

# PRACOVNÁ SPOKOJNOSŤ UČITEĽOV ZÁKLADNÝCH A ŠPECIÁLNYCH ZÁKLADNÝCH ŠKÔL

Monika Kačmárová

Inštitút psychológie, Filozofická fakulta, Prešovská univerzita, Prešov

## Abstrakt

Cieľom výskumu bolo overiť vzťah medzi globálnou pracovnou spokojnosťou a životnou spokojnosťou, a tiež exogénnymi a endogénnymi faktormi pracovnej spokojnosti. Ďalej overiť, či existujú rozdiely v pracovnej spokojnosti v závislosti od typu školy, rodu a dĺžky pedagogickej praxe. Výskumnú vzorku tvorilo 103 učiteľov (50 zo ZŠ, 53 zo ŠZŠ). Zistený bol pozitívny vzťah globálnej pracovnej spokojnosti so životnou spokojnosťou, a tiež so skúmanými exogénnymi a endogénnymi faktormi pracovnej spokojnosti. Určité rozdiely boli zistené v rámci jednotlivých faktorov pracovnej spokojnosti. Konkrétne, učitelia ZŠ boli menej spokojní s pracovným prostredím, materiálno-technickým vybavením a riadením, a tiež menej spokojní s odmeňovaním v porovnaní s učiteľmi ŠZŠ. Muži vykazovali vyššiu nespokojnosť s finančným ohodnotením práce ako ženy. Pokles pracovnej spokojnosti v závislosti od dĺžky pedagogickej praxe nebol zistený.

Kľúčové slová: Učiteľ. Špeciálny pedagóg. Pracovná spokojnosť. Faktory pracovnej spokojnosti.

## Abstract

The aim of this contribution was to verify the relationship between global work satisfaction, life satisfaction, endogenous and exogenous factors of work satisfaction. Moreover to verify, if the differences in work satisfaction due to the type of school, gender and duration of teacher's experience exist. The sample consisted of 103 teachers (50 from the basic schools, 53 from the special schools). The positive relationship of the global work satisfaction with the life satisfaction and also with the examined endogeneous and exogenous factors of work satisfaction have been found. Certain differences have been found in the particular factors of work satisfaction. Specifically, primary schools teachers in comparison with special schools teachers were less satisfied with the work environment, material equipment and governing, and also less satisfied with remuneration. Men have shown higher dissatisfaction with financial enumeration than woman. Decline of work satisfaction due to the duration of educational experience was not found.

Key word: teacher, special teacher in the special education, work satisfaction, factors of work satisfaction.

\*\*\*

Pracovná spokojnosť patrí k najčastejšie skúmaným premenným v rámci výskumu organizačného správania (Bogler, 2005). K tejto téme je každoročne vydávaných viac ako 300 prác a kníh, pričom toto číslo postupne vzrastá. Pokiaľ by sme chceli bližšie definovať pracovnú spokojnosť, je potrebné podotknúť, že neexistuje jej jednotné vymedzenie. Průcha (2002, s. 75) ju charakterizuje ako „taký psychický stav jednotlivca, pre ktorý je charakteristický pocit radosti, šťastia, sebadôvery a optimizmu vo vzťahu k subjektom a podmienkam daného pracovného prostredia a k svojim vlastným pracovným výsledkom“. Podobne Bogler (2005) definoval pracovnú spokojnosť ako pocity, ktoré prežívajú zamestnanci vzhľadom k svojej práci, pričom sa spokojnosť často spája s vnútornými

a vonkajšími odmenami v práci. Podľa Kollárika (2002) ide o skutočne významný fenomén nielen z hľadiska práce, ale aj z hľadiska celoživotného pôsobenia človeka. Je dokázané, že pracovná spokojnosť je taktiež rozhodujúcim determinantom celkovej životnej spokojnosti. Kollárik (2002) ďalej uvádza, že pre všeobecné poznanie aj pre prax je dôležité rozlišovať viacero charakteristík a znakov pracovnej spokojnosti. V rámci nich uvádza aj to, že pracovnú spokojnosť je potrebné chápať ako globálny faktor, ktorý odráža všeobecnú mieru vzťahu a čiastkovú spokojnosť s jednotlivými faktormi, pričom obe sú spolu v tesnej závislosti. Na jednej strane je teda pracovná spokojnosť braná ako globálny konštrukt, na druhej predstavuje skôr súbor parciálnych konštruktov, ktoré nie celkom jednoznačne predikujú celkovú pracovnú spokojnosť (Bogler, 2005; Kollárik, 1986, 2002). V tejto súvislosti E. M. Skaalvik a S. Skaalvik (2009) poukazujú práve na problém merania pracovnej spokojnosti ako globálneho konštraktu vzhľadom na vysokú mieru rôznych faktorov, ktoré ju predikujú. Zároveň upozorňujú na fakt, že zo skúmania spokojnosti v práci v jednotlivých faktoroch, nie je možné vymedziť jej celkovú spokojnosť, na čo poukazuje aj Kika (2000a, 2000b).

