

РОЗДІЛ II

ТРАДИЦІЇ ТА ІННОВАЦІЇ В ОСВІТІ РІЗНИХ КАТЕГОРІЙ ДОРОСЛИХ

Цитування:

Bera, R., & Matysiuk, R. (2025). Pedagog w psychospołecznym wymiarze pracy: zawodowa samoskuteczność. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*, 2(28), 46–60. [https://doi.org/10.35387/od.2\(28\).2025.46-60](https://doi.org/10.35387/od.2(28).2025.46-60)

УДК 331.101.3:37 :159.9:331.101.3

DOI: [https://doi.org/10.35387/od.2\(28\).2025.46-60](https://doi.org/10.35387/od.2(28).2025.46-60)

PEDAGOG W PSYCHOSPOŁECZNYM WYMIARZE PRACY: ZAWODOWA SAMOSKUTECZNOŚĆ

Bera Ryszard – profesor nauk humanistycznych, doktor habilitowany w zakresie pedagogiki, Kierownik Katedry Pedagogiki Pracy i Andragogiki w Instytucie Pedagogiki UMCS, Lublin, Polska

Bera Ryszard – Professor of Humanities, Doctor of Sciences in Pedagogy, Head of the Department of Labor Pedagogy and Andragogy at the Institute of Pedagogy, UMCS, Lublin, Poland

Бера Ришард – професор гуманістичних наук, доктор габілітований у галузі педагогіки, завідувач кафедри педагогіки праці та андрагогіки Інституту педагогіки, Університет Марії Кюрі-Склодовської, Люблін, Республіка Польща

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-0547>

E-mail: ryszardbera@o2.pl

Matysiuk Renata – doktor pedagogiki, Zastępca Dyrektora Instytutu Pedagogiki w Uniwersytecie w Siedlcach

Matysiuk Renata – Doctor of Sciences in Pedagogy, Associate Deputy Director of the Institute of Pedagogy at the University of Siedlce, Poland

Матусюк Рената – доктор наук у галузі педагогіки, заступник директора Інституту педагогіки, Університет в Сєдлїцах, Сєдлїце, Польща

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-0418-4225>

E-mail: renata.matysiuk@uws.edu.pl

Streszczenie. W artykule badawczym przeanalizowano związek między psychospołeczną sytuacją pracy pedagogów a ich poczuciem własnej skuteczności. Zawód pedagoga należy do «zawodów potoczowych», które

Публікація розміщена на умовах ліцензії Creative Commons Attribution 4.0 International (CCBY4.0), що дозволяє вільне використання з обов'язковим зазначенням авторства та джерела.

© Bera R., & Matysiuk R., 2025

wymagają wysokich kompetencji moralnych, emocjonalnych i komunikacyjnych oraz stałego doskonalenia zawodowego, a jednocześnie czynią pedagogów podatnymi na stres, przeciążenie i konflikty. W badaniu zastosowano koncepcję psychospołecznych warunków pracy M. Widerszal-Bazyl i R. Cieślaka (wymagania, kontrola, wsparcie społeczne, dobrostan, potrzeba zmian) oraz Skalę Uogólnionej Skuteczności (GSES). Dane empiryczne zebrano w 2024 roku wśród 112 pedagogów pięciu szkół średnich w Lublinie.

Wyniki wykazały, że niemal połowa respondentów charakteryzuje się niskim poziomem poczucia skuteczności, co przejawia się trudnościami w podejmowaniu wyzwań oraz unikaniem sytuacji problemowych. Jednocześnie jedna trzecia badanych prezentuje wysoki poziom wiary we własne możliwości, postrzegając trudne zadania jako wyzwanie. Najsilniejsze dodatnie korelacje odnotowano między skutecznością a ogólnym dobrostanem, samopoczuciem fizycznym oraz psychicznym. Istotnym czynnikiem okazało się wsparcie społeczne ze strony współpracowników i kadry kierowniczej, które obniża poziom stresu i wzmacnia poczucie pewności siebie. Znaczącym predyktorem jest również poczucie kontroli nad procesami pracy – behawioralnej oraz poznawczej. Jednocześnie stwierdzono negatywny związek z potrzebą zmian w środowisku szkolnym, co wskazuje, że pedagodzy o niższym poziomie skuteczności częściej podkreślają konieczność transformacji organizacyjnych, odczuwając deficyt autonomii i słabe wsparcie.

Autorzy wnioskują, że psychospołeczna sytuacja pracy stanowi istotny czynnik kształtowania skuteczności pedagogów. Szczególne znaczenie mają dobrostan, wsparcie oraz możliwość kontroli procesów pracy, natomiast wysokie wymagania i przeciążenie sprzyjają wypaleniu zawodowemu. Wartość badania polega na jego praktycznym ukierunkowaniu – wspieraniu tworzenia sprzyjającego klimatu społeczno-psychologicznego, rozwoju systemów wsparcia oraz warunków dla rozwoju zawodowego, co przyczynia się do podnoszenia jakości procesu edukacyjnego i satysfakcji pedagogów z pracy.

Słowa kluczowe: pedagog; nauczyciel; poczucie własnej skuteczności; psychospołeczna sytuacja pracy; wsparcie społeczne; dobrostan; stres zawodowy; kontrola w pracy; działalność pedagogiczna.

