

Podmiotowe determinanty funkcjonowania w zawodzie nauczyciela

<https://doi.org/10.18778/8088-169-3.02>

W licznych badaniach z obszaru psychologii osobowości oraz psychologii pracy udowodniono, że istnieje ścisły związek pomiędzy indywidualnymi właściwościami ludzi a rozwojem ich kariery zawodowej¹. Mają one znaczący wpływ na ich zaangażowanie w pracy, podejmowanie decyzji, dokonywanie wyborów, są znakomitymi predyktorami w podejmowaniu wyzwań czy radzeniu sobie w sytuacjach trudnych. Na przykład, Borman wraz ze współpracownikami dokonali metaanalizy kilkunastu europejskich badań, dotyczących korelacji cech osobowości z zachowaniami w miejscu pracy². Ujawnili, między innymi, że ekstrawersja, ugodowość i sumienność współwystępuje z zachowaniami prospołecznymi oraz gotowością do opiekowania się i udzielania pomocy. Z kolei inni badacze udowodnili, że osoby neurotyczne, a więc nadwrażliwe, lękowe, podejrzliwe nie wykazują pożądanej motywacji do pracy i mają duże trudności z budowaniem relacji społecznych oraz realizacją obowiązków zawodowych³. Indywidualne właściwości powinny więc odgrywać kluczową rolę przy selekcji kandydatów na odpowiednie stanowiska, projektowaniu rozwoju własnej kariery zawodowej, odpowiednim motywowaniu do działania czy podnoszeniu efektywności w miejscu pracy⁴.

1 R.R. McCrae, P.T. Costa, *Osobowość dorosłego człowieka*, Wydawnictwo WAM, Kraków 2005.

2 W.C. Borman, L.A. Penner T.D. Allen, S.J. Motowidlo, *Personality predictors of citizenship performance*, „International Journal of Selection and Assessment” 2001, no 9, s. 52–69.

3 T.A. Judge, D. Heller, M.K. Mount, *Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis*, „Journal of Applied Psychology” 2002, no 87, s. 530–541.

4 J. Rostowski, *Rozwojowe i osobowościowe uwarunkowania kariery zawodowej człowieka*, [w:] *Rodzina – rozwój – praca. Wybrane zagadnienia*, T. Rostowska, J. Rostowski (red.), Wydawnictwo Wyższa Szkoła Informatyki, Łódź 2002, s. 159–169.

Choć nauczyciele są najstarszą i najliczniejszą grupą zawodową, wciąż wskazuje się na słabe zaplecze naukowe dla tej profesji⁵. Tymczasem szkoła jest i będzie jednym z najważniejszych miejsc stymulowania rozwoju dzieci i młodzieży, a nauczyciele najważniejszymi organizatorami tego procesu. Co więcej, oczekuje się od nich, że będą pracować przez osobisty wzór. Waga misji zawodu nauczycielskiego uzasadnia więc potrzebę pozyskiwania do pracy w szkole najlepszych kandydatów. Równocześnie od lat podnosi się problem szerokiej (i bez wymagań) rekrutacji na studia nauczycielskie oraz negatywnej selekcji do zawodu nauczycielskiego. Taka sytuacja nie pozostaje bez wpływu na kondycję i efekty kształcenia w polskich szkołach.

W roku 2004 Instytut Spraw Publicznych, na zlecenie MENIS, opracował obszerny raport dotyczący *Jakości kształcenia nauczycieli w Polsce*. Zbadano liczną ogólnopolską próbę losową, reprezentowaną przez ekspertów w zakresie kształcenia nauczycieli, dyrektorów oraz nauczycieli z różnych poziomów systemu edukacji. Równolegle przeanalizowano programy kształcenia w losowo wybranych uczelniach. Raport ujawnił, że kształcimy gigantyczną, w stosunku do potrzeb, liczbę nauczycieli. Jakość ich kształcenia jest niewystarczająca, a w niektórych uczelniach nawet bardzo niska. Zwrócono uwagę na niedoskonały system rekrutacji w polskich uczelniach kształcących nauczycieli. Jest on dość zróżnicowany, a często wcale go nie ma. W raporcie wskazuje się na potrzebę rozszerzenia selekcji poza egzamin wstępny na okres studiów, by kształceniem nauczycielskim objąć najlepszych studentów i zapewnić mniejszej grupie bardziej profesjonalne przygotowanie. Potrzebne są zmiany w programach kształcenia z naciskiem na aktualizację wiedzy kierunkowej i psychopedagogicznej. W tym zakresie odnotowano bowiem znaczące braki⁶.

