

PRACOVNÁ SPOKOJNOST SLOVENSKÝCH UČITEĽOV A JEJ VPLYV NA KVALITU EDUKAČNEJ PRÁCE

Mariana Sirotová¹, Vanda Jandová¹

¹Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, Filozofická fakulta, Katedra pedagogiky, Nám. J. Herdu 2, 917 01, Trnava, Slovenská republika

Abstrakt

Témou príspevku je pracovná spokojnosť učiteľov a jej vplyv na edukačnú prácu. Každý človek vníma svoje povolanie individuálne, ale možno očakávať, že ho práca bude v živote výrazne ovplyvňovať. Práca učiteľa so sebou prináša pozitívne aj negatívne aspekty, ktoré následne ovplyvňujú pracovnú spokojnosť, čo v konečnom dôsledku môže ovplyvniť kvalitu edukačnej práce. Práca učiteľa je nielen veľmi náročná ale aj zodpovedná. Učiteľia majú v spoločnosti nezastupiteľnú úlohu, keďže svojou prácou ovplyvňujú úroveň vzdelanosti obyvateľstva. Príspevok predkladá zistenia z dotazníkového prieskumu realizovaného na slovenských školách. Cieľom prieskumu bolo zistiť odpovede na nasledujúce otázky: Ako hodnotia učitelia faktory pracovnej spokojnosti? S ktorými oblasťami sú spokojní a s ktorými nespokojní? Aké negatívne aspekty sa vyskytujú v práci učiteľov, do akej miery a ako ovplyvňujú ich výkon? Základnou metódou použitou v prieskume bol dotazník. Okrem identifikačných položiek obsahoval dotazník 17 otázok s predvolenou alternatívnou odpoveďou, a 3 otázky, v ktorých mali respondenti možnosť uviesť konkrétne svoj postoj k danej otázke. Dotazník obsahoval otázky týkajúce sa celkovej pracovnej spokojnosti, riadenia školy, vzťahu nadriadeného a podriadeného, atmosférou, náplňou práce, platu, kolektívu, pracovnej doby, stresu a jeho vplyvu na výkon. Prieskum bol realizovaný v roku 2023. Prieskum pracovnej spokojnosti učiteľov ukázal, že celková spokojnosť učiteľov je pomerne vysoká, aj napriek vyskytujúcim sa negatívnym faktorom. Pracovná spokojnosť učiteľov je nevyhnutná, predovšetkým ak chceme, aby školstvo poskytovalo kvalitné vzdelávanie. Rovnako aj pregraduálna príprava učiteľov v rámci vysokoškolského vzdelávania sa musí zameriavať na prípravu pre výkon profesie, preto je tento príspevok súčasťou riešenia projektu KEGA 004UCM-4/2022 Podpora zdravia a pohody študentov prostredníctvom inkluzívnej edukácie na terciárnom stupni.

Kľúčová slova: spokojnosť s prácou, učiteľ, dotazník, průzkum veřejného mínění, vzdělávací aktivity

Abstract

THE WORK SATISFACTION OF SLOVAK TEACHERS AND ITS INFLUENCE ON THE QUALITY OF EDUCATIONAL WORK

The topic of this paper is teachers' job satisfaction and its impact on educational work. Each person perceives his or her profession individually, but it can be expected that work will influence him or her greatly in life. The job of a teacher brings with it both positive and negative aspects that in turn affect job satisfaction, which can ultimately affect the quality of educational work. The job of a teacher is not only very demanding but also very responsible. Teachers have an irreplaceable role in society, as their work influences the level of education of the population. The paper presents findings from a questionnaire survey conducted in Slovak schools. The aim of the survey was to find out the answers to the following questions: How do teachers evaluate job satisfaction factors? Which areas are they satisfied with and which are they dissatisfied with? What negative aspects occur in teachers' work, to what extent and how do they affect their performance? The primary method used in the survey was a questionnaire. In addition to the identification items, the questionnaire contained 17 questions with a default alternative response, and 3 questions in which respondents were given the opportunity to indicate specifically their position on a given issue. The questionnaire included questions on overall job satisfaction, school management, supervisor-subordinate relationship, atmosphere, job description, salary, team, working hours, stress and its impact on performance. The survey was conducted in 2023. The Teacher Job Satisfaction Survey showed that overall teacher satisfaction is quite high, despite the negative factors that occur. Teachers' job satisfaction is essential, especially if we want education to provide quality education. Similarly, undergraduate teacher education in higher education must also focus on preparation for the profession, which is why this paper is part of the project KEGA 004UCM-4/2022 Promoting the health and well-being of students through inclusive education at the tertiary level.

Keywords: job satisfaction, teacher, questionnaire, opinion survey, educational activity

ÚVOD

Povolanie učiteľa je veľmi náročná a zodpovedná práca a preto pre vykonávanie tohto povolania musí mať človek predpoklady, kvalitné vzdelanie, silnú vnútornú motiváciu byť dobrým učiteľom a mať empatický prístup k deťom či mládeži, ktorú vzdeláva. Učiteľia majú v spoločnosti nezastupiteľnú úlohu, keďže svojou prácou vplyvajú na úroveň vzdelanosti mladých ľudí. Okrem toho učiteľ nielen vzdeláva, ale aj vychováva a je preto je dôležité venovať tomuto povolaniu viacej pozornosti a mať väčší rešpekt pred učiteľom ako profesionálom. Rovnako ako v iných povolaniach aj tu je pracovná spokojnosť veľmi dôležitá. Pokiaľ je učiteľ vo svojej práci nespokojný, často sa tento fakt odráža práve na kvalite vyučovania a následne aj na rozvoji osobností našich detí či mládeže. V príspevku preto venuje pozornosť pracovnej spokojnosti učiteľov a jej vplyvu na edukačnú činnosť. Prostredníctvom dotazníka sme zisťovali celkovú pracovnú spokojnosť učiteľov a faktory ktoré najviac vplyvajú na ich pracovnú spokojnosť. Pracovnú spokojnosť determinuje veľa fakto-

rov. V našom príspevku sa zameriavame hlavne na faktory ako je finančné ohodnotenie, riadenie školy, vzťah nadriadeného a podriadeného, atmosféra, náplň práce, finančné ohodnotenie (plat učiteľa), kolektív, pracovná doba, stres a ich vplyv na edukačnú prácu.

1. CIELE

Hlavným cieľom príspevku je prezentovať výsledky empirického zisťovania pracovnej spokojnosti učiteľov a jej vplyv na edukačnú činnosť. Vyhodnotenie pracovnej spokojnosti zamestnancov napomáha odhaliť faktory, ktoré spôsobujú spokojnosť alebo nespokojnosť v práci. Pre každú organizáciu je pracovná spokojnosť dôležitá a obzvlášť by mala byť dôležitá pracovná spokojnosť učiteľov, keďže môže vplývať na ich kvalitu práce, čo má v konečnom dôsledku vplyv na jednotlivca i spoločnosť. Čiastkovými cieľmi príspevku je prezentovať metodológiu a výsledky zrealizovaného prieskumu, ktorý bol prezentovaný ako súčasť záverečnej práce študentky Mgr. Vanesy Jandovej v Doplnujúcom pedagogickom štúdiu na FF UCM v Trnave.