PEDAGOGUE IN THE PSYCHOSOCIAL DIMENSION OF WORK: PROFESSIONAL SELF-EFFICACY

Abstract. The research article analyzes the relationship between the psychosocial work situation of pedagogues and their sense of self-efficacy. The teaching profession belongs to the category of «helping professions», which require high moral, emotional, and communicative qualities as well as continuous professional development, but at the same time make teachers vulnerable to stress, overload, and conflicts. The study applies the concept of

psychosocial working conditions by M. Widerszal-Bazyl and R. Cieślak (demands, control, social support, well-being, need for change) and the General Self-Efficacy Scale (GSES). Empirical data were collected in 2024 among 112 teachers from five secondary schools in Lublin. The results showed that nearly half of the respondents have a low level of self-efficacy, manifested in difficulties with accepting challenges and avoiding problematic situations. At the same time, one-third demonstrate a high level of belief in their own abilities, perceiving complex tasks as challenges. The strongest positive correlations were observed between self-efficacy and overall well-being, physical and mental health. An important factor is social support from colleagues and school management, which reduces stress and increases confidence. A significant predictor is the sense of control over work processes – both behavioral and cognitive. Conversely, a negative relationship was found with the need for change in the school environment, indicating that teachers with lower self-efficacy more often emphasize the necessity of organizational transformations, experiencing a lack of autonomy and weak support. The authors conclude that the psychosocial work situation is a crucial factor in shaping teachers' self-efficacy. Particular importance is attached to well-being, support, and the ability to control work processes, while high demands and overload contribute to professional burnout. The value of the study lies in its practice-oriented approach, promoting the creation of a favorable socio-psychological climate, the development of support systems, and conditions for professional growth, which will enhance the quality of the educational process and pedagogues' job satisfaction.

Key words: *pedagogue; self-efficacy; psychosocial work situation; social support; well-being; professional stress; work control; pedagogical activity.*

ПЕДАГОГ У ПСИХОСОЦІАЛЬНОМУ ВИМІРІ ПРАЦІ: ПРОФЕСІЙНА САМОЕФЕКТИВНІСТЬ

Анотація. У дослідницькій статті проаналізовано взаємозв'язок між психосоціальною ситуацією праці педагогів та їхнім почуттям власної ефективності. Професія педагога належить до «професій допомоги», що потребують високих моральних, емоційних і комунікативних якостей та постійного професійного вдосконалення, але водночас роблять учителів вразливими до стресу, перевантаження й конфліктів. У дослідженні використано концепцію психосоціальних умов праці М. Відершаль-Базиль та Р. Цєсляка (вимоги, контроль, соціальна підтримка, добробут, потреба змін) та Шкалу узагальненої ефективності (GSES). Емпіричні дані зібрано у 2024 р. серед 112 педагогів п'яти середніх шкіл м. Любліна. Результати показали, що

майже половина респондентів має низький рівень почуття ефективності, що проявляється у труднощах з прийняттям викликів та униканні проблемних ситуацій. Водночас третина демонструє високий рівень віри у власні можливості, сприймаючи складні завдання як виклик. Найсильніші позитивні кореляції простежуються між ефективністю та загальним добробутом, фізичним і психічним самопочуттям. Важливим чинником є соціальна підтримка від колег та керівництва, що знижує стрес і підвищує впевненість. Значущим предиктором виступає відчуття контролю над робочими процесами – поведінкового та когнітивного. Водночас виявлено негативний зв'язок із потребою змін у шкільному середовищі, що свідчить: учителі з нижчим рівнем ефективності частіше наголошують на необхідності організаційних трансформацій, відчуваючи дефіцит автономії та слабку підтримку. Автори роблять висновок, що психосоціальна ситуація праці є вагомим чинником формування ефективності педагогів. Особливе значення мають добробут, підтримка та можливість контролювати робочі процеси, тоді як високі вимоги й перевантаження сприяють професійному виснаженню. Цінність дослідження полягає в його практико орієнтованості, у сприянні створення сприятливого соціально-психологічного клімату, розвитку системи підтримки та умов для професійного зростання, що підвищить якість освітнього процесу й задоволеність педагогів працею.

Ключові слова: педагог; почуття власної ефективності; психосоціальна ситуація праці; соціальна підтримка; добробут; професійний стрес; контроль у праці; педагогічна діяльність

Wprowadzenie w problematykę badań. Pedagog ma do spełnienia we współczesnym społeczeństwie doniosłą misję w procesie edukacji dzieci, młodzieży i dorosłych. Stawia się mu wysokie wymagania dotyczące predyspozycji osobowościowych, wysokich kompetencji merytorycznych i pedagogicznych a także w zakresie permanentnego doskonalenia zawodowego (po. Kutrowska, 2008, s. 56-57). Zawód ten jest profesją zaufania publicznego, któremu społeczeństwo stawia wysokie wymagania i wiąże z jego pracą określone oczekiwania dotyczące jakości kształcenia i wychowania młodego pokolenia (Banit, Franc, 2024). Należy on do grupy tzw. profesji pomocowych. Niezwykle istotną rolę pracy pedagogów odgrywa bliski kontakt interpersonalny wykorzystujący także procesy zaangażowania i wymiany emocjonalnej (Sęk, 2000, s. 99; Madigan, & Kim, 2021; Madigan, Kim, Glandorf, & Kavanagh, 2023; Oliveira, Roberto, Veiga-Simão, et al., 2021; Pyhältö, Pietarinen, Haverinen, et al., 2021). To sprawia, że pedagodzy doświadczają obciążenia wynikającego z konieczności funkcjonowania w relacji pomagający- osoba przyjmująca pomoc i korzystająca ze wsparcia. Źródłem są problemy uczniów

