

Monika Węglarz-Masłowska

ORCID: 0000-0003-0519-955X

Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie

*Najważniejsze jest, żeby nauczyciel
obdarzał wszystkim, co ma najlepsze.*

Najważniejsze czym obdarza.

Maria Grzegorzewska (za: Wyczesany 2022: 49)

Poczucie koherencji a satysfakcja z pracy pedagogów specjalnych i nauczycieli

Praca jest jednym z kluczowych aktywności osób dorosłych. Satysfakcja z pracy uwarunkowana jest wieloma czynnikami związanymi z pracownikiem i środowiskiem. Przedmiotem rozważań w tym artykule jest związek między poczuciem koherencji a satysfakcją z pracy pedagogów specjalnych i nauczycieli. Obie grupy zawodowe należą do zawodów pomocowych, choć specyfika ich pracy jest zróżnicowana. Praca pedagoga specjalnego jest szczególnie narażona na czynniki obniżające poziom satysfakcji z pracy. Należą do nich trudne zachowanie uczniów, relacje z rodzicami i innymi nauczycielami oraz nieadekwatne wynagrodzenie. Poczucie koherencji jest uważane za jeden z czynników indywidualnych, które wpływają na radzenie sobie ze stresem. Doświadczanie długotrwałego stresu zawodowego może mieć negatywny wpływ na zadowolenie z pracy, a nawet prowadzić do wypalenia zawodowego. W badaniach wzięło udział 54 pedagogów specjalnych i 30 nauczycieli. Artykuł składa się z trzech części. Pierwszy charakteryzuje pojęcie satysfakcji z pracy i poczucia koherencji w kontekście pracy pedagoga specjalnego i nauczyciela. W drugiej części scharakteryzowano podstawy badań własnych oraz przedstawiono uzyskane wyniki. Ostatnia część to podsumowanie i porównanie uzyskanych wyników z innymi raportami z badań. Przedstawione wyniki są częścią szerszej eksploracji dotyczącej wypalenia zawodowego i jego uwarunkowań w badanych grupach.

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

Sense of coherence a job satisfaction of special educators and teachers

Work is one of the key activities of adults while job satisfaction is conditioned by many factors inherent in the employee and the environment. The subject of consideration in this article is the relationship between the sense of coherence and job satisfaction of special educators and teachers. Both occupational groups belong to assistance professions, although the specificity of their work is varied. The work of a special educator is particularly exposed to factors that reduce the level of job

satisfaction. These include difficult student behavior, relationships with parents and other teachers, and inadequate pay. The sense of coherence is considered one of the factors inherent in an individual that influences coping with stress. Experiencing long-term professional stress can have an adverse effect on job satisfaction and even lead to burnout. 54 special educators and 30 teachers took part in the research. The article consists of three parts. The first characterizes the concept of job satisfaction and sense of coherence in the context of the work of a special educator and a teacher. The second part presents the basics of own research and the results obtained. The last part is a summary and the comparison of the obtained results with other research reports. The presented results are a part of a broader exploration of occupational burnout and its determinants in the studied groups.

Key words: sense of coherence, special educator, teacher, job satisfaction

Wprowadzenie

Pedagodzy specjali i nauczyciele doświadczają długotrwałego stresu wynikającego ze specyfiki wykonywanej pracy. Nasilenie stresorów jest niewielkie, ale występujące stale prowadzi do stopniowego zmniejszania zasobów tej grupy pracowników. Do czynników obciążających należą: wysokie wymagania dotyczące odpowiedzialności, zaangażowania oraz poświęcenia, które nie są rekompensowane przez wynagrodzenie i prestiż społeczny (Kartyk-Ćwik 2019). Niski poziom satysfakcji z pracy może prowadzić nie tylko do wypalenia zawodowego, ale też obniża jakość wykonywanej pracy i motywację pracowników. Istotnym czynnikiem zmniejszającym ryzyko wypalenia zawodowego jest silne poczucie koherencji. Zgodnie z teorią salutogenezy, podejmowane działania na gruncie zawodowym przynoszą satysfakcję, kiedy pracownik rozumie zakres i cel pracy oraz przewiduje ich rezultaty. W osiągnięciu satysfakcji z pracy ważne jest również przekonanie o posiadaniu niezbędnych zasobów do poradzenia sobie z wyzwaniami zawodowymi. Kolejnym ważnym elementem jest postrzeganie swojej pracy jako mającej znaczenie dla pracownika i innych osób.

