



**STANISŁAWA NAZARUK**

John Paul II University in Białą Podlaską, Poland

ORCID iD: 0009-0005-9712-9373

**HELENA KONOWALUK-NIKITIN**

John Paul II University in Białą Podlaską, Poland

ORCID iD: 0000-0002-5128-3982

**BARTŁOMIEJ BIEGAJŁO**

John Paul II University in Białą Podlaską, Poland

ORCID iD: 0000-0002-9353-7477

**ADAM SZEPEŁUK**

John Paul II University in Białą Podlaską, Poland

ORCID iD: 0000-0003-0406-3423

**BARBARA SOKOŁOWSKA**

John Paul II University in Białą Podlaską, Poland

ORCID iD: 0000-0002-9711-122X

## **DOBROSTAN GRUPY ZAWODOWEJ NAUCZYCIELI W ŚRODOWISKU PRACY – PERSPEKTYWA BADAŃ Z POLSKI WSCHODNIEJ**

### **THE WELL-BEING OF TEACHERS IN THE WORKPLACE – RESEARCH PERSPECTIVES FROM EASTERN POLAND**

## ABSTRACT

**Purpose of the study:** *Research into teachers well-being is particularly relevant because this professional group plays a key role in shaping the quality of education but is also highly vulnerable to mental overload and burnout. Research into well-being allows for the early detection of discomfort before it leads to attendance problems, resignation from the profession or health issues. Therefore, the aim of this research was to assess the well-being of teachers from selected schools in eastern Poland which is especially interesting from the perspective of the fact that this geographical area is characterised by a low number of competitive job offers for teachers.*

**Material and methods:** *A quantitative research strategy, a diagnostic survey method and an original questionnaire were used. Due to the fact that the study of well-being among teachers referred to the work environment, the questions took into account the realities of school work. The study group consisted of 250 teachers from primary and secondary schools.*

**Research results:** *The research shows that the well-being of the respondents is not the same. There are differences in the assessments of individual areas: the lowest score was recorded in the area of relationships and safety in the school environment, while the highest score was recorded in the area of school work organisation.*

**Conclusions:** *There is a need to improve the school's work, especially in the areas rated lowest by the respondents, namely: relations and safety in the school environment, and cooperation with students and parents. A reduced sense of security in the work environment and poor quality of cooperation with students and parents undermine teachers' well-being, which translates into difficulties in building a balanced image of the teaching profession and improving the quality of their work.*

**KEYWORDS:** *teacher, school, well-being, teaching profession, work environment*

## STRESZCZENIE

**Cel pracy:** *Podjęcie badań nad dobrostanem nauczycieli jest szczególnie zasadne, ponieważ ta grupa zawodowa odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu jakości edukacji i jednocześnie jest w wysokim stopniu narażona na przeciążenie psychiczne oraz wypalenie zawodowe. Badania dobrostanu pozwalają wcześniej wykryć dolegliwości, zanim pojawi się absencja lub rezygnacja z zawodu, albo problemy zdrowotne. Dlatego celem badań uczyniono rozpoznanie dobrostanu wśród nauczycieli z wybranych szkół we wschodniej Polsce. Wymieniony teren charakteryzuje brak konkurencyjnych ofert pracy adresowanych do grupy zawodowej nauczycieli.*

**Materiał i metody:** W badaniu zastosowano strategię badań ilościowych, metodę sondażu diagnostycznego i autorski kwestionariusz ankiety. Z uwagi na fakt, że badanie sondażowe wśród nauczycieli odnosiło się do środowiska pracy, w treści pytań uwzględniono realia pracy szkolnej. Grupę badaną stanowiło 250 nauczycieli ze szkół podstawowych i średnich.

**Wyniki badań:** Z przeprowadzonych badań wynika, że dobrostan badanych nie jest jednakowy. Istnieją różnice w ocenach poszczególnych obszarów: najniższy wynik odnotowano w zakresie relacji i bezpieczeństwa w środowisku szkolnym, zaś najwyższy w obszarze: organizacja pracy szkoły.

**Wnioski:** Kluczowym warunkiem podniesienia jakości pracy szkoły jest poprawa najniżej ocenionych obszarów: relacji, bezpieczeństwa oraz współpracy z uczniami i rodzicami. Deficyty w tych sferach bezpośrednio niszczą dobrostan nauczycieli. W konsekwencji obniża to efektywność ich działań i utrudnia budowanie profesjonalnego wizerunku zawodu.

**SŁOWA KLUCZOWE:** nauczyciel, szkoła, dobrostan, zawód nauczyciela, środowisko pracy

## WPROWADZENIE

Współczesny świat podlega nieustannym i dynamicznym zmianom, które obejmują niemal wszystkie obszary życia człowieka, w tym również edukację. W związku z tym system oświaty musi stale ewoluować i dostosowywać się do nowych wyzwań oraz potrzeb współczesnego społeczeństwa. Szczególnie trudnym doświadczeniem dla systemu edukacji okazała się pandemia COVID-19, która nie tylko ujawniła istniejące problemy, lecz także znacząco przyspieszyła procesy transformacyjne. Z dnia na dzień tradycyjna szkoła oparta na nauczaniu stacjonarnym została zmuszona do przejścia na model kształcenia zdalnego, co wiązało się z głębokimi zmianami w pracy nauczycieli oraz w funkcjonowaniu szkół. Doświadczenia związane z edukacją zdalną uwidoczniły słabości polskiego systemu szkolnego, ale jednocześnie stały się impulsem do działań nad możliwością budowania szkoły bardziej nowoczesnej, kreatywnej i opartej na pracy projektowej w rzeczywistości postpandemicznej (Kwiatkowski, Piorunek, 2020). Okres wymuszonej pracy zdalnej przyczynił się również do ożywienia dyskusji na temat kondycji psychicznej, zdrowia i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym nauczycieli. Ze względu na temat niniejszego artykułu należy wyjaśnić pojęcie dobrostanu. Z przeglądu literatury wynika,

że nie ma jednej, powszechnie obowiązującej definicji. Obecnie wyróżnia się trzy koncepcje zwane również modelami dobrostanu: subiektywny, psychologiczny i PERMA. Koncepcję dobrostanu subiektywnego opracował Ed Diener (1984, 2000). Według wymienionego autora *Dobrostan subiektywny odnosi się do ocen, jakich ludzie dokonują w odniesieniu do swojego życia, obejmujących zarówno reakcje emocjonalne, jak i poznawcze osądy, takie jak satysfakcja z życia* (Diener, 1984, s. 545).

Dobrostan psychologiczny określany jako eudajmonistyczny, utożsamiany jest z realizacją potencjału jednostki, poczuciem sensu życia, autonomią, kompetencji oraz jakością relacji interpersonalnych (Ryff, 1989). Współcześnie dominuje ujęcie integracyjne, takie jak model PERMA autorstwa Martina Seligmana (2011). Koncepcja ta traktuje dobrostan jako złożoną strukturę obejmującą pozytywne emocje (Positive Emotions), zaangażowanie (Engagement), relacje (Relationships), poczucie sensu (Meaning) oraz osiągnięcia (Accomplishment).