zwłaszcza tych o specjalnych potrzebach edukacyjnych, mający trudności w uczeniu się, cierpiący na różnego rodzaju zaburzenia emocjonalne i zaburzenia wynikające z dysfunkcjonalności środowiska rodzinnego lub innych problemów życiowych jakich doświadcza uczniowie i ich rodziny. Sytuację tę może potęgować roszczeniowość i niekiedy agresja rodziców, negatywne oddziaływanie grupy rówieśniczej o charakterze aspołecznym na młodzież szkolną, czy jej przynależność do subkultur o charakterze dewiacyjnym (Pyżalski, & Merecz, 2010, s. 9). Czynniki te jako zmienne interweniujące zakłócające proces dydaktyczno-wychowawczy stanowią źródło negatywnych emocji i silnego stresu zawodowego pedagogów obniżającego skuteczność działania. Niekiedy nakładają się na te problemy złe relacje i konflikty środowiskowe w gronie pedagogicznym, brak wsparcia społecznego, zła organizacja pracy (zarówno w skali makro, jak i na poziomie konkretnej placówki), autokratyczny styl kierowania przełożonych czy też ciągłe zmiany w systemie oświatowym powodujące chaos i nawet zagrożenie utraty pracy (por. Pyżalski, 2005; Wierzejska, 2018; Gomes, 2023). Liczne są więc stresory stanowiące obciążenie zawodowe pedagoga w środowisku szkolnym (Dudek i in. 2004). Jak się okazuje psychospołeczna sytuacja pracy pedagogów może stwarzać dobrą lub złą atmosferę psychiczną, atmosferę zaufania lub nieufności, zainteresowania lub jego braku, zrozumienia lub niezrozumienia, dobrego lub nieumiejętnego podejścia przełożonych do pedagoga a pedagoga do uczniów i jego rodziców. Jak wynika z analizy literatury przedmiotu poczucie własnej skuteczności pedagogów stanowi wynik społecznego uczenia się i zachodzących procesów poznawczych (Bandura 1977; Bańka 2005, 2007; Kampmane, 2023). Tym samym psychospołeczna sytuacja pracy i występujące w nim czynniki, związane z wymaganiami, zakresem kontroli pracy, wsparciem społecznym, odczuwanym dobrostanem czy pożądanymi zmianami w organizacji, są źródłem różnych indywidualnych doświadczeń pedagogów. Wywierają one wpływ na ich przekonanie o tym, że posiadają zdolności radzenia sobie z wszelkiego rodzaju problemami i są w stanie wykonać określone zadania (Wierzejska, 2018a, s. 27). To w konsekwencji prowadzi do kształtowania się ich poczucia własnej skuteczności (por. Bańka 2007, s. 205-206).

W niniejszym projekcie badawczym operacjonalizując psychospołeczna sytuację pracy odwołaliśmy się do koncepcji teoretycznej Marii Widerszal-Bazyl i Romana Cieślaka (2000), która pozwala empirycznie zdiagnozować psychospołeczna sytuację pracy pedagogów oraz jej pięć wymiarów. Natomiast teoretyczne postawy poczucia własnej skuteczności stanowi teoria Bandury. Poczucie własnej skuteczności pedagogów jest bowiem wynikiem społecznego uczenia się i zachodzących procesów poznawczych (Bandura 1977, Bańka 2005, 2007). Tym samym psychospołeczna sytuacja pracy i występujące w nim

czynniki wywierają wpływ na ich przekonanie o tym, że posiadają zdolności radzenia sobie z wszelkiego rodzaju problemami i są w stanie wykonać określone zadania. To w konsekwencji prowadzi do kształtowania się ich poczucia własnej skuteczności.

Celem zaprojektowanych i zrealizowanych badań było określenie roli psychospołecznej sytuacji pracy pedagogów w objaśnieniu ich poczucia własnej skuteczności. Postawiony problem badawczy przyjął postać następującego pytania rozstrzygnięcia: *czy i w jakim stopniu psychospołeczna sytuacja pracy objaśnia poczucie własnej skuteczności nauczycieli?*

Natomiast **hipoteza robocza** została wyrażona w postaci twierdzenia: występuje istotna zależność między poczuciem własnej skuteczności badanych pedagogów a ich psychospołeczną sytuacją pracy. Im wyższy jest ogólny poziom dobrostanu badanych nauczycieli, którzy pozytywnie oceniają dostosowany do ich możliwości poziom wymagań oraz zmiany zachodzące w ich środowisku szkolnym, doświadczając przy tym wsparcia społecznego tym większa jest u nich wiara we własne możliwości efektywnego działania i osiągania zamierzonych celów w sytuacjach problemowych i trudnych (Widerszal-Bazyl, & Cieślak, 2000; Widerszal – Bazyl, 2009; Wierzejska, 2018b; Strutyńska-Laskus, Karwowski, 2022; Kopacz, 2019; Nowosad, 2023).

Rozwiązanie postawionego problemu badawczego i weryfikacja hipotezy roboczej wymagała diagnozy psychospołecznej sytuacji pracy (zmiennej objaśniającej) i poczucia własnej skuteczności badanych pedagogów (zmiennej objaśnianej).