Szkoła jest trudnym środowiskiem pracy, stawia nauczycielom zarówno bardzo wysokie wymagania, jak również każe im zmagać się z wieloma nieusuwalnymi obciążeniami. Aby im sprostać, nauczycielom potrzebne są indywidualne zasoby, a wśród nich przede wszystkim odpowiednie cechy osobowe.

Przez lata w debatach dotyczących nauczycieli nieustannie powraca pytanie, czy dla optymalnego rozwoju uczniów ważne jest, jaki nauczyciel jest, czy też to, jak postępuje. W pierwszym przypadku chodzi o indywidualne właściwości, zaś w drugim o ważne dla tej profesji kompetencje zawodowe. Zdaniem J. Hollanda skuteczność zawodowa (także nauczycieli) zdeterminowana jest dopasowaniem do środowiska zawodowego⁷. Autor pokazał, że ludzie bardzo wyraźnie różnią się typem osobowo-

5 P. Grossman, *From Crisis to Opportunity in Research on Teacher Education*, „Journal of Teacher Education” 2008, no 59 (1), s. 10–23.

6 A. Wiłkomirska, *Ocena kształcenia nauczycieli w Polsce*, Wydawnictwo Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2005.

7 G. Poraj, *Profilę psychologiczne nauczycieli a ich funkcjonowanie w roli zawodowej*, „Psychologia Wychowawcza” 2014, nr 5, s. 135–136.

ści oraz preferencjami zawodowymi. Jest to rezultat uwarunkowań indywidualnych i społecznych rozwoju jednostki. W rozwoju indywidualnym rozwijają się przede wszystkim właściwości, które warunkują nabywanie określonych kompetencji. One z kolei wyznaczają sposób myślenia, postrzegania świata otaczającego i działania w nim. Wyróżnione typy osobowości charakteryzuje się poprzez określone czynności, kompetencje, preferencje zawodowe i zdolności. Holland stworzył **Heksagonalny model osobowości zawodowej**, w którym sześciu typom osobowości odpowiada sześć środowisk zawodowych. Jeden z typów, osobowość społeczną, przypisuje się nauczycielom. Charakterystyczne dla niej cechy to: zgodność, rozumienie innych, empatia, przyjacielski do nich stosunek, towarzyskość, bycie przekonującym. Cele życiowe ludzi o osobowości społecznej koncentrują się na pracy z innymi, pomaganiu i ułatwianiu im życia. Preferują takie wartości, jak troska o dobro innych oraz równość, poczucie własnej godności, uczynność, wyrozumiałość. Uzdolnienia i kompetencje, z kolei, dotyczą umiejętności kontaktowania się z innymi, nauczania oraz postępowania z uczniami. Ludzie, funkcjonując w określonych grupach zawodowych, poprzez specyficzne dla siebie i grupy typy osobowości, tworzą charakterystyczne środowisko. Środowiskiem społecznym jest szkoła. Powinny się w niej znaleźć osoby o bardzo wysokich kompetencjach i umiejętnościach interpersonalnych. To dzięki nim możliwa będzie samorealizacja nauczycieli, odpowiadająca ich indywidualnym właściwościom. Takie dopasowanie indywidualnych cech do środowiska zawodowego motywuje do pracy, warunkuje zadowolenie z niej, podnosi poziom osiągnięć i kształtuje poczucie tożsamości zawodowej. Nauczyciele o wysokich kompetencjach i umiejętnościach personalnych gwarantują dobrą jakość pracy z uczniami w sferze opiekuńczej, dydaktycznej i wychowawczej.

