

Monika Kusek

ORCID: 0009-0005-4996-7735

*Uniwersytet Komisji Edukacji Narodowej
w Krakowie*

Izabela Możdżeń

ORCID: 0009-0003-7774-1704

*Uniwersytet Komisji Edukacji Narodowej
w Krakowie*

Dominik D. Strzelecki

ORCID: 0000-0003-4675-2462

*Instytut Pedagogiki Specjalnej
Uniwersytet Komisji Edukacji Narodowej
w Krakowie*

***Samoocena i poczucie koherencji a satysfakcja z pracy
pedagogów specjalnych – raport z badań wstępnych***

Self-esteem and sense of coherence and job satisfaction of special education teachers
- a preliminary research report

Abstrakt:

Praca z osobami o specjalnych potrzebach rozwojowych i edukacyjnych oraz wysokie oczekiwania społeczne względem kadry pedagogicznej, stawiają przed pedagogami specjalnymi szereg wyzwań zarówno zawodowych, jak i osobistych. W porównaniu z nauczycielami pracującymi w szkołach ogólnodostępnych, pedagodzy specjaliści częściej napotykać sytuacje stresujące oraz obciążające emocjonalnie w miejscu pracy. Dotychczasowe doniesienia badawcze wskazują jednak, że samoocena i poczucie koherencji mogą pełnić rolę bufora chroniącego przed wypaleniem zawodowym, a nawet wspierać wyższą satysfakcję z wykonywanej pracy. Celem przeprowadzonego badania było wykazanie związku pomiędzy samooceną i poczuciem koherencji a satysfakcją z pracy. W badaniu wykorzystano następujące narzędzia: Skalę Samooceny (SES), Kwestionariusz Orientacji Życiowych (SOC-29) oraz Skalę Satysfakcji z Pracy. W badaniu udział wzięło 65 pedagożek specjalnych w wieku od 23 do 60 lat ($M=39,0$; $SD=10,3$). Wyniki ujawniły istnienie liniowego

związku między samooceną i poczuciem zrozumiałości, zaradności, sensowności oraz ogólnym wynikiem koherencji a satysfakcją z pracy. Otrzymane rezultaty pozwalają przypuszczać, że adekwatnie wysoka samoocena i poczucie koherencji są źródłem zadowolenia z pracy.

Słowa kluczowe: samoocena, poczucie koherencji, satysfakcja z pracy, pedagog specjalny

Abstract:

The work with people with special developmental and educational needs, and the high societal expectations of teaching staff, present special educators with a number of both professional and personal challenges. Compared to teachers working in mainstream schools, special educators are more likely to encounter stressful and emotionally taxing situations in the workplace. However, previous research reports indicate that self-esteem and sense of coherence can act as a buffer against professional burnout and even support higher job satisfaction. The aim of the study conducted was to demonstrate the relationship between self-esteem and sense of coherence and job satisfaction. The following tools were used in the study: Self-Esteem Scale (SES), Sense of Coherence Scale (SOC-29) and Job Satisfaction Scale. Sixty-five female special educators aged between 23 and 60 years (M=39.0; SD=10.3) participated in the study. The results revealed a linear relationship between self-esteem and sense of comprehensibility, manageability, meaningfulness and overall coherence score and job satisfaction. The results obtained suggest that adequately high self-esteem and sense of coherence are a source of job satisfaction.

Key words: self-esteem, sense of coherence, job satisfaction, special education teacher

Propozycja cytowania: Kusek, M., Możdżeń, I., Strzelecki, D.D. (2024). Samoocena i poczucie koherencji a satysfakcja z pracy pedagogów specjalnych – raport z badań wstępnych. *Zeszyty Naukowe Pedagogiki Specjalnej*, 17, 227-249.

Wprowadzenie

Współczesne zadania w dziedzinie edukacji, zwłaszcza w kontekście pracy z uczniami o specjalnych potrzebach rozwojowych i edukacyjnych oraz wysokie oczekiwania społeczne względem kadry pedagogicznej, stawiają przed pedagogami specjalnymi szereg wyzwań zawodowo-osobistych. W pracy wymaga się od pedagogów specjalnych wysokich kompetencji merytoryczno-dydaktycznych, wysokiej postawy etycznej oraz odpowiedzialności za powodzenie oddziaływań psychoedukacyjnych prowadzonych względem ich podopiecznych (Plichta, 2015). Chodkowska (2008) zaznacza, że pedagog specjalny

często przekracza granice swoich podstawowych obowiązków, które koncentrują się na pracy z osobami z niepełnosprawnościami, m.in. poprzez angażowanie się w struktury społeczności lokalnej swoich wychowanków. Dykcik (2010) również podkreśla złożoność specyfiki pracy pedagoga specjalnego, sugerując, że wyróżnia się ona spośród innych profesji ze względu na różnorodność podmiotu jej oddziaływań. Pedagog specjalny pełni rolę nauczyciela i wychowawcy, jednocześnie wchodząc nierzadko w rolę facylitatora. Ponadto, musi radzić sobie ze skomplikowanymi emocjami dzieci oraz trudnymi reakcjami rodziców. Ta wszechstronność niesie jednak za sobą duże obciążenie fizyczne i psychiczne, które połączeniu z troskami życia prywatnego może przynosić przykre w skutkach konsekwencje, tj. wypalenie zawodowe (Strzelecki, Nieradka, 2023), niska jakość życia (Dyduch, Baran, 2021).