Metody badawcze. Do określenia psychospołecznej sytuacji pracy pedagogów zastosowaliśmy jako metodę badań sondaż diagnostyczny realizowany techniką ankietową. Głównym narzędziem był *Kwestionariusz Ankiety w Wersji V a Marii Widerszal-Bazyl i Romana Cieślaka (2000)*, «*Psychospołeczne warunki pracy*», który pozwala na scharakteryzowanie własnej pracy, a także opisanie swego samopoczucia i wskazanie zmian, które byłby w pracy przydatne. Na jego podstawie można określić pięć skal psychospołecznych warunków pracy: Skali wymagań w pracy (W), Skali kontroli (K), Skali wsparcia społecznego (WS), Skali dobrostanu (D) i Skali pożądanych zmian w pracy (PZ) oraz odpowiadające im czynniki.

Natomiast do diagnozy poczucia własnej skuteczności badanych pedagogów wykorzystaliśmy *Skalę Uogólnionej Skuteczności (GSES)*. Skala GSES mierzy siłę ogólnego przekonania badanej osoby co do skuteczności radzenia sobie z trudnymi sytuacjami i przeszkodami. Im wyższy wynik, tym większe poczucie własnej skuteczności.

W prowadzonych analizach statystycznych wykorzystano także test chi-kwadrat Pearsona i test U Manna-Whitneya oraz analizę wariancji.

Materiał empiryczny został zebrany w 2024 roku w pięciu lubelskich

szkołach średnich. Dobór próby losowy, w wybór szkoły wynikał z możliwości dostępu do tereny badań. Do analizy zakwalifikowano 112 kwestionariuszy, które zostały w prawidłowo wypełnione. W badaniu wzięło udział 77,7% kobiet i 22,3% mężczyzn. Grupa respondentów była zróżnicowana zarówno pod względem wieku, jak i stażu pracy. W wieku do 40 lat było 33,0% badanych, w przedziale od 41 do 50 roku życia – 43,8% i powyżej 50 roku życia 23,2% badanych. Średnia wieku badanych osób wynosiła 42,8%. Natomiast biorąc pod uwagę staż pracy najliczniejsza była grupa nauczycieli w przedziale od 11- do 25 lat (49,1%). Częściej niż co czwarty respondent (26,8%) pracował w zawodzie nauczyciela powyżej 25 lat. Natomiast najmłodszy ze stażem do 10 lat stanowili 24,1% badanych. Średnia stażu pracy w zawodzie nauczyciela – 17, 8 lat. Tym samym respondenci to osoby doświadczone życiowo i zawodowo.

Wyniki badań empirycznych. Zgodnie z przyjętymi założeniami badawczymi określiłem psychospołeczną sytuację pracy badanych pedagogów (zmienną objaśniającą) i jej wymiary, by następnie zdiagnozować ich poczucie własnej skuteczności (zmienną objaśnianą). Następnie skorelowałem badane zmienne i zweryfikowałem zakładane między nimi zależności. Natężenie wartości poszczególnych skal pomiarowych opisujących psychospołeczną sytuację pracy pedagogów przedstawia wykres 1. Wyniki zawarto na skali stenowej (1-4 sten- wynik niski; 5-6 sten wynik przeciętny i 7-10 sten wynik wysoki).

Przedstawione dane wskazują, że wyniki poszczególnych skal pomiarowych psychospołecznej sytuacji pracy lokują się w przedziale wyników przeciętnych i w górnej strefie wyników niskich. Wraz ze stażem pracy badanych nauczycieli wzrasta poziom ich obciążenia pracą ($H=13,023$; $p<0,002$). Największym natężeniem wartości charakteryzuje się potrzeba pożądaných zmian w szkolnym środowisku pracy ($M=6,07$). Nauczyciele szczególnie akcentują kwestie zwiększenia ich samodzielności i niezależności, ograniczenie sprawozdawczości, usprawnienie obiegu informacji, poprawę współpracy w gronie pedagogicznym, szkolenie z nowych regulacji prawnych. Tym samym zmianę stylu kierowania i bardziej podmiotowe ich traktowanie.

Tabela 1

**Skale pomiarowe psychospołecznej sytuacji pracy
badanych nauczycieli**

Psychospołeczna sytuacja pracy	Statystyki opisowe		
	Średnia	Mediana	Odchylenie standardowe
Skala wymagań	5,86	6,0	2,22
Skala kontroli	4,29	4,0	2,90

Psychospołeczna sytuacja pracy	Statystyki opisowe		
	Średnia	Mediana	Odchylenie standardowe
Skala wsparcia społecznego	5,73	5,0	2,79
Skala dobrostanu	4,53	3,0	3,53
Skala pożądanых zmian	6,07	6,0	2,22

Źródło: własne.

Również stawiane wymagania i towarzysząca im potrzeba wsparcia społecznego jest wyraźnie akcentowana przez badanych pedagogów (odpowiednio $M=5,86$). Jak ustalono najbardziej odczuwają wymagania nauczyciel ze stażem do 10 lat ($H=13,023$; $p<0,001$). Określając poziom wymagań stawianych badanym nauczycielom analizą objęto wymagania intelektualne, psychofizyczne, odpowiedzialność za bezpieczeństwo ich podopiecznych oraz wymagania wynikające z konfliktowości roli i przeciążenia. Z przeprowadzonych analiz wynika, że wraz ze stażem pracy badanych pedagogów wzrastają wymagania wynikające z konfliktowości roli i przeciążenia pracą ($H=12,933$; $p<0,002$). Okazuje się, że najmniej uciążliwe są dla nauczycieli wymagania psychofizyczne oraz obowiązki wynikające z odpowiedzialności za bezpieczeństwo podopiecznych.

