje, doświadczenie zawodowe i siły są wystarczające, by dobrze wywiązać się z podstawowych obowiązków. Responden-

Tab. 5. Zależności między postawami wobec pracy a nadzieją na sukces badanych osób

Postawy wobec pracy badanych pedagogów (zmienna zależna)	Nadzieja na sukces badanych (zmienna niezależna)		
	Wynik ogólny	Umiejętność znajdowania rozwiązań	Siła woli
Ogólny wskaźnik postaw wobec pracy	$r=0,284$ ; $p=0,002$	$r=0,265$ ; $p=0,003$	$r=0,256$ ; $p=0,005$
Dostosowanie obowiązków pod względem trudności i obciążeń do umiejętności i sił	$r=0,057$ ; $p=0,539$	$r=0,133$ ; $p=0,147$	$r=-0,0169$ ; $p=0,855$
Proporcja nakładów do efektów	$r=0,201$ ; $p=0,028$	$r=0,232$ ; $p=0,011$	$r=0,143$ ; $p=0,119$
Osiągnięcie w sposób płynny zamierzonego celu (wyniku)	$r=0,236$ ; $p=0,009$	$r=0,2443$ ; $p=0,007$	$r=0,192$ ; $p=0,035$
Możliwość zmian rozwojowych w pracy	$r=0,203$ ; $p=0,026$	$r=0,174$ ; $p=0,057$	$r=0,196$ ; $p=0,032$
Zaspokojenie zainteresowań zawodowych	$r=0,185$ ; $p=0,043$	$r=0,169$ ; $p=0,064$	$r=0,169$ ; $p=0,065$
Możliwość przejawiania inicjatywy	$r=0,287$ ; $p=0,001$	$r=0,279$ ; $p=0,002$	$r=0,249$ ; $p=0,006$
Samodzielność działania	$r=0,269$ ; $p=0,003$	$r=0,250$ ; $p=0,006$	$r=0,242$ ; $p=0,008$
Zgodność między oczekiwaniami a stanem rzeczywistym	$r=0,307$ ; $p=0,001$	$r=0,232$ ; $p=0,011$	$r=0,323$ ; $p=0,000$
Zgodność gratyfikacji pracy z oczekiwaniami (akceptacja uposażenia)	$r=0,134$ ; $p=0,145$	$r=0,096$ ; $p=0,298$	$r=0,145$ ; $p=0,113$
Ocena pracy przez przełożonych	$r=0,073$ ; $p=0,431$	$r=0,039$ ; $p=0,666$	$r=0,089$ ; $p=0,334$
Możliwość awansu	$r=-0,073$ ; $p=0,429$	$r=-0,128$ ; $p=0,164$	$r=-0,015$ ; $p=0,868$
Atmosfera pracy	$r=0,040$ ; $p=0,663$	$r=0,079$ ; $p=0,388$	$r=0,000$ ; $p=0,994$

Źródło: opracowanie własne.

ci, wykonując czynności zawodowe, często napotykać różne trudności, podejmują udany wysiłek osiągnięcia celu w inny sposób, gwarantujący sukces i satysfakcję. Mogą w pełni wykazać się własną inwencją i pomysłowością w działaniu. Zawsze też mogą samodzielnie działać i podejmować decyzje w ramach posiadanych kompetencji. Gdy w pracy pojawia się trudny problem, to przełożeni pozostawiają im możliwość decydowania i działania, ponieważ mają do nich zaufanie. Swoją sytuację oceniają jako zgodną z oczekiwaniami, co stanowi źródło satysfakcji i spełnienia się w pracy.

Jak wynika z zastosowania elementów statystyki korelacyjnej, liczne zależności występują także między siłą woli badanych pedagogów a badanymi wskaźnikami postaw wobec pracy: osiąganiem w sposób płynny zamierzonego celu ( $p < 0,035$ ), możliwością zmian rozwojowych w pracy ( $p < 0,032$ ), możliwością przejawiania inicjatywy ( $p < 0,006$ ), samodzielnością działania ( $p < 0,008$ ), zgodnością między oczekiwaniami a stanem rzeczywistym ( $p < 0,000$ ) oraz atmosferą w pracy ( $p < 0,001$ ). Tu również są jedynie korelacje dodatnie.

Im większą energię wykazują badani pedagodzy w dążeniu do własnej skuteczności, im mniej są podatni na zwątpienia, a bardziej odporni na zmęczenie i zdeterminowani w działaniu mimo pojawiających się przeszkód, tym w większym stopniu czują satysfakcję z osiągania zamierzonego celu i zakładanego wyniku w pracy. Są przy tym w pełni przekonani, że wykonywana praca umożliwia im stałe zdobywanie wiedzy fachowej i zapewnia wzbogacanie różnorodnych doświadczeń zawodowych, a przełożeni stwarzają im dogodne warunki do podnoszenia kwalifikacji i samodoskonalenia się. Mają bowiem możliwość przejawiania inicjatywy, wysuwają więcej pomysłów niż inni, a przełożeni po ich przedyskutowaniu na ogół je akceptują. Pozwala to pedagogom na samodzielność w ramach posiadanych kompetencji. Rosnąca siła woli sprawia, że badane osoby swoją sytuację zawodową oceniają najczęściej jako całkowicie zgodną z oczekiwaniami, odczuwają prestiż i ogólne zadowolenie, które potęguje satysfakcja z atmosfery panującej w środowisku pracy.