Všeobecne môžeme povedať, že celkovo sú učitelia vo svojej práci viac spokojní ako nespokojní (Paulík, 1999, 2001; Kika, 2000a, 2000b) aj keď sa vo výskumných prácach preukázala pracovná nespokojnosť v rámci jednotlivých faktorov. V zahraničí existuje široká paleta výskumov, ktoré sa zameriavajú na zisťovanie pracovnej spokojnosti učiteľov v závislosti od rôznych faktorov. Otázne je, ktoré faktory a do akej miery ovplyvňujú prácu učiteľov na ZŠ, a tiež na ŠZŠ.

Na základe prieskumov spokojnosti učiteľov v poslednom desaťročí uvádza Černotová et al. (2006) nasledujúce okruhy problémov, ktoré učitelia hodnotia ako najvýraznejšie zdroje negatívneho ovplyvňovania atraktívnosti profesie a úzko súvisia s pracovnou nespokojnosťou učiteľov:

- a/ odmeňovanie, mzdy učiteľov, finančné ocenenie kvality ich práce - tzn. nízke reálne platy učiteľov oproti porovnateľným profesiám,
- b/ materiálno-technické vybavenie škôl - tzn. nespokojnosť v univerzálnom a špeciálnom vybavení učební, v osobnom vybavení učiteľov učebnými pomôckami, s vybavením žiakov novými učebnicami zodpovedajúcimi inováciám obsahu vyučovania;
- c/ pracovné prostredie - tzn. nespokojnosť sa prejavuje najmä nízkou ergonomickou úrovňou škôl, nedostatkom priestorov na kvalitné vyučovanie, nízkym štandardom úrovne sociálno-hygienických zariadení v školách;
- d/ vybrané charakteristiky práce - ide hlavne o vysokú psychickú náročnosť práce, nízku možnosť profesijného rozvoja a kariérneho postupu, obmedzenú možnosť učiteľov odborne rásť a inštitucionálne sa vzdelávať, a to kvôli reálnemu nedostatku finančných prostriedkov v školách;
- e/ nenaplnenie profesijných očakávaní učiteľov - čo vyplýva z predchádzajúcich zdrojov nespokojnosti a nižšej participácie učiteľov na riadení školy (Černotová et al., 2006).

Valica (2001) k faktorom pracovných podmienok zaraďuje: materiálne podmienky, mieru pracovnej neistoty, možnosti kariérového rozvoja a odmeňovania, mieru podpory učiteľa zo strany vedenia školy a kolegov. V prieskume, ktorý realizoval Kika (2000a, 2000b) bola skúmaná pracovná spokojnosť učiteľov v nasledujúcich faktoroch - pracovné prostredie, materiálno-technické vybavenie, sociálne prostredie, odmeňovanie, riadenie, charakteristiky a vlastnosti práce pedagóga a širšie okolnosti práce medzi ktoré zaradil: naplnenie očakávaní v škole, celková životná spokojnosť, subjektívny pocit zdravia a splnenie životných plánov. Mnohí zahraniční autori sa vo svojich výskumných prácach venovali pracovnej spokojnosti v súvislosti s ďalšími faktormi, ako napríklad self-efficacy - viera vo vlastné schopnosti (Caprara, Barbaranelli, Steca & Malone, 2006; Klassen et al., 2009), učiteľova dôvera vo vzťah k žiakom a kolegom (Houtte, 2006), v širších súvislostiach ide o vzťah pracovnej

a životnej spokojnosti (Martel & Dupuis, 2006; Shucksmith, Cameron, Merridew & Pichler, 2006) či work-life balance, teda rovnováha životných oblastí (Gröpel, 2006).