2. PRACOVNÁ SPOKOJNOSŤ V TEORETICKOM VYMEDZENÍ

Pracovná spokojnosť je významným determinantom výkonu a správania sa zamestnanca. Popritom tiež indikuje psychický a zdravotný stav jedinca, a tým sa spája aj s pracovnou motiváciou, adaptáciou a identifikáciou (Kravčáková *et al.*, 2013). Pojem spokojnosť môžeme vo všeobecnosti charakterizovať ako vyjadrenie názoru človeka na vnímanie toho, s čím je či nie je spokojný. Je to vyhodnotenie vnímania toho, do akej miery boli splnené jeho predstavy a očakávania v situácii, ktorú prežíva alebo služba, ktorá mu je poskytovaná. Spokojnosť patrí k takzvaným mäkkým indikátorom. To znamená k psychickým stavom, ktorých podstatou je individuálne, subjektívne vnímanie. Z toho vyplýva, že spokojnosť je veľmi relatívna a ovplyvniteľná vonkajšími aj vnútornými faktormi (Krásna, Tamášová & Geršicová, 2017).

Nespokojnosť v práci neovplyvňuje iba výkon v našom povolani, ale ovplyvňuje celý váš život. „Spokojnosť v zamestnaní je kľúčovým faktorom nielen pre podávanie kvalitného výkonu, ale aj pre celkovú pracovnú pohodu.“ (Jarkovská, 2013). Spokojnosť v pracovnom prostredí je nesmierne dôležitým faktorom, ktorý má vplyv nielen na výkon v práci ale aj na celkovú pohodu človeka. Veľa ľudí vykonáva stresujúce povolania a je dôležité pracovať v prostredí, kde sa môžu zamestnanci inšpirovať novými nápadmi, kde majú svoj priestor, kde samotné pracovisko napomáha k produktívnej práci (Krásna, Tamášová & Geršicová, 2017).

Pracovná spokojnosť je jednou z najčastejšie skúmaných tém v psychologických i sociologických výskumoch. Ako uvádza Sypniewska (2014) pojem spokojnosť pochádza z humanistickej myšlienkovvej školy, jedného z odvetví psychológie. Pracovníci spokojnosťou sa zaoberali nielen zamestnávateľi ale aj výskumníci už v minulosti. Grunenberga (1979, s. 3) konštatuje, že „spokojnosť s prácou sa týka emocionálnych reakcií jednotlivca na konkrétnu prácu“. Jednou z najznámejších a nepoužívaných definícií pracovnej spokojnosti je definícia podľa Locka z publikácie už z roku 1976, ktorý ju definuje ako „prijemný alebo pozitívny emocionálny stav, vyplývajúci z hodnotenia zamestnania alebo skúsenosti z práce“ (Locke, 1976, s. 316). Armstrong (2007) definuje tento termín ako „postoj a pocity, ktoré človek prechováva ku svojej práci. Pozitívny postoj k práci indikuje spokojnosť s prácou. Na druhej strane negatívny postoj k práci definuje nespokojnosť s prácou“. V súvislosti so spokojnosťou rozlišujeme pojmy „spokojnosť v práci“ a „spokojnosť s prácou“. Spokojnosť

s prácou hovorí o spokojnosti s pracovnou činnosťou, ktorú vykonávame. Spokojnosť v práci je pojem širší a zahŕňa činitele od osobných kritérií a hodnôt zamestnanca až po fyzikálne činitele na pracovisku (Kolesárová, 2010).

V definícii spokojnosti je potrebné identifikovať kognitívne a afektívne aspekty. Kognitívny aspekt spokojnosti v práci zahŕňa myšlienky, presvedčenia a názory zamestnanca na svoju prácu. Afektívna časť súvisí s jeho pocitmi a emóciami. Z uvedeného vyplýva, že pracovná spokojnosť vyjadruje hodnotenie psychického vyrovnania zamestnanca s prácou a hodnotenie pracovnej spokojnosti (kognitívny prvok) a emocionálny stav (afektívny prvok). Pracovná spokojnosť je psychologická kategória a interpretuje stránku psychického vyrovnania sa človeka s prácou, jej znakmi a charakteristikami a súvisí s celkovou pracovnou spokojnosťou (Kravčáková *et al.*, 2013).

Spokojnosť s prácou a spokojnosť v práci sú najčastejšie zamieňané pojmy. Spokojnosť s prácou definuje ako konkrétnu pracovnú činnosť človeka, všetky charakteristiky, ktoré tvoria celkový charakter práce. A slovné spojenie spokojnosť v práci charakterizuje ako obsahovo širší pojem, ktorý zahŕňa komponenty, pôsobiace v istej pracovnej činnosti – osobnostné kritériá, hodnoty, fyzikálne činitele na pracovisku a pod. (Krásna, Tamášová & Geršicová, 2017).

Kreitner a Kinicki (Kozelová, 2016) uvádzajú v tejto súvislosti aj pojem uspokojenie z práce. Definujú ho ako „citovú a emocionálnu reakciu zamestnanca na rôzne aspekty svojej práce“. Inými slovami, pracovná spokojnosť sa prejavuje pozitívnymi alebo negatívnymi pocitmi v súvislosti s prácou. Uspokojenie z práce teda chápeme ako indikátor psychologickej pohody človeka, alebo jeho duševného zdravia. Ak by sme mali na základe vyššie uvedených definícií charakterizovať pracovnú spokojnosť môžeme ju chápať ako úroveň spokojnosti človeka, ktorú cíti v súvislosti so svojou prácou. Tento pocit je založený predovšetkým na individuálnom a subjektívnom vnímaní spokojnosti zamestnancom. Pracovná spokojnosť predstavuje kombináciu pozitívnych alebo negatívnych pocitov, ktoré majú pracovníci k svojej práci. Ako bolo spomínané je to stav, ale zároveň aj proces. Veľa autorov sa hlavne orientuje na afektívnu zložku pracovnej spokojnosti teda na citové prežívanie jedinca. Pracovnú spokojnosť determinujú ako aj objektívne faktory pracovného prostredia, tak aj subjektívne pocity a vlastnosti jednotlivca. Pracovná spokojnosť je definovaná ako miera spokojnosti zamestnancov so svojou prácou.

Pracovnú spokojnosť determinujú jednak faktory tvoriace skupinu interných (osobnostných) faktorov a jednak faktory tvoriace skupinu externých faktorov. Medzi interné (osobnostné) faktory sú zaradené objektívne osobnostné činitele (vek, pohlavie, dĺžka zamestnania, pracovné zaradenie a status, rodinný stav a pod.), osobnostné vlastnosti (emocionálna stabilita, úroveň frustračnej tolerancie, extroverzia a pod.) a motivačné faktory (potreby, postoje, záujmy, očakávania, aspirácie a pod.). Medzi externé faktory patria obsah a charakter práce, finančná odmena (plat, mzda), pracovná perspektíva (kariéra), štýl vedenia zamestnancov a vzťah s nadriadeným, pracovná skupina, organizácia práce, podmienky práce a pracovné prostredie a úroveň sociálnej starostlivosti v organizácii (Kravčáková *et al.*, 2013).