Stworzenie właściwych warunków pracy dla pedagogów specjalnych i nauczycieli może wpływać na ich poczucie sensowności, zrozumiałości i zaradności, a tym samym wysoki poziom satysfakcji z pracy. Ten z kolei determinuje większe zaangażowanie w pracę oraz motywację do podejmowanych działań.

Satysfakcja z pracy pedagogów specjalnych i nauczycieli

Specyfika pracy z osobami z niepełnosprawnością intelektualną różni się od pracy nauczyciela w szkole ogólnodostępnej. Zróżnicowane działania dydaktyczne, wychowawcze i rewalidacyjne oraz organizacyjne, jakich oczekuje się od pedagogów specjalnych stanowią dla nich dodatkowe źródło stresu. Do obowiązków pedagoga specjalnego należy indywidualizacja podejmowanych działań,

planowanie zajęć z uwzględnieniem potrzeb i ograniczeń uczniów z niepełnościami intelektualną. Trudne zachowania uczniów, w tym zachowania agresywne i autoagresywne są kolejnym obciążeniem w pracy pedagoga specjalnego (Plichta 2015: 240). Praca w zawodach pomocowych może stanowić źródło satysfakcji i samorealizacji, ale też może być stresorem i miejscem doświadczania niepowodzeń (Kurowska, Maciaszek, Haor i in. 2011: 24). Warunki pracy, relacje międzyludzkie, obowiązki organizacyjne, nieadekwatne wynagrodzenie i zbyt mało czasu wolnego, to tylko część z najczęściej wskazywanych w zawodzie nauczyciela źródeł stresu. Nieadekwatność między posiadanymi zasobami a doświadczanymi sytuacjami stresowymi w miejscu pracy nasila zagrożenie wypaleniem zawodowym oraz obniża poziom satysfakcji z pracy.

Satysfakcja z pracy jest określana jako rezultat postrzegania własnej pracy umożliwiającej osiągnięcie ważnych dla pracownika wartości. Jest uzależniona od czynników tkwiących w jednostce i środowisku. Do czynników środowiskowych można zaliczyć warunki pracy i relacje ze współpracownikami. Poza tym należy uwzględnić cechy podmiotowe pracowników, do których zalicza się: wiedzę, kompetencje, osobowość i posiadane umiejętności (Sowińska 2014).

Poczucie koherencji

Zasoby posiadane przez jednostkę mogą korzystnie wpływać na radzenie sobie ze stresem zawodowym, a tym samym determinować właściwy poziom satysfakcji z pracy. Jednym z determinantów satysfakcji z pracy jest poczucie koherencji. Pojęcie to wywodzi się z koncepcji salutogenezy Antonovsky'ego dotyczącej związków między omawianą cechą a doświadczaniem stresu i poczuciem zdrowia (Grabowski, Rachwaniec-Szczecińska 2015: 61). Poczucie koherencji jest określane jako globalna orientacja człowieka, wyrażająca stopień przekonania o tym, że:

- a) docierające do niego bodźce są przewidywalne i zrozumiałe oraz mają ustrukturalizowany charakter;
- b) dostępne zasoby pozwalają na poradzenie sobie ze stawianymi wymaganiami;
- c) wymagania są warte zaangażowania ze strony człowieka i włożonego wysiłku.

Na poczucie koherencji składają się trzy elementy: zrozumiałość, zaradność i sensowność. Wysoki poziom poczucia koherencji pozwala na postrzeganie wymagań zawodowych jako wyzwań, które warte są zaangażowania i nie stanowią obciążenia dla pracownika. Dzięki właściwemu poziomowi zrozumiałości, doświadczane sytuacje trudne są odbierane przez nauczycieli jako przewidywalne i zrozumiałe, co niweluje lęk i zapewnia poczucie bezpieczeństwa (Świętochowski

2004: 57). Nauczyciele i pedagodzy z wysokim poziomem koherencji trafnie oceniają otaczającą rzeczywistość oraz sytuacje, których doświadczają. W trudnych sytuacjach podejmują trud rozwiązania problemu samodzielnie lub wiedzą do kogo mogą udać się po pomoc. Jednocześnie są to osoby mające pasje, zainteresowania lub inne obszary w życiu, w które inwestują swoje zaangażowanie i wysiłek (Jelonkiewicz, Kosińska-Dec 2001).

