

Sławomir Olszewski

UNIwersytet PEDAGOGICZNY IM. KEN W KRAKOWIE
ORCID: 0000-0001-7713-0952

MOTYWY TRWANIA W ZAWODZIE DEKLAROWANE PRZEZ PEDAGOGÓW SPECJALNYCH W RÓŻNYM WIEKU¹

MOTIVES OF CONTINUING IN THE PROFESSION DECLARED BY SPECIAL TEACHERS OF DIFFERENT AGE

Abstract

Searching and exploring the motives of continuing in the profession may be an important objective of efforts undertaken by researchers and people directly responsible for the organization and quality of work. Identifying the needs and expectations of the employee is an important element of her/his adaptation in the work environment. Because the age of life is one of the factors affecting the perception of the world and work, in this article motives of continuing professional activity in group of special educators are described in the age of life context.

Key words: special educator, motives of continuing in the profession, age of life

Słowa kluczowe: pedagog specjalny, motywy trwania w zawodzie, wiek życia

WPROWADZENIE

Poszukiwanie odpowiedzi na pytanie „Co decyduje o trwaniu w obecnie wykonywanej pracy?”, poznawanie motywów leżących u podstaw aktywności zawodowej może stanowić istotny cel działań podejmowanych przez naukowców oraz osoby bezpośrednio odpowiedzialne za organizację, przebieg i jakość pracy. Identyfikacja potrzeb i oczekiwań pracownika stanowi ważny element jego adaptacji do środowiska pracy. Ta diagnoza ma zasadnicze znaczenie dla niego samego i dla organizacji. Może bowiem znaleźć od-

¹ Niniejszy artykuł stanowi zmienioną wersję tekstu, który ukazał się w języku angielskim: Olszewski Sławomir (2017a), *Motives of continuing in the profession, declared by special teachers of different age*, [w:] *Special Pedagogy. Conception and the Reality*, vol. V, *Special Education. New Discoveries*, pod red. Marcina Wlazło i Karoliny Kaliszewskiej, Wydział Humanistyczny Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin, s. 33–47.

zwierciedlenie w odpowiednim systemie motywowania pracowników, sprzyjać tworzeniu optymalnych warunków działania i rozwoju zawodowego (B. Taradejna, 2011, s. 27). Dodatkowo, fakt iż motywy nie są stałe, kształtują się przez całe życie (A.H. Maslow, 1990, s. 61), tak jak leżące u podstaw motywacji ludzkie potrzeby wciąż się „stają” — dowodzi, iż warto je poznawać. Jednym z celów opisanych działań jest odpowiednia stymulacja rozwoju motywów, dokonywana zarówno biorąc pod uwagę aspekt zarządzania zasobami ludzkimi w danej instytucji, czy zakładzie pracy, jak i w kontekście autodiagnozy oraz pracy nad samym sobą.

Jednym z czynników wpływających na sposób widzenia świata, wykonywanej pracy jest wiek (por. M. Krausz, 1982). Mijający czas, zmiany, jakim podlega człowiek wraz z jego upływem, przeobrażenia przestrzeni życiowej wymuszane przez kryzysy rozwojowe, stają się wyzwaniem, stawiając przed każdym nowe, specyficzne zadania (M. Przetacznik-Gierowska, 2000). Prowokują tym samym zmienność hierarchii wartości, potrzeb, a co za tym idzie i zmiany dotyczące motywacji trwania w zawodzie.

Diagnoza motywów, jakie decydują o funkcjonowaniu zawodowym, a także świadome kształtowanie motywacji wydaje się szczególnie istotne w przypadku pedagoga specjalnego, biorąc pod uwagę zarówno zmienność i różnorodność wyzwań, jak i ryzyko wypalenia zawodowego towarzyszące osobom pełniącym tę profesję (M. Sekułowicz, 2005; S. Olszewski, 2017 b).

ZAŁOŻENIA BADAWCZE

Celem podjętych działań badawczych było ustalenie, w jaki sposób motywy decydujące o trwaniu w zawodzie pedagoga specjalnego są różnicowane przez wiek życia osób badanych.

Źródłem informacji na temat czynników motywujących badane osoby do trwania w obecnie wykonywanym zawodzie były wyniki uzyskane dzięki zastosowaniu opracowanego na potrzeby niniejszych badań kwestionariusza ankiety. Zawierał on zestaw potencjalnych czynników należących do trzech grup motywów:

- osobistych, ideowo-społecznych oraz poznawczych,
- powiązanych z zewnętrznymi warunkami pracy,
- przypadkowych lub ubocznych².

Do grupy motywów osobistych, ideowo-społecznych oraz poznawczych zostały zaliczone następujące czynniki: chęć bycia wartościowym członkiem społeczeństwa, chęć pracy z osobami wymagającymi pomocy, rozwijanie unikalnych umiejętności, sposobność pogłębiania wiedzy, twórczy charakter pracy, wykonywanie interesującego zawodu, zainteresowanie problematyką niepełnosprawności, zamiłowanie do pracy polegającej na bezpośrednim kontakcie z drugim człowiekiem.

Grupę motywów powiązanych z zewnętrznymi warunkami pracy tworzyły: bezpieczeństwo finansowe, chęć osiągnięcia lub utrzymania określonej pozycji społecznej,

² Przedstawiony podział nawiązuje do propozycji klasyfikacji motywów przedstawionej przez Jadwigę Siwińską (1978, s. 14–15).

dogodny czas pracy, miejsce pracy dogodne ze względu na położenie, satysfakcjonujące zarobki.

W grupie motywów przypadkowych lub ubocznych znalazły się: brak motywu — przypadek, konieczność zmiany zawodu, niechęć przed zmianą zawodu, tradycje rodzinne.