Prezentowane modele wskazują na wielowymiarowość dobrostanu, co pozwala odnieść ich poszczególne elementy do sytuacji pracowników w środowisku zawodowym. W literaturze naukowej nie ma uniwersalnej definicji dobrostanu zawodowego, ale często przedstawia się ujęcie autorstwa Cary'ego Coopera i Ivana Robertsona, którzy stwierdzili, że *Dobrostan w pracy odnosi się do ogólnej jakości doświadczeń pracownika i jego funkcjonowania w miejscu pracy, obejmując zarówno aspekty emocjonalne, jak i poznawcze związane z wykonywaną pracą* (Cooper, Robertson, 2001, s. 189). W kontekście pracy można dostrzec relację dobrostanu zawodowego z modelem PERMA. Dobrostan zawodowy, zgodnie z modelem PERMA Seligmana, jest stanem pozytywnego funkcjonowania pracownika, wynikającym z doświadczania pozytywnych emocji, zaangażowania w pracę, satysfakcjonujących relacji interpersonalnych, poczucia sensu wykonywanych obowiązków oraz osiągania istotnych celów zawodowych. Można również zauważyć relację między dobrostanem subiektywnym a zawodowym, ponieważ w ujęciu koncepcji dobrostanu subiektywnego na ocenę własnego życia wpływają różne jego obszary, a praca jest jednym z najważniejszych. Z uwagi na to, że większość dorosłych poświęca znaczną część swojego czasu na aktywność zawodową, doświadczenia związane z pracą oddziałują na ogólne samopoczucie (Diener, 2000). Dobrostan zawodowy może wpływać

na dobrostan subiektywny, a osoby o wyższym dobrostanie subiektywnym mogą lepiej funkcjonować w pracy i oceniać ją bardziej pozytywnie. Dlatego należy zwrócić uwagę na wzajemną, dwukierunkową zależność między tymi konstruktami. Dostrzega się także korelację między dobrostanem zawodowym a jego ujęciem psychologicznym. Środowisko pracy, które umożliwia rozwój osobisty, autonomię, budowanie pozytywnych relacji oraz realizację znaczących celów, sprzyja osiągnięciu wysokiego poziomu dobrostanu psychologicznego. Jednocześnie osoby charakteryzujące się wysokim dobrostanem psychologicznym częściej wykazują satysfakcję z pracy, zaangażowanie oraz odporność na stres zawodowy. Przedstawione korelacje dobrostanu zawodowego z wymienionymi wcześniej trzema modelami wskazują na ich wzajemne zależności.

Dobrostan nauczycieli stanowi wieloaspektowy konstrukt psychologiczny, który definiuje poziom ich pozytywnego funkcjonowania w miejscu pracy. Obejmuje on zarówno aspekty emocjonalne, jak i poznawcze oraz społeczne związane z wykonywanym zawodem. Według Antonii Aelterman i współautorów dobrostan nauczycieli można rozumieć jako *pozytywny stan emocjonalny będący wynikiem harmonii pomiędzy czynnikami środowiska pracy a indywidualnymi potrzebami i oczekiwaniami nauczyciela* (Aelterman i in., 2007, s. 290). W ujęciu szerszym dobrostan nauczycieli wiąże się z satysfakcją z pracy, poczuciem skuteczności zawodowej, zaangażowaniem w proces dydaktyczno-wychowawczy oraz możliwością utrzymania zdrowia psychicznego i fizycznego, co warunkuje efektywne pełnienie funkcji zawodowej. Wymieniona definicja najspójniej oddaje istotę dobrostanu zawodowego nauczycieli i stanowi tło teoretyczne koncepcji badań.

Podjęcie badań nad dobrostanem nauczycieli jest szczególnie zasadne, ponieważ ta grupa zawodowa odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu jakości edukacji i jednocześnie jest w wysokim stopniu narażona na przeciążenie psychiczne oraz wypalenie zawodowe. Praca nauczyciela wiąże się z podwyższonym ryzykiem wypalenia zawodowego. Wynika to ze stałego zaangażowania emocjonalnego w relacje z uczniami i rodzicami, presji na wyniki oraz ciągłych zmian w systemie edukacji. Dodatkowym obciążeniem jest nadmiar biurokracji oraz stres związany z nieustanną oceną i kontrolą. (Nowak, 2022). Badania dobrostanu pozwalają wcześniej wykryć sygnały przeciążenia, zanim pojawi się absencja lub rezygnacja z zawodu albo problemy zdrowotne. Dobrostan

nauczycieli bezpośrednio wpływa na uczniów. Nauczyciel w dobrej kondycji psychicznej lepiej zarządza klasą, buduje bezpieczną atmosferę i skutecznie wspiera rozwój uczniów. Obniżony dobrostan sprzyja natomiast konfliktom, frustracji, obniżeniu jakości nauczania. Badanie dobrostanu nauczycieli to pośrednio inwestycja w dobrostan uczniów. Dobrostan zawodowy tej grupy był jak dotąd rozważany tylko w kontekście szczególnych wydarzeń, np. pandemii COVID-19, i skupiał się na diagnozie ogólnego dobrostanu osobistego.

Badanie dobrostanu nauczycieli jest użyteczne, ponieważ pozwala monitorować i chronić zdrowie psychiczne kadry pedagogicznej, co bezpośrednio wpływa na jakość pracy/funkcjonowania szkoły oraz wspiera dobrostan uczniów, ponadto dostarcza rzetelnych danych niezbędnych do diagnozowania rzeczywistych potrzeb środowiska szkolnego, wzmacnia dialog między jego uczestnikami oraz umożliwia planowanie realnych, a nie pozornych działań naprawczych.

Artykuł dotyczy dobrostanu nauczycieli w ich środowisku pracy. Z analizy literatury wynika, że jej warunki są istotnym zasobem psychologicznym, wpływającym bezpośrednio na kondycję psychiczną tej grupy zawodowej. Pozytywna i realistyczna ocena własnych kompetencji sprzyja wyższemu poziomowi dobrostanu, satysfakcji z pracy oraz odporności na stres, natomiast obniżona może stanowić czynnik ryzyka pogorszenia dobrostanu i rozwoju wypalenia zawodowego.

## PRZEGLĄD BADAŃ

Jak dotąd, zarówno w polskich, jak i zagranicznych publikacjach wskazuje się na wielorakość sposobów konceptualizacji dobrostanu nauczycieli. Większość dotychczasowych analiz skupia się jednak na ich kondycji psychicznej w trakcie pandemii COVID-19 i związanej z nią edukacji w trybie zdalnym. Istotnym elementem metodologicznym badania jest włączenie subiektywnej perspektywy respondentów. Część uzyskanych wyników opiera się na samoocenie nauczycieli w zakresie ich dobrostanu oraz postaw zawodowych. Przykładem są wyniki badania przeprowadzonego w 2020 r. na grupie 671 nauczycieli w ramach projektu *Zdalne nauczanie a adaptacja do warunków społecznych w czasie epidemii koronawirusa*. Wykazało ono, że subiektywny dobrostan fizyczny i psychiczny

nauczycieli pogorszył się w porównaniu z okresem przed wystąpieniem pandemii. Spadek samopoczucia wśród nauczycieli był wyższy niż wśród uczniów i ich rodziców. Zdecydowana większość nauczycieli zadeklarowała, że odczuwa brak energii, zdenerwowanie czy zły nastrój (Zdalna edukacja, 2020). Należy jednak podkreślić, że dobrostan badanych mierzono za pomocą narzędzi ogólnych, co uniemożliwiło ocenę ich funkcjonowania ściśle w środowisku zawodowym.

Innych przykładów analiz dobrostanu nauczycieli poza kontekstem pandemii jest zdecydowanie mniej. Badania Agnieszki Lipińskiej-Grobelny i Marty Narskiej (2021) podkreślają, że nauczyciele wykazujący wyższe poczucie skuteczności charakteryzują się wyższym poziomem psychologicznego dobrostanu, zarówno w wymiarze hedonistycznym, obejmującym pozytywne emocje i satysfakcję z życia, jak i eudajmonistycznym, związanym z poczuciem sensu, rozwojem osobistym i samoakceptacją. Wyniki wymienionych badań wskazują, że pozytywna ocena własnych kompetencji pełni funkcję czynnika ochronnego, który wspiera nauczycieli w radzeniu sobie ze stresem zawodowym, zwiększa satysfakcję z pracy i zmniejsza ryzyko wypalenia. W tym kontekście dobrostan nauczycieli może być rozumiany jako dynamiczny stan powiązany z satysfakcją i poczuciem kompetencji, który wpływa na efektywność pracy oraz ogólne funkcjonowanie psychiczne i społeczne w środowisku zawodowym.

