

dr hab. Hanna Kędzierska, prof. UWM
Wydział Nauk Społecznych
Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

Recenzja

rozprawy doktorskiej autorstwa

mgr Ilony Szostak-Joško

pt. *Psychospołeczne korelaty satysfakcji z pracy nauczycieli szkół podstawowych*

napisanej pod kierunkiem dr hab. Teresy Zubrzyckiej-Maciąg, prof. UMCS

Promotor pomocniczy dr Magdalena Barabas

Uwagi wstępne:

Przedmiotem rozprawy doktorskiej autorstwa Pani mgr Ilony Szostak-Joško jest zjawisko satysfakcji zawodowej nauczycieli szkół podstawowych. Podjęta problematyka jest dość dobrze rozpoznana w wielu dyscyplinach nauk społecznych, w tym w pedagogii, jednak zgadzam się do opinii Doktorantki, że jest nadal ważna poznawczo. Jej aktualność wynika przede wszystkim z długofalowych indywidualnych i organizacyjnych konsekwencji zmian oświatowych w naszym kraju, potęgujących niekorzystne dla środowiska nauczycielskiego zjawiska takie jak: pauperyzacja zawodu, braki kadrowe, zmiany ścieżek karier zawodowych, płaska struktura awansu pionowego i in. Monitorowanie czynników zwiększających i obniżających poziom satysfakcji zawodowej jest zatem niezbędne w podejmowaniu różnorodnych działań profilaktycznych skierowanych na poprawę dobrostanu nauczycieli. Pozwala także na identyfikowanie źródeł problemów oświatowych i podejmowanie, możliwych systemowo, działań naprawczych.

Tytuł rozprawy został sformułowany w sposób czytelny, jednoznacznie wskazujący na usytuowanie paradygmatyczne, przedmiot (satysfakcja z pracy) oraz podmiot badań (nauczyciele szkół podstawowych).

Raport liczący 264 strony maszynopisu ma przemyślaną i klarowną strukturę, typową dla ilościowych projektów empirycznych. Składa się z trzech zasadniczych części. Ramy teoretycznej (rozdziały 1,2,3), założeń metodologicznych (rozdział 4) oraz analizy i interpretacji uzyskanych wyników (rozdział 5). Ustalenia badawcze spięte są klamrą autorskich wniosków (podsumowanie, zakończenie) skierowanych do praktyki edukacyjnej. Całość poprzedzona jest wstępem. Obszerna, polsko i anglojęzyczna, bibliografia dowodzi dobrego

rozpoznania pola badawczego. Drukowana wersja raportu została przygotowana z należytą starannością, w zakresie formalnym i technicznym.

Merytoryczna ocena pracy:

Badania usytuowane są w pozytywistycznym paradygmacie badawczym (Guba i Lincoln, 2009) stąd w rozdziałach 1-3 Badaczka dokonuje konceptualizacji kluczowych kategorii pojęciowych zawartych w temacie, tj. nauczyciel, satysfakcja z pracy, wybrane korelaty satysfakcji z pracy.

Odwołując się do założeń pedeutologii normatywnej Pani mgr Ilona Szostak-Joško scharakteryzowała specyfikę zawodu nauczyciela poprzez opis pożądanej sylwetki osobowościowej, postulowanych zadań, kluczowych dla profesji kompetencji i czynników obciążających. Z opisu wyłania się dobrze znana w literaturze przedmiotu postać zaangażowanego nauczyciela, który pomimo licznych przeciwności z pasją „realizuje zadania i wyzwania generowane przez współczesne społeczeństwo” (s. 36). Wielość, złożoność ról i zadań jakie stają przed pedagogami, skutkuje licznymi obciążeniami związanymi z pracą, co jak uzasadnia Badaczka, przyczynia się do obniżania poziomu satysfakcji nauczycieli z wykonywanej pracy.