W ramach badania respondenci zostali poproszeni o wybór spośród 17 podanych czynników tych, które obecnie w ich przypadku decydują o trwaniu w wykonywanym zawodzie. Następnie, zadaniem badanych było wskazanie wśród wybranych czynników maksymalnie trzech — w największym stopniu motywujących do wykonywania zawodu. W efekcie, stało się możliwe przyporządkowanie każdemu z czynników stanowiących potencjalny motyw trwania w zawodzie określonej liczby punktów. Wybór do grupy motywów trwania w zawodzie oznaczał przyznanie 1 punktu. Jeżeli natomiast dany czynnik został wymieniony ponownie w grupie najbardziej istotnych motywów — przyporządkowany został mu kolejny punkt. W sumie, określony czynnik mógł przynieść w oparciu o wypowiedź danej osoby od 1 do 2 punktów bądź też, w przypadku braku wyboru, nie przynosić żadnego punktu. Sumy uzyskanych punktów wskazują na znaczenie, jakie badani nadają danemu czynnikowi.

BADANA GRUPA

W badaniach uczestniczyło 716 osób³. Byli to pedagodzy specjaliści pracujący z osobami z niepełnosprawnością intelektualną w placówkach różnego typu, zarówno edukacyjnych (przedszkola i szkoły specjalne, integracyjne, ogólnodostępne, ośrodki szkolno-wychowawcze, ośrodki rehabilitacyjno-edukacyjno-wychowawcze), jak i pozaedukacyjnych, takich jak: warsztaty terapii zajęciowej, domy pomocy społecznej, czy środowiskowe domy samopomocy. W badanej grupie większość — 91,06% stanowią kobiety (652). Respondenci są zróżnicowani pod względem deklarowanego wieku życia (wykres 1).

Najliczniej reprezentowane są grupy młodszych pedagogów specjalnych — w przedziałach wiekowych od 31. do 35. r.ż. oraz od 36. do 40. r.ż. Należy zauważyć, iż około 70% badanej próby stanowią badani do 45. r.ż. Natomiast najmniej liczna jest grupa osób powyżej 60. r.ż. (14 osób — 1,96% badanej grupy). Przeciętny wiek badanych osób wynosi około 40 lat (średnia arytmetyczna to 40,52 r.ż.; mediana zaś to 38 lat).

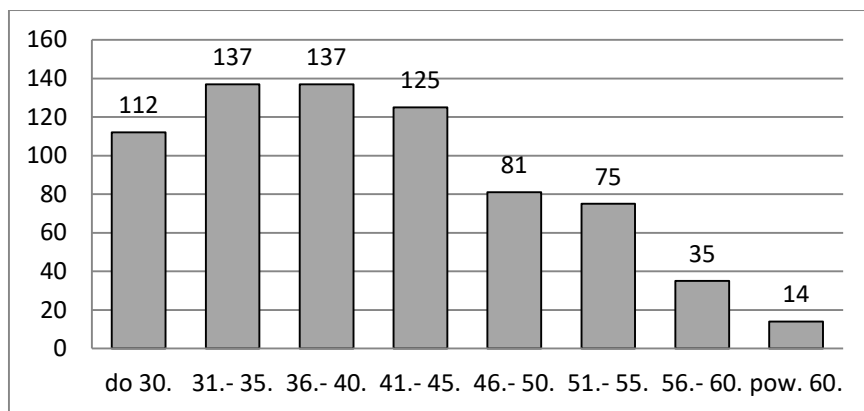
WYNIKI BADAŃ

Każdy spośród wymienionych w kwestionariuszu ankiety czynników okazał się, zdaniem większej bądź mniejszej grupy badanych, motywem istotnym dla trwania w zawodzie. Najrzadziej wskazywany był czynnik „konieczność zmiany zawodu” (M7). Wybrało go tylko 17 badanych pedagogów specjalnych. Jedynie o dwie osoby więcej

³ Opisane działania badawcze stanowią fragment szerszego projektu poświęconego tożsamości zawodowej pedagogów specjalnych.

Wykres 1

Osoby badane — rozkład liczebności poszczególnych grup wiekowych (N = 716)



Źródło: opracowanie własne

wymieniły jako istotny w przypadku trwania w zawodzie, brak motywu — przypadek (M2). Wymienione czynniki nie należą do najbardziej oczywistych w grupie motywów decydujących o trwaniu w zawodzie. Ich wybór może wskazywać na przypadkowość, bezrefleksyjność działania lub też na dalekie od ogólnie przyjętego rozumienie słów stanowiących opis danego czynnika.

Czynniki, które najczęściej wskazywano jako motywy trwania w zawodzie były chęć pracy z osobami wymagającymi pomocy (M5) oraz zamiłowanie do pracy polegającej na bezpośrednim kontakcie z drugim człowiekiem (M17). Wskazało je prawie 84% badanych pedagogów specjalnych (tabela 1).