Antonovsky nazywał poczucie koherencji „kluczem do zdrowia”, ponieważ pozwala radzić sobie z doświadczanym stresem poprzez wykorzystanie dostępnych zasobów. Zwraçał też uwagę na rozwój poczucia koherencji w ciągu całego życia. Jednocześnie podkreślał znaczenie doświadczeń życiowych, które mogą korzystnie wpływać na kształtowanie: zgodności i spójności, równowagi między przeciążeniem i niedociążeniem oraz uczestniczenie w podejmowaniu decyzji (Piotrowicz, Cianciara 2011). Należałoby odpowiedzieć sobie na pytanie, w jakim stopniu wymienione cechy są obecne w doświadczeniach zawodowych nauczycieli i pedagogów specjalnych. Pierwsza z cech oznacza, że doświadczenia są powtarzalne oraz w pracy zawodowej nie występują niekorzystne i nagłe wydarzenia. Zarówno w pracy nauczyciela jak pedagoga specjalnego występuje wiele nieoczekiwanych zmian, związanych np. z uregulowaniami prawnymi oraz wymaganiami stawianymi w tej grupie zawodowej. Najbardziej zaskakujące zmiany miały miejsce w czasie pandemii. Oprócz obawy o zdrowie, nauczyciele i pedagodzy musieli przystosować się do nowej, zdalnej formy nauczania. Kolejna cecha, czyli przeciążenie, określa wymagania wobec człowieka, które przerastają jego możliwości, natomiast niedociążenie określa niedobór wyzwań. W obydwu omawianych zawodach ma miejsce przeciążenie obowiązkami dydaktycznymi, wychowawczymi oraz organizacyjnymi. Ostatnia z cech – uczestniczenie w podejmowaniu decyzji – dotyczy wspólnego ustalania zadań, odpowiedzialności oraz rozwiązywania problemów. Wpływa to na poczucie wartości pracowników oraz poczucie kontroli. W szkolnictwie ogólnodostępnym oraz specjalnym, nauczyciele nie są stroną decyzyjną oraz nie mają wpływu na wprowadzane w oświacie zmiany. Może to budzić frustrację, a także obniżenie poczucia zrozumiałości i sensowności.

Metodologiczne podstawy badań własnych

Celem przeprowadzonych badań było określenie zależności między poczuciem koherencji i satysfakcją z pracy w grupie pedagogów specjalnych pracujących z osobami z niepełnosprawnością intelektualną i nauczycieli szkół ogólnodostępnych podstawowych. Przedstawione wyniki są fragmentem szerszej eksploracji dotyczącej uwarunkowań wypalenia zawodowego w obydwu wymienionych gru-

pach. W badaniach wzięło udział 54 pedagogów specjalnych i 30 nauczycieli szkół ogólnodostępnych z województwa śląskiego, małopolskiego i świętokrzyskiego. Pedagodzy specjaliści pracowali w szkołach specjalnych podstawowych oraz w Ośrodkach Rehabilitacyjno-Edukacyjno-Terapeutycznych. Ze względu na wysoki poziom sfeminizowania w obydwu zawodach, w badaniach uczestniczyły wyłącznie kobiety. Trudnością w zorganizowaniu większej grupy badawczej zróżnicowanej pod względem płci był czas gromadzenia danych, mający miejsce w czasie pandemii oraz wykorzystanie w badaniach wielu obszernych narzędzi (w obszerniejszym opracowaniu uwzględniono wiele zmiennych m.in. źródła napięć, wypalenie zawodowe, formy spędzania wolnego czasu, zachowania prozdrowotne). W tabeli 1 zaprezentowano dane dotyczące charakterystyki badanych grup.

Tabela 1. Charakterystyka badanej grupy

Zmienna		N ¹	% ¹	N ²	% ²
Wiek	23–30	13	24	0	0
	31–40	19	35	4	13
	41–50	18	33	12	40
	50 i więcej	4	7	14	47
Stan cywilny	panna	4	7	2	7
	mężatka	35	70	24	73
	związek nieformalny	6	11	1	3
	wdowa	1	2	2	7
	rozwódka	5	9	1	3
	w separacji	3	6	0	0
Staż pracy	1–5 lat	21	39	1	3
	6–10	7	13	2	7
	11–15	14	26	1	3
	16–20	7	13	9	30
	20 i więcej	5	9	17	57
Miejsce pracy	duże miasto	3	6	0	0
	małe miasto	27	50	22	73
	wieś	24	44	8	27
Rodzaj umowy	na czas nieokreślony pełny etat	41	76	27	90
	na czas określony pełny etat	13	24	3	10
	na czas nieokreślony pół etatu	0	0	0	0
	umowa zlecenie	0	0	0	0
	inne	0	0	0	0

1 - pedagodzy specjalni, 2 - nauczyciele szkół ogólnodostępnych z województwa śląskiego, małopolskiego i świętokrzyskiego

Źródło: opracowanie własne.