Satysfakcja z pracy i jakość życia osobistego są ze sobą istotnie skorelowane (Borkowska, 2010). Osoba zadowolona ze swojej pracy może odczuwać większe poczucie satysfakcji i spełnienia również w życiu prywatnym, co może prowadzić do wzrostu motywacji i zaangażowania zawodowego. z drugiej strony, stresujące sytuacje w życiu osobistym, takie jak problemy rodzinne czy zdrowotne, mogą wpłynąć negatywnie na wydajność i satysfakcję z pracy. Mając na uwadze zachodzące pomiędzy oba zjawiskami sprzężenie zwrotne, istotnym wydaje się podjęcie działań mających na celu identyfikację ochronnych zasobów osobistych, które pozwolą pedagogom specjalnym postrzegać własną pracę w kategorii pozytywnych wyzwań oraz będą determinować wyższą satysfakcję z pracy, a w konsekwencji również z życia. W niniejszym opracowaniu skupiono się na dwóch zasobach osobistych: samoocenie i poczuciu koherencji, które według dotychczasowych doniesień empirycznych, mogą nie tylko wpływać na wyższą skuteczność działań podejmowanych przez pedagogów specjalnych, lecz także pełnić funkcję czynników ochronnych przed wypaleniem zawodowym oraz przyczyniać się do zwiększenia satysfakcji z wykonywanej pracy.

Samoocena

W literaturze naukowej można odnaleźć różnorodne definicje samooceny, które odzwierciedlają jej złożoną naturę i wielość perspektyw. Janusz Reykowski definiuje ją jako ocenę samego siebie (własnej osoby) i swoich możliwości, która powstaje poprzez uogólnienie ocen siebie w różnych sferach (za: Krakowiak, Łukaszewska, 2015). Wojciszke natomiast rozumie samoocenę jako alternatywną reakcję w stosunku do własnego "Ja" (tamże). Wiedza o tym jak człowiek ocenia siebie, może pomagać w zrozumieniu tego jak będzie on funkcjonował oraz jak będzie przeżywał i odbierał rzeczywistość. Samoocena odgrywa istotną rolę w każdej dziedzinie związanej z interakcją międzyludzką, w tym w pracy pedagoga specjalnego. Osoby z wysoką i niską samooceną można umieścić na przeciwnych krańcach kontinuum. Różnice zaznaczają się w różnych sferach, między innymi w zakresie emocjonalności, samopoczucia, zdrowia czy kontaktów społecznych (Krakowiak, Łukaszewska, 2015).

Wyodrębniono wiele pozytywnych cech i predyspozycji, skorelowanych z samooceną, jednakże zależności te są w różnym stopniu silne. Badania wykazują, że poczucie własnej wartości związane jest z poziomem ekstrawersji, ugodowości i sumienności. Osoby o wyższej samoocenie częściej wykazują otwartość, towarzyskość i chęć interakcji społecznych. Dodatkowo, istnieje silny związek między samooceną a funkcjonowaniem emocjonalnym. Wyższa samoocena koreluje z częstszym i intensywniejszym przeżywaniem pozytywnych emocji, oraz mniejszą podatnością na emocje negatywne (Dzwonkowska, Lachowicz-Tabaczek, Łaguna, 2008). Dodatkowo osoby prezentujące wyższe poczucie własnej wartości wykazują większą skłonność do inicjowania kontaktów interpersonalnych, chętniej zabierają głos czy wysuwają alternatywne pomysły i plany działania (Krakowiak, Łukaszewska, 2015).

Osoby o wysokiej samoocenie wykazują większą gotowość do podejmowania wyzwań oraz działania niż osoby o niskim jej poziomie. Są bardziej skłonne do podejmowania nowych zadań i nie zniechęcają się łatwo w obliczu porażki. Ponadto, bardziej wytrwale realizują swoje cele, angażując się w działania z determinacją i zaangażowaniem.

Samoocena bardzo wyraźnie łączy się z przekonaniem o własnej skuteczności i z wewnętrznym umiejscowieniem kontroli, co przekłada się na motywację do podejmowania zadań, wytrwałość w nich i odporność na niepowodzenia (Dzwonkowska, Lachowicz-Tabaczek, Łaguna, 2008). Kowalczyk (2013) wskazuje również, że pozytywna samoocena jest warunkiem dobrej aktywności, utrzymania stosunków społecznych, a także oceny swoich możliwości. z kolei osoby z niską samooceną charakteryzują się większą wrażliwością na wpływ codziennych zdarzeń. Wykazują również silniejszą tendencję do emocjonalnego reagowania na bodźce, bardziej pesymistycznie patrzą na swoją przyszłość oraz częściej odczuwają u siebie emocje negatywne, lęk czy depresję. Osoby te na ogół są nieśmiałe w kontaktach międzyludzkich, rzadko zabierają głos i rzadziej proponują własne pomysły. W przeciwieństwie do osób z wysoką samooceną, osoby z niskim wskaźnikiem tego zasobu doświadczając porażki upatrują powodu niepowodzenia w sobie. Częściej są mniej wytrwałe w wykonywaniu zadań, wykazują większą ostrożność, wyższy lęk oraz antycypację porażki, z czym wiąże się częstsze unikanie sytuacji trudnych i mniejsza wytrwałość w wykonywaniu działań. W grupie tej dominuje zewnętrzne poczucie kontroli (Krakowiak, Łukaszewska, 2015).

Fila-Jankowska (2009) zauważa, że odpowiedni poziom samooceny może stanowić ochronę przed stresem, traumą i nieszczęściem. W kontekście pracy pedagogów specjalnych, charakteryzującej się trudnymi, skomplikowanymi i stresującymi warunkami (Plichta, 2015), rola samooceny staje się szczególnie istotna. Osoby o wyższej samoocenie zazwyczaj radzą sobie lepiej w sytuacjach stresowych (Stanek, 2021), co sprawia, że są bardziej odporni i mogą czerpać większą satysfakcję z wykonywanej pracy. Badania prowadzone wśród nauczycieli potwierdzają, że wyższy poziom samooceny koreluje z większą satysfakcją zawodową (Mocheche, Bosire, Raburu, 2017). Dodatkowo, istnieją doniesienia sugerujące, że adekwatnie wysoki poziom samooceny może prognozować również niższe wyniki w zakresie wypalenia (Dziurzyński, 2019; Strzelecki, 2022).