W rozdziale drugim dokonana została konceptualizacja kategorii satysfakcja z pracy. W oparciu o starannie dobraną literaturę przedmiotu Doktorantka dokonała oglądu wybranych teorii satysfakcji z pracy na przestrzeni kilku dekad, ukazując zmiany jakie zaszły w rozumieniu samego pojęcia, komponentów wpływających na poziom zadowolenia pracowników oraz budowanych empiryczne modeli. Przeprowadzone rzetelne studia literaturowe, co należy z uznaniem podkreślić, pozwoliły Pani mgr Ilonie Szostak-Joško na wybór Transakcyjnego Modelu Jakości Życia A.M. Zalewskiej jako ramy teoretycznej dla badań własnych. Odnośnie tej części raportu mam jedną uwagę. Dobrze napisany podrozdział: *Definicja satysfakcji z pracy* ma, w moim przekonaniu, nietrafny tytuł. Co prawda w zakończeniu podrozdziału (s. 46) Autorka przyjmuje operacyjną definicję kluczowego pojęcia, jednak treść podrozdziału jest znacznie bogatsza, z korzyścią dla wywodu.

Rozdział trzeci poświęcony jest analizie wybranych korelatów satysfakcji z pracy w przyjętym modelu TMJZ. Autorka z dużą swobodą omawia kolejne dyspozycje osobowościowe istotne z punktu widzenia osiągania satysfakcji w profesji nauczyciela, tj. asertywność, samocenę, poczucie koherencji, styl radzenia sobie ze stresem i poczucie własnej skuteczności odwołując się adekwatnej i aktualnej literatury przedmiotu. Podobnie wskazuje i

opisuje zweryfikowane empirycznie czynniki o charakterze socjodemograficznym mające znaczenie w kształtowaniu się satysfakcji zawodowej także, jak podkreśla, w zawodzie nauczyciela.

Podsumowując tę część rozprawy mogę stwierdzić, że wielość i różnorodność przywołanych koncepcji, teorii i modeli satysfakcji z pracy jest niewątpliwym atutem dysertacji, dokumentującym umiejętność konceptualizacji przedmiotu badań w obrębie przyjętego modelu badawczego. Pewien niedosyt pozostawia brak pogłębionej refleksji wobec charakteryzowanych stanowisk, podejść, teorii i koncepcji. Trudno jest także, poza jasną deklaracją wyboru wiodącej w projekcie teorii, uchwycić jakie jest stanowisko Autorki wobec analizowanych koncepcji. I jeszcze jedna uwaga o charakterze redakcyjnym. Wydaje się, że podsumowania rozdziałów w proponowanej w dysertacji formie nie mają większego uzasadnienia. Nie przedstawiono w nich dyskusji, nie wskazano żadnej problematyzacji, a jedynie w skrócie przypominano czytelnikowi, o czym przed chwilą czytał.

Czwarty rozdział rozprawy poświęcono prezentacji założeń metodologicznych projektu badawczego. Zawiera on uzasadnienie wyboru tematu, wskazanie celu i przedmiotu badań, sformułowanych problemów i hipotezy badawczej, opis stosowanych narzędzi badawczych. Doktorantka wykorzystała w badaniach aż 6 standaryzowanych narzędzi badawczych: Arkusz Opisu Pracy O. Neuberger'a i M. Allerbeck'a, Kwestionariusz Asertywności Nauczycieli i Wychowawców T. Zubrzyckiej - Maciąg i J. Kirienko, Kwestionariusz Samooceny Rosenberga, Kwestionariusz Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych N.S. Endlera i J.D.A Parkera, Skala uogólnionej własnej skuteczności (w adaptacji Z. Jurczyńskiego), Kwestionariusz Orientacji Życiowej Antonovsky'ego. Rozdział ten oceniam wysoko. Nie mam wątpliwości, że Doktorantka wykonała bardzo solidną pracę, studiując literaturę metodologiczną. Dobrze przemyślała podjęte wybory i decyzje, co zapewniło spójność projektu. Uwagi, które w tym miejscu chcę sformułować w odniesieniu do niektórych rozwiązań metodologicznych, mają raczej charakter koleżeńskie sugestii niż krytyki.