W grupie pedagogów specjalnych przeważały osoby w przedziałach wiekowych 31–40 (35%) oraz 41–50 (33%). Osoby w wieku 23–30 lat stanowiły 24%. Wśród nauczycieli prawie połowa grupy to osoby w wieku 41–50 lat (47%). Pedagodzy specjalni ze stażem pracy 1-5 lat stanowili 39% grupy, 6–10 lat (13%), 11–15 lat (26%), 16–20 lat (13%) oraz 20 i więcej (9%). W grupie nauczycieli dominowały osoby ze stażem pracy od 20 lat wzwyż (57%), a najmniej liczne grupy stanowiły osoby o stażu pracy 1–5 lat (3%) i 11–15 (3%). Większość badanych w obydwu grupach pracuje w małych miejscowościach (pedagodzy specjalni 50%, nauczyciele 73%). Umowy na czas nieokreślony na pełen etat deklarowało 76% pedagogów specjalnych i 90% nauczycieli. W obydwu grupach dominują osoby będące w związkach małżeńskich (pedagodzy specjalni – 70%, nauczyciele – 73%).

W badaniach wykorzystano Kwestionariusz Orientacji Życiowych Aarona Antonovsky'ego oraz Kwestionariusz badający satysfakcję z pracy – Skalę Warra (1989) w tłumaczeniu M.K. Grzegorzewskiej.

Kwestionariusz Orientacji Życiowych (SOC-29) w polskiej adaptacji z 1993 r. służy badaniu poczucia koherencji. Właściwości psychometryczne narzędzia to α Cronbacha dla całej skali wynoszące 0,85 oraz od 0,72 do 0,75 dla podskal. Narzędzie składa się z 29 pytań i twierdzeń. Badani odnoszą się do podanych twierdzeń w skali 7-stopniowej, gdzie 1 oznacza najmniejsze nasilenie badanej cechy, 7- najwyższe. Kwestionariusz pozwala na zbadania ogólnego poczucia koherencji oraz odnoszącego się do trzech komponentów: poczucia zrozumiałości, sensowności oraz zaradności. Skala Warra składa się z 14 twierdzeń dotyczących satysfakcji z wykonywanej pracy, do których badany odnosi się w skali 5-stopniowej, gdzie 1 oznacza jestem bardzo niezadowolony/a, 2 – jestem raczej niezadowolony/a, 3 – nie jestem pewien/pewna, 4 – jestem raczej zadowolony/a, 5 – jestem bardzo zadowolony/a. Twierdzenia odnoszą się do dwóch ważnych aspektów satysfakcji: warunków pracy oraz relacji międzyludzkich.

Przedmiotem prezentowanych badań uczyniono satysfakcję z pracy pedagogów specjalnych i nauczycieli oraz poczucie koherencji charakteryzujące badane grupy.

Sformułowano następujący główny problem badawczy: Czy istnieje zależność między poczuciem koherencji a satysfakcją z pracy w badanych grupach? Problemy szczegółowe -brzmiały:

1. Jakie zależności występują między satysfakcją z pracy a poczuciem koherencji pedagogów specjalnych?
2. Jakie zależności występują między satysfakcją z pracy a poczuciem koherencji nauczycieli?

3. Jakie zależności występują między warunkami pracy a poczuciem koherencji pedagogów specjalnych?
4. Jaka zależność występuje między warunkami pracy a poczuciem koherencji nauczycieli?
5. Jaka zależność występuje między relacjami międzyludzkimi a poczuciem koherencji pedagogów specjalnych?
6. Jaka zależność występuje między relacjami międzyludzkimi a poczuciem koherencji nauczycieli?