Badania przeprowadzone wśród włoskich nauczycieli na temat zdrowia i szczęścia pokazują pozytywną relację między poczuciem własnej wartości a zdrowiem fizycznym i psychicznym, choć często z udziałem mediatorów, takich jak satysfakcja zawodowa i zdrowie. W tym badaniu wskazano na rolę wsparcia organizacyjnego w relacji między kształtowaniem dobrostanu a satysfakcją z pracy (Ingusci i in., 2016). Inne badania przekrojowe wskazują na spójne pozytywne powiązania między szczęściem i poczuciem własnej wartości nauczycieli z jednej strony, a ich stanem zdrowia z drugiej, w których funkcję mediatora pełni satysfakcja z pracy (Benevene i in., 2018; Cortini, 2016).

Wydaje się, że jedynym przykładem analizy dobrostanu zawodowego polskich nauczycieli są wyniki badań przeprowadzonych przez Elżbietę Strutyńską (2022), w których ich dobrostan zawodowy ujęto jako cztery powiązane, ale niezależne konstrukty: satysfakcja z pracy, zaangażowanie w pracę, przywiązanie do zawodu oraz stan zdrowia. Można odnieść wrażenie, że najbardziej reprezentatywny jest ogólnopolski Raport Librus autorstwa Mateusza Paligi (2023),

który należy traktować jako punkt wyjścia do analizy dobrostanu nauczycieli. Przegląd dostępnych danych zastanych pozwala na wyciągnięcie ważnego wniosku, że dotychczasowe badania kondycji psychofizycznej nauczycieli skoncentrowane były głównie na diagnozie ogólnego dobrostanu osobistego i nie znaleziono przekrojowych badań opisujących jakość życia zawodowego i komfort psychiczny w środowisku pracy, chociaż jest to temat, który można analizować z różnych perspektyw. Na podstawie podanych przykładów z przeglądu badań należy stwierdzić, że istnieje potrzeba prowadzenia badań dobrostanu nauczycieli w środowisku pracy.

Mając na uwadze przedstawione meritum dobrostanu zawodowego zaprojektowano badania, których głównym celem uczyniono rozpoznanie kondycji psychicznej nauczycieli pracujących w wybranych szkołach we wschodniej Polsce, z uwzględnieniem zmiennych, takich jak płeć, typ szkoły i staż pracy. Odniesienie badań do terenu wschodniej Polski jest o tyle ważne, że wymieniony teren charakteryzuje się mniejszą ilością ofert pracy adresowanych do nauczycieli w porównaniu z dużymi miastami, np. Warszawą, Poznaniem czy Wrocławiem. Ograniczenie wyboru miejsca pracy może być czynnikiem kształtującym dobrostan zawodowy. W analizie zostaną uwzględnione wyniki badań przeprowadzonych wśród nauczycieli ze szkół podstawowych i średnich, ponieważ wiek ucznia determinuje odpowiednie zaangażowanie emocjonalne, wymaga zróżnicowanych aktywności, innych form i metod nauczania, przygotowania do egzaminów, współpracy z rodzinami i instytucjami zewnętrznymi. To tylko niektóre czynniki pokazujące specyfikę pracy nauczycieli.

## **MATERIAŁ I METODA BADAŃ**

Przedmiotem badań uczyniono rozpoznanie poziomu dobrostanu wśród nauczycieli w środowisku pracy z uwzględnieniem zmiennych, takich jak: płeć, typ szkoły i staż pracy. Problemy badawcze sformułowano na podstawie założeń teoretycznych wynikających z przeglądu literatury w zakresie funkcjonowania organizacji edukacyjnych, do których należą szkoły. W odniesieniu do kondycji psychofizycznej nauczycieli w organizacji, czyli pracy w szkole, kluczowe

znaczenie ma teoria dobrostanu Martina Seligmana twórcy modelu PERMA (pozytywne emocje, zaangażowanie, relacje, sens, osiągnięcia) i obecnie najczęściej wykorzystywana w badaniach satysfakcji zawodowej teoria zasobów i wymagań pracy opracowana przez Evangelie Demerouti i Arnolda Bakker (2009). Założono, że wymagania w pracy, stres, przeciążenie obowiązkami i presja czasu mogą obniżać dobrostan, natomiast zasoby pracy typu: wsparcie dyrektora, autonomia, dobre relacje oraz możliwości rozwoju wzmacniają dobrostan. W odniesieniu do pracy nauczycieli jest to szczególnie trafna teoria, ponieważ pozwala analizować zarówno czynniki obciążające, jak i wspierające.

Mając na uwadze podłoże teoretyczne sformułowano główny problem badań:

Jak kształtuje się dobrostan nauczycieli w środowisku pracy w wybranych szkołach wschodniej Polski? Problem główny uszczegółowiono w trzech pytaniach:

- Jaki dobrostan charakteryzuje badanych w poszczególnych obszarach?
- Czy istnieje związek między dobrostanem a płcią badanych i typem szkoły, w której pracują?
- Czy istnieje związek między stażem pracy nauczycieli a ich dobrostanem?

Przyjęto hipotezę, że dobrostan wśród badanych nauczycieli może być różny, w zależności od płci, typu szkoły i stażu pracy.

#### *KRYTERIUM DOBORU PRÓBY*

Badanie zasadnicze przeprowadzono w terminie od 20.09.2025 r. do 10.12.2025 r., wśród 250 nauczycieli pracujących w szkołach podstawowych i średnich na terenie wschodniej Polski w województwie lubelskim i podlaskim. W badaniu zastosowano okolicznościowo-celowy dobór próby.

**KRYTERIUM CELOWE:** respondentami byli nauczyciele pracujący w szkołach podstawowych i średnich.

**KRYTERIUM OKOLICZNOŚCIOWE:** badaniem objęto tylko tych nauczycieli, którzy wyrazili zgodę i do których był dostęp. Respondentów zapoznano z informacją dotyczącą celowości badań, ich anonimowością oraz zasadami udzielania odpowiedzi. Udział w badaniu nie wymagał podawania danych osobowych. Dystrybucję kwestionariuszy ankiet przeprowadzono z wykorzystaniem

portali społecznościowych skupiających nauczycieli, co ułatwiło organizację badań. Do zbadania dobrostanu nauczycieli wykorzystano metodę sondażu diagnostycznego, technikę ankietowania i autorskie narzędzie badawcze.

### OPIS NARZĘDZIA BADAWCZEGO

Z powodu braku standaryzowanego narzędzia do oceny dobrostanu nauczycieli, w badaniu wykorzystano kwestionariusz własnego autorstwa. Na podstawie założeń teoretycznych oraz procesu konstruowania narzędzia wyodrębniono sześć projektowanych obszarów pracy nauczycieli w środowisku szkolnym. Są to:

1. czas pracy i równowaga;
2. obciążenie psychiczne i stres;
3. relacje i bezpieczeństwo w środowisku szkolnym;
4. praca z uczniami i rodzicami;
5. organizacja pracy szkoły;
6. rozwój i sens pracy.

Do oceny poszczególnych twierdzeń (itemów) w wymienionych obszarach zastosowano skalę Likerta, gdzie: 1 pkt oznacza: *zdecydowanie się nie zgadzam*; 2 pkt *raczej się nie zgadzam*; 3 pkt *ani się zgadzam, ani nie*; 4 pkt *raczej się zgadzam* i 5 pkt *zdecydowanie się zgadzam*. Przed badaniem zasadniczym na początku 2025 r. przeprowadzono badanie pilotażowe w celu oceny narzędzia. Badanie pilotażowe przeprowadzono na grupie 30 nauczycieli wybranych z przewidywanej docelowej grupy badawczej. Analiza czynnikowa (EFA) została przeprowadzona w celu oceny, czy struktura danych empirycznych potwierdza taki podział narzędzia, tj. przyporządkowanie pozycji do poszczególnych obszarów (w kwestionariuszu założono sześć obszarów). Na podstawie uzyskanych wartości ładunków czynnikowych usunięto pozycje o niskich wartościach ( $< 0,30$ ), co przyczyniło się do udoskonalenia kwestionariusza.

