

*Sanja Kapun
Karmen Kešina
Dr. Branka Čagran*

Zadovoljstvo učiteljev z delovno situacijo

Kratki znanstveni članek
UDK: 373.3.011.3-051:005.32

POVZETEK

V prispevku obravnavamo delovno zadovoljstvo učiteljev kot dejavnika kakovosti vzgojno-izobraževalnega procesa. V empirični raziskavi smo ugotavljali stopnjo zadovoljstva z vidika materialnih dejavnikov, dejavnikov individualne rasti, socialnih dejavnikov in dejavnikov avtonomno-kreativnega dela. Rezultati kažejo obstoj razlik v odgovorih učiteljev glede na stalnost zaposlitve in delovne izkušnje ter opozarjajo, da so učitelji, zaposleni za nedoločen čas, bolj zadovoljni z delovno situacijo, ravno tako so bolj zadovoljni učitelji, ki imajo več let delovnih izkušenj.

Ključne besede: delovno zadovoljstvo, materialni dejavniki, dejavniki individualne rasti, socialni dejavniki, dejavniki avtonomno-kreativnega dela, osnovnošolski učitelji

Teachers' satisfaction with their work situation

Short Scientific article
UDK: 373.3.011.3-051:005.32

ABSTRACT

In the article we discuss teacher work-satisfaction as a factor in the qualitative educational process. In the empirical research we established levels of satisfaction through the perspective of material factors, personal growth factors, social factors and factors of autonomous-creative work. The results show the existence of differences in the teachers' answers regarding the permanency of employment and work experience: teachers who do not have permanent positions are more satisfied with their work situation; the same is true for teachers with more work experience.

Key words: work satisfaction, material factors, personal growth factors, social factors, factors of autonomous-creative work, primary schoolteachers

Uvod

Pričujoč raziskovalni problem ni nov, razreševali so ga že mnogi (npr. Jakopec, 2007; Brajša, 1995; Erčulj, 1998), a njegova aktualnost se vedno znova potrjuje. Zadovoljstvo je namreč dejavnik, ki pomembno določa kakovost učiteljevega dela.

Namen empirične raziskave je bil, z vidika materialnih dejavnikov, dejavnikov individualne rasti, socialnih dejavnikov in dejavnikov avtonomno-kreativnega dela ugotoviti, kako so učitelji zadovoljni z delovno situacijo, in sicer glede na delovne izkušnje, vrsto zaposlitve in triado, v kateri poučujejo.

Dosedanja znanstvena spoznanja

Zadovoljni ljudje so bolj motivirani za delo in zato vanj vlagajo več truda in energije. Če smo torej pri delu nezadovoljni, to vpliva na kakovost našega dela (Lipičnik, 1996).

Jakopec (2007) je v zvezi z delovnim zadovoljstvom učiteljev ugotovil:

- da se ideje in sposobnosti učiteljev v šoli premalo uveljavljajo, največkrat zaradi slabih materialnih pogojev in slabih medsebojnih odnosov;
- da je priložnosti za dosežke, priznanja in pohvale ter za osebno rast zaposlenih v šolstvu veliko, a je njihova realizacija odvisna predvsem od samih zaposlenih in od vodstva šole, ki jim mora dati predvsem možnosti in spodbudo zanje;
- da se mnogi zaposleni počutijo zadovoljne, čeprav za to niso pogosto javno pohvaljeni ali materialno nagrajeni;
- da učiteljem manjka več samozavesti in pozitivnega gledanja na prenovo in razvoj šolstva;
- da je delovno zadovoljstvo zaposlenih pogosto odvisno tudi od dobre organizacijske ureditve in od ravnateljevega vodenja;
- da je poklic učitelja še vedno premalo cenjen in da mnoge učitelje žene lastna ustvarjalnost in odgovornost do otrok in drugih udeležencev šole;
- da si morajo učitelji, ki si resnično želijo osebno in strokovno rast, postaviti majhne uresničljive cilje ter biti delovni in vztrajni.