Finančná odmena (mzda, plat) – je faktorom považovaným za prioritných pri ovplyvňovaní spokojnosti s prácou. Z tohto dôvodu je potrebné, aby pracovník považoval odmenu za primeranú námahe, hodnote práce a za spravodlivú. Nespokojnosť s finančným ocenením sa zvyčajne negatívne prejavuje na kvantite a kvalite výkonu. Ďalším dôležitým faktorom je obsah a charakter práce. Ak je obsah práce pre jej držiteľa zaujímavý a pri jej výkone môže uplatniť svoje schopnosti, samostatnosť v konaní a rozhodovaní, iniciatívu a je zdrojom sebarealizácie, potom zamestnanca motivuje a pozitívne pôsobí na pracovnú spokojnosť. Vzťah s nadriadeným a štýl vedenia je tiež dôležitým faktorom pri spokojnosti s prácou. Nadriadený má byť kompetentný, má byť prirodzenou autoritou (ako po odbornej i osobnostnej stránke); má docieľať rovnováhu medzi formálnou a neformálnou pozíciou; má zvládať organizáciu práce (pridelovanie úloh, delegovanie právomoci a zodpovednosti, autonómie, informácií); má vytvárať a udržiavať dobrý vzťah s celou skupinou; má vybudovať dôveru a má vytvárať atmosféru podnecujúcu k činnosti, k učeniu, k tvorivosti, pri vedení má brať do úvahy špecifiká ľudí; má prijať fakt, že zamestnanci nie sú stroje a robia chyby. Neodmysliteľným faktorom ovplyvňujúcim pracovnú spokojnosť sú podmienky práce a pracovné prostredie. Pracovné prostredie je súhrn všetkých materiálnych a sociálne psychologických podmienok pracovnej činnosti. Konkrétne ho tvorí priestorové riešenie pracoviska (pracovná poloha, zorné podmienky, pracovná plocha, pohybový priestor a prístup na pracovisko) a fyzikálne podmienky práce (mikroklimatické podmienky – ako teplota, vlhkosť, čistota a prúdenie vzduchu, teplota okolitých plôch a predmetov na pracovisku, ďalej osvetlenie, hluk a farebná úprava pracoviska). Výskumy potvrdili, že neprimerané hmotné aj

nehmotné pracovné podmienky zosilňujú fyzickú, psychickú aj senzorickú záťaž zamestnancov v pracovnom procese, môžu byť zdrojom ohrozenia zdravia, negatívne pôsobia na pracovnú spokojnosť a pracovnú pohodu, a v neposlednom rade aj na výkon zamestnanca. Ďalším faktorom ovplyvňujúcim pracovnú spokojnosť je organizácia práce v zmysle časových podmienok práce. Tento faktor sa týka záležitostí akými sú napr. dĺžka a štruktúra pracovného času, striedanie práce a oddychu a pod. Tento faktor môže do veľkej miery ovplyvniť pracovnú spokojnosť, motiváciu a výkon jedinca. Pracovná skupina a interpersonálne vzťahy tvoria sociálne prostredie pracovnej skupiny, ktoré môže byť veľmi rôznorodé a bohaté. Interpersonálne vzťahy výrazne ovplyvňujú pracovnú spokojnosť a výkon jednotlivca (Kravčáková *et al.*, 2013).

Celková spokojnosť zamestnanca s jeho prácou je výsledkom kombinácie rôznych faktorov. Tento zložitý jav so sebou prináša rôzne delenia podľa rôznych autorov. V príspevku prioritne uvádzame základné delenie na interné a externé faktory, ktoré sme skúmali prostredníctvom dotazníkového šetrenia v prieskume.

3. METODOLÓGIA

Respondentami zrealizovaného prieskumu boli učitelia a ich pracovná spokojnosť. Na meranie pracovnej spokojnosti učiteľov sme použili metódu dotazníka. Dotazník sa podľa Bačíkovej a Janovskej (2018) považuje za jednu z najpoužívanějších výskumných metód, najmä u začínajúcich výskumníkov či študentov. Dotazník je výskumný nástroj, vďaka ktorému môžeme rýchlo a jednoducho získať údaje od veľkého počtu respondentov. Pomerne ľahkou je však len jeho administrácia, nie zostavovanie a príprava. V anglickej literatúre sa používa pojem „survey“, ktorý označuje práve výskum, realizovaný na veľkom počte respondentov, s cieľom získať od nich čo najviac informácií. Dotazník sa však môže využiť aj v prípade výskumu, realizovaného na menšom počte respondentov alebo ako spôsob zaznamenávania údajov v rámci experimentu. Ak sa výskumník rozhodne použiť ako metódu svojho výskumu dotazník, má dve možnosti: buď si vytvorí vlastný dotazník alebo použije už existujúci – štandardizovaný. Medzi výhody dotazníka patrí najmä jednoduchosť administrácie, rýchlosť a úspora času, úspora finančných prostriedkov, rýchle vyhodnotenie a kódovanie a anonymita respondentov. Medzi nevýhody dotazníka patrí najmä návratnosť dotazníka je relatívne nízka, nemotivovanosť respondentov, dôveryhodnosť údajov nie je stoper-

centná, nemožnosť korigovať pôvodnú teóriu (Bačíková & Janovská, 2018). Metódu dotazníka sme si vybrali práve pre jeho pozitíva, aby sme mohli získať maximálne objektívne informácie od respondentov v pomerne krátkom čase. Vzhľadom k problematike sme pristúpili ku konštrukcii vlastného dotazníka. Okrem identifikačných položiek obsahoval dotazník 17 otázok s predvolenou alternatívnou odpoveďou, a 3 otázky, v ktorých mali respondenti možnosť uviesť konkrétne svoj postoj k danej otázke. Dotazník obsahoval otázky týkajúce sa celkovej pracovnej spokojnosti, riadenia školy, vzťahu nadriadeného a podriadeného, atmosférou, náplňou práce, platu, kolektívu, pracovnej doby, stresu a jeho vplyvu na výkon. Prieskum bol realizovaný v máji roku 2023.

V prieskume sme stanovili tri základné otázky, na ktoré sme hľadali odpovede prostredníctvom dotazníkového šetrenia:

- 1) Ako hodnotia učitelia faktory pracovnej spokojnosti? S ktorými oblasťami sú spokojní a s ktorými nespokojní?
- 2) Aké negatívne aspekty sa vyskytujú v práci učiteľov, do akej miery a ovplyvňujú ich výkon?
- 3) Bude výrazný rozdiel v pracovnej spokojnosti medzi učiteľmi základných škôl a učiteľmi stredných škôl?

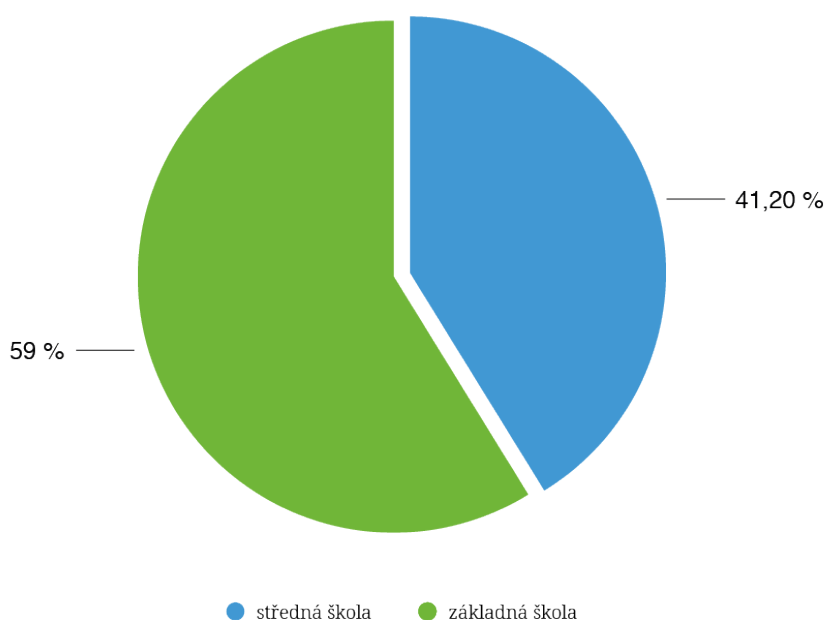
Vzorku respondentov prieskumu tvorilo spolu 51 učiteľov zo základných a stredných škôl. Graf 1 prezentuje konkretizáciu vzorky respondentov prieskumu podľa stupňa vzdelávania na strednú a základnú školu.

Ako môžeme vidieť v Grafe 1 58.8% zúčastnených sú učitelia na základnej škole (30 respondentov) a 41,2% sú učitelia na strednej škole (21 respondentov).