Zbadano moc dyskryminacyjną poszczególnych twierdzeń i przeprowadzono korelację z wynikiem ogólnym. Wynik ogólny badanego to suma uzyskanych przez niego punktów ze wszystkich twierdzeń zawartych w narzędziu. Korelację ustalono, posługując się następującą metodologią: na podstawie uzyskanego wyniku ogólnego wydzielono dwie grupy: jedna o najwyższych, a druga o najniższych wynikach, a następnie ustalono, czy i w jakim stopniu te dwie skrajne

grupy różniły się wynikami poszczególnych twierdzeń. Ze względu na liczbę osób (grupy liczyły po 15 osób) zastosowano test statystyczny t-Studenta. W ten sposób ustalono, czy wynik ogólny skali pozwala przewidzieć odpowiedzi respondenta na poszczególne pytania oraz czy na podstawie pojedynczej odpowiedzi można wnioskować o jego wyniku sumarycznym. Nazywa się to mocą dyskryminacyjną. Wartość diagnostyczną mają tylko te pozycje skali, których moc dyskryminacyjna ujawniła się jako istotna statystycznie ( $p < 0,05$ ). Większość twierdzeń uzyskała zadowalające wskaźniki mocy dyskryminacyjnej ( $r > 0,30$ ), ale dwa charakteryzowały się niską korelacją z wynikiem ogólnym, co może wskazywać na ich słabsze dopasowanie do mierzonego konstrukt. Na podstawie przeprowadzonej analizy mocy dyskryminacyjnej twierdzeń zawartych w narzędziu badawczym usunięto te twierdzenia z narzędzia. Wyliczono także współczynnik rzetelności  $\alpha$  Cronbacha dla poszczególnych obszarów zawartych w walidowanym narzędziu, ponieważ w każdym obszarze mierzono inny konstrukt. Uzyskano wartość  $\alpha = 0,77$ , co oznacza rzetelność akceptowalną i wskazuje na dobrą wewnętrzną spójność narzędzia badawczego.

#### STATYSTYKI OPISOWE

Odpowiedzi badanych poddano analizie statystycznej. Policzono średnie arytmetyczne, wartości maksymalne i minimalne, odchylenie standardowe. W celu sprawdzenia istotności różnic w poziomie sentencji w dwóch grupach (dotyczy płci i typu szkoły), zastosowano test U Manna-Whitneya. W przypadku co najmniej trzech grup (staż pracy) użyto testu Kruskala-Wallisa. Wnioskowanie statystyczne przeprowadzono przy standaryzowanym poziomie istotności  $p < 0,05$ .

## WYNIKI BADAŃ

W badanej populacji większość stanowiły kobiety – 80%. Ze względu na staż pracy najwięcej nauczycieli (40%) pracuje w zawodzie od 11 do 16 lat, w drugiej kolejności to nauczyciele (26%) pracujący od 17 do 25 lat. W dalszej kolejności 13% badanych wymieniło staż pracy od 1 do 4 lat i 10% od 5 do 10 lat. Najmniejszy odsetek (11%) stanowiły osoby pracujące w zawodzie nauczyciela powyżej 25 lat.

Wyniki badań z pierwszego obszaru pracy nauczycieli przedstawiono w tabeli 1.

**Tabela 1.** Wyniki z obszaru: czas pracy i równowaga

| Lp.                            | Itemy/twierdzenia                                                                                                                | Zdecydowanie się nie zgadzam | Raczej się nie zgadzam | Ani się zgadzam, ani nie | Raczej się zgadzam | Zdecydowa nie się zgadzam |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------------|--------------------------|--------------------|---------------------------|
|                                | Wartości procentowe i punktowe                                                                                                   | %<br>1 pkt                   | %<br>2 pkt             | %<br>3 pkt               | %<br>4 pkt         | %<br>5 pkt                |
| 1.                             | Ilość pracy wykonywanej poza godzinami lekcyjnymi, np. przygotowanie się do zajęć, sprawdzanie prac, dokumentacja, jest rozsądna | 30,0                         | 40,0                   | 30,0                     | 0,0                | 0,0                       |
| 2.                             | Mam możliwość zachowania równowagi między pracą a życiem prywatnym                                                               | 10,0                         | 40,0                   | 30,0                     | 20,0               | 0,0                       |
| 3.                             | Szkoła respektuje czas wolny nauczycieli, np. brak nadmiernych oczekiwań poza godzinami pracy                                    | 20,0                         | 30,0                   | 40,0                     | 10,0               | 0,0                       |
| Suma                           |                                                                                                                                  | 60,0                         | 110,0                  | 100,0                    | 30,0               | 0,0                       |
| Średni wynik pkt $700/15=46,7$ |                                                                                                                                  | 60                           | 220                    | 300                      | 120                | 0                         |

**Źródło:** opracowanie własne.

W danych przedstawionych w tabeli 1 szczególną uwagę zwracają odpowiedzi respondentów dotyczące ilości pracy wykonywanej poza godzinami lekcyjnymi, np. przygotowanie się do zajęć, sprawdzanie prac, dokumentacja. Ogółem 70% badanych nie uważa, że ilość pracy wykonywana poza szkołą jest rozsądna. Połowa badanych wskazała na brak możliwości zachowania równowagi między pracą a życiem prywatnym. Otrzymane dane badanej grupy nauczycieli mogą prowadzić w dłuższej perspektywie do frustracji i pogorszenia dobrostanu.

Zestawienie wyników badań z drugiego obszaru pracy ujęto w tabeli 2.

**Tabela 2.** Wyniki z obszaru: obciążenie psychiczne i stres

| Lp.                          | Itemy/twierdzenia                                                                         | Zdecydowa<br>nie się nie<br>zgadzam | Raczej się<br>nie<br>zgadzam | Ani się<br>zgadzam,<br>ani nie | Raczej się<br>zgadzam | Zdecydowa<br>nie się<br>zgadzam |
|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------|--------------------------------|-----------------------|---------------------------------|
|                              | Wskaźniki procentowe<br>i punktowe                                                        | %<br>1 pkt                          | %<br>2 pkt                   | %<br>3 pkt                     | %<br>4 pkt            | %<br>5 pkt                      |
| 1.                           | Czuję, że potrafię radzić<br>sobie ze stresem<br>wynikającym z pracy<br>nauczyciela       | 0,0                                 | 50,0                         | 30,0                           | 20,0                  | 0,0                             |
| 2.                           | Obciążenie emocjonalne<br>związane z pracą<br>z uczniami jest dla mnie<br>do udźwignięcia | 0,0                                 | 30,0                         | 60,0                           | 10,0                  | 0,0                             |
| 3.                           | Wymagania stawiane<br>nauczycielom w mojej<br>szkole są realistyczne                      | 0,0                                 | 30,0                         | 40,0                           | 30,0                  | 0,0                             |
| Suma                         |                                                                                           | 0,0                                 | 110,0                        | 130,0                          | 60,0                  | 0,0                             |
| Średni wynik pkt 850/15=56,7 |                                                                                           | 0                                   | 220                          | 390                            | 240                   | 0                               |

Źródło: opracowanie własne.

W tabeli 2 uwagę zwracają dane dotyczące radzenia sobie ze stresem wynikającym z pracy. Aż 50% badanych raczej nie potrafi sobie z nim radzić. Uzyskane wyniki mogą świadczyć o pogorszeniu dobrostanu badanej grupy nauczycieli.

W tabeli 3 przedstawiono wyniki z trzeciego obszaru pracy w szkole.