Jakopec tudi ugotavlja, da je delovno zadovoljstvo osnovnošolskih učiteljev odvisno od motivatorjev oziroma dejavnikov delovnega zadovoljstva. Nekateri dejavniki (dosežki, priznanje in napredovanje) ne dosegajo evropskega povprečja. Pogosto se dogaja, da zaposleni ne dobijo dovolj povratnih informacij o svojem delu. Prav tako ravnatelji zaposlenim izrečejo premalo pohval in priznanj. Povratne informacije, priznanja, pohvale, nagrade in spodbude najbolj pomembno vplivajo na delovno zadovoljstvo osnovnošolskih učiteljev. Tudi raziskava Erčuljeve (1998) je pokazala, da so učitelji najmanj zadovoljni s prejemanjem povratnih informacij, najbolj zadovoljni pa so z osebno rastjo. Brajša (1995) opozarja, da ni dovolj, da šola učiteljem zagotavlja dobro plačo, ugodne delovne pogoje, prijetno delovno vzdušje, sodobno tehnologijo, stalno zaposlitev in sprejemljivo vodenje, ampak jim je potrebno priznati tudi uspehe, prepustiti odgovornost in omogočiti razvoj.

Gossen in Anderson (1996) navajata, da so kakovostne le kolegialne šole, v katerih ni prijateljstvo nič manj pomembno kot samo delo. To so šole, v katerih se vsi počutijo izvrstno, s tem pa je tudi delovno zadovoljstvo učiteljev večje. Močan vir zadovoljstva so tudi dobri medosebni odnosi z učenci, učitelji in starši ter

priznanje drugih (staršev, učiteljev, nadrejenih). Kot vir nezadovoljstva učitelji navajajo slabe odnose z nadrejenimi in s sodelavci ter slab družbeni ugled učiteljev (Dinham in Scott, 2000). Pearson in Moonmaw (2005) sta izvedla raziskavo med učitelji na Floridi ter ugotovila, da večja avtonomija učiteljev vodi k večjemu delovnemu zadovoljstvu. Večje delovno zadovoljstvo je vplivalo na večjo stopnjo profesionalizma učiteljev in njihovo zaznavanje lastnih pooblastil.

Namen oziroma cilj raziskave

Z empirično raziskavo smo ugotavljali, kako so učitelji glede na delovne izkušnje, triado in vrsto zaposlitve zadovoljni z delovno situacijo:

z vidika materialnih dejavnikov delovnega zadovoljstva (zadovoljstvo z delovnimi razmerami, s plačo in drugimi materialnimi ugodnostmi ter z varnostjo pri delu),

- z vidika dejavnikov individualne rasti (zadovoljstvo z možnostmi napredovanja, z možnostmi strokovnega razvoja, s svobodo in samostojnostjo pri delu ter s soodločanjem pri delu),
- z vidika socialnih dejavnikov (zadovoljstvo z obveščенostjo o dogodkih v ustanovi, z odnosi s sodelavci ter z neposrednim vodjem),
- z vidika dejavnikov avtonomno-kreativnega dela (zadovoljstvo s stalnostjo zaposlitve, z ugledom dela, z ustvarjalnostjo pri delu, s psihično in fizično zahtevnostjo dela ter z zanimivostjo dela).

Metodološka opredelitev raziskovalnega problema

Raziskovalni vzorec

Raziskovali smo na priložnostnem vzorcu učiteljev 9-letne osnovne šole na OŠ Pohorskega odreda v Slovenski Bistrici, OŠ Antona Ingoliča Spodnja Polskava ter na OŠ dr. Jožeta Pučnika Črešnjevce. Raziskava je bila izvedena v mesecu maju 2008. Vzorec predstavljajo 104 učitelji, ki se razlikujejo glede na triado, v kateri poučujejo, delovne izkušnje in vrsto zaposlitve.