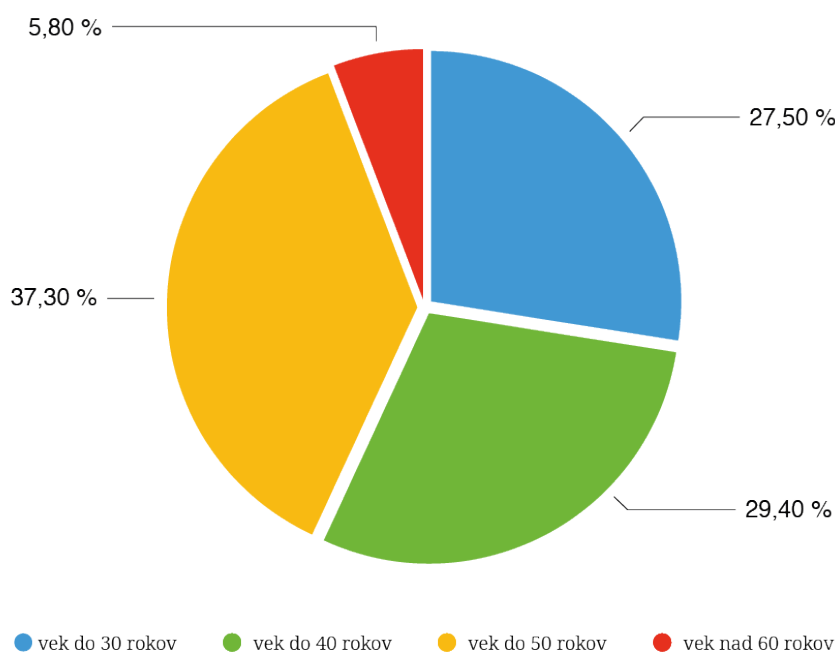
Nášho prieskumu sa zúčastnilo 12 mužov (23,5%) a 39 žien (76,5%). Ako je všeobecne známe, školstvo je tradične sférou žien, a aj v spoločnosti je toto povolanie spojené hlavne so ženami. Tento fakt môžu ovplyvňovať hlavne faktory ako plat, vysoká miera empatie a postavenie učiteľa v spoločnosti. Ako uvádza na svojej stránke Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR, až 82 percent všetkých učiteľov na Slovensku tvoria ženy, priemer krajín OECD je pritom 68 percent.

Ďalšou identifikačnou otázkou bol vek zamestnancov ktorý uvádza Graf 2. Najvyššie percento (37,3 %) tvoria učitelia vo veku do 50 rokov – konkrétne 19 respondentov. Na druhom mieste s počtom 15 respondentov (29,4 %) sú učitelia vo veku do 40 rokov. Nasledoval vek do 30 rokov so 14 respondentami (27,5). Prieskumu sa zúčastnili 3 učitelia vo veku nad 60 rokov. Ako uvádza Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR, v krajinách OECD zapojených do štúdie TALIS je priemerný vek učiteľov 44 rokov, podobne je to aj na Slovensku. Na Slovensku je nižší podiel učiteľov do 30 rokov (SR 8,2 %, OECD 11,1 %) a vyšší podiel učiteľov vo veku 30–49 rokov (SR 58,7 %, OECD 54,5 %) (MINEDU). Rovnaké výsledky ukazuje aj náš prieskum, a to že počet učiteľov do 30 rokov je nižší ako počet učiteľov do 50 rokov.

Poslednou identifikačnou otázkou sme zisťovali dĺžku výkonu zamestnania jednotlivých



Graf 1: Počet respondentov



Graf 2: Vek respondentov

respondentov. Najväčšie zastúpenie zúčastnených tvorili učitelia s praxou dlhšou ako 10 rokov (19 učiteľov), nasledovala kategória dĺžky praxe do 5 rokov (17 učiteľov), do 1 roka (8 učiteľov) a najmenej respondentov uviedlo prax do 10 rokov (7 učiteľov).

4. ANALÝZA A INTERPRETÁCIA VYBRANÝCH DOTAZNÍKOVÝCH POLOŽIEK

Prvá otázka sa pýtala všeobecne na spokojnosť učiteľov so zamestnaním. Podľa zistení môžeme konštatovať, že vo všeobecnosti sú učitelia spokojní so svojím zamestnaním. Malé percento uviedlo skôr nie a nikto neuviedol odpoveď nie. Je teda zrejmé, že aj keď sa učitelia stretávajú s rôznymi negatívnymi faktormi sú vo všeobecnosti spokojní so svojím zamestnaním.

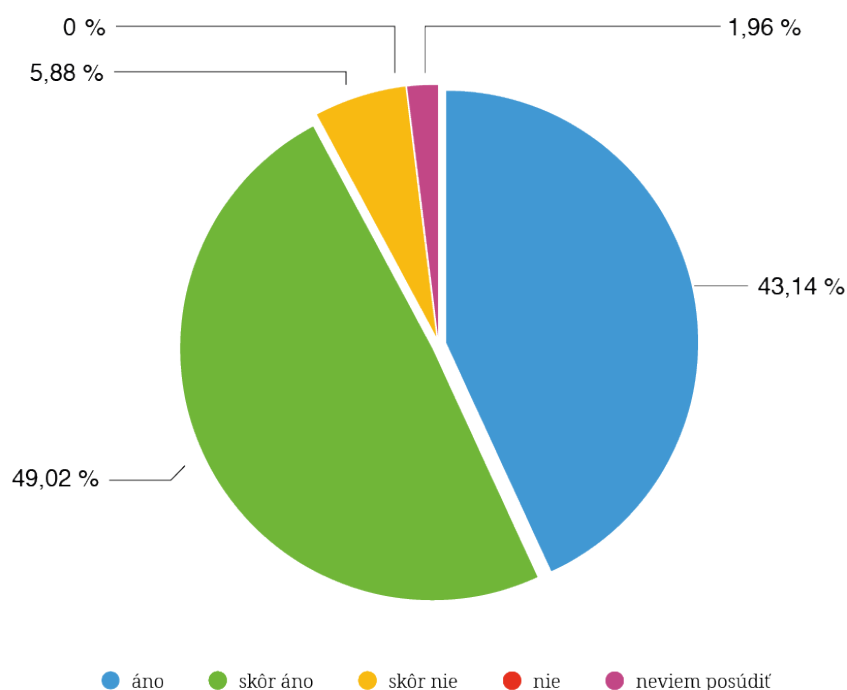
Z Grafu 3 je zrejmé, že 49,02% respondentov je spokojných so svojím zamestnaním. Odpoveď áno uviedlo 22 respondentov (16 žien a 7 mužov; 12 zo ZŠ a 10 zo SŠ). Najčastejšia bola odpoveď skôr áno s 25 odpoveďami (20 žien a 4 muži; 17 zo ZŠ a 8 zo SŠ). Odpoveď skôr nie označili 3 respondenti (2 ženy a 1 muž; 2 zo SS a 1 ZŠ). Odpoveď neviem označila jedna žena zo strednej školy. Z týchto údajov môžeme vidieť, že učitelia základných a stredných škôl vykazujú celkom podobný podiel spokojnosti. Nemôžeme preto povedať, že by bol výrazný rozdiel v spokojnosti učiteľov základných a stredných škôl. V mnohých prieskumoch sa

ukazuje, že pracovná spokojnosť (alebo nespokojnosť) je často závislá od veku daného zamestnanca. Ako poukazujú výsledky štúdie TALIS 2018 začínajúci učitelia v rámci krajín OECD a aj SR sú vo všeobecnosti spokojnejší so svojím výberom povolania a s učiteľskou profesiou ako skúsenejší učitelia. Náš prieskum neukazuje žiadny veľký rozdiel v celkovej pracovnej spokojnosti v súvislosti s vekom, najspokojnejší sú práve učitelia vo veku do 40 rokov.