Tabela 1

Motywy trwania w zawodzie — rozkład wyników badanej grupy osób

Czynnik	f	%
Chęć pracy z osobami wymagającymi pomocy (M5)	601	83,94
Zamiłowanie do pracy polegającej na bezpośrednim kontakcie z drugim człowiekiem (M17)	597	83,38
Zainteresowanie problematyką niepełnosprawności (M16)	550	76,82
Wykonywanie interesującego zawodu (M15)	525	73,32
Twórczy charakter pracy (M14)	515	71,93
Sposobność pogłębiania wiedzy (M12)	452	63,13
Chęć bycia wartościowym członkiem społeczeństwa (M3)	410	57,26
Rozwijanie unikalnych umiejętności (M10)	405	56,56
Dogodny czas pracy (M6)	360	50,28
Bezpieczeństwo finansowe (M1)	342	47,77
Miejsce pracy dogodne ze względu na położenie (M8)	199	27,79

Satysfakcjonujące zarobki (M11)	186	25,98
Chęć osiągnięcia lub utrzymania określonej pozycji społecznej (M4)	167	23,32
Niechęć przed zmianą zawodu (M9)	136	18,99
Tradycje rodzinne (M13)	62	8,66
Brak motywu — przypadek (M2)	19	2,65
Konieczność zmiany zawodu (M7)	17	2,37

Legenda:

f — liczba osób, które dokonały wyboru określonego czynnika; % — odsetek osób dokonujących wyboru określonego czynnika

Źródło: opracowanie własne

Kolejnymi motywami, poza dwoma wymienionymi wcześniej, decydującymi o trwaniu w zawodzie u ponad połowy badanych osób okazały się także następujące czynniki:

- zainteresowanie problematyką niepełnosprawności (M16),
- wykonywanie interesującego zawodu (M15),
- twórczy charakter pracy (M14),
- sposobność pogłębiania wiedzy (M12),
- chęć bycia wartościowym członkiem społeczeństwa (M3),
- rozwijanie unikalnych umiejętności (M10),
- dogodny czas pracy (M6).

Wymienione czynniki, poza ostatnim z nich (czynnik M6), należą do grupy motywów osobistych, ideowo-społecznych oraz poznawczych tworzących dojrzałą motywację wewnętrzną. Dane przedstawione w tabeli 1 wskazują, iż wśród czynników najistotniejszych w przypadku motywacji do trwania w zawodzie dominują czynniki należące do grupy motywów osobistych, ideowo-społecznych oraz poznawczych. Czynniki zaliczone do grup motywów powiązanych z zewnętrznymi warunkami pracy oraz motywów ubocznych i przypadkowych, na czele z czynnikiem „niechęć przed zmianą zawodu” znalazły się na dalszych miejscach w hierarchii motywów decydujących o trwaniu w wykonywanym zawodzie.

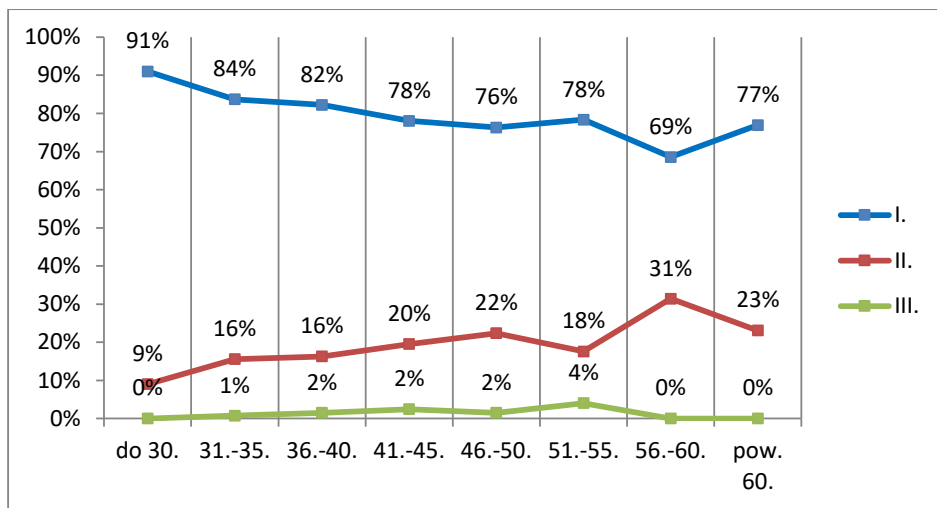
Przedstawione konstatacje potwierdza zestawienie odsetek osób, u których motywacja trwania w zawodzie jest zdominowana przez określoną grupę motywów⁴. Najliczniejszą (79,75%) grupę wśród badanych pedagogów specjalnych stanowią osoby, w których motywacji dominują motywy osobiste, ideowo-społeczne oraz poznawcze. Znacznie mniej wśród badanych znajduje się osób, u których motywy trwania w zawodzie były zdominowane przez zewnętrzne warunki pracy (16,9%) oraz respondentów, w przypadku których przeważają motywy uboczne lub przypadkowe (1,40%).

⁴ Pomimo tego, iż motywacja dotycząca trwania w wykonywanym zawodzie deklarowana przez poszczególne osoby badane ma charakter wieloczynnikowy oraz niejednorodny (obejmowała bowiem różne czynniki należące do różnych grup motywów), to w przypadku około 91% badanych osób można wskazać na dominującą grupę motywów.

W celu sprawdzenia, jak wiek różnicuje motywację trwania w zawodzie badanych pedagogów, w każdej z wyodrębnionych grup wiekowych zestawiono odsetki osób o dominującym rodzaju motywów (wykres 2).