#### ZAKOŃCZENIE

Na podstawie przeprowadzonych badań można stwierdzić, że przyjęta hipoteza robocza została pozytywnie zweryfikowana. Zachodzi istotna zależność między postawami wobec pracy badanych pedagogów a ich nadzieją na sukces. Zależność ta ma charakter dodatni. Oznacza to, że w miarę jak rośnie nadzieja na odniesienie sukcesu zawodowego badanych osób, wzrasta również poziom zadowolenia z zaspokojenia różnych potrzeb związanych z wykonywaną pracą. Wyraża się to pozytywnym do niej stosunkiem i dostrzeganiem szczególnie takich jej walorów, jak: zachowanie proporcji między nakładami w stosunku do uzyskiwanych efektów w pracy, osiąganiem w sposób płynny zamierzonego celu, możliwościami zmian rozwojowych w obecnym środowisku pracy, zaspokojeniem zainteresowań zawodowych, możliwością przejawiania inicjatywy w pracy, samodzielnością działania i zgodnością między oczekiwaniami a stanem rzeczywistym w środowisku zawodowym i obecnym miejscu zatrudnienia.

Badani pedagodzy wykazują się dużą nadzieją na odniesienie sukcesu w pracy, co znajduje odzwierciedlenie zwłaszcza w bardzo wysokim poziomie umiejętności znajdowania rozwiązań. Jednak tym umiejętnościom wyraźnie w mniej-

szym stopniu towarzyszy siła woli przejawiająca się w wytrwałości dążenia do celu po wybranej drodze i niepoddawaniu się napotkanym przeciwnościom. Jak się okazuje, badane postawy wobec pracy pedagogów nie są zróżnicowane przez czynniki demograficzno-społeczne. Natomiast nadzieja na sukces koreluje jedynie z poziomem wykształcenia badanych osób i ich miejscem pracy.

#### BIBLIOGRAFIA

- Bera R. (2003), *Postawy zawodowe pilotów wojskowych w procesie restrukturyzacji polskich sił powietrznych*, Warszawa: Bellona.
- Bera R. (2011), *Emigranci polscy w nowym środowisku pracy*, Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Januszek H., Sikora J. (1998), *Socjologia pracy*, Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej.
- Kirenko J., Zubrzycka-Maciąg T. (2011), *Współczesny nauczyciel. Studium wypalenia zawodowego*, Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Kotarbiński T. (1965), *Traktat o dobrej robocie*, Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Kozielecki J. (2006), *Psychologia nadziei*, Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Żak.
- Kwiątek P. (2012), *Znaczenie i rozwój psychologii nadziei w ujęciu Charlesa Richarda Syndera*, <http://seminare.pl/pdf/tom31-11-kwiatek.pdf> (dostęp: 10.07.2017).
- Laskowski M. (2016), *Modele kształcenia zawodowego młodych oficerów Wojska Polskiego*, Warszawa: Difin.
- Łaguna M., Trzebiński J., Zięba M. (2005), *Kwestionariusz Nadziei na Sukces*, Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Marody M. (1976), *Sens teoretyczny a sens empiryczny pojęcia postawy*, Warszawa: PWN.
- Mądrzycki T. (1977), *Psychologiczne prawidłowości kształtowania się postaw*, Warszawa: Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne.
- Mika S. (1981), *Psychologia społeczna*, Warszawa: PWN.
- Morawski B. (1977), *Czynniki warunkujące postawy wobec pracy*, „Studia Socjologiczne”, nr 1.
- Nowacki T.W. (2004), *Leksykon pedagogiki pracy*, Radom: Wydawnictwo i Zakład Poligrafii Instytutu Technologii Eksploatacji.
- Nowak S. (1973), *Wstęp do teorii postaw*, [w:] S. Nowak (red.), *Teorie postaw*, Warszawa: PWN.
- Nowosad K. (2016), *Wartość pracy w życiu osób migrujących zarobkowo a sytuacja na rynku pracy*, Lublin (niepublikowana praca doktorska, UMCS).
- Piskorz A. (2011), *Rozwój zawodowy pilotów wojskowych*, Warszawa: MON DW i PO.
- Ryś M. (2010), *Człowiek niosący nadzieję*, „Kwartalnik Naukowy Towarzystwa Uniwersyteckiego Fides El Ratio”, nr 2.
- Snyder C.R., Cheavens J., Simpson S.C. (1997), *Hope individual motive for social commerce*, „Group Dynamics: Theory, Research and Practice”, No. 1.
- Solarczyk-Ambrozik (1993), *System oświaty dorosłych a postawy robotników wobec kształcenia*, Poznań: Wydawnictwo UAM.
- Śliwowski B. (2010), *Myśleć jak pedagog*, Sopot: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Trzebiński J., Zięba M. (2003), *Nadzieja, strata i rozwój*, „Psychologia Jakości Życia”, t. 2, nr 1.
- Wierzejska J. (2014), *Absolwenci studiów pedagogicznych UMCS na rynku pracy*, Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Wierzejska J., Karpenko O. (2015), *Wizja kariery zawodowej młodzieży polskiej i ukraińskiej kończącej studia pedagogiczne*, Kraków: Wydawnictwo Impuls.
- Wojciszke B. (2006), *Człowiek wśród ludzi. Zarys psychologii społecznej*, Warszawa: Scholar.

## SUMMARY

Man's attitude to work is one of the fundamental social issues that requires constant learning, analysis, and formation. In practice, it means creating conditions and situations in which work can be the inner need of man and the given profession can give him/her satisfaction and meet expectations and values associated with the performed work. Achieving such an attitude towards work is especially important in professions that play an important role in social life. These include the pedagogue profession, in which – apart from high competences – there are required specific socio-moral predispositions which go beyond generally understood honesty, reliability, commitment, differing from those commonly accepted as satisfactory in other occupations. Based on these assumptions, the diagnosis of attitudes towards the work of the selected group of educators, considered in the context of their hope for professional success, has been the subject of this article.

**Keywords:** pedagogue profession; attitudes towards work; hope for success