Poczucie koherencji

Antonovsky wniósł znaczący wkład w rozwój psychologii pozytywnej poprzez wprowadzenie koncepcji poczucia koherencji jako metazasobu (Majewicz, 2019). Według jego teorii, nie sam fakt posiadania pewnych cech psychicznych, lecz sposób, w jaki są one wykorzystywane, ma kluczowe znaczenie dla zdrowia jednostki (Świętochowski, 2004). Termin "poczucie koherencji" został przez niego określony jako "klucz do zdrowia", gdyż umożliwia efektywne wykorzystanie dostępnych zasobów w radzeniu sobie z życiowymi wyzwaniami i stresorami. Zgodnie z teorią salutogenezy, poczucie koherencji stanowi istotny czynnik determinujący poziom zdrowia jednostki (Piotrowicz, Cianciara, 2011).

Poczucie koherencji określane jest jako globalna orientacja człowieka, wyrażająca stopień przekonania o tym, że: (1) docierające do niego bodźce mają charakter przewidywalny, zrozumiały i ustrukturalizowany; (2) dostępne zasoby psychofizyczne pozwalają na poradzenie sobie z wymaganiami stawianymi przez te bodźce; (3) wymagania te są ważne w życiu, warte zaangażowania i wysiłku (Antonovsky, 1995). Zasadniczymi składowymi poczucia koherencji, które można wyodrębnić na podstawie powyższej definicji, są: poczucie zrozumiałości, poczucie zaradności oraz poczucie sensowności (Antonovsky, 2005, za: Linca-Ćwikła, 2018). Te trzy elementy są sobą związane, jednak mogą odmiennie kształtować się u różnych ludzi (Świętochowski, 2004).

Poczucie zrozumiałości określa stopień zdolności człowieka do rozumienia i oceny napływających bodźców ze środowiska wewnętrznego i zewnętrznego w sposób spójny, jasny i uporządkowany. Im wyższy poziom zrozumiałości, tym mocniejsze jest poczucie zrozumienia i przewidywania zdarzeń (Piotrowicz, Cianciara, 2011). Właściwy poziom zrozumiałości sprawia, że doświadczanie sytuacji trudnych jest odbierane przez nauczyciela jako przewidywalne i jasne, co zmniejsza lęk, a zwiększa poczucie bezpieczeństwa. Przekłada się to na kształtowanie prawidłowych relacji

interpersonalnych, utrzymanie zdrowia i dobrego samopoczucia psychofizycznego (Świętochowski, 2004).

Poczucie zaradności to przekonanie człowieka, że sobie poradzi w różnych sytuacjach, ponieważ dysponuje odpowiednimi do tego zasobami (Piotrowicz, Cianciara, 2011). Osoba mająca wysoki poziom zaradności wykorzystuje pomysłowość, operatywność i kreatywność w radzeniu sobie ze stresem oraz wyzwaniem zawodowymi (Węglarz-Masłowska, 2023). Człowiek dąży do rozwiązania problemów w różny sposób, nie jest bezradny, a ma poczucie, że trudnościom można zaradzić.

Poczucie sensowności określa z kolei, w jakim stopniu człowiek jest przekonany, że podejmowane przez niego działania mają sens z emocjonalnego punktu widzenia (Piotrowicz, Cianciara, 2011). W sytuacji zawodowej wysoki poziom sensowności pozwala na interpretowanie różnych sytuacji jako atrakcyjnych, wartych wkładanego wysiłku i zaangażowania. Ponadto, poczucie sensowności pozwala na dostrzeganie sensu, wartości oraz znaczenia pracy w życiu (Jabłońska, 2015, za: Węglarz-Masłowska, 2023).

Praca może stanowić źródło satysfakcji i zadowolenia wpływając pozytywnie na ogólne funkcjonowanie człowieka. Wysoki poziom poczucia koherencji pozwala na postrzeganie wymagań zawodowych jako wyzwań, które są warte zaangażowania i nie stanowią obciążenia (Węglarz-Masłowska, 2022). Dodatkowo, należy podkreślić, że poczucie koherencji stanowi istotny determinant zdrowia (Piotrowicz, Cianciara, 2011). Wysoki jego poziom przyczynia się również do zwiększonej motywacji w kontekście podejmowania obowiązków zawodowych (Węglarz-Masłowska, 2023). Pedagodzy z wysokim poczuciem koherencji będą trafnie oceniać rzeczywistość, a rozwój wypadków nie będzie dla nich zaskoczeniem. Osoby o takim profilu nie ulegają biernemu przyjmowaniu losu; w sytuacjach trudnych potrafią radzić sobie samodzielnie lub wiedzą, do kogo mogą się zwrócić o wsparcie. Dodatkowo, podejmują wysiłek w rozwijaniu swoich zainteresowań lub pasji, na których im zależy (Jelonkiewicz, Kosińska-Dec, 2001). Badania przeprowadzone w różnych grupach zawodowych (w tym nauczycieli) wykazują, że poczucie koherencji pozytywnie

skorelowane jest z satysfakcją z wykonywanej pracy (Derbis, Jasiński, 2018; Wijk, Bergsten, Hallman, 2020; Węglarz-Masłowska, 2022).

Praca pedagoga specjalnego a satysfakcja z pracy

Pedagog specjalny to nauczyciel-wychowawca, który podejmuje działania edukacyjne, wychowawcze i rewalidacyjne wobec osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności oraz trudnościami w nauce. Jest on specjalistą w dziedzinie pedagogiki specjalnej, w której wartością nadrzędną jest indywidualne podejście do potrzeb i możliwości ucznia oraz organizowanie zajęć edukacyjnych z ich uwzględnieniem (Kupisiewicz, 2016). Zawód ten zalicza się do kategorii profesji pomocowych – ukierunkowanych na udzielanie wsparcia osobom z niepełnosprawnościami oraz ich rodzinom i bliskim. Praca z osobami z niepełnosprawnością charakteryzuje się obciążającym charakterem i wymaga od pedagogów specjalnych posiadania zasobów, które pozwalają im sprostać licznym wymaganiom (Plichta, 2015). Wśród nich wymienić można te o charakterze emocjonalnym, tj. radzenie sobie z trudnymi emocjami uczniów, jak i kompetencyjnym, które dotyczą umiejętności pedagogicznych, adaptacji do indywidualnych potrzeb uczniów oraz stosowania różnorodnych metod i technik pracy. Generują one często znaczący poziom stresu, co może być dodatkowo potęgowane przez agresywne i autoagresywne zachowania (Plichta, 2014), które mogą wynikać z obecnych u podopiecznych zaburzeń psychicznych, niekontrolowanych reakcji będących objawami innych zaburzeń, a także z uwarunkowań społecznych (Sekułowicz, 2005). Doświadczenia te, w korespondencji z często odroczonej obserwacją pozytywnych zmian i postępów u uczniów, mogą prowadzić do poczucia braku spełnienia zawodowego oraz utraty zadowolenia z pracy, co w konsekwencji skutkować niską satysfakcją zawodową.