Dopasowaniem do zawodu u nauczycieli zainteresowała się Karen Holcombe Ehrhart⁸. W dużej grupie nauczycieli skorelowała dopasowanie z cechami osobowości oraz zainteresowaniami zawodowymi. W wyniku analizy zidentyfikowała dwa typy dopasowania do zawodu. Pierwszy z nich wyznaczony był cechami osobowości, zaś drugi typ dopasowania wiązał się z zainteresowaniami zawodowymi badanych. Autorka stwierdziła, że zainteresowania zawodowe są lepszym predykatorem dla realizowania się z powodzeniem w pracy z uczniami niż cechy osobowości. Jest to jednak głos odosobniony. W badaniach licznej grupy amerykańskich nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej Anita Hoy, Wayne Hoy oraz Nan Kurz pokazali, że znaczącą cechą nauczyciela, podnoszącą jego skuteczność w pracy z uczniami jest optymizm⁹. Nauczyciele optymiści budują dobre relacje z nimi, cieszą się ich zaufaniem,

8 K. Holcombe-Ehrhart, *Testing Vocational Interests and Personality as Predictors of Person-Vocation and Person-Job Fit*, „Journal of Career Assessment” 2007, no 15 (2), s. 206–226.

9 A.W. Hoy, W.K. Hoy, N.M. Kurz, *Teacher's Academic Optimism: The Development and Test of New Construct*, „Teaching and Teacher Education” 2008, no 24 (4), s. 821–835.

przejawiają tendencję humanistycznego zarządzania klasą, preferują praktyki zorientowane na ucznia, a także skuteczne zachowania organizacyjne. Richard Sagor, w innych badaniach, stwierdził, że pozytywny stosunek do rzeczywistości i przyszłości pozwala lepiej pokierować rozwojem uczniów, skuteczniej współpracować z ich rodzicami. Umożliwia kształtowanie pozytywnego stosunku uczniów do ich przyszłości i własnego rozwoju. Optymizm nauczycieli przenosi się na uczniów¹⁰. Podobne stanowisko reprezentuje Peter McInerney, uważając, że optymizm nauczyciela indukuje dobry nastrój w zespołach klasowych i sprzyja pozytywnym результатам nauczania¹¹. Jak widać, cechy osobowe są kapitałem nauczyciela. Dzięki nim będzie mógł sprostać wymaganiom roli zawodowej i postrzegać je jako wyzwania, a nie stresory.

Osobowość a adaptacja zawodowa nauczycieli – badania własne

Celem badań było poszukiwanie związku pomiędzy cechami osobowości a adaptacją zawodową nauczycieli. Potwierdzono go najpierw w badaniach pilotażowych na grupie kobiet pracujących w szkołach na terenie Łodzi i okolic¹². W badaniach właściwych wzięło udział 390 nauczycieli obojga płci reprezentujących szkoły podstawowe (30%), gimnazja (39%) oraz szkoły ponadgimnazjalne (31%) (Poraj 2009). Ich staż pracy mieścił się w granicach od 1 roku do 35 lat. Analizowano profile psychologiczne oraz adaptację zawodową badanych, uwzględniając różne kryteria różnicowania pracowników szkoły. Jednakże płeć, miejsce pracy, poziom kształcenia okazały się mało istotnym kryterium różnicującym. Stąd za podstawę poszukiwania różnych sposobów funkcjonowania nauczycieli przyjęto uzyskane w badaniach wyniki empiryczne. Chodziło bowiem o podział badanych na grupy bez odwoływania się do z góry przyjętych kryteriów. Podstawą podziału miały być wyłącznie podobieństwa i różnice w wynikach. Podziału na grupy dokonano przy pomocy analizy skupień według metody k-średnich¹³. W wyniku

10 R. Sagor, *Cultivating Optimism In the Classroom*, „Educational Leadership” 2008, no 65 (6), s. 26–31.

11 P. McInerney, *From Naive Optimism to Robust Hope: Sustaining a commitment to social justice in schools and teacher education in neoliberal times*, „Asia-Pacific Journal of Teacher Education” 2007, no 35 (3), s. 257–272.