Na základe vyššie uvedeného môžeme konštatovať, že nie je možné jednotne uviesť faktory ovplyvňujúce pracovnú spokojnosť učiteľov a skúmať ich v jednom výskume. V nami realizovanom výskume sme skúmané faktory rozdelili do dvoch skupín, a to exogénne a endogénne faktory pracovnej spokojnosti. Pod exogénnymi faktormi chápeme tie, ktoré učiteľ vo svojej kompetencii nemôže ovplyvniť, konkrétne išlo o faktory: pracovné prostredie, materiálno-technické vybavenie, finančné ohodnotenie práce a riadenie. Medzi ďalšie premenné, ktoré sú často zaradzované do výskumov zaoberajúcich sa zisťovaním pracovnej spokojnosti učiteľov patria aj pohlavie, dĺžka praxe, vek žiakov či typ školy. Endogénne faktory sú naopak tie, ktoré úzko súvisia s prežívaním učiteľa, a teda je ich možné z pohľadu učiteľa do istej miery ovplyvniť. V rámci nich sme skúmali subjektívnu spokojnosť so sociálnymi vzťahmi a vieru vo vlastné schopnosti (self-efficacy).

Hoci existujú výskumy zamerané na porovnávanie pracovnej spokojnosti učiteľov základných, stredných aj vysokých škôl, v rámci Slovenska absentujú poznatky z oblasti špeciálneho školstva. Predpokladáme preto, že výsledky realizovaného výskumu budú prínosné a rozšíria tak doterajšie poznatky v skúmanej problematike.

Na základe teoretických poznatkov sme vymedzili tieto výskumné hypotézy:

1. Predpokladáme, že sa preukáže kladný vzťah globálnej pracovnej spokojnosti so životnou spokojnosťou a so všetkými exogénnymi faktormi spokojnosti - pracovné prostredie, materiálno-technické vybavenie, odmeňovanie a riadenie, a tiež s endogénnymi faktormi - subjektívna spokojnosť so sociálnymi vzťahmi a viera vo vlastné schopnosti.
2. Predpokladáme, že medzi učiteľmi vyučujúcimi na ZŠ a ŠZŠ budú existovať štatisticky významné rozdiely v globálnej pracovnej spokojnosti, a tiež vo všetkých faktoroch pracovnej spokojnosti v prospech učiteľov na ZŠ, okrem faktora odmeňovanie.
3. Predpokladáme, že medzi mužmi a ženami budú existovať štatisticky významné rozdiely v globálnej pracovnej spokojnosti a vo faktoroch materiálno-technické vybavenie, subjektívna spokojnosť so sociálnymi vzťahmi, odmeňovanie, pričom muži budú viac spokojní so sociálnymi vzťahmi a menej spokojní s platovým ohodnotením a materiálno-technickým vybavením.
4. Predpokladáme, že globálna pracovná spokojnosť bude v zápornom vzťahu s dĺžkou pedagogickej praxe.

Výskumná vzorka

Výskumnú vzorku tvorilo 103 učiteľov vyučujúcich na ZŠ a ŠZŠ, z toho 50 pôsobilo na ZŠ a 53 na ŠZŠ v Prešovskom, Košickom a Žilinskom kraji. Priemerný vek učiteľov bol 41.03 roka, z toho u učiteľov na ZŠ 40.30 roka a na ŠZŠ 41.72 roka, pričom ich vek sa pohyboval v rozpätí od 25 do 64 rokov. Priemerná dĺžka pedagogickej praxe bola 16.96 roka, z toho u učiteľov na ZŠ 15.70 roka a na ŠZŠ 18.15 roka. Výskum bol realizovaný v marci 2010. Bližšia charakteristika výskumnej vzorky z hľadiska ďalších údajov, s ktorými sme vo výskume pracovali sa nachádza v tabuľke 1.