Na podstawie opracowań teoretycznych oraz dotychczasowych doniesień z badań sformułowano następujące hipotezy badawcze:

1. Między satysfakcją z pracy a poczuciem koherencji pedagogów specjalnych zachodzi dodatnia korelacja.
2. Między satysfakcją z pracy a poczuciem koherencji nauczycieli zachodzi dodatnia korelacja.
3. Między warunkami pracy a poczuciem koherencji pedagogów specjalnych zachodzi dodatnia korelacja
4. Między warunkami pracy a poczuciem koherencji nauczycieli zachodzi dodatnia korelacja
5. Między relacjami międzyludzkimi a poczuciem koherencji pedagogów specjalnych zachodzi dodatnia korelacja.
6. Między relacjami międzyludzkimi a poczuciem koherencji nauczycieli zachodzi dodatnia korelacja.

W analizie statystycznej wykorzystano statystyki opisowe (średnie, odchylenia standardowe, minima, mediany, maksima) dla zmiennych ilościowych, a korelacje między zmiennymi ilościowymi analizowano za pomocą współczynnika korelacji Spearmana. W analizie przyjęto współczynnik istotności 0,05. Analizę wykonano w programie R, wersja 4.1.3

Wyniki badań własnych

W pierwszej części analizy uwzględniono korelacje między ogólnym wynikiem satysfakcji z pracy pedagogów specjalnych i nauczycieli a poczuciem koherencji w wymiarze poczucia zaradności, sensowności i zrozumiałości.

Tabela 2. Poczucie koherencji a satysfakcja z pracy pedagogów specjalnych

SOC-29	Skala satysfakcji z pracy
	Współczynnik korelacji Spearmana
Poczucie zaradności	$r=0,272, p=0,046^*$

SOC-29	Skala satysfakcji z pracy
	Współczynnik korelacji Spearmana
Poczucie sensowności	$r=0,135, p=0,329$
Poczucie zrozumiałości	$r=0,168, p=0,226$
Poczucie koherencji	$r=0,193, p=0,162$

Źródło: opracowanie własne.

Z przeprowadzonej analizy wynika, że satysfakcja z pracy pedagogów specjalnych koreluje istotnie ($p>0,05$) i dodatnio ($r>0$) z poczuciem zaradności. Wynik dotyczył ogólnej satysfakcji z pracy. W następnej części analizy uwzględniono oddzielnie warunki pracy oraz relacje międzyludzkie. Wzrost satysfakcji z pracy łączy się ze wzrostem w zakresie poczucia zaradności, które określa zdolność pracownika do postrzegania trudnych sytuacji jako nieprzerastających jego możliwości. Poczucie zaradności stanowi instrumentalno-behawioralny składnik poczucia koherencji. To przekonanie człowieka, że poradzi sobie w różnych sytuacjach, ponieważ dysponuje odpowiednimi do tego zasobami (Piotrowicz, Cianciara 2011: 523). Niewłaściwe relacje czy warunki pracy nie wpływają obciążająco na pracownika, ponieważ jest on przekonany o posiadaniu wystarczających zasobów, by poradzić sobie z niekomfortową, stresogenną sytuacją.

Tabela 3. Poczucie koherencji a warunki pracy pedagogów specjalnych

SOC-29	Warunki pracy
	Współczynnik korelacji Spearmana
Poczucie zaradności	$r=0,082, p=0,557$
Poczucie sensowności	$r=0,05, p=0,72$
Poczucie zrozumiałości	$r=0,114, p=0,411$
Poczucie koherencji	$r=0,066, p=0,634$

Źródło: opracowanie własne.

Analizie poddano zależność poczucia koherencji i warunków pracy jako jednego z czynników determinujących poziom satysfakcji z pracy pedagogów specjalnych. Nie stwierdzono istotnych zależności między badanymi cechami (wszystkie $p>0,05$).

Tabela 4. Poczucie koherencji a relacje międzyludzkie pedagogów specjalnych

SOC-29	Relacje międzyludzkie
	Współczynnik korelacji Spearmana
Poczucie zaradności	$r=0,375, p=0,005 *$

SOC-29	Relacje międzyludzkie
	Współczynnik korelacji Spearmana
Poczucie sensowności	$r=0,165, p=0,234$
Poczucie zrozumiałości	$r=0,167, p=0,228$
Poczucie koherencji	$r=0,263, p=0,054$

Źródło: opracowanie własne.