Z kolei wsparcie społeczne stanowi istotny czynnik zmniejszający poczucie obciążenia pracą badanych nauczycieli ($M=5,73$). Obejmuje ono głównie wsparcie informacyjne, merytoryczne, instrumentalne, wartościujące i duchowe, które pozwala lepiej radzić sobie z problemami i stresem zawodowym.

Natomiast relatywnie mniejsze wartości odnotowano w odniesieniu do odczuwanego przez nauczycieli dobrostanu ($M=4,53$) i kontroli zarówno behawioralnej, jak i kontroli poznawczej ($M=4,29$). Dobrostan badanych nauczycieli diagnozowano w dwóch jego wymiarach: samopoczucia fizycznego i psychicznego.

Ponad połowa respondentów wykazuje niski poziom subiektywnie postrzeganego poczucia szczęścia, pomyślności i zadowolenia ze swojego życia. Badani nauczyciele wykazują lepsze samopoczucie psychiczne ($M=4,24$) niż samopoczucie fizyczne ($M=4,18$). Zakres kontroli pracy przez badanych nauczycieli można określić poprzez ogólny jej poziom jak też ukazać dwa istotne wymiary tego zjawiska: kontrolę behawioralną i kontrolę poznawczą. Uzyskane dane świadczą, że około 2/3 badanych nauczycieli (62,5%) ma wpływ na sytuację pracy w swoim środowisku szkolnym. Należy zauważyć, iż badani w większym stopniu sprawują kontrolę behawioralną ($M=9,92$), niż kontrolę poznawczą ($M=5,36$).

Kolejnym krokiem procedury badawczej była diagnoza poczucia własnej skuteczności badanych nauczycieli. W tym celu zastosowana została *Skala Uogólnionej Skuteczności (GSES)*, która składa się z dziesięciu stwierdzeń,

pozwalających określić jeden czynnik poczucia własnej skuteczności (tabela 2).

Tabela 2

**Ogólny wskaźnik poczucia własnej skuteczności
badanych nauczycieli**

Zmienna wyjaśniana	Statystyki opisowe			
	N ważnych	Średnia	Mediana	Odchylenie standardowe
GSES suma	112	28,38	27,00	6,37
GSES sten	112	4,96	4,00	2,72

Źródło: własne.

Uzyskane dane lokują się w górnym przedziale wyników przeciętnych, czyli świadczących o umiarkowanej wierze badanych pedagogów w swoje zdolności do skutecznego wypełniania zadań. Dalsze analizy wskazują, że grupa nauczycieli jest zróżnicowana pod względem tej właściwości (tabela 3).

Tabela 3

Poziom poczucia własnej skuteczności badanych (dane w %)

Poziom samooceny badanych	Liczba	Procent
Poziom niski (1-4 sten)	63	49,2
Poziom przeciętny (5-6 sten)	22	17,2
Poziom wysoki (7-10 sten)	43	33,6

Źródło: własne.

Co drugi respondent (49,2%) charakteryzuje niskim poziomem poczucia własnej skuteczności. Mają oni wyraźny problem z podejmowaniem nowych wyzwań, raczej wycofują się z trudnych sytuacji, bo dostrzegają dla siebie zagrożenie, niechętnie identyfikują się z celami, które mają osiągnąć.

Ich przeciwieństwem jest co trzeci badany nauczyciel (33,6%). Osoby te trudne zadania odbierają jako wyzwanie, które trzeba podjąć, zaangażować w wykonanie zadania, określić strategię własnego działania. W grupie badanych pedagogów co szósta osoba (17,2%) wyraża umiarkowany optymizm i stwierdza, że raczej sprostą nowym wyzwaniom, bo potrafi na ogół radzić sobie w nowej sytuacji, ponieważ posiada wiedzę, umiejętności i wie do czego dąży w swej pracy.

Po zdiagnozowaniu psychospołecznej sytuacji pracy badanych nauczycieli i ich poczucia własnej skuteczności kolejnym krokiem procedury badawczej jest korelacja tych zmiennych, co pozwoli rozwiązać główny problem

badawczy i zweryfikować hipotezę roboczą. Biorąc pod uwagę charakter zastosowanych skal pomiarowych zastosowany został test rang R-Spearmana. Uzyskane dane przedstawiono w tabeli 4.

Tabela 4

**Poczucie własnej skuteczności badanych nauczycieli
a ich Psychospołeczna sytuacja pracy**

Psychospołeczna sytuacja pracy	Poczucie własnej skuteczności badanych nauczycieli			
	N Ważnych	R Spearman	t(N-2)	P
Wymagania w pracy	112	0,012	0,129	0,897
Wymagania intelektualne	112	0,185	1,970	0,051
Wymagania psychofizyczne i w zakresie odpowiedzialności za bezpieczeństwo innych ludzi i majątku	112	0,168	1,788	0,077
Wymagania wynikające z konfliktowości roli i przeciążenia	112	-0,327	-3,623	0,000
Zakres kontroli	112	0,677	9,653	0,000
Kontrola behawioralna	112	0,570	7,285	0,000
Kontrola poznawcza	112	0,681	9,752	0,000
Spostrzegane wsparcie społeczne	112	0,669	9,447	0,000
Wsparcie społeczne od przełożonych	112	0,635	8,632	0,000
Wsparcie społeczne od współpracowników	112	0,660	9,224	0,000
Dobrostan	112	0,715	10,729	0,000
Samopoczucie fizyczne	112	0,713	10,651	0,009
Samopoczucie psychiczne	112	0,685	9,874	0,000
Pożądane zmiany w pracy	112	-0,377	4,264	0,000
Potrzeba zmian	112	-0,404	4,630	0,000

Źródło: własne.