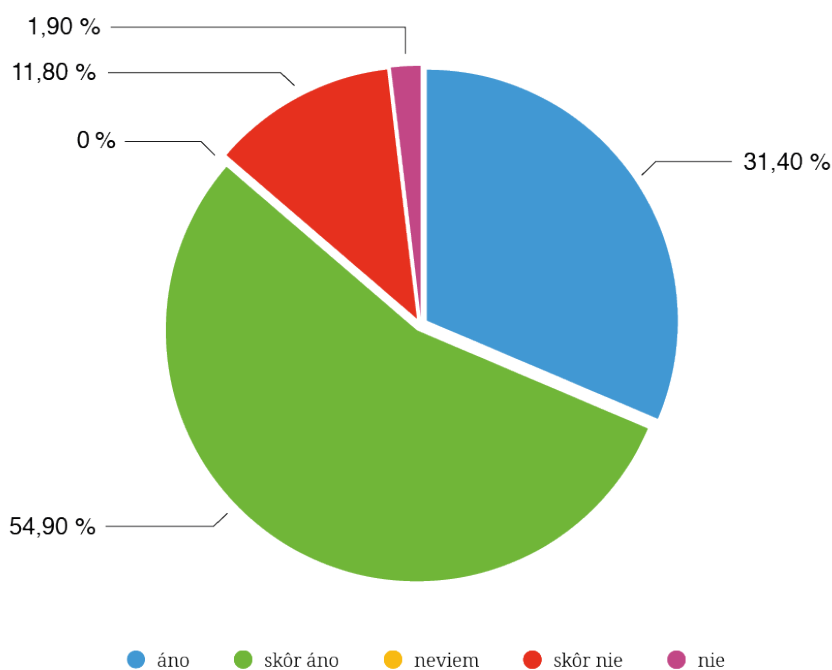
Nasledujúce štyri dotazníkové položky zisťovali názory respondentov na riadenie školy a vzťah nadriadeného a podriadeného. Toto je nemej dôležitá oblasť, ktorá vie ovplyvniť chod školy, ale aj spokojnosť zamestnanca. Správny vzájomný vzťah tvorí vhodné podmienky pre prácu nadriadeného aj podriadeného a značne ovplyvňuje pracovnú pohodu a motiváciu. Ak majú všetci zamestnanci pracovať kvalitne a efektívne musí medzi zamestnancami a nadriadeným správne fungovať komunikácia.

Nadriadený by mal byť teda niekto kto poskytuje zamestnancom pocit, že ich spokojnosť je pre neho dôležitá. V našom dotazníku sme sa preto pýtali na úroveň komunikácie s nadriadeným, podporu od nadriadeného, ale aj na spätnú väzbu a prístup k osobným problémom zamestnanca. Tu môžeme sledovať rozdielnú spokojnosť s riadením na školách a s vedením školy.

Z Grafu 4 je zrejmé, že učitelia sú prevažne spokojní s úrovňou komunikácie na úrovni nadriadený – podriadený. 31,40 % respondentov



Graf 3: Celková spokojnosť respondentov

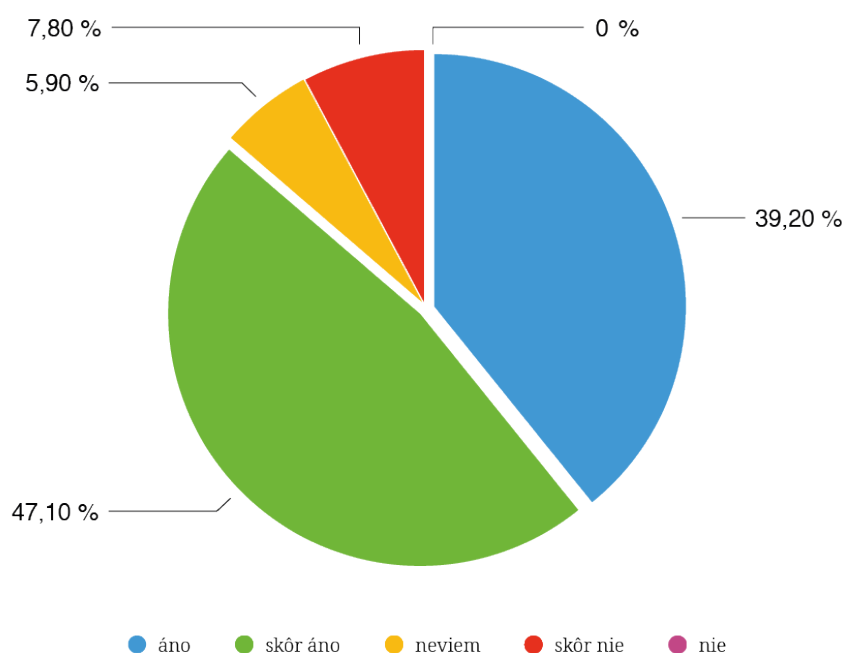


Graf 4: Spokojnosť s komunikáciou na úrovni nadriadený podriadený

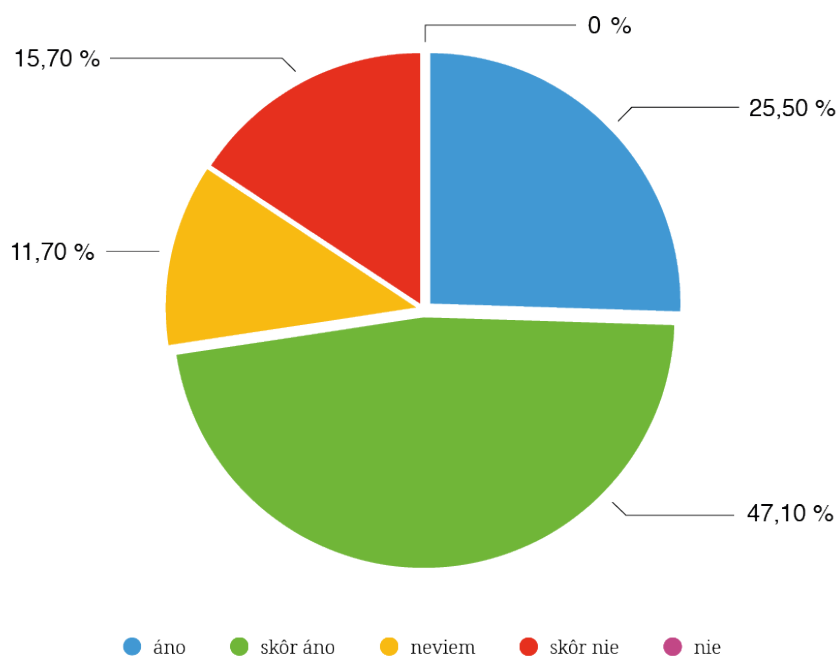
uviedlo, že je s komunikáciou spokojný a 54,90 % označilo odpoveď skôr áno. Efektívna komunikácia v pracovnom prostredí je jedným zo základných predpokladov správneho fungovania. Málo komunikácie ako aj medzi kolegami, tak aj medzi podriadenými a nadriadeným smeruje k neinformovanosti i k rôznym problémom na pracovisku. Toto

všetko následne ovplyvní spokojnosť zamestnanca. Komunikácia je preto dôležitá pri dosahovaní efektívneho fungovania školy, ale aj usmerňovaní, hodnotení, a pri motivácii zamestnancov.