Relacje międzyludzkie korelują istotnie ($p < 0,05$) i dodatnio ($r \geq 0$) z poczuciem zaradności badanych pedagogów specjalnych. Im wyższy poziom poczucia zaradności tym wyższy poziom w zakresie relacji międzyludzkich wpływających na ogólną satysfakcję z pracy. Następnie analizą objęto wyniki uzyskane w grupie nauczycieli. Zdrowe i satysfakcjonujące relacje międzyludzkie w środowisku pracy oparte na wzajemnym wsparciu są jednym z zasobów pomocnym pedagogom specjalnym w radzeniu sobie ze stresem. Poczucie zaradności określa postrzeganie dostępnych środków jako wystarczających do poradzenia sobie z trudnymi sytuacjami. Dotyczy to nie tylko zasobów indywidualnych, tkwiących w jednostce, ale też pochodzących od innych osób godnych zaufania, na których można polegać (Gulczyńska, Jankowiak, 2006).

Tabela 5. Poczucie koherencji a satysfakcja z pracy nauczycieli

SOC-29	Skala satysfakcji z pracy
	Współczynnik korelacji Spearmana
Poczucie zaradności	$r=0,371, p=0,043^*$
Poczucie sensowności	$r=0,354, p=0,055$
Poczucie zrozumiałości	$r=0,443, p=0,014^*$
Poczucie koherencji	$r=0,434, p=0,017^*$

Źródło: opracowanie własne.

Podobnie jak w grupie pedagogów specjalnych, satysfakcja z pracy koreluje istotnie ($p > 0,05$) i dodatnio ($r = 0$) z poczuciem zaradności w grupie badanych nauczycieli. Ponadto, stwierdzono dodatnią istotną zależność satysfakcji z pracy z poczuciem zrozumiałości i poczuciem koherencji badanych nauczycieli. Wzrost poczucia koherencji w aspekcie zaradności i zrozumiałości wpływa na wzrost satysfakcji z pracy. Nauczyciele cechujący się wysokim poziomem zrozumiałości, odbierają trudne sytuacje mające miejsce w pracy jako wyzwania. Każde doświadczane wydarzenie, nauczyciel o wysokim poziomie zrozumiałości uważa za dające się wyjaśnić i zrozumieć (Linca-Ćwikła 2018, za: Dolińska-Zygmunt 2011).

Tabela 6. Poczucie koherencji a warunki pracy nauczycieli

SOC-29	Warunki pracy
	Współczynnik korelacji Spearmana
Poczucie zaradności	$r=0,526, p=0,003 *$
Poczucie sensowności	$r=0,453, p=0,012 *$
Poczucie zrozumiałości	$r=0,409, p=0,025 *$
Poczucie koherencji	$r=0,529, p=0,003 *$

Źródło: opracowanie własne.

W odróżnieniu od pedagogów specjalnych, w grupie badanych nauczycieli stwierdzono istotną ($p>0,05$) i dodatnią ($r=0$) korelację warunków pracy ze wszystkimi składnikami poczucia koherencji i wynikiem ogólnym: poczuciem zaradności, poczuciem sensowności, poczuciem zrozumiałości. Wysoki poziom zaradności, sensowności zrozumiałości pozwala postrzegać niekomfortowe warunki pracy i trudności z tym związane jako dające się wyjaśnić, mające sens i nieprzekraczające możliwości poradzenia sobie z nimi przez nauczyciela. Wysoki poziom składników koherencji wpływa na wyższy poziom satysfakcji z warunków pracy. Jak wspomniano wcześniej, właściwe warunki pracy oparte na podmiotowości, przewidywalności następujących zdarzeń korzystnie wpływają na satysfakcję z pracy nauczycieli, ponieważ wpływa na wzrost poczucia własnej wartości oraz poczucia bezpieczeństwa. Ostatnim elementem prowadzonej analizy było określenie korelacji między relacjami międzyludzkimi a poczuciem koherencji badanych nauczycieli.

Tabela 7. Poczucie koherencji a relacje międzyludzkie nauczycieli

SOC-29	Relacje międzyludzkie
	Współczynnik korelacji Spearmana
Poczucie zaradności	$r=0,19, p=0,314$
Poczucie sensowności	$r=0,255, p=0,174$
Poczucie zrozumiałości	$r=0,272, p=0,147$
Poczucie koherencji	$r=0,253, p=0,177$

Źródło: opracowanie własne.

Nie stwierdzono zależności między poczuciem koherencji a relacjami międzyludzkimi nauczycieli. Oznacza to, że poziom poczucia sensowności, zrozumiałości i koherencji nie ma wpływu na satysfakcję z relacji międzyludzkich w badanej grupie.