Wykres 2

Odsetki osób o dominującym rodzaju motywów decydujących o trwaniu w zawodzie — grupy zróżnicowane z uwagi na wiek życia



Legenda:

I. — osoby o dominujących motywach osobistych, ideowo-społecznych oraz poznawczych; II. — osoby o dominujących motywach powiązanych z zewnętrznymi warunkami pracy; III. — osoby o dominujących motywach ubocznych lub przypadkowych

W każdej z wyodrębnionych grup wiekowych najliczniejszą zbiorowość (przynajmniej 2/3) stanowią pedagodzy specjaliści, w przypadku których o trwaniu w zawodzie decydują przede wszystkim motywacje osobiste, ideowo-społeczne oraz poznawcze, zaś najmniej liczną — osoby o dominujących motywacjach ubocznych lub przypadkowych. Różna jednak jest proporcja liczebności w poszczególnych grupach wiekowych. I tak, dominacja motywacji osobistych, ideowo-społecznych oraz poznawczych najbardziej wyraźna jest w grupie najmłodszych pedagogów specjalnych. Osoby o takiej motywacji trwania w zawodzie stanowią 91% grupy wiekowej do 30. r.ż. Wraz z wiekiem odsetek takich osób zasadniczo obniża się. Wyjątek od tej tendencji stanowią grupy badanych w wieku między 51. a 55. r.ż. oraz powyżej 60. r.ż. Odwrotna zależność ujawnia się w przypadku osób, u których o trwaniu w zawodzie decydują w dominujący sposób motywacje powiązane z zewnętrznymi warunkami pracy. Począwszy od najmniejszego odsetka (9%), jaki stanowią te osoby w grupie najmłodszych wiekiem pedagogów specjalnych, w kolejnych grupach wiekowych jest ich proporcjonalnie coraz więcej. I w tym przypadku grupy respondentów między 51. a 55. r.ż. oraz powyżej 60. r.ż. stanowią odstępstwo od tej tendencji. Tak wyraźnych prawidłowości, jak dotąd opisane, nie da się zaobserwować w przypadku odsetek osób, u których dominują motywacje uboczne lub przypad-

kowe. Odsetki te mieszczą się w przedziale od 0% do 4%. Proporcjonalnie najwięcej osób o takiej dominancie w motywacji pojawia się między 51. a 55. r.ż. Opisane związki pomiędzy dominacją określonych motywów trwania w zawodzie i wiekiem nie są jednak istotne statystycznie ($\chi^2 = 20,32$; $p = 0,12$).

Kolejny etap analizy polegał na rozpoznaniu, w jaki sposób wiek różnicuje znaczenie nadawane poszczególnym czynnikom jako decydującym o trwaniu w zawodzie. W tym celu najpierw utworzono, na podstawie sumy punktów, jakie w określonej grupie wiekowej zostały przyporządkowane danemu czynnikowi, odrębne hierarchie ważności. Następnie zestawiono je ze sobą (tabela 2).

Tabela 2

Hierarchie czynników istotnych dla trwania w zawodzie — grupy różniące się wiekiem

Do 30. r.ż. (N = 112)	31. – 35. (N = 137)	36. – 40. (N = 137)	41. – 45. (N = 125)	46. – 50. (N = 81)	51. – 55. (N = 75)	56. – 60. (N = 35)	Powyżej 60. r.ż. (N = 14)
M5	M5	M5	M5	M5	M17	M5	M5
M17	M17	M17	M17	M17	M15	M6	M14
M16	M14	M16	M16	M14	M5	M17	M15
M14	M15	M14	M15	M15	M16	M15	M16
M15	M16	M15	M14	M16	M14	M1	M17
M12	M6	M12	M1	M3	M12	M16	M10
M10	M12	M6	M12	M1	M10	M3	M1
M3	M1	M3	M10	M6	M3	M14	M3
M1	M3	M1	M3	M10	M1	M12	M6
M6	M10	M10	M6	M12	M6	M10	M12
M11	M8	M8	M9	M9	M9	M8	M11
M4	M11	M11	M8	M8	M8	M11	M4
M8	M4	M4	M11	M11	M11	M9	M8
M9	M9	M9	M4	M4	M4	M4	M9
M13	M13	M13	M13	M13	M13	M13	M2
M2	M2	M7	M2	M2	M7	M7	M7
M7	M7	M2	M7	M7	M2	M2	M13

Legenda:

M1 — bezpieczeństwo finansowe; M2 — brak motywu — przypadek; M3 — chęć bycia wartościowym członkiem społeczeństwa; M4 — chęć osiągnięcia lub utrzymania określonej pozycji społecznej; M5 — chęć pracy z osobami wymagającymi pomocy; M6 — dogodny czas pracy; M7 — konieczność zmiany zawodu; M8 — miejsce pracy wygodne ze względu na położenie; M9 — niechęć przed zmianą zawodu; M10 — rozwijanie unikalnych umiejętności; M11 — satysfakcjonujące zarobki; M12 — sposobność pogłębiania wiedzy; M13 — tradycje rodzinne; M14 — twórczy charakter pracy; M15 — wykonywanie interesującego zawodu; M16 — zainteresowanie problematyką niepełnosprawności; M17 — zamiłowanie do pracy polegającej na bezpośrednim kontakcie z drugim człowiekiem

Źródło: opracowanie własne

Porównanie ze sobą hierarchii właściwych grupom badanych wyróżnionych z uwagi na wiek życia zwraca uwagę powtarzającym się układem czynników. W każdej z grup najwięcej punktów otrzymały czynniki należące do grupy motywów osobistych, ideowo-społecznych oraz poznawczych. Szczególnie wysoko w hierarchii uplasowały się „chęć pracy z osobami wymagającymi pomocy” (M5) oraz „zamiłowanie do pracy polegającej na bezpośrednim kontakcie z drugim człowiekiem” (M17). Najmniej istotne dla badanych w każdej z analizowanych grup wiekowych były motywy przypadkowe lub uboczne. Wśród nich znalazły się dwa, które w niektórych spośród wyodrębnionych grup wiekowych nie uzyskały żadnego wskazania — czynnik „konieczność zmiany zawodu” (M7) nie pojawił się, co zrozumiałe, wśród motywów trwania wybieranych przez najmłodszych pedagogów specjalnych, natomiast brak motywu — przypadek (M2) nie został wskazany jako motyw trwania w zawodzie przez żadnego z badanych pedagogów specjalnych w wieku od 56. do 60. r.ż.