Dobrý vzťah medzi nadriadeným a podriadeným je dôležitou súčasťou spokojnosti na pracovisku. Podpora a starostlivosť zo strany zamestnávateľa



Graf 5: Spokojnosť s podporou nadriadeného



Graf 6: Spokojnosť s prístupom k osobným problémom zamestnancov

môžeme vnímať ako spôsob, ktorým zamestnávateľ vytvára pozitívne pracovné podmienky a spokojnosť svojich zamestnancov, čím následne vytvára priaznivú pracovnú atmosféru.

Z Grafu 5 a 6 je zrejmé, že sú respondenti s podporou od zamestnávateľa, väčšinou spokojní (47,10 % hlasovalo skôr áno a 39,20 % áno). Nespokojnosť s podporou od zamestnávateľa pociťuje 7,80% zúčastnených a 5,90 % zvolilo možnosť neviem. Pri

otázke spokojnosti s prístupom k osobným problémom zamestnanca sme zaznamenali nižšiu spokojnosť ako pri podpore od zamestnávateľa. Konkrétne 47,10 % respondentov označilo možnosť skôr áno a 25,50 % áno. Môžeme taktiež vidieť dva krát vyššiu nespokojnosť s 15,70 % respondentov s odpoveďou skôr nie a 11,70 % s odpoveďou neviem.

Pracovníci potrebujú nadriadeného, ktorý sa úprimne zaujíma o problémy svojich zamestnan-

cov, je empatický a rešpektuje ich názory a potreby. Zlý vzťah s nadriadeným môže viesť k veľkej nespokojnosti s prácou, ktorá sa môže prejavovať na zníženej kvalite samotnej práce a vyústiť až k odchodu zo zamestnania.

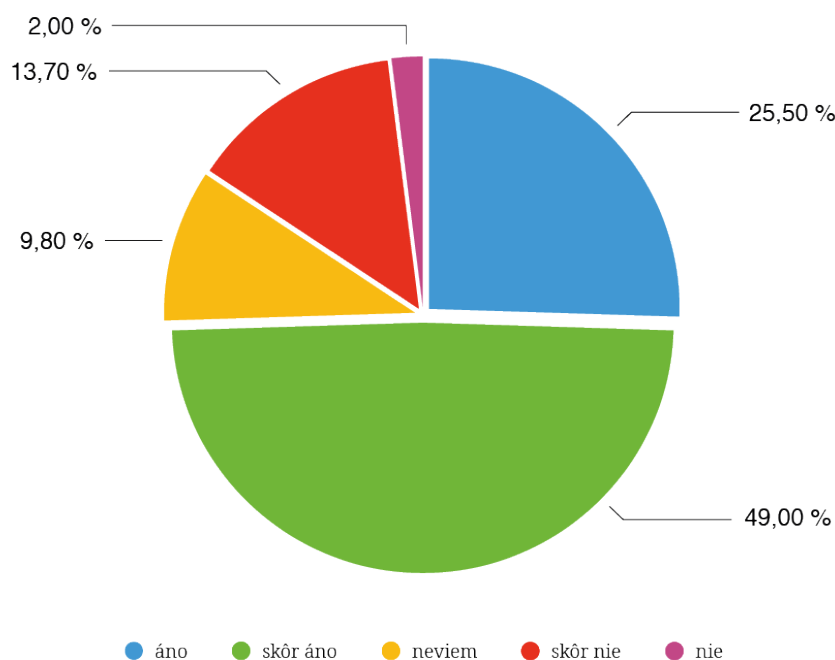
Graf 7 prezentuje spokojnosť respondentov so spätnou väzbou na ich pracovný výkon. Spätná väzba je dôležitým faktorom, ktorý vie ovplyvniť aj samotnú motiváciu pracovného výkonu zamestnanca. Spätná väzba je základom vedenia zamestnancov a každý zamestnanec ocení spätnú väzbu na svoju prácu. Adekvátna spätná väzba vedie k motivácii a teda ovplyvňuje pracovnú spokojnosť. Zamestnanec by mal takisto vedieť prijať aj možnú kritiku a následne pracovať na svojom zlepšení. Podľa výsledkov môžeme vidieť, že učitelia sú väčšinou spokojní s týmto faktorom. V tomto faktore však identifikujeme aj vyššiu mieru nespokojnosti v porovnaní s inými otázkami, ktorú spolu tvorí 15,70% kde skôr nie označilo 7 respondentov a nie 1 respondent. Možnosť neviem označilo 5 respondentov.

Atmosféru na pracovisku považujeme za jeden z najdôležitejších faktorov ovplyvňujúcich pracovnú spokojnosť. Vzťahy medzi kolegami a atmosféra na pracovisku vie veľkým spôsobom ovplyvniť výkon a motiváciu zamestnanca. Každý si praje vykonávať svoju prácu v priateľskom a príjemnom prostredí. Takéto pracovné prostredie prebúdzá motiváciu, iniciatívu a zvyšuje kvalitu pracovného výkonu.

Ako vyplýva z Grafu 8 v prieskume sme zistili väčšinovú spokojnosť v tomto faktore. Na druhej strane však vidíme aj vyššie percento nespokojnosti v tejto oblasti a to 17,70 % (15,70 % skôr nie a 20 % nie). Každá organizácia funguje vďaka ľuďom, ktorí ju tvoria a to obzvlášť v školstve. Toto následne ovplyvňuje atmosféru na pracovisku čo sa v konečnom dôsledku odráža na pracovnej spokojnosti zamestnancov. Zlé vzťahy na pracovisku prirodzene negatívne ovplyvnia spokojnosť zamestnanca, ktorý môže následne pociťovať veľký stres a psychickú nepohodu. Negatívne vzťahy na pracovisku sú rozhodne jedným z faktorov, ktorý vie donútiť jednotlivca zmeniť zamestnanie. Z tohto dôvodu je nesmierne dôležité pre nadriadeného sledovať medziľudské vzťahy na pracovisku.

Oblasť finančného ohodnotenia je citlivou oblasťou v práci učiteľov. Na Slovensku je nespokojnosť učiteľov s platom známou negatívnou skutočnosťou. Tento fakt nám utvrdil aj náš dotazník, v ktorom 39,20 % respondentov označilo možnosť skôr nie a 13,70 % možnosť nie. Možnosť áno zvolila jedna osoba (2%), možnosť neviem 11,80 % a možnosť skôr áno 33,30 %. Faktor finančného ohodnotenia je v našom prieskume najviac negatívne hodnoteným faktorom v práci učiteľov.

Nízky plat učiteľov je jasným dôvodom, prečo je učiteľov nedostatok. S ich stupňom vzdelania a s vysokými nárokmi na ich prácu pociťujú učitelia nespokojnosť s týmto faktorom. Učitelia tak nie