Tabuľka 1  
Charakteristika výskumnej vzorky (N = 103)

|                          |                       | ZŠ | ŠZŠ | n  | %    |
|--------------------------|-----------------------|----|-----|----|------|
| Rod                      | muži                  | 6  | 11  | 17 | 16.5 |
|                          | ženy                  | 44 | 42  | 86 | 83.5 |
| Dĺžka pedagogickej praxe | 1-5 rokov praxe       | 10 | 11  | 21 | 20.4 |
|                          | 6-10 rokov praxe      | 9  | 7   | 16 | 15.5 |
|                          | 11-20 rokov praxe     | 19 | 20  | 39 | 37.9 |
|                          | 21 rokov praxe a viac | 12 | 15  | 27 | 26.2 |

**Vysvetlivky:** n = počet osôb

#### Výskumné nástroje

Na zistenie globálnej pracovnej spokojnosti sme použili štandardizovaný dotazník *Brayfield-Rothe Job Satisfaction Blank* vytvorený Brayfieldom a Rothem v roku 1951 (Brayfield & Rothe, 1951, in Kollárik, 1986). Obsahuje 18 výrokov a úlohou respondentov je na 5-bodovej škále („úplne súhlasím“ = 1, „súhlasím“ = 2, „neviem sa rozhodnúť“ = 3, „nesúhlasím“ = 4, „úplne nesúhlasím“ = 5) vyjadriť mieru súhlasu či nesúhlasu s daným tvrdením. Reliabilita dotazníka vypočítaná pomocou Cronbachovej alphy bola  $\alpha = .790$ .

Exogénne faktory pracovnej spokojnosti sme skúmali pomocou dotazníka, ktorý v sociologickom prieskume použil Kika (2000a, 2000b). Respondenti mali vyjadriť mieru spokojnosti, resp. nespokojnosti s jednotlivými výrokmi na 5-bodovej stupnici („úplne spokojný“ = 1, „skôr spokojný“ = 2, „neviem sa rozhodnúť“ = 3, „skôr nespokojný“ = 4, „úplne nespokojný“ = 5). K exogénnym faktorom patrilo: pracovné prostredie ( $\alpha = .786$ ), materiálno-technické vybavenie ( $\alpha = .734$ ), odmeňovanie ( $\alpha = .931$ ) a riadenie školy ( $\alpha = .465$ ). V rámci endogénnych faktorov sme skúmali: subjektívnu spokojnosť so sociálnymi vzťahmi ( $\alpha = .758$ ) a vieru vo vlastné schopnosti. Na zistenie viery vo vlastné schopnosti sme zvolili škálu, ktorú vo svojom výskume použili Caprara et al. (2006). Pozostáva z piatich položiek a miera súhlasu, resp. nesúhlasu sa vyjadruje na škále 1-7 („úplne nesúhlasím“ = 1, „nesúhlasím“ = 2, „častočne nesúhlasím“ = 3, „ani súhlasím ani nesúhlasím“ = 4, „častočne súhlasím“ = 5, „súhlasím“ = 6, „úplne súhlasím“ = 7) ( $\alpha = .865$ ).

Na meranie spokojnosti so životom bola použitá Škála životnej spokojnosti (The Satisfaction with Life Scale), ktorej autorom je Diener (in Pavot & Diener, 1993). Pozostáva z piatich položiek a respondent vyjadruje mieru svojho súhlasu, resp. nesúhlasu s jednotlivými tvrdeniami na 7-bodovej stupnici (od „úplne nesúhlasím“ = 1, po „úplne súhlasím“ = 7) ( $\alpha = .890$ ).

#### Výsledky

Vzťah medzi globálnou pracovnou spokojnosťou, životnou spokojnosťou a jednotlivými exogénnymi, a tiež endogénnymi faktormi pracovnej spokojnosti bol zisťovaný pomocou Pearsonovho korelačného koeficientu (viď tabuľka 2).

Tabuľka 2

Korelácie globálnej pracovnej spokojnosti, životnej spokojnosti a faktorov pracovnej spokojnosti

|                                | Globálna pracovná spokojnosť |
|--------------------------------|------------------------------|
| Životná spokojnosť             | .440**                       |
| Pracovné prostredie            | .435**                       |
| Materiálno-technické vybavenie | .274**                       |
| Odmeňovanie                    | .353**                       |
| Riadenie                       | .487**                       |

|  |        |
|--|--------|
| Subjektívna spokojnosť so sociálnymi vzťahmi | .398** |
| Viera vo vlastné schopnosti                  | .351** |

**Vysvetlivky:** sign = hodnota významnosti, \*\* =  $p < .01$

Na základe údajov v tabuľke môžeme konštatovať, že bol preukázaný kladný vzťah pracovnej spokojnosti so životnou spokojnosťou a so všetkými nami skúmanými faktormi pracovnej spokojnosti (exogénnymi a endogénnymi).