W hierarchiach wyróżnionych w obrębie poszczególnych grup wiekowych uwidoczniły się również pewne rozbieżności. Dotyczą one czynników należących do grupy motywów powiązanych z zewnętrznymi warunkami pracy, szczególnie zaś: dogodnego czasu pracy (M6) oraz bezpieczeństwa finansowego (M1). Wysoką pozycję (drugie oraz piąte miejsce) w hierarchii motywów trwania w zawodzie zajmują one w grupie osób między 56. a 60. r.ż. Również wyraźne zróżnicowanie pomiędzy hierarchiami grup wiekowych pojawia się w przypadku niechęci przed zmianą zawodu (M9). W porównaniu z pozostałymi grupami staje się ona bardziej istotnym motywem trwania w zawodzie w przypadku osób w średnim wieku, między 41. a 55. r.ż.

Warto także przyjrzeć się w sposób bardziej analityczny zróżnicowaniu ważności poszczególnych czynników występującemu pomiędzy grupami wiekowymi. Pomocne w tym działaniu stało się zastosowanie testu ANOVA rang Kruskala-Wallisa. Rezultaty tego działania zostały zaprezentowane w tabeli 3.

Tabela 3

Zróżnicowanie wskazań poszczególnych czynników jako motywów trwania w zawodzie w grupach badanych wyróżnionych z uwagi na wiek życia

Czynnik	H	p
Bezpieczeństwo finansowe (M1)	12,08	0,098
Brak motywu — przypadek (M2)	5,43	0,61
Chęć bycia wartościowym członkiem społeczeństwa (M3)	6,77	0,45
Chęć osiągnięcia lub utrzymania określonej pozycji społecznej (M4)	5,01	0,66
Chęć pracy z osobami wymagającymi pomocy (M5)	13,15	0,068
Dogodny czas pracy (M6)	17,58*	0,01
Konieczność zmiany zawodu (M7)	13,21	0,07
Miejsce pracy dogodne ze względu na położenie (M8)	9,59	0,21
Niechęć przed zmianą zawodu (M9)	23,08*	0,002
Rozwijanie unikalnych umiejętności (M10)	6,79	0,45
Satysfakcjonujące zarobki (M11)	2,92	0,89

Sposobność pogłębiania wiedzy (M12)	19,61*	0,007
Tradycje rodzinne (M13)	4,99	0,66
Twórczy charakter pracy (M14)	19,47*	0,007
Wykonywanie interesującego zawodu (M15)	7,04	0,42
Zainteresowanie problematyką niepełnosprawności (M16)	11,14	0,13
Zamiłowanie do pracy polegającej na bezpośrednim kontakcie z drugim człowiekiem (M17)	19,91*	0,006

Legenda:

H — wartość testu ANOVA rang Kruskala-Wallisa; * — wartości istotne statystycznie; p — poziom istotności statystycznej

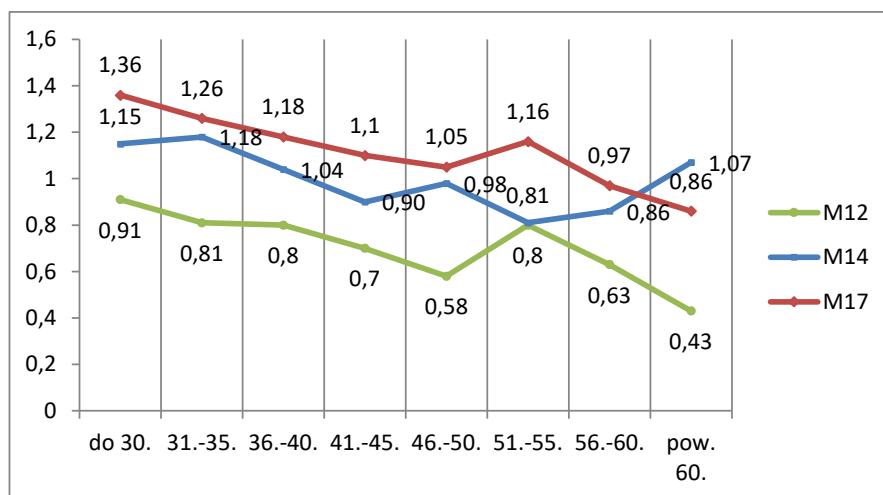
Źródło: opracowanie własne

Istotnie statystycznie zróżnicowanie między grupami wiekowymi dotyczące motywacji trwania w zawodzie ujawniło się w przypadku pięciu czynników: dogodnego czasu pracy (M6); twórczego charakteru tej pracy (M14); sposobności pogłębiania wiedzy (M12); zamiłowania do pracy polegającej na bezpośrednim kontakcie z drugim człowiekiem (M17) oraz niechęci przed zmianą zawodu (M9). Do nich zatem odnosić się będą bardziej szczegółowe analizy.

Przedstawione na wykresie 3 zestawienie przeciętnych wartości przypisywanych przez osoby wchodzące w skład poszczególnych grup wiekowych czynnikom należącym do motywów osobistych, ideowo-społecznych oraz poznawczych wskazuje, iż wraz z wiekiem obniża się znaczenie nadawane im jako motywom trwania w zawodzie.