12 G. Poraj, *Psychological Models of Female Teachers' Functioning in Their Professional Role*, „International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health” 2010, no 1, s. 31–46.

13 T. Marek, *Analiza skupień w badaniach empirycznych. Metody SAHN*, PWN, Warszawa 1989.

przeprowadzonej analizy statystycznej, zmierzającej do uzyskania jak największego podobieństwa pomiędzy osobami tworzącymi grupę, wyłoniły się trzy bardzo wyraziste skupienia osób badanych o dużym zróżnicowaniu psychologicznym, którym nadano umowne nazwy, odpowiadające ich charakterystyce: **Rzemieślnicy, Pasjonaci i Frustraci**.

Najliczniejszą grupę stanowili **Rzemieślnicy** liczący 164 nauczycieli, w tym 134 kobiet i 30 mężczyzn. Pracowali we wszystkich typach szkół, a zawód swój wybrali, kierując się własnymi zainteresowaniami, predyspozycjami i powołaniem. Większość z nich oceniła swoje przygotowanie do pracy w szkole jako bardzo dobre i dobre (64,7%), choć 31,1% uznało, że było ono niewystarczające. Nie wyróżniali się w sposób szczególny cechami osobowości i ujawnili przeciętną adaptację zawodową. Charakteryzują się umiarkowaniem pozytywnym stosunkiem do świata, a siebie akceptują na poziomie przeciętnym. Nie stawiają sobie wygórowanych celów, raczej brak im dynamizmu i wysokiej energii życiowej. Ich profil psychologiczny charakteryzował się uśrednionymi wynikami, choć mieli stosunkowo niski poziom neurotyzmu. Wskazuje to na raczej dobre emocjonalne przystosowanie do otoczenia, bez szczególnych tendencji do doświadczania negatywnych emocji. Brak im jednak poczucia bezpieczeństwa, czyli stabilności, zaufania do siebie i ludzi. Skutkuje to potrzebą redukcji swoich deficytów, co może przeszkadzać w funkcjonowaniu w roli zawodowej. Wydaje się, że z tej grupy rekrutują się osoby przeciętnie zaangażowane w pracę z uczniami. Nie zaoferują uczniom zbyt wiele, choć szkodzić im też nie będą.

Kolejną grupą badanych nauczycieli są **Pasjonaci**, łącznie 133 osoby, w tym 104 kobiety i 29 mężczyzn. Do pracy w szkole trafili ze względu na własne zainteresowania, predyspozycje i powołanie. Można ich spotkać na wszystkich poziomach kształcenia. Czują się dobrze i bardzo dobrze przygotowani do pracy (72,9%), choć 24,8% krytycznie przyznało, że ma w tym pewne braki, ale potrafią sobie z tym poradzić. Są to osoby wyjątkowe, charakteryzujące się dojrzałością i równowagą psychologiczną. Cechuje je bardzo pozytywny stosunek do siebie, świata i innych ludzi. Mają w sobie dużo energii życiowej, którą mogą zarażać innych. Lubią wyzwania i potrafią skutecznie sobie z nimi radzić. Brak im tendencji do dominowania nad innymi, oferują im raczej relacje partnerskie. Są serdeczne i zawsze gotowe do udzielania pomocy, ale i asertywne, co daje im poczucie niezależności. Charakteryzują się ciekawością poznawczą, akceptacją dla nowości i nie boją się zmian. Ze względu na cechujące je bogactwo przeżyć, mają ciekawe i bogate życie wewnętrzne. Wykazują duże zaangażowanie w pracy, są wytrwałe i rzetelne. Nie są konfliktowe, mają dużą umiejętność kontrolowania swoich emocji i zachowań. Takie osoby są najbardziej pożądane dla profesji nauczycielskiej. Mogą świetnie i refleksyjnie wypełniać obowiązki wynikające z pełnionej roli zawodowej, a równocześnie być wzorem osobowym dla swoich uczniów.