Na overenie, či existujú rozdiely v skúmaných premenných medzi učiteľmi vyučujúcimi na základných a špeciálnych základných školách sme použili t-testy (viď tabuľka 3).

Tabuľka 3

Výsledky t-testu pre pracovnú spokojnosť učiteľov v závislosti od typu školy

|  | t     | df  | sign.       |
|--|-------|-----|-------------|
| Globálna pracovná spokojnosť                 | .614  | 101 | .540        |
| Pracovné prostredie                          | 3.025 | 101 | <b>.003</b> |
| Materiálno-technické vybavenie               | 4.568 | 101 | <b>.000</b> |
| Odmeňovanie                                  | 2.461 | 101 | <b>.016</b> |
| Riadenie                                     | 2.335 | 101 | <b>.022</b> |
| Subjektívna spokojnosť so sociálnymi vzťahmi | .491  | 101 | .625        |
| Viera vo vlastné schopnosti                  | .386  | 101 | .701        |

**Vysvetlivky:** t = hodnota t-testu, df = stupne voľnosti, sign = hodnota významnosti

Štatisticky významné rozdiely pri porovnávaní globálnej pracovnej spokojnosti u učiteľov ZŠ a ŠZŠ preukázané neboli. Pri porovnávaní faktorov spokojnosti u učiteľov boli štatisticky významné rozdiely zistené vo všetkých exogénnych faktoroch pracovnej spokojnosti - pracovné prostredie, materiálno-technické vybavenie, odmeňovanie a riadenie. V endogénnych faktoroch neboli zistené štatisticky významné rozdiely.

Priemerné hodnoty uvedené v tabuľke 3a poukazujú na to, že učitelia vyučujúci na ZŠ boli menej spokojní s pracovným prostredím, materiálno-technickým vybavením aj s riadením. Zároveň sa u nich prejavila vyššia nespokojnosť s odmeňovaním, teda so mzdou (nižšia hodnota predikuje vyššiu spokojnosť).

Tabuľka 3a

Priemerné hodnoty exogénnych faktorov pracovnej spokojnosti učiteľov na základných a špeciálnych základných školách

|                                | Základná škola | Špeciálna základná škola |
|--------------------------------|----------------|--------------------------|
| Pracovné prostredie            | 2.451          | 2.043                    |
| Materiálno-technické vybavenie | 2.894          | 2.194                    |
| Odmeňovanie                    | 3.689          | 3.289                    |
| Riadenie                       | 2.400          | 2.118                    |

Existenciu rozdielov v pracovnej spokojnosti učiteľov a jednotlivých faktoroch v závislosti od rodu sme overovali pomocou t-testov (viď tabuľka 4).

Tabuľka 4

Výsledky t-testu pre pracovnú spokojnosť učiteľov v závislosti od rodu

|  | t     | df  | sign.       |
|--|-------|-----|-------------|
| Globálna pracovná spokojnosť                 | .734  | 101 | .465        |
| Pracovné prostredie                          | .121  | 101 | .904        |
| Materiálno-technické vybavenie               | -.202 | 101 | .841        |
| Odmeňovanie                                  | 2.136 | 101 | <b>.035</b> |
| Riadenie                                     | .585  | 101 | .560        |
| Subjektívna spokojnosť so sociálnymi vzťahmi | .709  | 101 | .480        |
| Viera vo vlastné schopnosti                  | -.822 | 101 | .413        |

**Vysvetlivky:** t = hodnota t-testu, df = stupne voľnosti, sign = hodnota významnosti

Štatisticky významný rozdiel pri porovnávaní pracovnej spokojnosti mužov a žien bol zistený len pre faktor odmeňovanie. Priemerné hodnoty vypočítané pomocou post-hoc testu poukazujú na to, že muži ( $X = 3.876$ ) hodnotili finančné ohodnotenie práce negatívnejšie ako ženy ( $X = 3.406$ ) (vyššia hodnota predikuje vyššiu nespokojnosť). V globálnej pracovnej spokojnosti a ostatných faktoroch sa štatisticky významné rozdiely nepreukázali.