Dyskusja wyników i podsumowanie

Z danych z przeprowadzonych badań wynika, że w obydwu badanych grupach: pedagogów specjalnych i nauczycieli występuje dodatnia i istotna statystycznie zależność między poczuciem koherencji a ogólną satysfakcją z pracy. W grupie pedagogów specjalnych poczucie koherencji koreluje z relacjami międzyludzkimi, ale nie zauważono wpływu na warunki pracy. Inne wyniki uzyskano w grupie nauczycieli. Poczucie koherencji koreluje dodatkowo z warunkami pracy, ale nie stwierdzono istotnej statystycznie korelacji poczucia koherencji z relacjami międzyludzkimi. Przyjęto, że nauczyciele i pedagodzy specjaliści cechujący się wyższym poziomem poczucia koherencji w aspekcie zrozumiałości, zaradności i poczucia sensu będą wyróżniać się również wyższym poziomem satysfakcji z pracy ze względu na przekonanie, że ich praca jest istotna i zrozumiała oraz łatwa w zarządzaniu. Korzystnie wpływa to na odbiór i postrzeganie stresujących bodźców w środowisku pracy.

Wiele dostępnych wyników badań dotyczących poczucia koherencji dotyczy jej znaczenia w hamowaniu rozwoju syndromu wypalenia zawodowego. Badaniem tej zależności zajmowali się m.in. Świątochowski (2004) w grupie nauczycieli klas 1-3 szkoły podstawowej, Piorunek, Garbacik (2021) w środowisku akademickim, a także Świdorski, Langer Popkowska-Zerbin (1999), Kurowska, Maciaszek, Haor, Rezmerska (2011) w innej grupie zawodowej o charakterze pomocowym jaką są lekarze i pielęgniarki. Świątochowski (2004) badał wpływ poczucia koherencji na wypalenie zawodowe nauczycieli w młodszych klasach szkoły podstawowej. Uzyskane wyniki pozwalają stwierdzić, że niski poziom poczucia koherencji wpływa na podwyższenie poziomu aspektów wypalenia zawodowego: depersonalizacji, braku osiągnięć i wyczerpania emocjonalnego. Podobne wyniki uzyskali Hoge, Bussing 2004 za: Grzegorzewska 2019: 108).

Z badań Netczuk-Gwoździewicz (2016: 331) wynika, że poczucie koherencji wpływa na style radzenia sobie ze stresem. Wyższy poziom poczucia koherencji determinuje skoncentrowanie na zadaniu w sytuacji stresowej w badanym zawodzie pomocowym. Otrzymane wyniki własne korespondują z wnioskami z eksploracji Grabowskiego i Rachwaniec-Szczecińskiej (2015) określających wpływ poczucia koherencji na zadowolenie z pracy. Uzyskane przez Autorów wyniki określają poczucie koherencji predykatorem zadowolenia z pracy. Autorzy zauważają jednocześnie, że niekorzystne warunki pracy wpływające na satysfakcję z pracy mogą wpłynąć także na obniżenie poczucia koherencji. W badaniach własnych również stwierdzono dodatnią korelację między poczuciem koherencji a satysfakcją z pracy. Różnice zaznaczyły się w szczegółowej analizie obejmującej warunki pracy i relacje międzyludzkie badanych. Należy podkreślić, że badania były przeprowadzone na niewielkiej, mało reprezentatywnej grupie, wyłącznie

kobiet, dlatego nie mogą być generalizowane na całą populację nauczycieli i pedagogów specjalnych. Wymagają pogłębienia oraz przeprowadzenia w większej grupie. Dostarczyły jednak istotnych informacji na temat zależności między poczuciem koherencji a satysfakcją z pracy w badanych grupach.