**Tabela 3.** Wyniki z obszaru: relacje i bezpieczeństwo w środowisku szkolnym

| Lp.                          | Itemy/twierdzenia                                                                         | Zdecydowa<br>nie się nie<br>zgadzam | Raczej się<br>nie<br>zgadzam | Ani się<br>zgadzam,<br>ani nie | Raczej się<br>zgadzam | Zdecydo<br>wanie się<br>zgadzam |
|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------|--------------------------------|-----------------------|---------------------------------|
|                              | Wskaźniki procentowe<br>i punktowe                                                        | %<br>1 pkt                          | %<br>2 pkt                   | %<br>3 pkt                     | %<br>4 pkt            | %<br>5 pkt                      |
| 1.                           | Czuję się traktowana/y<br>z szacunkiem przez<br>dyrekcję szkoły                           | 40,0                                | 50,0                         | 10,0                           | 0,0                   | 0,0                             |
| 2.                           | W gronie<br>pedagogicznym panuje<br>atmosfera współpracy<br>i wzajemnego wsparcia         | 0,0                                 | 30,0                         | 50,0                           | 20,0                  | 0,0                             |
| 3.                           | Mogę otwarcie zgłaszać<br>problemy lub trudności<br>bez obawy o negatywne<br>konsekwencje | 60,0                                | 30,0                         | 10,0                           | 0,0                   | 0,0                             |
| Suma                         |                                                                                           | 100,0                               | 110,0                        | 70,0                           | 20,0                  | 0,0                             |
| Średni wynik pkt 610/15=40,7 |                                                                                           | 100                                 | 220                          | 210                            | 80                    | 0                               |

Źródło: opracowanie własne.

W trzecim obszarze uwagę zwraca wysoki odsetek badanych (90%), którzy zdecydowanie się nie zgadzają ze stwierdzeniem, że mogą otwarcie zgłaszać problemy lub trudności bez obaw o negatywne konsekwencje. Uzyskane wyniki badań skłaniają do refleksji i rodzą pytania o poszukiwanie przyczyn takiego stanu, co w sytuacji nauczycieli, którzy nie mają ofert pracy na rynku, może ograniczać ich autonomiczne działania. Również 90% badanych uważa, że dyrekcja szkoły nie traktuje ich z szacunkiem.

Czwarty obszar pracy nauczycieli dotyczył pracy z uczniami i rodzicami/opiekunami. Uzyskane odpowiedzi przedstawiono w tabeli 4.

**Tabela 4.** Wyniki z obszaru: praca z uczniami i rodzicami/opiekunami

| Lp.                          | Itemy/twierdzenia                                                                                    | Zdecydowa<br>nie się nie<br>zgadzam | Raczej się<br>nie<br>zgadzam | Ani się<br>zgadzam,<br>ani nie | Raczej się<br>zgadzam | Zdecydo<br>wanie się<br>zgadzam |
|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------|--------------------------------|-----------------------|---------------------------------|
|                              | Wskaźniki procentowe<br>i punktowe                                                                   | %<br>1 pkt                          | %<br>2 pkt                   | %<br>3 pkt                     | %<br>4 pkt            | %<br>5 pkt                      |
| 1.                           | Otrzymuję odpowiednie wsparcie w pracy z uczniami sprawiającymi trudności wychowawcze lub edukacyjne | 40,0                                | 50,0                         | 10,0                           | 0,0                   | 0,0                             |
| 2.                           | Współpraca z rodzicami uczniów przebiega w sposób konstruktywny i wspierający                        | 10,0                                | 30,0                         | 50,0                           | 10,0                  | 0,0                             |
| 3.                           | Czuję się bezpiecznie (psychicznie i fizycznie) w miejscu pracy                                      | 60,0                                | 20,0                         | 20,0                           | 0,0                   | 0,0                             |
| Suma                         |                                                                                                      | 110,0                               | 100,0                        | 80,0                           | 10,0                  | 0,0                             |
| Średni wynik pkt 589/15=39,3 |                                                                                                      | 110                                 | 200                          | 240                            | 40                    | 0                               |

**Źródło:** opracowanie własne.

Z przedstawionych w tabeli 4 danych wynika, że zdecydowana większość nauczycieli (80%) nie czuje się bezpiecznie (psychicznie i fizycznie) w miejscu pracy oraz nie otrzymuje odpowiedniego wsparcia w pracy z uczniami sprawiającymi trudności wychowawcze lub edukacyjne. Jak widać, problem braku odpowiedniego bezpieczeństwa nauczyciele odczuwają w różnych obszarach pracy w środowisku szkolnym. Ponadto nie mają ochrony i wsparcia, pracując z uczniami z trudnościami w nauce. Brak wsparcia osłabia ich motywację i prowadzi do obniżenia efektywności pracy.

Wyniki z organizacji pracy szkoły z piątego obszaru zestawiono w tabeli 5.

**Tabela 5. Wyniki z obszaru: organizacja pracy szkoły**

| Lp.                              | Itemy/twierdzenia                                                              | Zdecydowa<br>nie się nie<br>zgadzam | Raczej się<br>nie<br>zgadzam | Ani się<br>zgadzam,<br>ani nie | Raczej się<br>zgadzam | Zdecydowa<br>nie się<br>zgadzam |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------|--------------------------------|-----------------------|---------------------------------|
|                                  | Wskaźniki procentowe<br>i punktowe                                             | %<br>1 pkt                          | %<br>2 pkt                   | %<br>3 pkt                     | %<br>4 pkt            | %<br>5 pkt                      |
| 1.                               | Zakres moich obowiązków jest jasno określony                                   | 0,0                                 | 10,0                         | 40,0                           | 40,0                  | 10,0                            |
| 2.                               | Ilość dokumentacji i obowiązków administracyjnych jest adekwatna do mojej roli | 20,0                                | 50,0                         | 30,0                           | 0,0                   | 0,0                             |
| 3.                               | Mam dostęp do zasobów i narzędzi potrzebnych do efektywnego nauczania          | 0,0                                 | 0,0                          | 0,0                            | 60,0                  | 40,0                            |
| Suma                             |                                                                                | 20,0                                | 60,0                         | 70,0                           | 100,0                 | 50,0                            |
| Średni wynik pkt<br>1000/15=66,7 |                                                                                | 20                                  | 120                          | 210                            | 400                   | 250                             |

**Źródło:** opracowanie własne.

W obszarze organizacja pracy szkoły nauczyciele (70%) nie zgadzają się z ilością dokumentacji i obowiązków administracyjnych, jakie muszą wypełniać. Uważają, że są one nieadekwatne do ich roli. Przeciążenie obowiązkami administracyjnymi sprawia, że badani nauczyciele mają mniej czasu na działania bezpośrednio związane z uczniami, co w konsekwencji może prowadzić do obniżenia jakości wykonywanej przez nich pracy.

Wyniki z ostatniego obszaru badań, czyli szóstego, przedstawiono w tabeli 6.

**Tabela 6.** Wyniki z obszaru: rozwój i sens pracy

| Lp. | Itemy/twierdzenia                                              | Zdecydowanie się nie zgadzam | Raczej się nie zgadzam | Ani się zgadzam, ani nie | Raczej się zgadzam |
|-----|----------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------------|--------------------------|--------------------|
|     | Wskaźniki procentowe i punktowe                                | %<br>1 pkt                   | %<br>2 pkt             | %<br>3 pkt               | %<br>4 pkt         |
| 1.  | Mam możliwość rozwoju zawodowego adekwatnego do moich potrzeb  | 0,0                          | 20,0                   | 10,0                     | 60,0               |
| 2.  | Czuję, że moja praca jako nauczyciela ma sens i jest doceniana | 0,0                          | 30,0                   | 50,0                     | 20,0               |
| 3.  | Widzę możliwość długofalowej pracy w zawodzie nauczyciela      | 0,0                          | 40,0                   | 40,0                     | 20,0               |

**Źródło:** opracowanie własne.

Z wymienionych w tabeli 6 danych zwracają uwagę odpowiedzi 40% badanych, którzy raczej nie widzą możliwości długofalowej pracy w zawodzie nauczyciela, co może prowadzić do cichego wychodzenia z zawodu, a nawet rezygnacji. Jedynie 20% badanych wskazało na możliwość długofalowej pracy w zawodzie nauczyciela.