Uzyskane dane pozwalają stwierdzić, że występują najsilniejsze dodatnie związki między poczuciem własnej skuteczności badanych nauczycieli, a ich ogólnym dobrostanem ($p < 0,000$; $R = 0,715$) a także samopoczuciem fizycznym ($p < 0,000$; $R = 0,713$) i samopoczuciem psychicznym w pracy ($p < 0,000$; $R = 0,685$). Również postrzegane w środowisku pracy przez badane osoby wsparcie społeczne stanowi istotny korelat ich poczucia własnej skuteczności ($p < 0,000$; $R = 0,669$). Dotyczy to wsparcia od współpracowników ($p < 0,000$; $R = 0,660$), jak i od przełożonych ($p < 0,000$; $R = 0,635$). Okazuje się, że przekonanie badanych nauczycieli, iż mogą wpływać na to, co się dzieje w pracy w istotnym stopniu pozwala wyjaśnić ich poczucie własnej skuteczności

($p < 0,000$; $R = 0,677$). Tak w wymiarze kontroli poznawczej ($p < 0,000$; $R = 0,681$) jak i behawioralnej ($p < 0,000$; $R = 0,570$).

Z przeprowadzonych analiz wynika, iż występuje ujemny związek o słabej sile między poczuciem własnej skuteczności badanych nauczycieli a artykułowanymi przez nich potrzebami zmian ($p < 0,000$; $R = -0,404$) i pożądanymi zmianami w organizacji ($p < 0,000$; $R = -0,377$). Ponadto stwierdzono, że ogólne wymagania jakie stawiane są badanym nauczycielom w ich sytuacji pracy nie wykazują istotnego związku z poczuciem własnej skuteczności. Dostrzega się jedynie pewną słabą tendencję do wyjaśniania poczucia własnej skuteczności badanych przez wymagania intelektualne którym muszą sprostać ($p > 0,051$; $R = 0,185$) i wymagania psychofizyczne a także odpowiedzialnością za bezpieczeństwo podopiecznych ($p > 0,077$; $R = 0,168$).

Uzyskane dane pozwalają stwierdzić, że występują najsilniejsze dodatnie związki między poczuciem własnej skuteczności badanych nauczycieli a ich ogólnym dobrostanem a także samopoczuciem fizycznym i samopoczuciem psychicznym w pracy. Również postrzegane w środowisku pracy przez badane osoby wsparcie społeczne stanowi istotny korelat ich poczucia własnej skuteczności. Dotyczy to wsparcia od współpracowników. Okazuje się, że przekonanie badanych nauczycieli, iż mogą wpływać na to, co się dzieje w pracy w istotnym stopniu pozwala wyjaśnić ich poczucie własnej skuteczności. Tak w wymiarze kontroli poznawczej jak i behawioralnej.

Z przeprowadzonych analiz wynika, iż występuje ujemny związek o słabej sile między poczuciem własnej skuteczności badanych nauczycieli a artykułowanymi przez nich potrzebami zmian i pożądanymi zmianami w organizacji. Ponadto stwierdzono, że ogólne wymagania jakie stawiane są badanym nauczycielom w ich sytuacji pracy nie wykazują istotnego związku z poczuciem własnej skuteczności. Dostrzega się jedynie pewną słabą tendencję do wyjaśniania poczucia własnej skuteczności badanych przez wymagania intelektualne którym muszą sprostać i wymagania psychofizyczne a także odpowiedzialnością.

Podsumowanie. Przeprowadzone badania i uzyskane wyniki świadczą, że psychospołeczna sytuacja pracy w istotnym stopniu objaśnia poczucie własnej skuteczności pedagogów. Tym samym potwierdziły się założenia hipotetyczne o zależności między tymi zmiennymi. Szczególną rolę w kształtowaniu ich wiary w siebie i możliwości efektywnego działania odgrywa subiektywnie odczuwany dobrostan, czyli poczucie szczęścia, pomyślności, zadowolenie z pracy dydaktyczno-wychowawczej, postrzegane wsparcie społeczne przełożonych i grona pedagogicznego a także poczucie kontroli pracy, tak w wymiarze poznawczym, jak i behawioralnym. Tak więc kształtowanie dobrych warunków pracy uwzględniających te czynniki staje się koniecznością (Wierzejska, 2018b; Pyżalski, & Plichta, 2007). Zwłaszcza, że w toku analizy stwierdzony został wysoki poziom wymagań intelektualnych,

wynikających z konfliktowości roli i przeciążenia i niski poziom dobrostanu, poczucia podmiotowości pedagogów co tworzy sytuację niezwykle trudną, nadmiernie ich obciążającą i w konsekwencji powodującą obniżenie jakości pracy.