Satysfakcji z pracy to subiektywna ocena zadowolenia z wykonywanej pracy oraz ogólnego stosunku do niej (Zalewska, 2003). Obejmuje ona nie tylko aspekty zawodowe, takie jak możliwości awansu czy wynagrodzenie, ale również atmosferę w miejscu pracy, relacje ze współpracownikami oraz stopień realizacji własnych aspiracji

i wartości zawodowych. W literaturze przedmiotu podkreśla się istnienie co najmniej dwóch komponentów satysfakcji z pracy: poznawczego i emocjonalnego. Zadowolenie z pracy wyraża się zarówno w ocenach i przekonaniach osoby na temat jej pracy, ale także w doświadczanych uczuciach i emocjach towarzyszących wykonywanej roli zawodowej (Sowińska 2014). Według Zalewskiej (2003), to właśnie kombinacja obu tych komponentów kształtuje całkowitą satysfakcję z pracy. Czapiński (1994, za: Lisowska, 2017) uznaje jednak aspekt poznawczy za bardziej trwały, nadający ogólny ton afektywny doświadczeniom jednostki, podczas gdy aspekt emocjonalny jest bardziej podatny na wpływ zmieniających się sytuacji.

Literatura przedmiotu wskazuje, że nauczyciele o wysokiej satysfakcji zawodowej cechują się pozytywnym podejściem do siebie i innych. Są odpowiedzialni, solidni w pracy oraz gotowi służyć wsparciem. W sytuacjach trudnych unikają izolacji, a ich optymizm sprawia, że są aktywni i zadowoleni z życia (Jakimiuk, 2018). Ponadto, dotychczasowe raporty empiryczne wskazują, że satysfakcja z pracy pozytywnie związana jest z ogólnym poczuciem jakości życia (Gołąb, Szcześniak, 2017).

Metoda

Cele i hipotezy badawcze

Głównym celem prezentowanych badań było sprawdzenie: czy i jak samoocena i poczucie koherencji związane są z satysfakcją z pracy pedagogów specjalnych. Na podstawie analizy literatury założono, że:

H1: Samoocena pozytywnie związana jest z satysfakcją z pracy pedagogów specjalnych.

H2: Poczucie koherencji (łącznie i w trzech podskalach) pozytywnie związane jest z satysfakcją z pracy pedagogów specjalnych.

Metody, techniki i narzędzia badawcze

W celu osiągnięcia zamierzonych celów badawczych, eksploracja została zrealizowana w oparciu o strategię ilościową. Procedury te obejmowały zastosowanie metody sondażu diagnostycznego oraz techniki pomiaru oparte na skalach ocen. W procesie zbierania danych wykorzystano trzy narzędzia badawcze.

Do zbadania samooceny została wykorzystana **Skala Samooceny SES** autorstwa M. Rosenberga w polskiej adaptacji Dzwonkowskiej, Lachowicz-Tabaczek i Łaguny (2008). Służy do badania samooceny globalnej, u osób dorosłych i młodzieży. Narzędzie zbudowane jest z 10 pozycji, na które odpowiedzi są udzielane na skali 4-stopniowej: od „zdecydowanie się zgadzam” do „zdecydowanie się nie zgadzam”. Współczynnik α Cronbacha dla tego narzędzia mieści się w zakresie od 0,81 do 0,83.

Do pomiaru poczucia koherencji wykorzystano **Kwestionariusz Orientacji Życiowych (SOC-29)** w opracowaniu A. Antonovsky'ego (1995). Narzędzie to składa się z 29 stwierdzeń, ustrukturyzowanych w trzy podskale: poczucie zrozumiałości, poczucie zaradności i poczucie sensowności. Badani udzielają odpowiedzi za pomocą 7-stopniowej skali od „zdecydowanie się zgadzam” do „zdecydowanie się nie zgadzam”. W oryginalnej (anglojęzycznej) wersji narzędzia współczynnik α Cronbacha waha się od 0,82 do 0,95.

Do pomiaru satysfakcji z pracy pedagoga specjalnego wykorzystano **Skalę Satysfakcji z Pracy** autorstwa Anny Zalewskiej (2003). Narzędzie to służy do pomiaru poznawczego aspektu ogólnego zadowolenia z pracy. Skala obejmuje 5 stwierdzeń, na które badani udzielają odpowiedzi za pomocą 7-stopniowej skali od „zdecydowanie się zgadzam” do „zdecydowanie się nie zgadzam”. Wynik ogólny wskazuje na stopień satysfakcji z pracy. Im wyższy wynik, tym wyższa satysfakcja z pracy. Rzetelność skali wyrażona za pomocą współczynnika α Cronbacha wynosi 0,86.

Procedura i uczestnicy badania

Badanie zostało przeprowadzone w formie online, a respondenci zostali rekrutowani poprzez grupy społecznościowe skupiające pedagogów specjalnych. Uczestnicy zostali wcześniej poinformowani o przebiegu badania, jego dobrowolnym charakterze, zagwarantowanej anonimowości oraz możliwości rezygnacji na każdym etapie. Projekt badawczy, realizowany przez *Koło Naukowe Pedagogiki Specjalnej*, nadal trwa, a niniejszy artykuł stanowi raport ze wstępnych analiz, obejmujący wyłącznie trzy zmienne. W badaniu udział wzięło 65 pedagogów specjalnych. Ze względu na wysoki poziom sfeminizowania zawodu, w badaniach uczestniczyły wyłącznie kobiety. Badane znajdowały się w przedziale wiekowym od 23 do 60 lat ($M=39,0$; $SD=10,3$). Tabela 1. przedstawia szczegółowe dane dotyczące charakterystyki badanej grupy.