W przyjętej strategii badawczej, dla trafności i wiarygodności prowadzonych analiz, istotne znaczenie ma dobór populacji, który w dysertacji opisany jest ogólnikowo i niejasno. Jak pisze Autorka (s. 129) „dobór próby był w badaniach intencjonalny w rozumieniu doboru celowego”. Przypuszczam, że owa intencjonalność oznacza ograniczenie populacji badawczej do grupy nauczycieli pracujących w szkołach podstawowych na terenie województwa lubelskiego, poza tym był to dobór losowy. Nie jest także wyjaśniona procedura wyłonienia szkół, w których prowadzono badania. Na terenie województwa lubelskiego jest kilkanaście

powiatów. Dlaczego badania obejmują szkoły zlokalizowane na terenie tylko 3 powiatów i w oparciu o jakie kryteria zostały one wybrane do badań?

Kolejna uwaga dotyczy przyjętych zmiennych socjodemograficznych będących w założeniu korelatami satysfakcji zawodowej nauczycieli. W pełni popieram strategię wyłaniania zmiennych w oparciu o wcześniejsze eksploracje empiryczne jednak aktualna wiedza o cechach populacji generalnej nie może być drugorzędna.

W ciągu ostatnich kilku dekad warunki zatrudnienia i pracy nauczycieli uległy istotnym zmianom, które jak można przypuszczać mają wpływ na poziom zadowolenia z pracy. Od 1999 roku systematycznie spada poczucie stałości zatrudnienia nauczycieli, a po reformie strukturalnej z 2015 roku, w wyniku likwidacji gimnazjów, zwiększyła się liczba nauczycieli realizujących tzw. kariery patchworkowe. „Składanie etatu” z pracy w kilku szkołach, często odległych od siebie o wiele kilometrów, utrudnia realizację zadań dydaktyczno-wychowawczych, nie sprzyja identyfikacji z miejscem pracy i jest po prostu kosztowne. Przyjęta zmienna: rodzaj nauczanego przedmiotu spłaszcza rzeczywiste podziały występujące pomiędzy nauczycielami we wspólnotach praktyki. W logice konkurencyjności, w jakiej funkcjonuje obecnie polskie szkolnictwo, pozycja nauczyciela wynika w dużej mierze z jego bezpośredniego zaangażowania w pracę na tzw. wynik egzaminów zewnętrznych, który lokuje placówkę w corocznych rankingach szkół. Warto także w badaniach nauczycieli rozważać obecnie wpływ zmiennej doświadczenie pracownicze. Upowszechnienie kształcenia na poziomie wyższym wygenerowało dwa nowe zjawiska zatrudnieniowe. Do zawodu nauczycielskiego trafiają osoby, które uzyskały kwalifikacje profesjonalne w późniejszych okresach życia, mając za sobą często wieloletnie doświadczenie, zdobywane na innych stanowiskach lub w miejscach pracy. Drugą grupę, paradoksalnie doświadczonych pracowników, stanowią młodzi-dorośli, absolwenci, którzy równoległe ze studiami (w trybie stacjonarnym i niestacjonarnym) podejmowali pracę zarobkową (często pozaświatową), w różnych wymiarach i formach. Ich doświadczenia pracownicze mają wpływ nie tylko na przebieg adaptacji w miejscu pracy, ale także, jak można przypuszczać, na satysfakcję z pracy w szkole. Uwzględnienie powyższych zmiennych w badaniach mogłoby, jak sądzę, uaktualnić wiedzę dotyczącą czynników wpływających na poziom zadowolenia z pracy nauczycieli.

W podsumowaniu charakterystyki populacji warto moim zdaniem, poza danymi liczbowymi wskazywać na typowe dla populacji generalnej zjawiska - feminizację zawodu nauczyciela, odwróconą piramidę awansową, starzenie się nauczycieli – co uwiarygadnia reprezentatywność próby badawczej.