Pedagodzy artykułujący potrzebę pożądaných zmian w organizacji pracy podkreślali konieczność zwiększenia ich podmiotowości, ograniczenia sprawozdawczości, usprawnienia obiegu informacji, poprawę relacji interpersonalnych w gronie pedagogicznym, konieczność organizowania szkoleń i konferencji metodycznych z nowych regulacji prawnych. Jak ustalono wymagania w pracy wynikające z obowiązków pełnionej roli stanowią duże wyzwanie dla znaczącej części badanych pedagogów. Szczególnie dotyczy to wymagań intelektualnych, które są związane z koniecznością permanentnego doskonalenia profesjonalnego, śledzenia literatury fachowej i podążania za nowościami w nauce, rozwiązywania skomplikowanych problemów wychowawczych (Nowosad, 2023). Ponadto występuje stała konieczność merytorycznego przygotowania się do zajęć i wykonania niezbędnych pomocy dydaktycznych. To obciążenie wzmagane jest przez pojawiające się sytuacje trudne we współpracy z innymi osobami z grona pedagogicznego, często roszczeniowymi rodzicami i trudną młodzieżą oraz ponoszoną odpowiedzialnością za bezpieczeństwo podopiecznych. W sposób istotny obciążenie w pracy zmniejsza udzielane pedagogom wsparcie społeczne tak ze strony przełożonych, jak i współpracowników. Obejmuje ono głównie wsparcie informacyjne, intelektualne, emocjonalne i wartościujące. Często jednak indywidualizm, rywalizacja i brak współdziałania źle służą wzajemnej pomocy (Bera, Nowosad, 2024). Należy także odnotować, iż co drugi badany **pedagog** wykazuje niskie subiektywnie poczucie szczęścia, pomyślności i zadowolenia ze swego życia. Jak się okazuje jest to wynik ich dotychczasowego doświadczenia życiowego i zawodowego. Brak adekwatnej gratyfikacji za pracę zarówno w wymiarze prestiżu społecznego jak i statusu materialnego. Sytuację tą potęguje przekonanie badanych, że w małym stopniu są traktowani podmiotowo w sytuacji pracy, mają ograniczone możliwości kreowania rzeczywistości, a o ich rozwoju zawodowym decydują bardziej okoliczności w jakich funkcjonują niż własna aktywność (Wierzejska, 2018a). Jeśli tylko mają poczucie niezależności to sprawują w pracy częściej kontrolę behawioralną, niż poznawczą. Mogą zatem podejmować indywidualne decyzje dotyczące metod pracy dydaktyczno-wychowawczej, kształtować klimat i warunki dla rozwoju swoich podopiecznych a także otrzymywać istotne informacje zwrotne od przełożonych i innych osób dotyczące problemów zawodowych.

Tę trudną sytuację zawodową pogłębia niski poziom poczucia własnej skuteczności **pedagogów**. Co drugi badany, mało wierzy w swoje możliwości efektywnego działania, z trudem radzi sobie ze stresem, a jak pojawia się trudności, zamiast mobilizować siły, szuka usprawiedliwienia, wskazując

najczęściej na przeszkody zewnętrzne (Łukasik, 2013). W sytuacji pojawiających się przeszkód mają więc problemy, aby osiągnąć to co zamierzali, dlatego też nie jest im łatwo trzymać się swoich celów i realizować wcześniej podjęte zamierzenia oraz skuteczności motywować siebie do działania zgodnie z nakreśloną ścieżką zawodową, wykazując wytrwałość w działaniu. To powodować będzie raczej negatywne nastawienie wobec siebie i osobistego zmagania się z problemami dydaktyczno-wychowawczymi. Można sądzić, iż jest to konsekwencja licznych problemów zawodowych i doznanych porażek a także braku poczucia podmiotowości w swoim środowisku pracy. Dlatego problematyka ta wymaga stałego monitorowania i podejmowania adekwatnych decyzji służbowych zapewniających wysoki poziom kultury organizacyjnej i właściwy klimat społeczny. Z drugiej strony, należy podkreślić, że nawet w niesprzyjającym klimacie społecznym można kształtować odporność psychiczną, jak na przykład na Ukrainie, która jest w stanie wojny. Kwestia zachowania zdrowia fizycznego i psychicznego Ukraińców jest szczególnie istotna. Nikt tutaj nie byłby gotowy żyć i pracować w warunkach wojny. Jednocześnie, dzięki odporności psychicznej, ukraińscy pedagodzy są w stanie wypracować optymalną reakcję na te wydarzenia.

Dalsze kierunki badawcze. W związku z powyższym, dalsze kierunki badań powinny koncentrować się na opracowaniu i weryfikacji skuteczności programów interwencyjnych mających na celu wzmocnienie podmiotowości oraz rezyliencji pedagogów, a także na pogłębionej analizie wpływu kultury organizacyjnej placówek oświatowych na dobrostan i poczucie własnej skuteczności pedagogów.

Bibliografia

- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84, 191–215. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (2007). *Teoria społecznego uczenia się*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN. https://katalogi.uj.edu.pl/permalink/48OMNIS_UJA/19e8e2s/alma991010895039705067
- Banit, O., & Franc, M. (2024) Humanistic dimension of professional activity *Professional and lifelong education*, 9, 79–88. <https://doi.org/10.71358/ezu.2230>
- Banit, O., & Merzliakova, O. (2023). Identification the key strategies of resilience of Ukrainian teachers in the conditions of war. *European Humanities Studies: State and Society*, 1, 4–23. <https://doi.org/10.38014/ehs-ss.2023.1.01>
- Bańka, A. (2005). *Poczucie samoskuteczności*. Poznań: PRINT-B. <https://doi.org/10.14691/PS.2016>
- Bańka, A. (2007). *Psychologiczne doradztwo karier*. Poznań: Print-B. <https://doi.org/10.14691/PDK.2016>