Wykres 3

Przeciętne wartości przypisywane w kontekście decydowania o trwaniu w zawodzie czynnikom: sposobność pogłębiania wiedzy (M12); twórczy charakter pracy (M14); zamiłowanie do pracy polegającej na bezpośrednim kontakcie z drugim człowiekiem (M17) — grupy zróżnicowane z uwagi na wiek życia

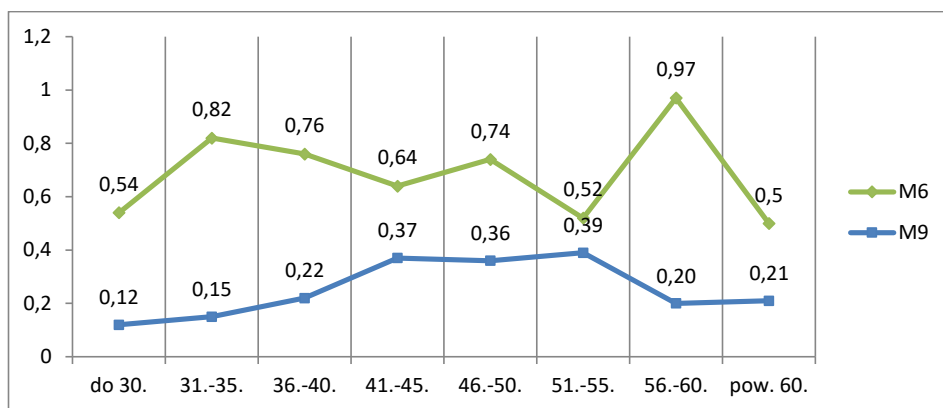


Zasadniczo, im młodsze są osoby badane, tym większe znaczenie ma dla nich jako motyw trwania w zawodzie sposobność pogłębiania wiedzy (M12), twórczy charakter pracy (M14) oraz zamiłowanie do pracy polegającej na bezpośrednim kontakcie z drugim człowiekiem (M17). Jest to jednak tendencja, w przypadku której pojawiają się wyjątki. Biorąc pod uwagę czynniki M12 i M17 należy zauważyć wzrost przypisywanej im wartości w grupie osób w wieku między 51. a 55. r.ż. Wyniki kolejnych grup nie zmieniają jednak głównego trendu. Mniej jednoznaczna sytuacja pojawia się w przypadku czynnika M14. Odstępstwo od opisanej zasady dotyczy grup pedagogów specjalnych w wieku pomiędzy 46. a 50. r.ż. oraz powyżej 60. r.ż.

Istotnie statystycznie zróżnicowania czynników należących do pozostałych grup motywów (motywy powiązane z zewnętrznymi warunkami pracy oraz motywy uboczne lub przypadkowe) wykazują odmienny kształt (wykres 4) od przedstawionych uprzednio.

Wykres 4

Przeciętne wartości przypisywane w kontekście decydowania o trwaniu w zawodzie czynnikom: dogodny czas pracy (M6); niechęć przed zmianą zawodu (M9) — grupy zróżnicowane z uwagi na wiek



Właściwe poszczególnym grupom wiekowym zróżnicowanie przeciętnych wyników wskazujących na znaczenie dogodnego czasu pracy (M6) jest niejednoznaczne. Najmniejsze znaczenie przypisują temu czynnikowi zarówno osoby najstarsze, jak i najmłodsze, a także badani pedagodzy specjaliści między 51. a 55. r.ż. Dogodny czas pracy stanowi natomiast proporcjonalnie najbardziej istotny czynnik decydujący o trwaniu w zawodzie w grupach wiekowych między 56. a 60. r.ż. oraz między 31. a 35. r.ż.

Znaczenie niechęci przed zmianą zawodu (M9) jako motywu trwania w zawodzie jest najmniejsze w grupie najmłodszych pedagogów specjalnych. Wraz z wiekiem jednak rośnie, osiągając najwyższy poziom między 41. a 55. r.ż., by następnie obniżyć się do poziomu nieznacznie tylko mniejszego niż w przypadku grupy osób między 36. a 40. r.ż.

DYSKUSJA

Grupa badanych pedagogów specjalnych okazała się zróżnicowana z uwagi na deklarowane motywacje trwania w obecnie wykonywanym zawodzie. Zauważalna jest jednak specyficzna dla tej profesji, jak i dla innych zawodów pomocowych, dominacja czynników należących do grupy motywów ideowo-społecznych, poznawczych i osobistych (por. A.M. Pines, 2010, s. 44–45). Najbardziej istotnymi dla badanych motywami trwania w zawodzie są chęć pracy z osobami wymagającymi pomocy oraz zamiłowanie do pracy polegającej na bezpośrednim kontakcie z drugim człowiekiem. Znacznie rzadziej natomiast na decyzję o trwaniu w zawodzie mają wpływ motyw powiązane z zewnętrznymi warunkami pracy czy motyw uboczne lub przypadkowe. Ujawnione wybory korespondują z deontologią pedagoga specjalnego, cechami emblematycznymi dla tej profesji (por. M. Grzegorzewska, 1996; także G. Kornet, 1982).

Wiek okazał się w niniejszych badaniach czynnikiem różnicującym motywację trwania w zawodzie. Im starsi badani pedagodzy specjaliści — tym większego znaczenia dla nich nabierają czynniki powiązane z zewnętrznymi warunkami pracy a mniej istotne stają się motyw ideowo-społeczne, poznawcze i osobiste. Nabywane przez badanych doświadczenia życiowe, w tym zawodowe, sprawiają zapewne, że ich motywacja staje się mniej idealistyczna, nabiera cech realizmu życiowego. Potwierdzają to czynniki, w przypadku których stwierdzono istnienie istotnych statystycznie zróżnicowań między wyróżnionymi grupami wiekowymi. Zarówno sposobność pogłębiania wiedzy, twórczy charakter pracy, jak i zamiłowanie do pracy polegającej na bezpośrednim kontakcie z drugim człowiekiem są najbardziej znaczące dla najmłodszych pedagogów specjalnych. Wraz z wiekiem ich znaczenie staje się mniejsze. Natomiast dogodny czas pracy czy niechęć przed zmianą zawodu nabierają coraz większego znaczenia jako motyw trwania w zawodzie. Uzyskane wyniki korespondują z rezultatami badań prowadzonych przez Andrzeja Różańskiego (2014). Wykazał on, iż pracownicy starsi są mniej otwarci na zmiany, charakteryzuje ich niższy, niż u osób młodszych, poziom mobilności profesjonalnej, mniej chętnie podejmują działania samokształceniowe, wyrażają mniejszą gotowość do aktualizacji wiedzy zawodowej (tamże, s. 201).