Najmniej liczną grupą wśród badanych nauczycieli są **Frustraci**. Znalazło się w niej 90 osób: 73 kobiet i 17 mężczyzn. Pracują we wszystkich typach szkół, a przy wyborze zawodu nauczycielskiego kierowali się zainteresowaniami, predyspozycjami i powołaniem. Aż 67,7% osób czuje się bardzo dobrze i dobrze przygotowana do wykonywanej pracy, ale 30% oceniło to przygotowanie jako bardzo słabe. W badaniach ujawnili wysoki poziom neurotyzmu, co oznacza, że brak im równowagi emocjonalnej i są bardzo podatni na doświadczanie negatywnych emocji. Mają obniżoną samoocenę i nie oczekują sukcesów. Łatwo rezygnują z dążenia do celu, szczególnie gdy napotykać na trudności. Nie stawiają sobie zbyt wysoko poprzeczki, bo są przekonani o tym, że brak im niezbędnej wiedzy i umiejętności intelektualnych, a przede wszystkim odpowiedniej energii i siły woli do działania. Pracują bez entuzjazmu. Wyzwania postrzegają jako stresory i raczej nie radzą sobie z trudnościami. Przejawiają skłonności do reagowania agresją, cechuje ich wyraźnie obniżona umiejętność kontrolowania emocji i zachowania. Jest to bardzo niekorzystny zespół cech i właściwości dla profesji nauczycielskiej. **Frustraci** mogą więc mieć duże problemy w relacjach z uczniami oraz samorealizacji zawodowej. Swoim zachowaniem mogą zarówno indukować agresję w środowisku uczniowskim, jak i prowokować do niej.

Adaptację zawodową badanych w wyselekcjonowanych grupach charakteryzowano przy pomocy wskaźników zadowolenia z pracy (Arkusz Oceny Pracy A. Zalewskiej¹⁴) oraz wymiarów wypalania się w pracy z uczniami (MBI Ch. Maslach¹⁵). Wyniki prezentują tabele poniżej.

Tabela 1. Ocena zadowolenia z pracy w wyodrębnionych grupach

Arkusz Oceny Pracy	FRUSTRACI		RZEMIEŚLNICY		PASJONACI		Analiza wariancji	
	N = 90		N = 164		N = 133		ANOVA	
	M	SD	M	SD	M	SD	F	p
Ogólne zadowolenie z pracy	4,54	,97	4,75	1,00	5,28	,92	18,14	,001

Źródło: badania własne.

Jak widać, odnotowano wysoce istotną statystycznie różnicę w poziomie ogólnego zadowolenia z pracy w badanych grupach ($p = 0,001$). Oczywiście największe

14 A. Zalewska, *Arkusz Opisu Pracy O. Neuberga i A. Allerbecka – adaptacja do warunków polskich*, „Studia Psychologiczne” 2001, t. XXXIX, s. 197–217.

15 Ch. Maslach, S.E. Jackson, M.P. Liter, *Maslach Burnout Inventory Manual. Third Edition*, Consulting Psychologists Press, Inc., Palo Alto, California 1996.

zadowolenie z pracy ujawnili Pasjonaci, najmniejsze Frustraci. Podobnie ukształtowały się wyniki opisujące wymiary wypalania się w pracy z uczniami, które ilustruje tabela 2.

Tabela 2. Wypalenie zawodowe w wyodrębnionych grupach

Wypalenie zawodowe	FRUSTRACI		RZEMIEŚLNICY		PASJONACI		Analiza wariancji	
	N = 90		N = 164		N = 133		ANOVA	
	M	SD	M	SD	M	SD	F	p
Emocjonalne wyczerpanie	15,73	6,84	11,62	5,70	7,15	4,41	64,67	,001
Depersonalizacja	14,61	6,09	11,11	5,81	7,06	3,68	57,20	,001
Skuteczność zawodowa	22,31	6,18	25,21	6,22	28,68	5,35	32,02	,001

Źródło: badania własne.

Analiza wariancji ANOVA potwierdziła duże i istotne statystycznie ($p = 0,001$) różnicowanie pomiędzy grupami w zakresie wszystkich objawów wypalenia zawodowego.