Tabela 1. Charakterystyka badanej grupy

		N	%
Wiek	23-30 lat	17	26,2
	31-40 lat	20	30,8
	41-50 lat	15	23,1
	51 lat i więcej	13	20,0
Stan cywilny	panna	15	23,1
	mężatka	43	66,2
	związek nieformalny	3	4,6
	wdowa	1	1,5
	rozwódka	3	4,6
	w separacji	0	0
Staż pracy	1-5 lat	23	35,4
	6-10 lat	9	13,8
	11-15 lat	9	13,8
	16-20 lat	7	10,8
	20 lat i więcej	17	26,2

Lokalizacja miejsca pracy	wieś lub małe miasto (do 20 tyś. mieszkańców)	34	52,3
	średnie miasto (20 tyś do 100 tyś.)	12	18,5
	duże miasto (powyżej 100 tyś.)	19	29,2
Rodzaj placówki	placówka ogólnodostępna	32	49,2
	placówka integracyjna	13	20,0
	placówka specjalna	20	30,8

Źródło: opracowanie własne

Wyniki badań własnych

W celu weryfikacji hipotez przeprowadzono analizy statystyczne przy użyciu oprogramowania Jamovi (2022) w wersji 2.3. W etapie początkowym przeprowadzono analizę opisową mierzonych zmiennych, co zostało szczegółowo przedstawione w tabeli 2. Celem tego procesu było głównie zobrazowanie średnich wyników uzyskanych w poszczególnych testach oraz zwrócenie uwagi na ewentualne dysproporcje pomiędzy wynikami w ramach mierzonych zmiennych.

Tabela 2. Statystyki opisowe

											Test Shapiro-Wilka	
	N	M	Me	SD	Min.	Max.	Sk.	Kur.	W	p		
Samoocena		30,7	30,0	4,13	20,0	40,0	0,01	0,21	0,975	0,200		
Poczucie koherencji		132	132	18,6	82,0	179	-0,16	-0,03	0,987	0,732		
	65											
Poczucie zrozumiałości		44,0	44,0	8,41	23,0	60,0	-0,27	-0,48	0,983	0,514		
Poczucie zaradności		45,5	46,0	7,55	27,0	66,0	0,11	0,56	0,987	0,752		
Poczucie sensowności		42,5	43,0	6,55	25,0	55,0	-0,51	0,05	0,972	0,144		
Satysfakcja z pracy		24,5	26,0	6,84	5,00	35,0	-1,14	1,19	0,909	<,001		

Źródło: opracowanie własne

Weryfikacja rozkładu grupy przeprowadzona za pomocą testu Shapiro-Wilka wykazała, że istnieje odstępstwo od normalności w jednej zmiennej, a mianowicie w przypadku satysfakcji z pracy. Niemniej jednak, bezwzględna wartość skośności tego rozkładu nie przekroczyła arbitralnej granicy 1,5. z tego powodu przyjęto, że asymetria ta nie jest rażąca, co pozwoliło na zastosowanie testów parametrycznych w analizie (por. Kropiewski, Mikuć, Szcześniak, 2018). W celu ukazania wzajemnych powiązań między mierzonymi zmiennymi zastosowano analizę korelacji r-Pearsona.

Tabela 3. Samoocena a satysfakcja z pracy pedagogów specjalnych

	Satysfakcja z pracy	
	<i>r</i>	<i>p</i>
Samoocena	0,252*	0,043

* $p < 0,05$

Źródło: opracowanie własne.

Przedstawiona w tabeli 3 analiza korelacji w badanej grupie pedagogów specjalnych potwierdziła istotną zależność liniową. Uzyskane wyniki wskazują na obecność dodatniej, ale słabej korelacji między poziomem samooceny a stopniem satysfakcji z wykonywanej pracy ($r=0,252$; $p=0,04$). Wnioskując z tego, można stwierdzić, że zwiększająca się samoocena pedagogów specjalnych koreluje z wyższym poziomem zadowolenia zawodowego. Innymi słowy, im wyższy poziom samooceny, tym większa jest satysfakcja z pracy. Co szczególnie ciekawe, związku takiego nie wykazały jednak badania przeprowadzone w grupie 300 pedagogów specjalnych z Pakistanu (Bashir, Shahzad, Khalid, Farooqi, 2018).

Kolejnym etapem było sprawdzenie związku między satysfakcją z pracy a poczuciem koherencji wraz z jego poszczególnymi składnikami. Zestawienie wyników analizy przedstawiono w tabeli nr 4.

Tabela 4. Poczucie koherencji a satysfakcja z pracy pedagogów specjalnych

		Satysfakcja z pracy	
		<i>r</i>	<i>p</i>
Poczucie koherencji		0,493***	<,001
	Poczucie zrozumiałości	0,447***	<,001
	Poczucie zaradności	0,282*	0,023
	Poczucie sensowności	0,499***	<,001

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Źródło: opracowanie własne

Na podstawie danych (tab. 4) można stwierdzić istotne zależności liniowe między satysfakcją z pracy a poczuciem zrozumiałości, zaradności, sensowności oraz ogólnym wynikiem koherencji. Otrzymane dane wskazują na różną siłę tych zależności, co oznacza, że poszczególne wymiary koherencji mogą mieć różne znaczenie dla poziomu satysfakcji z pracy pedagogów specjalnych.

Analiza danych wykazała istnienie dodatniej, umiarkowanej korelacji między poczuciem zrozumiałości a satysfakcją z pracy ($r=0,447$; $p<0,001$). Oznacza to, że im wyższe jest poczucie zrozumiałości w wykonywaniu obowiązków zawodowych, tym wyższy jest również poziom satysfakcji z pracy. Pedagodzy specjaliści cechujący się wysokim poziomem zrozumiałości zwykle mogą odbierać trudne sytuacje zawodowe jako przewidywalne i klarowne. W rezultacie, nawet w obliczu wyzwań, będą potrafili zachować spokój i podejść do problemu w sposób racjonalny i pragmatyczny.