Rozdział piaty: Wyniki badań własnych zawiera szczegółowy opis przeprowadzonych analiz materiału empirycznego. Jego struktura podporządkowana jest przyjętej siatce problemów badawczych. Systematycznie i w sposób uporządkowany Doktorantka prezentuje wyniki badania poziomu ogólnej satysfakcji z pracy nauczycieli, analizy regresji wielokrotnej krokowej zmiennej zależnej z przyjętymi korelatami zadowolenia z pracy o charakterze dyspozycji osobowościowych i socjodemograficznych.

Uzyskane rezultaty badawcze są interesujące, a nawet zaskakujące, bowiem niespójne przede wszystkim z medialnym przekazem dotyczącymi permanentnego niezadowolenia nauczycieli z ich pracy. Trudno jednak przeczyć „twardym danym” mówiącym, że tylko niespełna 2% badanych nauczycieli deklaruje niski poziom satysfakcji z pracy, a najważniejszymi składnikami pracy wywalającymi zadowolenie badanych, są dobre relacje interpersonalne w gronie nauczycielskim i z bezpośrednimi przełożonymi. W obliczu zaistniałego dysonansu Doktorantka zastosowała strategię, która można określić jako unikową. Nie podjęła próby refleksji nad wiarygodnością uzyskanych rezultatów badawczych, ale bez weryfikacji empirycznej za zaistniałą sytuację obciążała de facto nauczycieli i niesprzyjający badaniom kontekst polityczno-społeczny. Oczywiście proponowane wyjaśnienie jest prawdopodobne, ale to tylko jedna z wielu możliwych hipotez. Wydaje się, że właściwszą drogą dla Badacza, na każdym etapie kariery naukowej, jest krytyczna analiza podjętych decyzji i rozwiązań metodologicznych niż lokowanie uzasadnienia poza procedurą.

W kolejnych podrozdziałach Badaczka dokonuje weryfikacji przyjętego modelu zmiennych i wyjaśnienia otrzymanych korelacji. Prowadzona krok po kroku analiza jest skrupulatna, bardzo szczegółowa, ukierunkowana na uzyskanie zakładanych celów badawczych. Dane z analizy statystycznej prezentowane są w kolejnych tabelach. Doktorantka wyjaśnia charakter zależności pomiędzy zmiennymi i dokonuje interpretacji uzyskanych danych statystycznych. Z tej tytanicznej, jeśli chodzi o zarządzanie danymi pracy, powstał dość spójny z normatywnymi założeniami obraz nauczycieli, którzy deklarują, że ich zadowolenie z pracy związane jest z pozytywnymi relacjami w gronie pedagogicznym i kadrą zarządzającą. Można oczywiście ten wynik interpretować, jak sugeruje Autorka powołując się na Aronsona (1970), że człowiek będąc istotą społeczną ceni sobie dobre relacje z innymi. Jednak odnosząc się do wcześniejszych ustaleń oraz wyników wielu badań pedeutologicznych można twierdzić, że zadowolenie z pracy rozumiane jako dbałość o poprawne relacje, miłą atmosferę pracy, dystansowanie się od konfliktów jest strategią unikania przez nauczycieli „szerszego społecznego widzenia swojej roli zawodowej i instytucji szkoły” (Wikomirska, 2005, s. 187). Czytając kolejne fragmenty analizy odnosiłam wrażenie, że Badaczka stara się wyjaśnić, nawet