Z uwagi na to, że sfera funkcjonowania zawodowego nie jest oderwana od pozostałych przestrzeni, w jakich funkcjonuje człowiek, wyjaśnienia tej prawidłowości można doszukiwać się w kontekście, jaki praca zawodowa stanowi dla człowieka na różnych etapach jego życia. Wraz ze wzrostem liczby obowiązków pozazawodowych zachodzi konieczność godzenia ze sobą różnego rodzaju aktywności. Dogodny czas pracy staje się zatem z biegiem lat coraz bardziej istotnym czynnikiem. Prawidłowość ta ulega załamaniu w przypadku grupy wiekowej 51.–55. r.ż. oraz najstarszych wiekiem pedagogów specjalnych. Być może wpływ ma na to zmniejszanie się liczby obowiązków, np. w związku z usamodzielnianiem się potomstwa. Natomiast niechęć przed zmianą zawodu staje się w porównaniu z innymi grupami wiekowymi bardziej istotnym motywem trwania w zawodzie w przypadku osób w średnim wieku, między 41. a 55. r.ż. Zapewne jest to wynikiem wzmoczonego dążenia do zaspokojenia potrzeby poczucia bezpieczeństwa, utrzymania stabilizacji zawodowej, obawy przed zmianami (por. M. Krausz, 1982).

Wpływ na to mogą mieć także doświadczenia osobiste — kryzys wieku średniego czy syndrom pustego gniazda. Być może młodszy pedagogzy specjaliści zdają się sobie być bardziej plastyczni, łatwiej im dostosować się do potencjalnych zmian wykonywanego zawodu, są lepiej przygotowani na zmiany tego typu. Z kolei badani powyżej 55. r.ż. czują się zapewne na tyle bezpiecznie w przestrzeni zawodowej, iż niechęć (a może obawa?) przed zmianą zawodu nie ma dla nich tak istotnego znaczenia. Może wręcz oczekiwali by odmiany w życiu zawodowym? Być może dzieje się tak, chociażby z uwagi na większą pewność zatrudnienia, jaka towarzyszy osobom w wieku bezpośrednio przed emeryturą.

Opisanym prawidłowościom częściowo wymyka się grupa najstarszych pedagogów specjalnych (powyżej 60. r.ż.). Grupę tę tworzą osoby, które w większości kontynuują pracę zawodową z własnego wyboru. Angażują się w jej wykonywanie, są w stanie podporządkować pracy inne działania, chcą i mogą być wciąż aktywne na tym polu. Potwierdzenia tego stanu rzeczy można upatrywać w wynikach badań wskazujących, iż najstarsi wiekiem pracownicy tworzą, w porównaniu z osobami w innym wieku, grupę bardziej zaangażowanych w wykonywanie zadań zawodowych pracowników (D. Robinson, S. Perryman, S. Hayday, 2004, s. 17; M. Pitt-Catsouphes, C. Matz-Costa, 2009, s. 16; J.B. James, S. McKechnie, J. Swanberg, 2011), żywiących bardziej pozytywne nastawienie do pracy (T.W.H. Ng, D.C. Feldman, 2010).

Być może z uwagi na malejącą liczbę pełnionych ról, realizowanych aktywności, praca zawodowa zdaje się odgrywać w życiu osób należących do najstarszej grupy wiekowej coraz większą rolę, staje się w coraz większym stopniu elementem sensotwórczym. Stąd w tej grupie wzrasta odsetek osób, u których wśród motywów trwania w zawodzie dominują motywy osobiste ideowo-społeczne oraz poznawcze, brak natomiast osób o przewadze motywów przypadkowych, czy ubocznych. Mniejsze znaczenie ma dla tej grupy sposobność pogłębiania wiedzy, zamiłowanie do pracy polegającej na bezpośrednim kontakcie z drugim człowiekiem, czy też dogodny czas pracy. Wzrasta w przypadku najstarszych wiekiem pedagogów specjalnych odsetek osób, które cenią twórczy charakter wykonywanej pracy i w nim widzą czynnik decydujący o trwaniu w zawodzie.

REFLEKSJE KOŃCOWE

Celem niniejszych badań było zwrócenie uwagi jedynie na wycinek złożonej całości, nie dotyczyły one prezentowanego przez pedagogów specjalnych poziomu motywacji, a jedynie motywów deklarowanych przez nich jako istotne w kontekście trwania w zawodzie.