Badania potwierdziły także istnienie dodatniej, choć słabej korelacji między poczuciem zaradności a satysfakcją z pracy ($r=0,282$; $p=0,023$). Wyniki te sugerują, że im wyższe jest poczucie zaradności w wykonywaniu zadań zawodowych, tym większa jest satysfakcja z pracy. Pedagodzy specjaliści, którzy wykazują wysoki poziom poczucia zaradności, mogą odbierać wyzwania zawodowe jako zadania, którym są w stanie sprostać. Są przekonani, że dysponują odpowiednimi

zasobami, które pozwolą im poradzić sobie z napotkanymi problemami. To poczucie pewności siebie pozwala im podejmować wyzwania z determinacją i optymizmem.

Ponadto, analiza danych wykazała istnienie dodatniej, umiarkowanej korelacji między poczuciem sensowności a satysfakcją z pracy ($r=0,499$; $p<0,001$). Oznacza to, że im wyższe jest poczucie sensowności w wykonywaniu obowiązków zawodowych, tym wyższy jest również poziom satysfakcji z pracy. Pedagodzy specjaliści, którzy wykazują wysoki poziom poczucia sensowności, mogą postrzegać swoje obowiązki zawodowe w kategoriach atrakcyjnych i wartych zaangażowania. Dla nich praca z osobami ze specjalnymi potrzebami rozwojowymi i edukacyjnymi ma głębszy sens i znaczenie. Widzą w niej możliwość oddziaływania na rozwój i edukację innych osób oraz przyczyniania się do ich sukcesów i postępów.

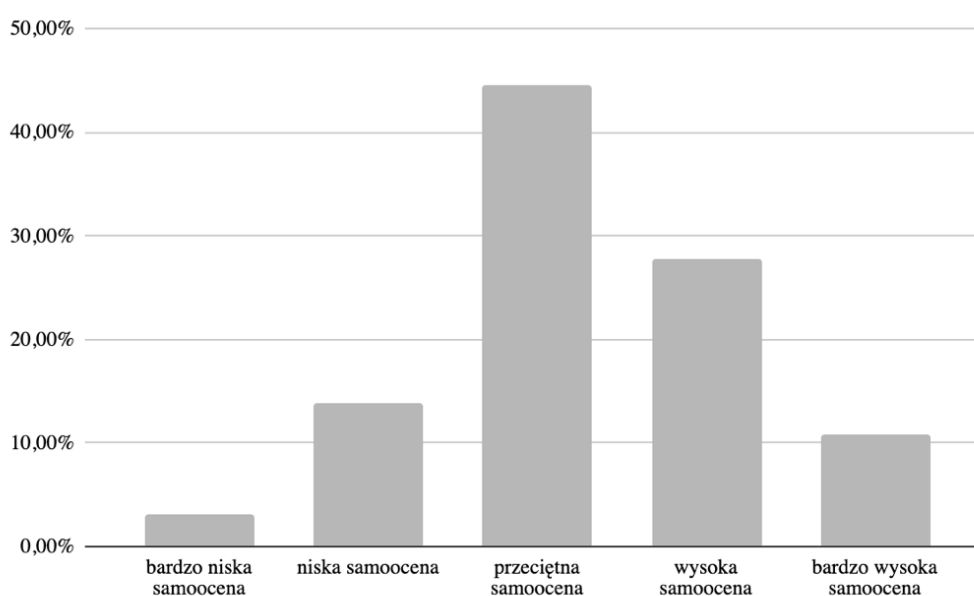
W toku analiz ustalono także istnienie dodatniej, umiarkowanej zależności między ogólnym wynikiem koherencji a satysfakcją z pracy ($r=0,493$; $p<0,001$). Oznacza to, że im wyższy jest ogólny poziom koherencji w życiu jednostki, tym wyższy jest także jej poziom satysfakcji z wykonywanej pracy. Wyniki te sugerują, że ogólna spójność życiowa może mieć istotne znaczenie dla obierania i interpretowania doświadczeń związanych z pracą, co z kolei może przekładać się na zadowolenie z wykonywanej profesji.

Dyskusja wyników i wnioski

W niniejszym opracowaniu zakładano istnienie związku między poziomem samooceny oraz poczucia koherencji, zarówno ogólnego, jak i w trzech podskalach, a satysfakcją z pracy pedagogów specjalnych.

Otrzymane wyniki potwierdzają hipotezę H1, sugerującą, że wyższy poziom samooceny prognozuje większą satysfakcją z pracy pedagogów specjalnych. To odkrycie zgodne jest z niektórymi wcześniejszymi badaniami przeprowadzonymi wśród nauczycieli szkół ogólnodostępnych (Mozumdar, 2014; Mocheche, Bosire, Raburu, 2017). Jednakże, warto zauważyć, że inne badanie przeprowadzone w grupie pedagogów specjalnych nie potwierdziło istnienia takiego związku (Bashir, Shahzad, Khalid, Farooqi, 2018). Bazując jednak na

przeprowadzonych analizach, można stwierdzić, że posiadanie pozytywnej postawy wobec siebie oraz własnych możliwości pozwala pedagogom specjalnym skutecznie funkcjonować w strukturach oświaty oraz osiągać sukcesy, które stanowią fundament satysfakcji zawodowej. Dostrzegając pozytywny charakter samooceny, postanowiono dokładniej przeanalizować rozkład wyników tej zmiennej, przeliczonych na steny w badanej próbie, bazując na normach dla polskiej wersji SES (Dzwonkowska, Lachowicz-Tabaczek, Łaguna 2008).