Nakoniec sme skúmali, či existuje vzťah medzi globálnou pracovnou spokojnosťou učiteľov a dĺžkou ich pedagogickej praxe (viď tabuľka 5).

Tabuľka 5

Korelácia globálnej pracovnej spokojnosti a dĺžky pedagogickej praxe

|                              | Dĺžka pedagogickej praxe |
|------------------------------|--------------------------|
| Globálna pracovná spokojnosť | -,103                    |

Predpokladaný záporný vzťah dĺžky pedagogickej praxe a pracovnej spokojnosti učiteľov sa nepreukázal, teda s dĺžkou pedagogickej praxe sa pracovná spokojnosť či nespokojnosť učiteľov nemení.

## Diskusia

V *prvej hypotéze* sme predpokladali kladný vzťah globálnej pracovnej spokojnosti so životnou spokojnosťou a so všetkými exogénnymi a endogénnymi faktormi pracovnej spokojnosti. Všetky predpokladané vzťahy v rámci tejto hypotézy sa potvrdili. Pri vzťahu životnej a pracovnej spokojnosti sa potvrdila „teória prelínania“, ktorá hovorí, že existuje silný vzťah medzi prácou a životom mimo nej. Čím sú jedinci spokojnejší v práci, tým bude zároveň vyššia aj ich životná spokojnosť (porovnaj Kavanagh & Halpern, 1977, Schmitt & Bedian, 1982, podľa Martel & Dupuis, 2006; Shucksmith, Cameron, Merridew & Pichler, 2006; Diener, 1984).

V *druhej hypotéze* sme predpokladali štatisticky významné rozdiely medzi učiteľmi vyučujúcimi na ZŠ a ŠZŠ v globálnej pracovnej spokojnosti, a tiež vo všetkých faktoroch pracovnej spokojnosti, a to v prospech učiteľov na ZŠ, okrem faktora odmeňovanie. Hoci niektorí zahraniční autori (Houtte, 2006; Sweeney, Taylor & Tashakkori, 1981, 1982, podľa Houtte, 2006; Smith a Ingersoll, 2004, podľa Gehrke & McCoy, 2007) poukazujú na zníženú pracovnú spokojnosť v dôsledku práce so žiakmi s nižším intelektom, v nami realizovanom výskume sa rozdiel v globálnej pracovnej spokojnosti medzi učiteľmi vyučujúcimi na ZŠ a SZŠ nepotvrdil. Preukázané však boli štatisticky významné rozdiely v rámci exogénnych faktorov - pracovné prostredie, materiálno-technické vybavenie, odmeňovanie a riadenie, a to v prospech učiteľov na SZŠ (čo predstavuje opak v porovnaní s pôvodným predpokladom).

Predpoklady stanovené v tejto hypotéze boli potvrdené iba v súvislosti s faktorom odmeňovanie, kedy učitelia na ZŠ boli so mzdou viac nespokojní, ako učitelia na ŠZŠ. S časti môže byť tento stav spôsobený vyšším platom u učiteľov na ŠZŠ. V rámci endogénnych faktorov sme štatisticky významné rozdiely medzi učiteľmi ZŠ a ŠZŠ nezistili.

V *tretej hypotéze* sme predpokladali, že medzi mužmi a ženami budú existovať štatisticky významné rozdiely v globálnej pracovnej spokojnosti a vo faktoroch materiálno-technické vybavenie, sociálne prostredie, odmeňovanie, pričom muži budú viac spokojní so sociálnymi vzťahmi a menej spokojní s platovým ohodnotením a materiálno-technickým vybavením. Pri skúmaní globálnej pracovnej spokojnosti sa nepreukázali štatisticky významné rozdiely v súvislosti s rodom.

V spokojnosti s materiálno-technickým vybavením sme medzi mužmi a ženami rovnako nezistili štatisticky významný rozdiel. Muži aj ženy boli v tomto prípade najmenej spokojní s vybavením špeciálnymi pomôckami a najviac spokojní s dostupnosťou odborných informácií.

Vo faktore sociálne prostredie sa štatisticky významný rozdiel taktiež neukázal. Hoci ženy hodnotili vzťahy s riaditeľom, kolegami, žiakmi, rodičmi i nepedagogickými pracovníkmi pozitívnejšie ako muži, štatisticky významný rozdiel medzi nimi nebol zistený.