Postopki zbiranja podatkov

Uporabili smo anketni vprašalnik Zadovoljstvo z delovno situacijo, katerega ocenjevalna lestvica je v celoti prevzeta po Pogačniku (1997). Vprašalnik se je že v okviru drugih raziskav izkazal kot instrument z ustreznimi merskimi karakteristikami.

Postopki obdelave podatkov

Podatke, ki smo jih dobili z anketnim vprašalnikom, smo statistično obdelali s pomočjo statističnega programa SPSS. Uporabili smo frekvenčno analizo za posa-

mezne opisne spremenljivke (triada, v kateri učitelji poučujejo, delovne izkušnje in vrsta zaposlitve učiteljev) in osnovno deskriptivno statistiko numeričnih spremenljivk, izpeljanih iz ordinalnih spremenljivk (materialni dejavniki delovnega okolja, dejavniki individualne rasti, socialni dejavniki, dejavniki avtonomno-kreativnega dela). S t-preizkusom za neodvisne vzorce in enofaktorsko analizo variance smo ugotavljali, ali se odgovori učiteljev statistično značilno razlikujejo, nato pa smo s post hoc preizkusi (Tukeyev preizkus, LSD-preizkus) natančneje definirali statistično značilnost razlik med pari vzorcev. V primerih rabe analize variance, ko na osnovi izida Levenovega preizkusa homogenosti varianc ničelna hipoteza ni bila upravičena, smo uporabili Welchovo aproksimativno metodo.

Rezultati in interpretacija

Sledijo tabelarni prikazi izidov preizkusov razlik v posameznih dejavnikih glede na relevantne karakteristike, to je triado, delovne izkušnje in vrsto zaposlitve.

Tabela 1: Izid analize variance razlik v dejavnikih delovnega zadovoljstva glede na **triado**

Dejavniki zadovoljstva	Triada, v kateri učitelji poučujejo	Numerus N	Aritm. sredina x	Stand. odklon s	Preizkus homogenosti varianc		Preizkus razlike aritmetičnih sredin	
					F	P	F	P
MATERIALNI	I. triada	39	11,54	1,166	10,053	0,000*	2,128	0,128
	II. triada	39	10,67	2,579				
	III. triada	26	11,65	1,495				
INDIVIDUALNA RAST	I. triada	39	15,77	2,170	2,250	0,111	2,133	0,124
	II. triada	39	15,13	2,687				
	III. triada	26	14,46	2,731				
SOCIALNI	I. triada	39	11,74	1,585	4,743	0,011*	1,889	0,160
	II. triada	39	11,33	2,689				
	III. triada	26	12,38	1,835				
AVTONOMNO-KREATIVNI	I. triada	39	19,96	2,440	4,267	0,017*	1,692	0,193
	II. triada	39	18,85	3,513				
	III. triada	26	18,35	3,610				

* Predpostavka o homogenosti varianc pri spremenljivkah MATERIALNI, SOCIALNI in AVTONOMNO-KREATIVNI ni upravičena (po izidu Levenovega preizkusa), zato navajamo rezultate Welchove aproksimativne metode analize variance.

Analiza odgovorov glede na triado, v kateri učitelji poučujejo (tabela 1), je pokazala, da v odgovorih učiteljev ne obstajajo statistično značilne razlike. Pričakovali smo, da bodo učitelji, ki poučujejo v prvi triadi, bolj zadovoljni z delovno situacijo, saj le-ti delajo z mlajšimi otroki, ki so običajno bolj poslušni in vodljivi v

primerjavi s starejšimi otroki. V našem primeru se torej kaže, da vsaka triada od učiteljev zahteva podobno psihofizično in strokovno usposobljenost na eni strani in na drugi strani nudi podobne možnosti za individualno osebno in strokovno rast.