za cenę nadinterpretacji, uzyskane zależności zapominając, że jej eksploracje dotyczą deklaracji nauczycieli. Jak trafnie ujęła to Wiłkomirska (tamże) respondenci mogą głęboko wierzyć w prawdziwość swoich słów, chociaż ich dawne i obecne zachowania tego nie potwierdzają. Dlatego w danych empirycznych mogą i pojawiają się niekonsekwencje lub wręcz zaskakujące korelacje, co nie oznacza, że Badacz musi bezwzględnie znaleźć przyczynowo-skutkowy sposób ich wyjaśnienia, dokonując często przedziwnych wolt intelektualnych. Takie wrażenie odniosłam czytając na s. 159 interpretację pozytywnej korelacji zmiennej rozwój zawodowy z „unikowym” stylem radzenia sobie ze stresem badanych nauczycieli. Cyt. „Interpretując uzyskane wyniki badań można zauważyć, że nauczyciele doświadczający wysokiej satysfakcji wynikającej z możliwości awansu zawodowego i dalszego kształcenia przejawiają tendencję do radzenia sobie z problemami poprzez stosowanie stylu unikowego. Zdecydowana większość badanych nauczycieli uzyskała stopień zawodowy nauczyciela dyplomowanego, tym samym nie ma już przed sobą perspektywy awansowej ani formalnej możliwości zdobycia wyższego stopnia kwalifikacji. Jednak przez ignorowanie tego aspektu mogą czuć dalszą motywację do podnoszenia swoich kompetencji i stymulowania rozwoju zawodowego” (pokr. H.K.). Trudno jest mi się zgodzić z tezą, że dominującym czynnikiem motywacyjnym rozwoju zawodowego jest procedura awansowa, a po uzyskaniu najwyższego stopnia zawodowego nauczyciel musi zignorować fakt (strategia unikania), że posiada ten stopień, aby podejmować działania rozwojowe. Podobnie niezrozumiałe jest dla mnie wyjaśnienie związku pomiędzy satysfakcją wynikającą z wysokości nauczycielskich pensji a zdolnością wyrażania przez nauczycieli ocen pozytywnych i negatywnych.

Zmienne socjodemograficzne wiek badanych, staż pracy i nauczany przedmiot były istotnie skorelowane ze zmienną satysfakcją z pracy. W stosunku do nich zabrakło jednak próby interpretacji. Doktorantka jedynie poinformowała o istnieniu statystycznie istotnych zależności oraz wskazała inne badania w ramach dyscypliny, w których one także występowały.

Praca kończy się posumowaniem, które ma formę ponownego przypomnienia głównych ustaleń badawczych. Szkoda, że dyskusja nad uzyskanymi rezultatami (zakończenie) została ograniczona głównie do korespondencji pomiędzy własnymi ustaleniami a wynikami uzyskanymi przez innych badaczy. Brakuje pogłębionej refleksji nad tym co nowego wniosły prowadzone badania do dyscypliny, wskazania kierunków dalszych analiz, odniesienia się do zaskakujących i nieoczywistych rezultatów, które pojawiły się w toku analizy, rekomendacji teoretycznych i metodologicznych dla innych badaczy.

Sformułowane postulaty odnoszące się do praktyki edukacyjnej są zasadne i warte propagowania.

Konkluzja:

Dokonując całościowej oceny recenzowanej dysertacji mogę z całym przekonaniem stwierdzić, że problem badawczy postawiony przez Doktorantkę jest wartościowym problemem naukowym, który rozwiązała samodzielnie i zgodnie z obowiązującymi we współczesnej nauce regułami. Poprawnie opracowany projekt metodologiczny i przejrzysta, dobrze dokumentowana materiałem empirycznym analiza przekonują, że Doktorantka posiada kompetencje do samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Sformułowane uwagi krytyczne w odniesieniu do niektórych decyzji metodologicznych i interpretacyjnych nie umniejszają wartości projektu, który posiada duże znaczenie dla praktyki oświatowej i kształcenia nauczycieli.

Stwierdzam, że rozprawa **mgr Ilony Szostak-Joško** spełnia ustawowe wymagania określone w art. 187 ust.1 i 2 ustawy z dnia 20 lipca 20128 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U 2021.478 ze zm.) i na tej podstawie wnioskuję o dopuszczenie Doktorantki do dalszych etapów procedury związanej z nadaniem jej stopnia naukowego doktora.

Olsztyn, 6.08.2023r.