Pasjonaci czują się najmniej wyczerpani pracą z uczniami, nie dystansują się w kontaktach z nimi i jednocześnie potwierdzili najwyższy poziom własnej skuteczności w pracy nauczycielskiej. Z kolei największe emocjonalne wyczerpanie pracą oraz depersonalizacja w kontaktach z uczniami dotyczy Frustratów. Równocześnie ujawnili oni najniższy wskaźnik poczucia skuteczności zawodowej. Wyczerpanie emocjonalne rozwija się zwykle w następstwie subiektywnego poczucia nadmiernego obciążenia pracą. Liczne obowiązki, nieracjonalne wymagania ze strony przełożonych, nieustanne kontrole stają się silnie stresującym doświadczeniem. Mogą powodować obniżone samopoczucie, spadek odporności. Towarzyszą im zmęczenie i apatia. Ich efektem jest utrata energii i sił do wykonywania obowiązków zawodowych. Frustraci radzą sobie z objawami wyczerpania depersonalizacją. Budują dystans wobec uczniów, a na wymagania, które ich przerastają reagują obojętnością. Otoczenie zawodowe postrzegają jako obce, a nawet zagrażające. Wycofują się więc z interakcji z innymi. Wszystkie te objawy prowadzą wprost do obniżenia efektywności zawodowej i negatywnej jej oceny. Wypalonym nauczycielom brak satysfakcji z wykonywanej pracy, obniża się ich samoocena i wzrasta poczucie przeciążenia obowiązkami zawodowymi. W takich warunkach nie mogą wywiązywać się z obowiązków zawodowych.

Dynamika funkcjonowania w roli zawodowej w wyodrębnionych grupach nauczycieli

Wprawdzie rozwój zawodowy jest płynny i czasem trudno określić jego ostre granice, dla potrzeb ilościowej analizy zgromadzonego materiału empirycznego wykorzystano koncepcję cyklu rozwoju zawodowego nauczycieli R. Kwaśnicy¹⁶ i wyodrębniono trzy etapy stażu:

- **Etap pierwszy** (od 1 roku do 5 lat) jest okresem adaptacji do zawodu. Można go nazwać etapem wchodzenia w rolę, uczenia się bycia nauczycielem, w którym pomagają inni. To tutaj powinna się pojawić u nauczyciela refleksja, czy jest w stanie sprostać stawianym mu wymaganiom i czy akceptuje szkołę jako miejsce pracy dla siebie.
- **Etap drugi** (od 6 do 19 lat) charakteryzuje profesjonalna stabilizacja zawodowa nauczyciela. Jest już świadomy swoich kompetencji i wie, jakie umiejętności powinien rozwijać. Inwestuje w swój osobisty i zawodowy rozwój, co może zaowocować w przyszłości zwiększeniem kompetencji.
- **Etap trzeci** (od 20 do 35 lat) nazwany jest eksperckim, bowiem pojawia się u doświadczonego i skutecznego specjalisty. Ma własną wizję pracy i analityczne podejście do niej. Jest kreatywny, świadomy siebie, ale ma także świadomość własnego rozwoju i celu, do którego dąży. Ma silne poczucie tożsamości zawodowej.

W tabelach 3, 4, 5 przeanalizowano wskaźniki liczbowe w trzech grupach dla wymiarów: emocjonalne wyczerpanie, depersonalizacja, skuteczność zawodowa oraz ogólne zadowolenie z pracy. Przy pomocy analizy wariancji sprawdzano, czy są znaczące różnice w wynikach w zależności od etapu stażu zawodowego badanych. Rezultaty analizy okazały się niezwykle interesujące. Zarówno w grupie Pasjonatów, jak i Frustratów nie ujawniono żadnych różnic w wynikach analizowanych wymiarów w zależności od etapu stażu zawodowego. Jest to bardzo korzystny rezultat dla Pasjonatów. Wraz z upływem lat nie rośnie ich emocjonalne wyczerpanie pracą ani też nie wzrasta, niekorzystna dla pracy szkole, depersonalizacja wobec uczniów. Równocześnie mają stabilne, wysokie poczucie skuteczności zawodowej oraz doświadczenia niezmiennie zadowolenia z wykonywanej pracy.