Tabela 2: Izid analize variance razlik v dejavnikih delovnega zadovoljstva glede na **delovne izkušnje**

Dejavniki zadovoljstva	Delovne izkušnje učiteljev	Numerus N	Aritm. sredina \bar{x}	Stand. odklon s	Preizkus homogenosti varianc		Preizkus razlike aritmetičnih sredi	
					F	P	F	P
MATERIALNI	do 8 let	42	11,62	1,886	3,685	0,015*	2,204	0,106
	9–16 let	26	11,62	1,098				
	17–24 let	10	10,80	1,814				
	nad 24 let	26	10,42	2,419				
INDIVIDUALNA RAST	do 8 let	42	14,98	2,884	0,926	0,431	0,884	0,452
	9–16 let	26	15,77	1,966				
	17–24 let	10	14,40	2,591				
	nad 24 let	26	15,31	2,462				
SOCIALNI	do 8 let	42	11,38	2,489	0,726	0,539	0,856	0,466
	9–16 let	26	12,00	1,649				
	17–24 let	10	11,60	1,838				
	nad 24 let	26	12,15	2,073				
AVTONOMNO-KREATIVNI	do 8 let	42	18,19	3,995	7,210	0,000*	2,249	0,099
	9–16 let	26	19,38	2,639				
	17–24 let	10	19,00	2,582				
	nad 24 let	26	20,08	2,018				

* Predpostavka o homogenosti varianc pri spremenljivkah MATERIALNI in AVTONOMNO-KREATIVNI ni upravičena (po izidu Levenovega preizkusa), zato navajamo rezultate Welchove aproksimativne metode analize variance.

Iz tabele 2 je razvidno, da se glede na delovne izkušnje odgovori učiteljev ne razlikujejo statistično značilno, pri dejavnikih avtonomno-kreativnega dela pa obstaja tendenca razlike ($P = 0,099$) – višjo stopnjo zadovoljstva kažejo učitelji z več leti delovnih izkušenj. To dejstvo ni presenetljivo, saj ima večina teh učiteljev stalno zaposlitev, bogate delovne izkušnje, ki jim omogočajo, da jih vsakodnevno delo psihofizično ne obremenjuje tako kot učitelje z manj delovnimi izkušnjami. Velja še opozoriti na razlike, sicer ne statistično značilne, v primeru materialnih dejavnikov delovnega zadovoljstva ($P = 0,106$). Tudi z materialnimi pogoji dela so izkušeni učitelji bolj zadovoljni, kar smemo povezati s pridobljeno in upravičeno višjo socialno varnostjo.

Tabela 3: Izid t-preizkusa razlik v dejavnikih delovnega zadovoljstva glede na vrsto zaposlitve

Dejavniki zadovoljstva	Vrsta zaposlitve učiteljev	Numerus N	Aritm. sredina \bar{x}	Stand. odklon s	Preizkus homogenosti varianc		Preizkus razlike aritmetičnih sredin	
					F	P	t	P
MATERIALNI	Določen čas	35	11,54	1,853	0,02	0,968	1,144	0,255
	Nedoločen čas	69	11,09	1,953				
INDIVIDUALNA RAST	Določen čas	35	14,43	2,768	1,703	0,195	- 2,251	0,027
	Nedoločen čas	69	15,59	2,347				
SOCIALNI	Določen čas	35	11,49	2,430	0,062	0,804	- 0,896	0,372
	Nedoločen čas	69	11,88	1,982				
AVTONOMNO-KREATIVNI	Določen čas	35	16,54	3,175	3,715	0,057	- 6,807	0,000
	Nedoločen čas	69	20,30	2,366				

T-preizkus je pokazal (tabela 3), da obstajajo statistično značilne razlike med odgovori učiteljev, ki so zaposleni za določen čas, in odgovori učiteljev, ki so zaposleni za nedoločen čas, pri ocenjevanju dejavnikov individualne rasti ($P = 0,027$) in ocenjevanju dejavnikov avtonomno-kreativnega dela ($P = 0,000$).