Pokiaľ ide o faktor odmeňovanie, preukázali sa štatisticky významné rozdiely, pričom muži boli v porovnaní so ženami viac nespokojní s finančným ohodnotením práce. Najvyššiu aj najnižšiu nespokojnosť uvádzali muži a ženy zhodne, konkrétne najviac nespokojní boli so mzdou vzhľadom k významu a dôležitosti práce a najmenej nespokojní so mzdou vzhľadom k dĺžke pedagogickej praxe. Na základe výsledkov môžeme konštatovať, že dané zistenia sú v rozpore s výsledkami výskumu Paulíka (1999, 2001) a Boglera (2002), ktorí tvrdia, že vo všetkých spomínaných faktoroch existuje štatisticky významný rozdiel medzi mužmi a ženami. Potvrdiť môžeme iba výskumné zistenia vo faktore odmeňovanie - teda spokojnosť s finančným ohodnotením práce. Dané skutočnosti si vysvetľujeme predovšetkým nerovnako veľkými súbormi, a zároveň nízkym počtom mužov vo výskume ( $n=17$ ). Dôvodom rozdielnych zistení môže byť aj časový odstup medzi realizovanými výskumami, a taktiež rozdielne pracovné podmienky v rámci Českej a Slovenskej republiky, a v porovnaní s USA. V neposlednom rade upozorňujeme na rozdielne meracie nástroje, čo mohlo taktiež ovplyvniť rozdielne výsledky výskumu.

V *štvrtej hypotéze* sme predpokladali záporný vzťah medzi globálnou pracovnou spokojnosťou a dĺžkou pedagogickej praxe, ten sa však nepotvrdil. Dané výsledky sú v protiklade so zisteniami Paulíka (1999) či Váľkovej (1992, podľa Kubáni & Kandrák, 2004), ktorí tvrdia, že s dĺžkou pedagogickej praxe pracovná spokojnosť učiteľov klesá. Rozdielne zistenia v porovnaní s uvedenými autormi môžeme odôvodniť aj použitím odlišného výskumného nástroja zisťujúceho globálnu pracovnú spokojnosť učiteľov.

Sme si vedomí toho, že uskutočnený výskum mal niekoľko obmedzení. V prvom rade si uvedomujeme problematiku vymedzenia jednotlivých faktorov pracovnej spokojnosti, čo sa odrazilo aj pri tvorbe výskumného nástroja, ktorý by jednoznačnejšie vymedzil primárne faktory pracovnej spokojnosti. S tým súvisia aj nedostatky týkajúce sa psychometrických vlastností časti dotazníka, v ktorej napríklad faktor riadenie mal oproti ostatným faktorom nižšiu hodnotu vnútornej konzistencie ( $\alpha = .465$ ). Taktiež si uvedomujeme, že aj ďalšie faktory, ako napríklad osobnosť učiteľa či motivácia k povolaniu, ktoré sme do realizovaného výskumu nezahrnuli, môžu výraznejšie a v oveľa väčšej miere vplyvať na pracovnú spokojnosť ako nami skúmané faktory. Ďalším obmedzením výskumu mohla byť aj výskumná vzorka, keďže v jednotlivých skupinách, ktoré sme porovnávali boli aj nerovnako veľké súbory. Školy boli vyberané príležitostne vzhľadom na ich dostupnosť, čo zároveň poukazuje aj na nižšiu reprezentatívnosť vzorky. Problematikou bola taktiež administrácia dotazníka, keďže bol potrebný súhlas vedenia školy. Následne práve oni žiadali učiteľov

o vyplnenie dotazníka, čo do istej miery mohlo skresliť výsledky výskumu zadávaním žiaducich odpovedí predovšetkým vo vzťahu k faktoru riadenie.

V závere chceme podotknúť, že uskutočnený výskum priniesol len elementárne zistenia z oblasti pracovnej spokojnosti učiteľov vyučujúcich na ŽŠ a SZŠ. Ako sme už uviedli, existujú ďalšie faktory pracovnej spokojnosti, v ktorých sa môžu učители a špeciálni pedagógovia líšiť a bolo by prínosné zaoberať sa nimi. Predovšetkým považujeme za dôležité detailnejšie analyzovať v podmienkach základných a špeciálnych základných škôl celý konštrukt self-efficacy, ktorý by nemeral iba vieru vo vlastné schopnosti učiteľov, ale najmä vieru v žiakove schopnosti. Zaujímavé by bolo zistiť vzťah daného konštrukt a osobnosti učiteľa. Vyššie uvedené obmedzenia či nedostatky pre nás zároveň predstavujú východisko a inšpiráciu pre ďalšie výskumné snaženia v tejto oblasti.