W tabeli 7 przedstawiono statystyki opisowe dla wszystkich zbadanych obszarów dobrostanu.

**Tabela 7.** Statystyki opisowe ( $N=250$ )

| Obszary dobrostanu                             | Suma średni wynik | M    | Min. | Max. | SD   | % punktów ogółem |
|------------------------------------------------|-------------------|------|------|------|------|------------------|
| Czas pracy i równowaga                         | 700               | 46,7 | 20,0 | 73,3 | 18,1 | 15,0             |
| Obciążenie psychiczne i stres                  | 850               | 56,7 | 40,0 | 80,0 | 14,7 | 18,2             |
| Relacje i bezpieczeństwo w środowisku szkolnym | 610               | 40,7 | 26,7 | 66,7 | 18,2 | 13,0             |
| Praca z uczniami i rodzicami                   | 589               | 39,3 | 20,0 | 66,7 | 17,5 | 12,6             |
| Organizacja pracy szkoły                       | 1000              | 66,7 | 46,7 | 86,7 | 20,2 | 21,4             |
| Rozwój i sens pracy                            | 930               | 62,0 | 40,0 | 80,0 | 17,4 | 19,9             |
| Razem                                          | 4679              | 52,0 | 20,0 | 86,7 | 21,1 | 100,0            |

$N$  – liczba badanych,  $M$  – średnia,  $SD$  – odchylenie standardowe

Wartości odchylenia standardowego policzone dla poszczególnych obszarów dobrostanu wskazują na ich niewielkie zróżnicowanie. Wartości SD w większości były skoncentrowane w pobliżu średnich, co można zinterpretować, że zdecydowana większość badanych podobnie ocenia twierdzenia dotyczące dobrostanu. Okazuje się, że nauczycielki i nauczyciele najwyżej ocenili swój dobrostan w zakresie organizacji pracy szkoły, szczególnie twierdzenie *mam dostęp do zasobów i narzędzi potrzebnych do efektywnego nauczania* oceniono najwyżej. Najniżej oceniono obszar dobrostanu: praca z uczniami i rodzicami, w którym 90% badanych nie otrzymuje odpowiedniego wsparcia w pracy z uczniami sprawiającymi trudności wychowawcze lub edukacyjne. Drugi w kolejności najniżej oceniony obszar to: relacje i bezpieczeństwo w środowisku szkolnym, w którym 90% badanych nie zgadza się z twierdzeniem, że mogą otwarcie zgłaszać problemy lub trudności bez obawy o negatywne konsekwencje oraz że czują się traktowani z szacunkiem przez dyrekcję szkoły. Niskie oceny wymienionych obszarów dobrostanu pokazały, że środowisko pracy nie zapewnia badanym bezpieczeństwa, co może negatywnie kształtować jakość wykonywanej przez nich pracy, obniżenie dobrostanu, a nawet wychodzenie z zawodu.

Dane statystyczne dotyczące dobrostanu badanych z uwzględnieniem zmiennej płci przedstawiono w tabeli 8.

**Tabela 8.** Poziom dobrostanu a płeć badanych

| Obszary                                        | Płeć nauczycieli |      |                  |      | U    | p        |
|------------------------------------------------|------------------|------|------------------|------|------|----------|
|                                                | Kobiety (N=200)  |      | Mężczyźni (N=50) |      |      |          |
|                                                | M                | SD   | M                | SD   |      |          |
| Czas pracy i równowaga                         | 47,0             | 18,2 | 45,3             | 18,0 | 0,31 | 0,7535   |
| Obciążenie psychiczne i stres                  | 55,0             | 14,5 | 63,3             | 13,9 | 3,94 | <0,0001* |
| Relacje i bezpieczeństwo w środowisku szkolnym | 38,3             | 16,3 | 50,0             | 22,5 | 3,42 | 0,0006*  |
| Praca z uczniami i rodzicami                   | 39,3             | 17,5 | 39,3             | 17,6 | 0,14 | 0,8915   |
| Organizacja pracy szkoły                       | 67,3             | 23,0 | 64,3             | 24,7 | 0,58 | 0,5596   |
| Rozwój i sens pracy                            | 62,0             | 17,2 | 62,0             | 18,3 | 0,19 | 0,8476   |
| Ogółem                                         | 51,5             | 21,0 | 54,1             | 21,7 | 2,46 | 0,0139*  |

N – liczba badanych, M – średnia, SD – odchylenie standardowe, U – wartość testu Manna-Whitneya, \* – różnice istotne statystycznie, p – istotność statystyczna

Z danych statystycznych z tabeli 8 wynika, że dobrostan badanych różnił się między kobietami a mężczyznami, z wyższą średnią ocen dla mężczyzn (M=54,1),

w porównaniu z kobietami ( $M=51,5$ ), co zostało potwierdzone testem U Manna-Whitneya ( $U=2,46$  i  $p=0,001$ ). Analiza statystyczna wykazała istotne różnice między kobietami a mężczyznami w dwóch obszarach: obciążenie psychiczne i stres oraz relacje i bezpieczeństwo w środowisku szkolnym, gdzie mężczyźni osiągnęli wyższe średnie wyniki w porównaniu z kobietami. Natomiast w pozostałych obszarach nie zaobserwowano istotnych statystycznie różnic między badaną grupą kobiet i mężczyzn.

W tabeli 9 przedstawiono zestawienie statystyczne oceny dobrostanu nauczycieli z uwzględnieniem typu szkoły, w której pracują. Do celów statystycznych utworzono dwie grupy porównawcze: jedna to nauczyciele pracujący w szkołach podstawowych, drugą stanowią nauczyciele ze szkół średnich.

**Tabela 9.** Poziom dobrostanu z uwzględnieniem typu szkoły

| Obszary                                        | Typ szkoły                 |      |                         |      | U    | p        |
|------------------------------------------------|----------------------------|------|-------------------------|------|------|----------|
|                                                | Szkoła podstawowa<br>N=140 |      | Szkoła średnia<br>N=110 |      |      |          |
|                                                | M                          | SD   | M                       | SD   |      |          |
| Czas pracy i równowaga                         | 42,2                       | 16,7 | 52,3                    | 18,4 | 4,16 | <0,0001* |
| Obciążenie psychiczne i stres                  | 56,2                       | 14,0 | 57,3                    | 15,5 | 0,53 | 0,5988   |
| Relacje i bezpieczeństwo w środowisku szkolnym | 41,0                       | 16,1 | 40,3                    | 20,7 | 1,14 | 0,2561   |
| Praca z uczniami i rodzicami                   | 39,6                       | 16,8 | 38,8                    | 18,4 | 0,78 | 0,4334   |
| Organizacja pracy szkoły                       | 61,9                       | 23,6 | 72,6                    | 21,7 | 3,83 | 0,0001*  |
| Rozwój i sens pracy                            | 61,7                       | 16,5 | 62,4                    | 18,6 | 0,03 | 0,9780   |
| Ogółem                                         | 50,6                       | 19,8 | 54,3                    | 23,1 | 2,76 | 0,0058*  |

N – liczba badanych, M – średnia, SD – odchylenie standardowe, U – wartość testu Manna-Whitneya, \* – różnice istotne statystycznie, p – istotność statystyczna

Z opracowania statystycznego wynika, że dobrostan badanych różnił się w zależności od typu szkoły, w której pracują, z wyższą średnią ocen nauczycieli pracujących w szkołach średnich ( $M=54,3$ ), w porównaniu z nauczycielami ze szkół podstawowych ( $M=50,6$ ). Analiza statystyczna wykazała istotne różnice między nauczycielami pracującymi w szkołach średnich a nauczycielami ze szkół podstawowych w obszarze: czas pracy i równowaga oraz organizacja pracy szkoły. Natomiast w pozostałych obszarach nie zaobserwowano różnic istotnych statystycznie.