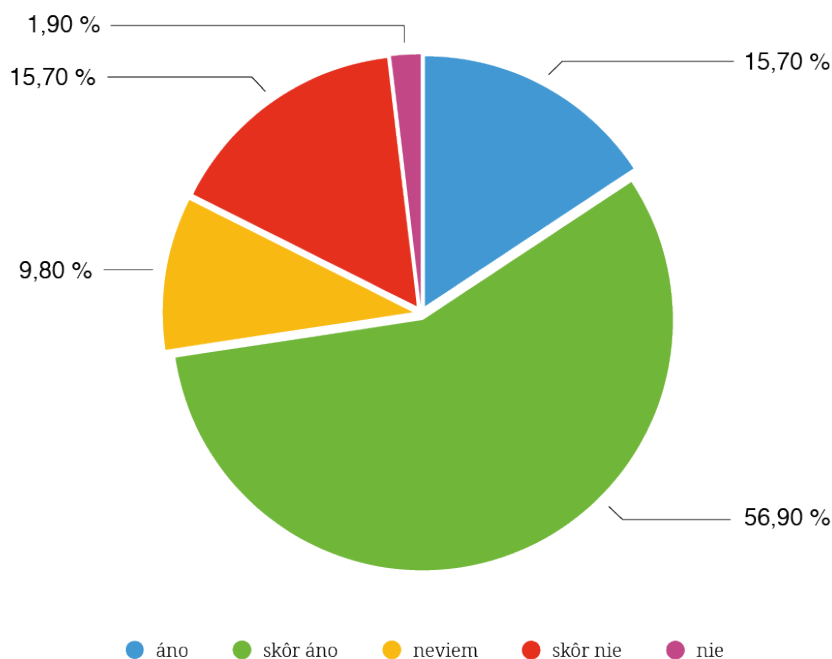


Graf 7: Spokojnosť so spätnou väzbou

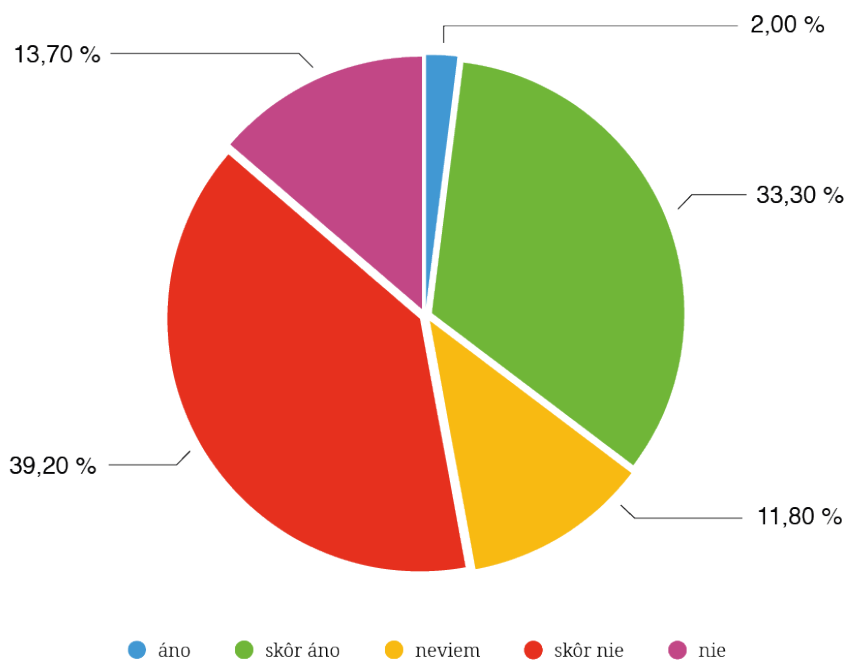
sú motivovaní a táto skutočnosť môže následne ovplyvniť aj ich výkon a kvalitu práce.

Materiálno – technické vybavenie v škole je oblasť, ktorá takisto vplýva na pracovnú spokojnosť učiteľov. Pracovné podmienky učiteľov by mali maximálne pôsobiť na čo najefektívnejšiu výučbu a musia učiteľom tiež umožniť, aby sa plne sústredili na plnenie svojich učiteľských povinností.

Podľa našich výsledkov uvedených v Grafe 10 sú v tejto oblasti učitelia spokojní – 58,80 % zvolilo možnosť skôr áno a 29,40 % možnosť áno. Iba 7,80 % zvolilo možnosť skôr nie a 2 % možnosť nie a neviem. Modernizácia školstva a školských priestorov je v dnešnej dobe nevyhnutná. Pracovné podmienky by mali zodpovedať tak významnej úlohe, ako je edukácia detí a mládeže.



Graf 8: Spokojnosť s atmosférou na pracovisku

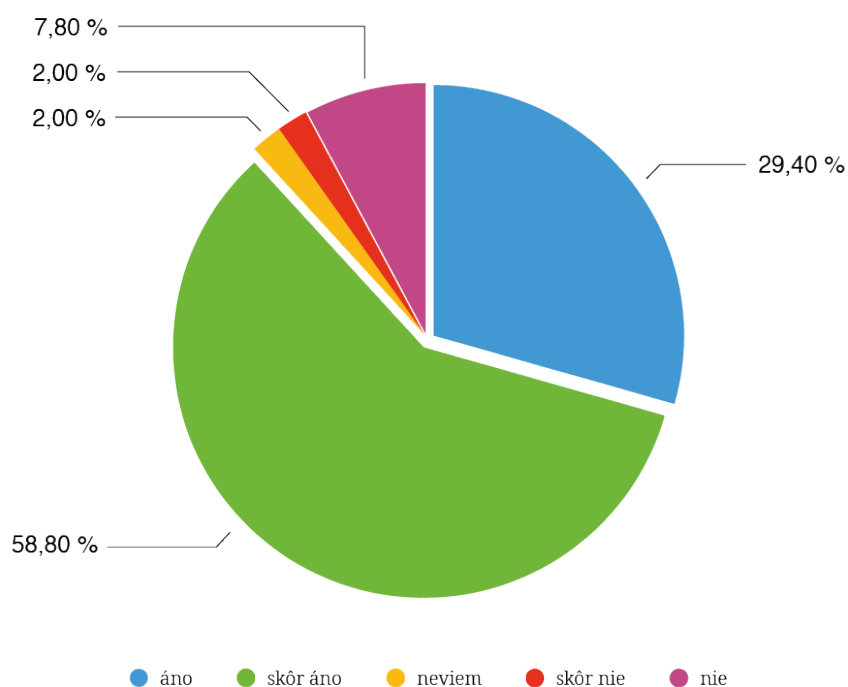


Graf 9: Spokojnosť s finančným ohodnotením

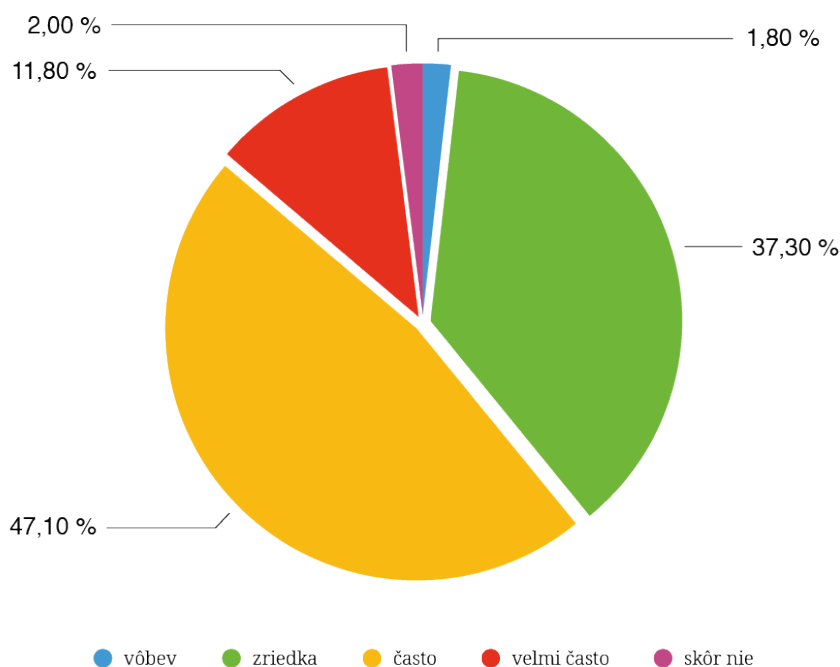
Práca učiteľa vie byť veľmi náročná a stresujúca. Každodenná zodpovednosť a povinnosti môžu zvýšiť stres a následne vplývať na psychickú pohodu učiteľa. Pracovná záťaž ovplyvňuje psychiku učiteľa sa môže prejavovať zníženou motiváciou, koncentráciou a pozornosťou. Až príliš veľký stres a vyťaženosť môže v konečnom dôsledku spôsobiť vyhorenie, čo je v tomto povolaní častým fenoménom. Prieskum

zistil, že až 47,10 % učiteľov je v priebehu typického týždňa často pod stresom a 11,80 % je pod stresom veľmi často. Odpoveď zriedka zvolilo 37,30 % zúčastnených a odpoveď skôr nie 1 učiteľ (2 %).