Literatúra

Bogler, R. (2002). Two profiles of scholteachers: a discriminant analysis of job satisfaction. *Teaching and teacher education*, 18(6), s.665-673.

Bogler, R. (2005). Satisfaction of Jewish and Arab Teachers in Israel. *The Journal of Social Psychology*, 145(1), s.19-34.

Caprara, G., V., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, P., S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology*, 44(6), s.473-490.

Černotová, M., Drga, L., Kasačová, B., Lužák, J., Mäsiar, P., Pavlov, I., & Valica, M. (2006). Koncepcia profesijného rozvoja učiteľov v kariérnom systéme. *Pedagogické rozhľady*, 15(3), s.3-26.

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), s.542-575.

Gehrke, R., S., & McCoy, K. (2007). Considering the context: differences between the environments of beginning special educators who stay and those who leave. *Rutal Special Education Quartely*, 26(3), s.32-41.

Gröpel, P. (2006). Rovnováha životných oblastí vo vzťahu k naplnenosti potrieb a spokojnosti so životom. *Československá psychologie*, 50(1), s.71-83.

Houtte, M., V. (2006). Tracking and Teacher Satisfaction: Role of Study Culture and Trust. *The Journal of Educational Research*, 99(4), s.247-255.

Kika, M. (2000a). Pracovná spokojnosť pedagógov. Vybrané výsledky sociologického prieskumu na stredných školách v stredoslovenskom regióne. *Pedagogické rozhľady*, 9(2), s.4-8.

Kika, M. (2000b). Pracovná spokojnosť pedagógov. Vybrané výsledky sociologického prieskumu na stredných školách v stredoslovenskom regióne. *Pedagogické rozhľady*, 9(4), s.1-5.

Klassen, R. M., Bong, M., Usher, E. L., Chong, W. H., Huan, V. S., Wong, I. Y. F. et al. (2009). Exploring the validity of teachers' self-efficacy scale in five countries. *Contemporary educational psychology*, 34(1), s.67-76.

Kollárik, T. (1986). Spokojnosť v práci. Bratislava: Práca.

Kollárik, T. (2002). Sociálna psychológia práce. Bratislava: Univerzita Komenského.

Kubáni, V., & Kandrik, P. (2004). Pracovná spokojnosť učiteľov v kontexte kvality života. In: Džuka, J. (Ed.). Psychologické dimenzie kvality života. Prešov: FF PU, s.358-369. [online] [cit.7.6.2010] Dostupné z <http://ibak.pulib.sk:2051/elpub2/FF/Dzuka3/44.pdf>.

Martel, J-P., & Dupuis, G. (2006). Quality of work life: theoretical and methodological problems and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*, 77(2), s.333-368.

Paulík, K. (1999). Psychologické aspekty pracovni spokojenosti učitelů. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta.

Paulík, K. (2001). Co ovlivňuje spokojenost v práci učitelů základních škol? *Pedagogická revue*, 53(5), s.459-472.

Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction With Life Scale. *Psychological Assessment*, 5(2), s.164-172.

Průcha, J. (2002). Učitel: současné poznatky o profesi. Praha: Portál.

Shucksmith, M., Cameron, S., Merridew, T., & Pichler, F. (2006). First European Quality of Life Survey: Urban–rural differences. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. [online] [cit. 3.6.2010] Dostupné na <[www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/63/en/1/ef0663en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/63/en/1/ef0663en.pdf)>

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2009). Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 25(3), s.518-524.

Valica, M. (2001). Pracovní spokojnosť učiteľov stredných škôl na Slovensku a v Čechách a v niektorých krajinách Európskej únie. *Pedagogické rozhľady*, 11(4), s.6-8.

Kontakt: PhDr. Monika Kačmárová, PhD., IPs FF PU Prešov, [mkacmar@unipo.sk](mailto:mkacmar@unipo.sk)