Brak różnic w porównywanych wynikach u Frustratów dowodzi, że od pierwszego roku pracy odczuwają objawy wypalenia zawodowego i stan ten nie zmienia się przez cały czas aktywności zawodowej. Nieustannie utrzymuje się u nich wysoki poziom wyczerpania emocjonalnego i depersonalizacji w relacjach z uczniami. Towarzyszy im permanentnie niski poziom skuteczności zawodowej oraz stabilny, ale niski wynik charakteryzujący zadowolenie z pracy.

¹⁶ R. Kwaśnica, *Wprowadzenie do myślenia o wspomaganiu nauczycieli w rozwoju*, Wrocławska Oficyna Nauczycielska, Wrocław 1994.

Tabela 3. Staż a funkcjonowanie w roli zawodowej u Pasjonatów

Zmienne	Staż	Analiza wariancji ANOVA	
		F	p
Emocjonalne wyczerpanie	1-5 6-19 20-35	,861	,425
Depersonalizacja	1-5 6-19 20-35	1,676	,191
Skuteczność zawodowa	1-5 6-19 20-35	2,723	,069
Zadowolenie z pracy	1-5 6-19 20-35	,150	,861

Źródło: badania własne.

Tabela 4. Staż a funkcjonowanie w roli zawodowej u Frustratów

Zmienne	Staż	Analiza wariancji ANOVA	
		F	p
Emocjonalne wyczerpanie	1-5 6-19 20-35	,551	,578
Depersonalizacja	1-5 6-19 20-35	,314	,732
Skuteczność zawodowa	1-5 6-19 20-35	,255	,775
Zadowolenie z pracy	1-5 6-19 20-35	,832	,438

Źródło: badania własne.

Nieco inaczej ukształtowały się rezultaty w grupie Rzemieślników. Uzyskali względnie stałe i stosunkowo wysokie wyniki w zakresie depersonalizacji oraz stabilne oraz obniżone wskaźniki opisujące poczucie skuteczności zawodowej i ogólne zadowolenie z pracy. Równocześnie w kolejnych analizowanych okresach stażu zawodowego systematycznie rosną ($p = 0,011$) objawy emocjonalnego wyczerpania pracą z uczniami.

Tabela 5. Staż a funkcjonowanie w roli zawodowej u Rzemieślników

Zmienne	Staż	Analiza wariancji ANOVA	
		F	p
Emocjonalne wyczerpanie	1-5 6-19 20-35	4,680	,011
Depersonalizacja	1-5 6-19 20-35	1,006	,368
Skuteczność zawodowa	1-5 6-19 20-35	,755	,472
Zadowolenie z pracy	1-5 6-19 20-35	,792	,455

Źródło: badania własne.

Wnioski

Reasumując, rezultaty badań empirycznych nauczycieli, dotyczących uwarunkowań pełnienia roli zawodowej, nie pozostawiają wątpliwości. Znaczącym ich wyznacznikiem okazały się podmiotowe właściwości, które stanowią ważne zasoby w konfrontacji z nieprzewidywalną, i charakteryzującą się nieusuwalnymi obciążeniami, rzeczywistością szkolną. Są one ważne także dlatego, że nauczyciele stać się mogą dla swoich uczniów wzorem osobowym oraz obiektem międzypokoleniowego przekazu społecznego, moralnego i kulturowego. Zatem ich cechy osobowe i kompetencje zawodowe budują kapitał intelektualny szkoły¹⁷. W zaprezentowanych badaniach udowodniono, że nie wszyscy nauczyciele dysponują odpowiednimi zasobami do satysfakcjonującej pracy z uczniami. Ta grupa nauczycieli jest szczególnie narażona na doświadczanie niepowodzeń w pracy opiekuńczej, wychowawczej czy dydaktycznej w środowisku zawodowym. Uzasadnia to potrzebę rekrutowania na kierunki nauczycielskie osób, które dobrze rokują w tym zawodzie. Niezwykle ważne jest również wzmacnianie zasobów podmiotowych czynnych nauczycieli oraz prowokowanie ich do ciągłego rozwoju osobistego i zawodowego. Wiąże się to z rozwijaniem ich kompetencji i umiejętności społecznych, kształtowaniem stabilnej, adekwatnej samooceny, a także zwiększaniem poczucia kontroli sytuacji pracy zawodowej.