Vzhľadom na rozsah príspevku odprezentujeme iba jednu z voľných dotazníkových položiek, v ktorých mali respondenti možnosť vyjadriť odpoveď vlastnými slovami. V dotazníkovej položke



Graf 10: Spokojnosť s pracovnými podmienkami a vybavením pracoviska



Graf 11: Frekvencia výskytu pocitu prepracovanosti a stresu

č. 15 sme sa pýtali: *Ktoré faktory vo Vašej práci ovplyvňujú Vašu psychickú pohodu?*

Z Tabuľky 1 je zrejmé, koľko faktorov ovplyvňuje psychickú pohodu učiteľov. Či už ide o

problémy s vedením školy, kolegami, žiakmi alebo rodičmi. Učitelia tu taktiež vyslovujú svoju nespokojnosť s veľa povinnosťami a administratívou.

Tabuľka I: *Faktory ovplyvňujúce psychickú pohodu učiteľov*

Faktory
Klíma v triede, počet odučených hodín za deň, kolegovia
Aktivita žiakov na hodine, ich pripravenosť, atmosféra na pracovisku, denný úväzok
Dobrá komunikácia s kolegami, spätná väzba od žiakov
Žiaci, hlavne niektoré triedy, kde sa to nedá vydržať a keď mam 7 hodníc plus dozor
Ranné vstavenie, príprava na vyučovanie
Atmosféra v triede, správanie žiakov
Nárazové projekty
Počet hodín za deň, typ predmetu - mat/inf, konkrétni žiaci v triede, kolegovia
Atmosféra na pracovisku, reakcie žiakov na výučbu
Rodičia
Termíny na dokončenie alebo vybavovanie pracovných záležitostí
Kolegiálne vzťahy, spätná väzba od žiakov, ohodnotenie mojej práce nadriadenými, komunikácia s rodičmi
Možnosť si oddýchnuť cez voľnú hodinu, zrelaxovať. Žiadne dodatočné a neplánované byrokratické úlohy od nadriadenej. Dobrá pracovná atmosféra s kolegami.
Neustály tlak vedenia a spoločnosti
Krátky čas na odovzdanie dokumentácie, komunikácia alebo skôr nekomunikácia dostatočná na pracovisku
Dobré vzťahy na pracovisku
Možnosť robiť zmysluplné veci.
Stres kvôli času, je potrebné zvládnuť veľa učiva za krátku dobu, nie ideálny kolektív, veľa úloh, ktoré treba vyriešiť naraz a v krátkom čase (učiteľské + triednické veci)
Počet hodín, náročnosť vyučovacích tried
Nedostatočná komunikácia vedenie - zamestnanci, preťaženie zamestnancov
Komunikácia so žiakmi a kolegami
Klíma na pracovisku, v triedach, počet hodín a povinnosti
Množstvo byrokracie, preťažovanie učiteľov a zapájanie sa do rôznych projektov
Množstvo práce, vzťahy na pracovisku
Atmosféra v kolektíve
Dobrý kolektív
Kolegovia a žiaci, Stres

ZÁVER

Vybrané faktory pracovnej spokojnosti vykazovali väčšinou hlavne spokojnosť, až na niekoľko faktorov, pri ktorých sme už mohli sledovať určitú mieru nespokojnosti. Najmenšie percentá nespokojnosti vykazovali faktory: úroveň komunikácie na úrovni nadriadený – podriadený, podpora od svojho priameho nadriadeného, náplň práce, možnosť osobnej sebarealizácie, možnosť prejaviť iniciatívu, zmysluplnosť práce, a vybavenie pracoviska. Väčšie percento nespokojnosti vykazovali faktory: prístup k osobným problémom zamestnancov, atmosféra na pracovisku, spätná väzba, finančné ohodnotenie, pracovná doba a časový plán, prepracovanie a stres. Z vyššie uvedeného vyplýva, že niekoľko faktorov vykazuje negatívne hodnotenie zo strany učiteľov. Najhoršie hodnotení faktor je finančné ohodnotenie, ktoré považujú učitelia za nedostačujúce primerané k ich práci a vzdelaniu. Niekoľko respondentov taktiež prejavilo nespokojnosť s vedením školy, a to hlavne v oblasti spätnej väzby a prístup k osobným problémom zamestnancov. Ďalšie časté problémy sú: atmosféra na pracovisku – potreba pokojnejšieho pracoviska a lepšieho kolektívu; výhody pre zamestnancov; preťažovanie učiteľov a veľa stresu. Veľa učiteľov uviedlo paralelu medzi príjemným pracovným prostredím a ich motiváciou, pozitivizmom čo následne zvyšuje ich výkon a kvalitu edukačnej práce. Záverom, je potrebné konštatovať, že veľkosť vzorky prieskumu nám neumožňuje zovšeobecňovať naše výsledky na celú populáciu učiteľov na Slovensku. V budúcnosti je potrebné hlbšie šetrenie s použitím aj metód kvalitatívneho výskumu.

Podakovanie

Príspevok bol spracovaný ako jeden z výstupov projektov KEGA 004UCM-4/2022 Podpora zdravia a pohody študentov prostredníctvom inkluzívnej edukácie na terciárnom stupni.

LITERATÚRA

- Armstrong, M. 2007. *Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada.
- Bačíková, M. & Janovská, A. 2018. *Základy metodologie pedagogicko-psychologického výskumu Sprievodca pre študentov učiteľstva*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, ŠafárikPress.
- Gruneberg, M. 1979. *Understanding Job Satisfaction*. Hoboken: John Wiley & Sons.
- Jarkovská, S. 2013. *Pracovná spokojnosť a afektivita*. [online]. In: Ološtiak, Chovanec: 8. študentská vedecká konferencia. [cit. 2023-03-04]. Prešov: PU v Prešove. ISBN 978-80-555-0770- 5. Dostupné z: www.pulib.sk/web/kniznica/elpub/dokument/Olostiak4/.../Jarkovska.pdf.
- Kravčáková G., et al. 2013. *Organizačné správanie*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach.
- Krásna, S. Tamášová, &V. Geršicová, Z.. 2017. *Pracovná spokojnosť učiteľov stredných odborných škôl v Slovenskej republike*. Alphen aan den Rijn :Wolters Kluwer.
- Kolesárová, K. 2010. *Spokojnosť a stabilizácia zamestnancov v spoločnosti* (Magisterská diplomová práca). Dostupné z: <https://is.muni.cz/th/ssaz/>.
- Kozelová, S. 2016. Pracovná Spokojnosť Zamestnancov Organizácií Finančnej Správy Sr. *Sociálno-ekonomická revue*. [online]. 2016. [cit. 2023-04-05]. In: *Sociálno-ekonomická revue*. s. 61–69. Dostupné z: <https://fsevt.uni.sk/revue/archive/REVUE-2016-02.pdf>.
- Locke, E.A. 1976. The Nature and Causes of Job Satisfaction. In: Dunnette, M.D., Ed., *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 1. 1969. s. 309–336.
- Sypniewska, B. A. 2014. Evaluation of Factors Influencing Job Satisfaction. In: *Contemporary Economics*. Vizja Press & IT, Warsaw, Vol. 8, Iss. 1, s. 57–72.

Kontakt

doc. Mgr. Mariana Sirotová, PhD.: mariana.sirotova@ucm.sk

Mgr. Vanesa Jandová: jandova4@ucm.sk