Przyjętą procedurę badawczą charakteryzują pewne ograniczenia. Wyniki zostały uzyskane tylko od osób, które wyraziły chęć wzięcia udziału w badaniach — badani nie stanowią zatem w pełni reprezentatywnej próby. Wymieniane przez badanych pedagogów specjalnych czynniki należy traktować jako deklarację z ich strony. Pomimo zapewnień o anonimowości pozyskiwanych informacji, deklaracje te mogły zostać naznaczone wpływem zmiennej aprobaty społecznej. Wartościową kontynuację przedstawionych działań mogłyby stanowić badania o charakterze longitudinalnym oraz działania

badawcze w większym stopniu uwzględniające wyjątkowość losów każdego z badanych. Bowiem oddziaływania mające na celu wzmacnianie motywacji, a niekiedy również jej kształtowanie należy podejmować nie tylko w toku kształcenia zawodowego, ale także w sytuacji pracy, w sposób bardzo zindywidualizowany, uwzględniając charakterystyczne dla danej osoby czynniki stanowiące bazę dla jej motywacji zawodowej (por. D.E. Super, 1980). W kontekście analizowanej zmiennej wspomniane oddziaływania mogą przyjmować kształt idei „zarządzania wiekiem w miejscu pracy” ułatwiającej wykorzystanie potencjału pracownika w każdym wieku (H. Worach-Kardas, 2015, s. 112–114). Nie powinno się przy tym pomijać żadnego z istotnych sposobów motywowania pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem tzw. miękkich narzędzi motywowania, takich jak zarządzanie karierą, dbałość o kulturę i klimat organizacyjny miejsca pracy oraz proces budowania zaangażowania. Opisane działania w połączeniu z budzeniem wglądu we własne motywwy, autorefleksji dotyczącej stosunku do pracy zawodowej mogą stanowić pomoc dla każdego pracownika w wytworzeniu poczucia kompetencji i własnej skuteczności (por. C. Cherniss, za: A.M. Pines, 2010, s. 36), co za tym idzie większej efektywności działań zawodowych.

BIBLIOGRAFIA

- Grzegorzewska Maria (1996), *Listy do młodego nauczyciela. Cykl I–III*, Wydawnictwo WSPS, Warszawa.
- James Jacquelyn Boone, McKechnie Sharon, Swanberg Jennifer (2011), *Predicting employee engagement in an age-diverse retail workforce*, „Journal of Organizational Behavior”, 32, s. 173–196.
- Kornet Grażyna (1982), *Deontologia pedagoga specjalnego w poglądach Marii Grzegorzewskiej*, „Szkoła Specjalna”, nr 4, s. 258–262.
- Krausz Moshe (1982), *Policies of organizational choice at different vocational life stages*, „Vocational Guidance Quarterly”, vol. 31, nr 1, s. 60–68.
- Maslow Abraham Harold (1990), *Motywacja i osobowość*, PAX, Warszawa.
- Ng Thomas W.H., Feldman Daniel C. (2010), *The relationships of age with job attitudes: a meta-analysis*, „Personnel Psychology”, vol. 63, nr 3, s. 677–718.
- Olszewski Sławomir (2017 a), *Motives of continuing in the profession, declared by special teachers of different age*, [w:] *Special Pedagogy. Conception and the Reality, vol. V, Special Education. New Discoveries*, pod red. Marcina Włazło i Karoliny Kaliszewskiej, Wydział Humanistyczny Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin, s. 33–47.
- Olszewski Sławomir (2017 b), *Usłyszeć polifonię. Tożsamości zawodowe pedagogów specjalnych pracujących z osobami z niepełnosprawnością intelektualną*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków.
- Pines Alaya M. (2010), *Wypalenie — w perspektywie egzystencjalnej*, [w:] *Wypalenie zawodowe*, pod red. Heleny Sęk, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, s. 32–57.
- Pitt-Catsoupes Marcie, Matz-Costa Christina (2009), *Engaging the 21st century multi-generational workforce: Findings from the age & generations study*. Issue Brief No. 20. Chestnut Hill, MA, Sloan Center on Aging & Work at Boston College, https://www.bc.edu/content/dam/files/research_sites/agingandwork/pdf/publications/IB20_Engagement.pdf [dostęp: 09.2018].

- Przetacznik-Gierowska Maria (2000), *Zasady i prawidłowości psychicznego rozwoju człowieka*, [w:] *Psychologia rozwoju człowieka. Zagadnienia ogólne*, t. 1, pod red. Marii Przetacznik-Gierowskiej i Marii Tyszkowej, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Robinson Dilys, Perryman Sarah, Hayday Sue (2004), *The drivers of employee engagement. Report No. 408*. Institute for Employment Studies, <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/408.pdf> [dostęp: 09.2018].
- Różański Andrzej (2014), *Psychospołeczne korelaty gotowości do uczenia się i rozwoju pracowników wykwalifikowanych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin.
- Sekułowicz Małgorzata (2005), *Nauczyciele szkolnictwa specjalnego wobec zagrożenia wypaleniem zawodowym: analiza przypadków*, Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej Edukacji TWP, Wrocław.
- Siwińska Jadwiga (1978), *Motywy wyboru zawodu nauczyciela i ich wpływ na wyniki nauczania*, Wydawnictwo Uczelniane WSP, Bydgoszcz.
- Super Donald E. (1980), *A life-span, life-space approach to career development*, "Journal of Vocational Behavior", vol. 16, nr 3, s. 282–298.
- Taradejna Beata (2011), *Oczekiwania motywujące nauczycieli do podjęcia pracy pedagogicznej*, „Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka”, nr 12, s. 24–27.
- Worach-Kardas Halina (2015), *Starość w cyklu życia. Społeczne i zdrowotne oblicza późnej dorosłości*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice.

Sławomir Olszewski

MOTIVES OF CONTINUING IN THE PROFESSION DECLARED BY SPECIAL TEACHERS OF DIFFERENT AGE

Summary

The group of surveyed special educators proved to be varied due to the declared motivation for continuing in the profession. Nevertheless, there can be noticed a specific to the profession, as well as to other aid professions, prevailing of factors of the group of personal, ideological and social, and cognitive motives. Much less often the decision on continuing in the profession was influenced by motives associated with external working conditions and incidental or peripheral motives.

The age was the factor differentiating the motivation of continuing in the profession. The older the surveyed special educators, the more important are factors associated with external working conditions and less important are ideological and social, and cognitive motives. The explanation of this pattern can be traced in the context which is the professional work for a man at different stages of life.