Przeciążenie, brak uczestniczenia w podejmowaniu decyzji oraz brak zgodności i spójności doświadczeń w pracy pedagoga specjalnego i nauczyciela mogą wpływać na obniżenie poczucia koherencji w tej grupie. Jak wynika z przeprowadzonych badań, między poczuciem koherencji i satysfakcją z pracy wśród badanych zachodzi dodatnia korelacja. Obniżenie poczucia zrozumiałości, sensowności i zaradności, negatywnie wpływają na odczuwaną satysfakcję z pracy. Oprócz czynników indywidualnych, istotny wpływ na satysfakcję z pracy ma atmosfera w niej panująca oraz relacje międzyludzkie. Dyrektorzy szkół i placówek powinni zadbać o właściwą atmosferę opartą na współpracy, a nie rywalizacji oraz przydział obowiązków zgodnie z posiadanymi przez pracowników kompetencjami i możliwościami sprostania stawianym wymaganiom. Jak podkreślał Antonovsky (za: Piotrowicz, Cinciara 2011), w dorosłym życiu jest nadal możliwa zmiana w zakresie poczucia koherencji, ale wymaga radykalnych zmian otoczenia instytucjonalnego i społecznego- kulturowego, które dostarczą nowego i trwałego wzorca doświadczeń. Zatem podniesienie poziomu poczucia koherencji oraz satysfakcji z pracy pedagogów specjalnych i nauczycieli wymaga wprowadzenia systemowych zmian dotyczących warunków i organizacji pracy w tych zawodach. Doraźne zmiany mogą wpływać na poczucie koherencji, ale w nieznacznym stopniu i nie w dłuższej perspektywie.

Bibliografia

- Grabowski D., Rachwaniec-Szczecińska Ż. (2015), *Poczucie koherencji, etyka pracy jako predyktory zadowolenia z pracy*, *Rozprawy Społeczne*, IX, 3: 61–67.
- Grzegorzewska M.K. (2019), *Uwarunkowania poczucia zdrowia, stresu i wypalenia zawodowego nauczycieli a praktyczne wykorzystanie teorii zachowania zasobów autorstwa Stevena E. Hobfolla*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków.
- Hoge T., Bussing A. (2004), *The impact of sense of coherence and negative affectivity on the work stressor-strain relationship*, *Journal of Occupational Health Psychology*, 9 (3): 195–205.
- Jelonkiewicz I., Kosińska-Dec (2001), *Poczucie koherencji a style radzenia sobie ze stresem: empiryczna analiza kierunku zależności*, *Przegląd Psychologiczny*, 44, 3: 337–347.
- Kurowska K., Maciaszek A., Haor B., Rezmerska L. (2011), *Poczucie koherencji a wypalenie u czynnych zawodowo pielęgniarek*, *Pielęgniarstwo Chirurgiczne i Angiologiczne*, 1: 23–30.
- Kurowska K., Maciaszek A., Haor B., Rezmerska L. (2011), *Poczucie koherencji a wypalenie zawodowe u czynnych zawodowo pielęgniarek*, *Pielęgniarstwo Chirurgiczne i Angiologiczne*, 1: 23–30.
- Linca-Ćwikła A. (2018), *Pedagogiczne uwarunkowania poczucia koherencji*, *Roczniki Pedagogiczne*, 10 (46), 3: 45–57.

- Netczuk-Gwoździewicz M. (2016), *Strategie radzenia sobie ze stresem a poczucie koherencji u pracowników zespołów ratownictwa medycznego, część 1, Autobusy*, 6: 334–341.
- Piorunek M, Garbacik Ż. (2021), *Poczucie koherencji i stres doświadczany przez pracowników i studentów w środowisku akademickim*, *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska*, 34: 67–86.
- Piotrowicz M., Cianciara D. (2011), *Teoria salutogenezy – nowe podejście do zdrowia i choroby*, *Przegląd Epidemiologiczny*, 65: 521–527.
- Plichta P. (2014), *Obciążenie zawodowe pedagogów specjalnych pracujących z uczniami niepełnosprawnymi intelektualnie*, *Medycyna Pracy*, 65 (2): 239–250.
- Sowińska A. (2014), *Zadowolenie z pracy-problemy definicyjne*, *Zeszyty Naukowe Wydziałowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, 197: 45–56.
- Świdorski T., Langer D., Popkowska-Zebin H. (1999), *Wypalenie zawodowe a poczucie koherencji u lekarzy*, *Nowiny Psychologiczne*, 3: 69–74.
- Świętochowski W. (2004), *Poczucie koherencji a wypalenie się w zawodzie nauczyciela*, *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Psychologia*, 8: 55–66.
- Wyczesany K. (2022), *Mysli Marii Grzegorzewskiej*, Wydawnictwo Impuls, Kraków.
- Gulczyńska A., Jankowiak B. (2006), *Związek poczucia koherencji z wybranymi aspektami seksualności studentów*, *Seksuologia Polska*, 4: 6–12.