Rysunek 1. Samoocena w grupie badanych pedagogów specjalnych (N=65)

Źródło: opracowanie własne

Z otrzymanych danych wynika, że 44,62% badanych posiada przeciętny poziom poczucia własnej wartości na poziomie 5 i 6 stena. Natomiast odsetki osób z innymi poziomami samooceny przedstawiają się następująco: bardzo niską samoocenę posiada 3,08% badanych, niską - 13,85%, wysoką - 27,69%, a bardzo wysoką - 10,77%. Wobec powyższego, korzystnym wydaje się podejmowanie dalszych działań zewnętrznych mających na celu wzmacnianie samooceny pedagogów specjalnych. W tym kontekście istotne jest dążenie do podniesienia

prestżu zawodu oraz zapewnienie odpowiedniego wynagrodzenia (Karłyk-Ćwik, 2017). Ponadto, działania wspierające samoocenę powinny obejmować również wsparcie rozwoju zawodowego oraz dostęp do możliwości doskonalenia umiejętności pedagogicznych. Takie działania mogą sprzyjać budowaniu pozytywnej oceny siebie, a w konsekwencji wzrostu motywacji, zaangażowania oraz zadowolenia z pracy.

Wyniki przeprowadzonych analiz wskazują, że wyższy poziom poczucia koherencji, obejmujący zarówno zrozumiałość, zaradność, jak i sensowność, przewiduje wyższą satysfakcję z pracy wśród badanych pedagogów specjalnych (potwierdzenie hipotezy H2). Te rezultaty wydają się być zbieżne z dotychczasowymi doniesieniami badawczymi w innych grupach zawodowych (Grabowski, Rachwaniec-Szczecińska, 2015; Rachwaniec-Szczecińska, Grabowski, 2017). Jednakże, istotne jest zauważenie, że większość tych wyników nie pokrywa się z danymi innego badania przeprowadzonego w Polsce w grupie pedagogów specjalnych (Węglarz-Masłowska, 2022). Analizy przeprowadzone na potrzeby niniejszej publikacji sugerują, że poczucie koherencji może odgrywać istotną rolę w kształtowaniu satysfakcji z pracy wśród pedagogów specjalnych, podobnie jak miało to miejsce w innych grupach zawodowych. Może to wynikać z tego, że osoby o wyższym poziomie poczucia koherencji będą: (1) odbierały bodźce płynące ze środowiska jako posiadające strukturę, dające się przewidzieć; (2) miały przeświadczenie o posiadaniu zasobów, które pozwolą im sprostać trudnym sytuacjom zawodowym; (3) bardziej skłonne do postrzegania swojej pracy jako sensownej i przynoszącej rezultaty (Antonovsky, 1995). W konsekwencji ten zestaw czynników, może przyczynić się do większej satysfakcji zawodowej. Niemniej jednak, wspomniany obszar wciąż wymaga dalszych eksploracji w celu lepszego zrozumienia wpływu poczucia koherencji na satysfakcję z pracy w kontekście zawodu pedagoga specjalnego.

Bibliografia

Antonovsky, A. (1995). *Rozwikłanie tajemnicy zdrowia. Jak radzić sobie ze stresem i nie zachorować*. Warszawa: Fundacja IPN.

- Bashir, R., Shahzad, S., Khalid, M., Farooqi, S. M. (2018). Correlation of Self-Esteem, Job Satisfaction and Psychological Well-Being among Special Education Teachers. *AL-Qalam*, 23(1), 512-522.
- Borkowska, S. (2010). Równowaga między pracą a życiem pozazawodowym. *Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica*, 240, 5-44.
- Chodkowska, M. (2008). Socjopedagogiczne aspekty współpracy pedagoga specjalnego z rodzicami dziecka niepełnosprawnego. W: Z. Palak (red.) *Pedagog specjalny w procesie edukacji, rehabilitacji i resocjalizacji*, Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J., Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71–75. http://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Dyduch, E., Baran, J. (2021). Pedagog specjalny jako refleksyjny praktyk i innowator w kontekście aktualnych wyzwań cywilizacyjnych, kształcenia akademickiego oraz pracy pedagogicznej. *Konteksty Pedagogiczne*, 2(17), 11–25. <https://doi.org/10.19265/kp.2021.2.17.316>
- Dykcik, W. (2010). Kontrowersje wokół oceny kompetencji i efektywności funkcjonowania pedagogów specjalnych zatrudnionych w szkolnictwie dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną, W: W. Dykcik (red.), *Tendencje rozwoju Pedagogiki specjalnej. Osiągnięcia naukowe i praktyka (z perspektywy 50-lecia pracy pedagogicznej z osobami z niepełnosprawnością)*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe PTP.
- Dziurzyński, K. (2019). Wypalenie zawodowe nauczycielek edukacji przedszkolnej i wczesnoszkolnej. *Journal of Modern Science*, 41(2), 11-38. <https://doi.org/10.13166/jms/109736>
- Dzwonkowska, I., Lachowicz-Tabaczek, K., Łaguna, M. (2008). *Samoocena i jej pomiar. Polska adaptacja skali SES M. Rosenberga. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych.
- Fila-Jankowska, A. (2009). *Samoocena autentyczna*. Warszawa: Wydawnictwo SWPS.