W tabeli 10 przedstawiono zestawienie statystyczne oceny dobrostanu nauczycieli z uwzględnieniem zmiennej stażu pracy. Do celów statystycznych utworzono trzy grupy porównawcze.

**Tabela 10.** Poziom dobrostanu z uwzględnieniem stażu pracy

| Obszary                                        | Staż pracy |      |           |      |                |      | H    | p      |
|------------------------------------------------|------------|------|-----------|------|----------------|------|------|--------|
|                                                | 1–10 lat   |      | 11–25 lat |      | powyżej 25 lat |      |      |        |
|                                                | M          | SD   | M         | SD   | M              | SD   |      |        |
| Czas pracy i równowaga                         | 51,8       | 16,9 | 47,2      | 17,5 | 41,1           | 18   | 5,92 | 0,052  |
| Obciążenie psychiczne i stres                  | 62,4       | 14   | 56,9      | 14,8 | 50,6           | 15,2 | 6,87 | 0,032* |
| Relacje i bezpieczeństwo w środowisku szkolnym | 46,8       | 17,5 | 40,2      | 18,1 | 35,1           | 17   | 5,74 | 0,057  |
| Praca z uczniami i rodzicami                   | 45,5       | 16,2 | 39,7      | 17,1 | 33,0           | 16,8 | 7,14 | 0,028* |
| Organizacja pracy szkoły                       | 70,8       | 18,3 | 66,5      | 19   | 61,4           | 20,1 | 3,21 | 0,201  |
| Rozwój i sens pracy                            | 67,8       | 17,1 | 62,7      | 17,8 | 56,9           | 18,2 | 4,92 | 0,085  |
| Ogółem                                         | 56,8       | 19,2 | 51,9      | 20,3 | 47,0           | 20,7 | 7,62 | 0,022* |

*N* – liczba badanych, *M* – średnia, *SD* – odchylenie standardowe, *H* – wartość testu Kruskala-Wallisa, \* – różnice istotne statystycznie, *p* – istotność statystyczna

Z danych statystycznych z tabeli 10 wynika, że dobrostan badanych różnił się w zależności od stażu pracy w zawodzie. Najniższe średnie odnotowano u osób pracujących 25 lat i więcej we wszystkich sześciu obszarach dobrostanu. W drugiej kolejności jest grupa osób pracująca od 11 do 25 lat. Natomiast u osób pracujących od 1 roku do 10 lat odnotowano najwyższe średnie w obszarach dobrostanu. Wartości odchylenia standardowego w trzech badanych grupach są dość zróżnicowane i przeciętnie odbiegają od średniej, co wskazuje na umiarkowanie wysokie zróżnicowanie badanej cechy. Analiza statystyczna przeprowadzona za pomocą testu Kruskala-Wallisa wykazała istotność różnic.

## DYSKUSJA I PODSUMOWANIE

Przeprowadzone badania pozwoliły określić dobrostan wybranej grupy zawodowej nauczycieli w środowisku ich pracy. Są to nauczyciele pracujący w szkołach podstawowych i średnich na terenie wschodniej Polski. Jak już wcześniej wspomniano, wybrany teren Polski charakteryzuje brak konkurencyjnych miejsc pracy na stanowiskach nauczycieli przedmiotu w różnych typach szkół, co może w pewien sposób kształtować pracę nauczycieli. Wyniki badań

pokazały różny dobrostan badanych w poszczególnych obszarach. Nauczyciele najniższej ocenili dobrostan w obszarze: praca z uczniami i rodzicami oraz relacje i bezpieczeństwo w środowisku szkolnym. W odniesieniu do pierwszego wymienionego obszaru aż 90% badanych wskazało na brak wsparcia w pracy z uczniami i ich rodzicami, który może być źródłem obniżonej motywacji i efektywnej pracy z uczniami. Na brak odpowiedniego bezpieczeństwa psychicznego i fizycznego wskazało 80% badanych. Nisko ocenione obszary dobrostanu mogą być sygnałem stopniowej utraty stabilności w pracy przez badanych, a nawet braku zaufania. Jeżeli praca z uczniami nie przynosi satysfakcji, obniża się jej sens, co rodzi źródło wielu problemów, w tym braku przekonania o własnej skuteczności w pracy dydaktyczno-wychowawczej i może być powodem zjawiska *quiet quittingu*, a nawet odchodzenia z zawodu.

Wyniki badań własnych wykazują spójność z wnioskami Davida Foote'a, Thomasa Li oraz Pinga Tanga (2008). Porównanie to pozwala stwierdzić, że brak wsparcia w środowisku pracy skutkuje spadkiem motywacji do pracy z uczniami. Przekłada się to nie tylko na niechęć do samego nauczania, ale również na wycofanie się z dodatkowych aktywności szkolnych. W konsekwencji zjawisko to negatywnie wpływa zarówno na jakość pracy indywidualnej nauczyciela, jak i na efektywność całego zespołu pedagogicznego. Efektywność zespołów może być ograniczona w sytuacjach, w których pracownikom brakuje zaangażowania w pracę zespołową. Zaangażowanie w pracę uznaje się za jeden z najważniejszych czynników sukcesu zawodowego pracowników i całych organizacji (Harter, Schmidt, Hayes, 2002; Van Katwyk i in., 2000). W pracy dydaktyczno-wychowawczej w szkole szczególne znaczenie ma praca całego zespołu nauczycieli zwanego kadrą pedagogiczną, od której zależą efekty pracy z uczniami. Z tego powodu dbanie o dobrostan nauczycieli powinno być celem i jednym z priorytetów systemu oświaty. Podobną korelację wykazano w badaniach Sary Ghaffari i współautorów (2017), w których motywację do pracy uznano za kluczowe źródło jej efektywności. Wyniki badań własnych pokazały, że aż 80% nauczycieli nie ma zapewnionego odpowiedniego bezpieczeństwa psychicznego i fizycznego. Deficyt ten może negatywnie wpływać na ich zaangażowanie w pracę. Problem ten ma charakter złożony, ponieważ badani tworzą grupę silnie zróżnicowaną pod względem typu zatrudniającej ich placówki, zajmowanego stanowiska oraz stażu zawodowego. Dodatkowo

na poziom ich motywacji wpływają indywidualne cele, specyficzne potrzeby oraz odmienne podejście do zmian organizacyjnych. Na znaczenie wpływu czynnika bezpieczeństwa w pracy na dobrostan pracowniczy wskazują badania przeprowadzone przez Leszka Koziola i Annę Wojtowicz (2016).

Odnosząc się do wyników drugiego wymienionego obszaru: relacje i bezpieczeństwo w środowisku szkolnym, zauważono potrzebę poprawy relacji interpersonalnych, zarówno wśród nauczycieli, jak i w relacjach nauczyciel–uczeń. Jak wskazują Ronald Adler, Russell Proctor i Lawrence Rosenfeld (2011), umiejętność właściwych relacji interpersonalnych stanowi jeden z niezbędnych czynników sukcesu zawodowego.

Należy zwrócić uwagę, że badani nauczyciele najlepiej ocenili dobrostan w obszarze organizacji pracy szkoły. Wymieniony obszar ma kluczowe znaczenie dla efektywności zarządzania placówką, w której strukturach istotną rolę odgrywają zarówno nauczyciele, jak i uczniowie. Sektor ten bezpośrednio kształtuje wizerunek oraz prestiż szkoły w społeczności lokalnej, co jest szczególnie odczuwalne dla kadry pedagogicznej w mniejszych miejscowościach. Dyrekcje szkół, w których pracują badani, dają możliwość rozwoju zawodowego, co sprawia, że badani nauczyciele widzą perspektywę długofalowej pracy w zawodzie. Tego typu przesłanka może kompensować w pewien sposób zaobserwowane wcześniej u nauczycieli poczucie braku bezpieczeństwa w środowisku szkolnym i możliwość współpracy oraz wzajemnego wsparcia.