Učitelji, ki so zaposleni za nedoločen čas, so v primerjavi z učitelji, ki so zaposleni za določen čas, bolj zadovoljni z dejavniki individualne rasti. Prav tako so bolj zadovoljni z dejavniki avtonomno-kreativnega dela. To naše empirično spoznanje razlagamo z domnevo, da so učitelji z zaposlitvijo za nedoločen čas glede na učitelje, zaposlene za določen čas, manj obremenjeni z redno zaposlitvijo, s tem pa se doživljajo osebno bolj svobodne in samostojne pri uresničevanju potreb po individualnem strokovnem in osebnem razvoju.

Sklep

Z empirično raziskavo smo ugotovili, da glede na triado, v kateri učitelji počujejo, v njihovih odgovorih ne obstajajo statistično značilne razlike. Odgovori učiteljev se tudi glede na delovne izkušnje ne razlikujejo statistično značilno, pri dejavnikih avtonomno-kreativnega dela ter materialnih dejavnikih pa obstaja tendenca razlike, saj so učitelji z več delovnimi izkušnjami z njimi bolj zadovoljni kot njihovi mlajši kolegi.

Glede na stalnost zaposlitve smo dokazali obstoj razlik v odgovorih učiteljev pri ocenjevanju dejavnikov individualne rasti in ocenjevanju dejavnikov avtonomno-kreativnega dela. Učitelji, ki so zaposleni za nedoločen čas, so v primerjavi z učitelji, ki so zaposleni za določen čas, bolj zadovoljni z dejavniki individualne rasti, prav tako so bolj zadovoljni z dejavniki avtonomno-kreativnega dela.

Če sklenemo, za nedoločen čas zaposleni, bolj izkušeni učitelji izražajo pričakovano višje zadovoljstvo kot mlajši učitelji, zaposleni za določen čas. Slednjim velja nameniti več tako pravno-formalne kot tudi strokovne pozornosti, pri čemer mislimo na večji obseg pravic, ki jim pripadajo kot zaposlenim za določen čas, strokovno pomoč in različne razbremenitve. Zavedamo se, da je le z delovno situacijo zadovoljen učitelj lahko dober učitelj – strokovno zanesljiv, čustveno stabilen, značajsno izoblikovan in slednjič tudi privlačen, prijeten – skratka pri učencih zaželen in s tem uspešen.

LITERATURA

- Brajša, P. (1995). *Sedem skrivnosti uspešne šole*. Maribor: Doba.
- Dinham, S. in Scott, C. (2000). *Teachers' Work and the Growing Influence of Societal Expectations and Pressures*. New Orleans: Annual Meeting of the American Educational Research Association. Pridobljeno 11. 2. 2008, iz ERIC-database.
- Erčulj, J. (1998). Delovno zadovoljstvo učiteljev, kaj lahko stori ravnatelj? *Neprofitni management: prva slovenska strokovna revija za promocijo vodenja v neprofitnem sektorju*, 1 (2/3), 21–24.
- Gossen, D. in Anderson, J. (1996). *Ustvarimo razmere za dobro šolo*. Radovljica: Regionalni izobraževalni center.
- Jakopec, F. (2005). Vpliv vodenja na delovno zadovoljstvo in učinke zaposlenih v osnovni šoli. *Didakta*, 15 (90/91), 39–42.
- Jakopec, F. (2007). *Vplivi na vodenje in delovno zadovoljstvo zaposlenih v osnovni šoli*. Radovljica: Didakta.
- Lipičnik, B. (1996). *Reševanje problemov namesto reševanja konfliktov*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.
- Pearson, C. in Moomaw, W. (2005). The Relationship between Teacher Autonomy and Stress, Work Satisfaction, Empowerment and Professionalism. *Educational Research Quarterly*, 29 (1), 37–53. Pridobljeno 11. 2. 2008, iz ERIC-database.

Elektronski naslov: sanjakapun@gmail.com
karmenkesina@gmail.com
branka.cagran@uni-mb.si

Založniški odbor je prispevek prejel 19. 5. 2009.

Recenzentski postopek je bil zaključen 12. 11. 2009.