17 G. Poraj, *Profile psychologiczne...*, s. 143.

Bibliografia

- Borman W.C., Penner L.A., Allen T.D., Motowidlo S.J., *Personality predictors of citizenship performance*, „International Journal of Selection and Assessment” 2001, no 9.
- Grossman P., *From Crisis to Opportunity in Research on Teacher Education*, „Journal of Teacher Education” 2008, no 59 (1).
- Holcombe-Ehrhart K., *Testing Vocational Interests and Personality as Predictors of Person-Vocation and Person-Job Fit*, „Journal of Career Assessment” 2007, no 15 (2).
- Hoy A.W., Hoy W.K., Kurz N.M., *Teacher's Academic Optimism: The Development and Test of New Construct*, „Teaching and Teacher Education” 2008, no 24 (4).
- Judge T.A., Heller D., Mount M.K., *Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis*, „Journal of Applied Psychology” 2002, no 87.
- Judge T.A., Ilies R., *Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review*, „Journal of Applied Psychology” 2002, no 87.
- Kwaśnica R., *Wprowadzenie do myślenia o wspomaganiu nauczycieli w rozwoju*, Wrocławska Oficyna Nauczycielska, Wrocław 1994.
- Marek T., *Analiza skupień w badaniach empirycznych. Metody SAHN*, PWN, Warszawa 1989.
- Maslach Ch., Jackson S.E., Leiter M.P., *Maslach Burnout Inventory Manual. Third Edition*, Consulting Psychologists Press, Inc., Palo Alto, California 1996.
- McCrae R.R., Costa P.T., *Osobowość dorosłego człowieka*, Wydawnictwo WAM, Kraków 2005.
- McInerney P., *From Naive Optimism to Robust Hope: Sustaining a commitment to social justice in schools and teacher education in neoliberal times*, „Asia-Pacific Journal of Teacher Education” 2007, no 35 (3).
- Poraj G., *Od pasji do frustracji. Modele psychologicznego funkcjonowania nauczycieli*, Wydawnictwo UŁ, Łódź 2009.
- Poraj G., *Psychological Models of Female Teachers' Functioning in Their Professional Role*, „International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health” 2010, no 1.
- Poraj G., *Profil psychologiczny nauczycieli a ich funkcjonowanie w roli zawodowej*, „Psychologia Wychowawcza” 2014, nr 5.
- Rostowski J., *Rozwojowe i osobowościowe uwarunkowania kariery zawodowej człowieka*, [w:] *Rodzina – rozwój – praca. Wybrane zagadnienia*, T. Rostowska, J. Rostowski (red.), Wydawnictwo Wyższa Szkoła Informatyki, Łódź 2002.
- Sagor R., *Cultivating Optimism In The Classroom*, „Educational Leadership” 2008, no 65 (6).
- Wiłkomirska A., *Ocena kształcenia nauczycieli w Polsce*, Wydawnictwo Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2005.
- Zalewska A., *Arkusze Opisu Pracy O. Neubergera i A. Allerbecka – adaptacja do warunków polskich*, „Studia Psychologiczne” 2002, t. XXXIX.

Personal Determinants of Functioning in the Teaching Profession

(Summary)

Numerous publications on organizational psychology have shown that there is a direct relationship between individual characteristics of people and the development of their career. The study was aimed at searching for a relationship between personality traits and job adaptation in teachers. There were examined 390 teachers from all education levels. The following tools were used: NEO-FFI to characterize personalities, MBI to measure burnt-out symptoms, and AOB to describe levels of work satisfaction. The obtained results have allowed for distinguishing three groups of teachers (passionate teachers, artisan teachers, and frustrated teachers) with distinct personality profiles and work satisfaction, and different symptoms of burnt-out in their work with students. Only one group, passionate teachers, has presented a high level of job adaptation. It is directly related to personal characteristics of the examined teachers.

Keywords: teachers, personality, work satisfaction, burnt-out.