- Gołąb, S., Szcześniak, M. (2017). Satysfakcja z pracy a poczucie jakości życia na przykładzie osób z terenów wiejskich – doniesienia wstępne. *Zeszyty Naukowe SGGW w Warszawie – Problemy Rolnictwa Światowego*, 17(2), 41-47.
- Grabowski, D., Rachwaniec-Szczecińska, Ż. (2015). Poczucie koherencji, etyka pracy jako predyktory zadowolenia z pracy. *Rozprawy Społeczne*, 9(3), 61-67.
- Jakimiuk, B. (2018). Wybrane czynniki kształtujące satysfakcję z pracy nauczyciela. *Ruch Pedagogiczny*, 2, 73-79.
- Jelonkiewicz, I., Kosińska-Dec, K. (2001). Poczucie koherencji a style radzenia sobie ze stresem: empiryczna analiza kierunku zależności. *Przegląd Psychologiczny*, 44(3), 337–347.
- Karłyk-Ćwik, A. (2017). Style humoru a wypalenie zawodowe pedagogów resocjalizacyjnych. *Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja*, 3(79).
- Kowalczyk, A. (2013). *Samoocena jako predyktor przystosowania psychospołecznego osób z niepełnosprawnością pourazową*. Lublin: Wydawnictwo WSSP im. Wincentego Pola.
- Krakowiak, P., Łukaszewska, B. (2015). Samoocena pracowników w instytucjach edukacyjnych i pomocowych a ich działalność zawodowa. *Paedagogia Christiana* 1(35), 273–293. <http://dx.doi.org/10.12775/pch.2015.015>
- Kroplewski, Z., Mikuć, J., Szcześniak, M. (2018). Poczucie sensu życia a samoocena osób z niepełnosprawnością ruchową – wstępne wyniki badań empirycznych. *Człowiek-Niepełnosprawność-Społeczeństwo*, 1(39), 47–63. <http://dx.doi.org/10.5604/01.3001.0012.2391>
- Kupisiewicz, M. (2016). Pedagog specjalny - człowiek o wyjątkowych predyspozycjach osobowościowych, profesjonalista posiadający rozległą, interdyscyplinarną wiedzę i umiejętności. *Studia z Teorii Wychowania* 4(17), 173-186.
- Linca-Ćwikła, A. (2018), Pedagogiczne uwarunkowania poczucia koherencji. *Roczniki Pedagogiczne*, 10(46), 45–57. <http://dx.doi.org/10.18290/rped.2018.10.3-3>

- Lisowska, E. (2017). Zawodowe uwarunkowania zadowolenia z pracy wśród nauczycieli. *Forum Pedagogiczne*, 7(1), 227–244.
- Łaguna, M. (2012). Satysfakcja z życia i satysfakcja z pracy a motywacja do podejmowania szkoleń: Doniesienie z badań. *Psychologia Jakości Życia*, 11(2), 163-172.
- Majewicz, P. (2019). Rehabilitacja osób z niepełnosprawnością z perspektywy psychologii pozytywnej. *Człowiek-Niepełnosprawność-Społeczeństwo*, 2(44), 29-49.
<https://doi.org/10.5604/01.3001.0013.5760>
- Mocheche, E.K., Bosire, J. Raburu, P. (2017). Influence of self-esteem on job satisfaction of secondary school teachers in Kenya. *International Journal of Advanced and Multidisciplinary Social Studies*, 3(2), 29-39.
- Mozumdar, A.A. (2014). The Role of Self-Esteem and Optimism in Job Satisfaction among teachers of Private Universities in Bangladesh. *Asian Business Review Journal*. 1(1),114-120.
- Piotrowicz, M., Cianciara, D. (2011). Teoria salutogenezy – nowe podejście do zdrowia i choroby. *Przegląd Epidemiologiczny*, 65, 521–527.
- Plichta, P. (2014). Obciążenia zawodowe pedagogów specjalnych pracujących z uczniami niepełnosprawnymi intelektualnie. *Medycyna Pracy*, 65(2), 239-250.
<https://doi.org/10.13075/mp.5893.2014.028>
- Plichta, P. (2015). *Wypalenie zawodowe i poczucie sensu życia pedagogów specjalnych*. Wrocław: Oficyna Wydawnicza ATUT.
- Rachwaniec-Szczecińska, Ż., Grabowski, D. (2017). Satysfakcja z pracy, etyka pracy i poczucie koherencji na przykładzie pracowników call center. *Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej*, 106, 207-216.
- Sekułowicz, M. (2005). *Nauczyciele szkolnictwa specjalnego wobec zagrożenia wypaleniem zawodowym: analiza przypadków*. Wrocław: Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej Edukacji TWP.
- Sowińska, A. (2014). Zadowolenie z pracy-problemy definicyjne. *Studia Ekonomiczne*, (197), 45-56.

- Stanek, K. (2021). Samoocena a radzenie sobie ze stresem w obszarze kompetencji na przykładzie przyszłych pracowników socjalnych. *Praca Socjalna*, 36(2), 59-71.
<https://doi.org/10.5604/01.3001.0014.8732>.
- Strzelecki, D. (2022). Samoocena i zaspokojenie podstawowych potrzeb psychologicznych jako predyktory wypalenia akademickiego wśród studentek pedagogiki specjalnej. *Edukacja Dorosłych*, 87(2), 95–112. <https://doi.org/10.12775/ED.2022.016>
- Strzelecki, D., Nieradka, F. (2023). Wypalenie zawodowe pedagogów specjalnych. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J, Paedagogia-Psychologia*, 36(4), 115-134.
<http://doi.org/10.17951/j.2023.36.4.115-134>
- Świętochowski, W. (2004). Poczucie koherencji a wypalenie się w zawodzie nauczyciela. *Acta Universitatis Lodziensis. Folia Psychologica*, 8, 55–66.
- The jamovi project (2022). *Jamovi*. (Version 2.3) [Computer Software].
Pobrano z <https://www.jamovi.org>.
- Węglarz-Masłowska, M. (2022). Poczucie koherencji a satysfakcja z pracy pedagogów specjalnych i nauczycieli. *Niepełnosprawność. Dyskursy pedagogiki specjalnej*, 47, 75-87.
- Węglarz-Masłowska, M. (2023). *Wypalenie zawodowe pedagogów specjalnych*. Kraków: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Pedagogicznego.
- Wijk, K., Bergsten, E. L., Hallman, D. M. (2020). Sense of Coherence, Health, Well-Being, and Work Satisfaction before and after Implementing Activity-Based Workplaces. *International journal of environmental research and public health*, 17(14), 5250.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17145250>
- Wudarzewski, G. (2013). Satysfakcja z pracy - konceptualizacja pojęcia w świetle badań literaturowych. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu*, 5(37), 323-344.
- Zalewska, A. (2003). Skala Satysfakcji z Pracy: pomiar poznawczego aspektu ogólnego zadowolenia z pracy. *Acta Universitatis Lodziensis. Folia Psychologica* 7, 49-61.

Zaorska, M. (2012). Rola i miejsce pedagoga specjalnego w kreowaniu działalności edukacyjno-terapeutycznej. *Acta Universitatis Nicolai Copernici Pedagogika*, 28, 13–24.
https://doi.org/10.12775/AUNC_PED.2012.001