Z badań własnych można wyciągnąć wnioski, że w badanej grupie nauczycieli dobrostan w poszczególnych obszarach różni się i zmienne takie jak płeć, typ szkoły, w której pracują, oraz staż pracy mają znaczenie. Wyniki dotyczące dobrostanu z uwzględnieniem zmiennej płci pokazały, że dobrostan kobiet różnił się w porównaniu z dobrostanem mężczyzn. Analiza statystyczna wykazała istotne różnice między kobietami a mężczyznami w dwóch obszarach: obciążenie psychiczne i stres oraz relacje i bezpieczeństwo w środowisku szkolnym. W tych obszarach kobiety oceniły swój dobrostan niżej w porównaniu z mężczyznami. Natomiast w pozostałych obszarach nie zaobserwowano istotnych statystycznie różnic między badaną grupą kobiet i mężczyzn.

Typ szkoły również różnicował oceny dobrostanu nauczycieli. Analiza statystyczna wykazała istotne rozbieżności między pracownikami szkół średnich i podstawowych. Różnice te dotyczyły dwóch obszarów: organizacji pracy

szkoły oraz czasu pracy i równowagi. Nauczyciele ze szkół podstawowych ocenili w tych obszarach swój dobrostan niżej w porównaniu z nauczycielami ze szkół średnich. Natomiast w pozostałych obszarach nie zaobserwowano różnic istotnych statystycznie.

Ostatnią zmienną, która charakteryzowała dobrostan, był staż pracy w zawodzie nauczyciela. Najniżej ocenili swój dobrostan we wszystkich sześciu obszarach nauczyciele pracujący 25 lat i więcej. Natomiast osoby pracujące od 1 roku do 10 lat ocenili swój dobrostan najlepiej we wszystkich obszarach. Różnice istotne statystycznie stwierdzono w obszarach *praca z uczniami i rodzicami* oraz *obciążenie psychiczne i stres*. Wymienione wyniki wskazują na potrzebę wsparcia nauczycieli oraz wdrożenia działań prewencyjnych, które pozwolą zmniejszyć stres i obciążenie psychiczne wynikające z pracy z uczniami.

Wnioski płynące z przeprowadzonego badania dostarczają wskazówek/sugestii w zakresie konieczności równoczesnej pracy nad wzmacnianiem doświadczanego przez nauczycieli dobrostanu i zasobów ale także podjęcia wsparcia w niektórych obszarach. Istnieje potrzeba wspierania kooperacji nauczycieli z rodzicami i opiekunami uczniów poprzez rozwój dwustronnej komunikacji i wspólne aktywności szkolne. Promocja dbania o dobrostan psychiczny poprzez udział w szkoleniach i treningach skoncentrowanych na zdobywaniu metod i narzędzi do indywidualnej pracy nad wzmacnianiem zawodowych i osobistych zasobów nauczycieli to uzasadnione zadanie współczesnej szkoły. Wykorzystywanie pogłębionej wiedzy i umiejętności przez nauczycieli z pewnością wzmocni ich poczucie skuteczności i zaufania. Przedstawione wyniki badań wskazują, że istnieje potrzeba monitorowania dobrostanu wymienionej grupy zawodowej, szczególnie w związku z istniejącymi i zapowiadanyymi zmianami w systemie oświaty, które obejmują nauczycieli, uczniów i rodziców.

## REFERENCES

- Adler, R.B., Proctor, R.F., Rosenfeld, L.B. (2011). *Relacje interpersonalne. Proces porozumiewania się*. Poznań: Dom Wydawniczy Rebis.
- Aelterman, A., Engels, N., Van Petegem, K., Verhaeghe, J. (2007). The well-being of teachers in Flanders: The importance of a supportive school culture. *Educational Studies*, 33(3), 285–297, doi:10.1080/03055690701423085
- Alwi, M.A.1, Suminar, D.R.2, Nawangsari, N.A.W. (2020). Support in Schools and School Well-Being: Self Esteem as a Mediator. *International Journal of Pedagogy and Teacher Education*, 41(2), 119–125, <https://doi.org/10.20961/ijpte.v4i2.4286>
- Bakker, A.B., Demerouti, E. (2009). The crossover of work engagement between working couples. *Journal of Managerial Psychology*, 24(3), 220–236, <https://doi.org/10.1108/02683940910939313>
- Benevene, P., Ittan, M.M., Cortini, M. (2018). Self-Esteem and Happiness as Predictors of School Teachers' Health: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 9:933, doi:10.3389/fpsyg.2018.00933. PMID: 30065670; PMCID: PMC6056906
- Cooper, C.L., Robertson, I.T. (red.). (2001). *Well-Being in Organizations: A Reader for Students and Practitioners*. Chichester: Wiley.
- Cortini, M. (2016). Workplace identity as a mediator in the relationship between learning climate and job satisfaction during apprenticeship: suggestions for HR practitioners. *Journal of Workplace Learning*, 28(2), 54–65, doi:10.1108/JWL-12-2015-0093
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43, <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Foote, D.A., Li, T., Tang, P. (2008). Job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB): Does team commitment make a difference in self-directed teams? *Management Decision*, 46(6), 933–947, doi:10.1108/00251740810882680
- Ghaffari, S., Shah, I.M., Bourgoyne, J., Nazri, M., Salleh, J.R. (2017). The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 11(4), 92–99.
- Harter, J.K., Schmidt, F.L., Hayes, T.L., (2002). Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 7(2), 268–279, <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Ingusci, E., Callea, A., Chirumbolo, A., Urbini, F. (2016). Job crafting and job satisfaction in a sample of Italian teachers: the mediating role of perceived organizational support. *Electronic Journal of Applied Statistical Analysis*, 9, 675–687, DOI:10.1285/i20705948v9n4p675

- Kozioł, L., Wojtowicz, A. (2016). Wybrane praktyki zarządcze a dobrostan pracowniczy. *Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej*, 71, 165–177, doi:10.21008/j.0239-9415.2016.071.15
- Kwiatkowski, S.M., Piorunek, M. (red.) (2020). *Jednostka, edukacja, organizacja wobec przemian rynku pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej.
- Lipińska-Grobelny, A., Narska, M. (2021). *Self-efficacy and psychological well-being of teachers*. e-mentor, 3(90), 4–10, <https://doi.org/10.15219/em90.1517>
- Nowak, S. (2022). W kierunku dobrostanu przyszłych nauczycieli języków obcych. *Języki Obce w Szkole*, 2, 93–106, doi: 10.47050/jows.2022.2.93-106
- Paliga, M. (2023). *Raport. Badanie dobrostanu zawodowego nauczycieli*. Wydawca Librus, [https://files.librus.pl/art/23/03/4/Raport\\_dobrostan\\_zawodowy\\_nauczycieli\\_Librus\\_marzec2023.pdf](https://files.librus.pl/art/23/03/4/Raport_dobrostan_zawodowy_nauczycieli_Librus_marzec2023.pdf) (dostęp: 12.11.2025).
- Ryff, C.D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.
- Seligman, M.E.P. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-Being*. New York: Free Press.
- Strutyńska, E. (2022). *Uwarunkowania dobrostanu zawodowego nauczycieli*. Warszawa: Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej.
- Wawrzonek, M. (2022). Poczucie dobrostanu istotnym aspektem zasobów ważnych w pracy zawodowej nauczycieli. *Dyskursy Młodych Andragogów*, 23, s. 215–228, doi.org/10.34768/dma.vi23.655
- Van Katwyk, P.T., Fox, S., Spector, P.E., Kelloway, E.K. (2000). Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 219–230, doi: 10.1037//1076-8998.5.2.219
- Zdalna edukacja – gdzie byliśmy, dokąd idziemy? (2020). *Wstępne wyniki badania naukowego Zdalne nauczanie a adaptacja do warunków społecznych w czasie epidemii koronawirusa*, <https://fundacja.orange.pl/strefa-wiedzy/post/zdalna-edukacja-gdzie-bylysmys-dokad-idziemy-2> (dostęp: 12.09.2025).