- Bera, R. (2025). Psychospołeczna sytuacja pracy predyktorem poczucia własnej skuteczności nauczycieli. *Studia z Teorii Wychowania, TOM XVI: NR 3(52)*, 287–307. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0055.3053>
- Dudek, B., Waszkowska, M., & Hanke, W. (2004). *Ochrona zdrowia pracowników przed skutkami stresu zawodowego*. Łódź: Instytut Medycyny Pracy. https://katalogi.uj.edu.pl/discovery/fulldisplay?docid=alma991008054029705067&context=L&vid=48OMNIS_UJA:uja&lang=pl
- Gomes, N.R., de-Assis-Santos, C.C., Rezende, B.A., & de-Medeiros, A.M. (2023). Psychosocial factors at work and teachers' illness: a systematic review. *Rev Bras Med Trab*, 24, 21(3). <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2022-1014>
- Kampmane, K., Geske, A., & Ozola, A. (2023). Teachers' Professional Self-Efficacy for Collaboration: A Comparison Between European Countries. *ATEE 2022 Annual Conference*. <https://doi.org/10.22364/atee.2022.10>
- Kopacz, A. (2019). Postawy zawodowe nauczycieli a ich motywacja osiągnięć. *Lubelski Rocznik Pedagogiczny*, 38(3), 161–172. <https://doi.org/10.17951/lrp.2019.38.3.161-172>
- Kutrowska B. (2008). Spojrzenie na rolę nauczyciela z perspektywy różnych oczekiwań społecznych. W: P. Rudnicki, B. Kutrowska, M. Nowak-Dziemianowicz (red.), *Nauczyciel: misja czy zawód? Społeczne i profesjonalne aspekty ról* (s. 49–60), Wrocław: Wydawnictwo Naukowe DSW. <https://files01.core.ac.uk/download/pdf/51278924.pdf>
- Łukasik, I. (2013). *Poczucie własnej skuteczności we współpracy z grupą. Eksperyment pedagogiczny w przestrzeni akademickiej*. Lublin: Wydawnictwo UMCS. <https://dlibra.umcs.lublin.pl/dlibra/doccontent?id=48089>
- Madigan, D., Kim, L., Glandorf, H., & Kavanagh, O. (2023). Teacher burnout and physical health: A systematic review. *International Journal of Educational Research*, 119, 102–173. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2023.102173>
- Madigan, D.J., & Kim, L.E. (2021). Does teacher burnout affect students? A systematic review of its association with academic achievement and student-reported outcomes. *International Journal of Educational Research*, 105, 101714. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101714>
- Nowosad, K. (2023). Nadzieja na sukces nauczycieli a ich poczucie kontroli i własnej skuteczności. *Szkoła-Zawód-Praca*, 25, 257–289. <https://doi.org/10.34767/SZP.2023.01.10>
- Oliveira, S., Roberto, M.S., Veiga-Simão, A.M. et al. (2021). A Meta-analysis of the Impact of Social and Emotional Learning Interventions on Teachers' Burnout Symptoms. *Educational Psychology Review*, 33, 1779–1808. <https://doi.org/10.1007/s10648-021-09612-x>
- Pyhältö, K., Pietarinen, J., Haverinen, K. et al. (2021). Teacher burnout profiles and proactive strategies. *European Journal of Psychology of Education*, 36, 219–242. <https://doi.org/10.1007/s10212-020-00465-6>
- Pyżalski, J. (2005). Psychospołeczne zagrożenia zdrowia polskich pedagogów.

- Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, Sectio D, Medicina. LX, Supl. XVI, 4, 43–435.*
- Pyżalski, J., & Merecz, D. (2010). *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomiędzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem*. Kraków: Oficyna Wydawnicza «Impuls».
<http://hdl.handle.net/10593/5337>
- Pyżalski, J., & Plichta, P. (2007). *Kwestionariusz obciążeń zawodowych pedagoga*. Podręcznik. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
https://www.researchgate.net/publication/236060478_Kwestionariusz_Obciazen_Zawodowych_Pedagoga_KOZP_Podrecznik
- Sęk, H. (red.) (2000). *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
<https://docer.pl/doc/50v1snn>
- Strutyńska-Laskus, E., & Karwowski, M. (2022). Teachers' self-efficacy: sources and the role of the fulfilled professional role. *Studia z Teorii Wychowania*, XIII(2), 39. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0015.9266>
- Szempruch, J. (2012). *Nauczyciel w warunkach zmiany społecznej i edukacyjnej*. Kraków: Oficyna Wydawnicza «Impuls».
- Widerszal-Bazyl, M. (2009). *Pojęcie ryzyka psychospołecznego w pracy. Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka*, 6, 6–8.
<http://yadda.icm.edu.pl/baztech/element/bwmeta1.element.baztech-article-BPC1-0003-0079>
- Widerszal-Bazyl, M., & Cieślak, R. (2000). *Kwestionariusz Psychospołeczne Warunki Pracy*. Warszawa: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.
- Wierzejska, J. (2018a). *Poczucie podmiotowości pedagogów a ich osobowościowe wyznaczniki pracy*. Lublin: Wydawnictwo UMCS.
<https://wydawnictwo.umcs.eu/produkt/5030/poczucie-podmiotowosci-pedagogow-szkolnych-a-ich-osobowosciowe-wyznaczniki-pracy>
- Wierzejska, J. (2018b). Poczucie własnej skuteczności pedagogów a ich stres zawodowy. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J, Paedagogia – Psychologia*, 31(1), 23–40.
<http://dx.doi.org/10.17951/j.2018.31.1.23-40>

Отримано / Received: 04.08.2025.
Прорецензовано / Revised: 11.09.2025.
Схвалено до друку / Accepted: 16.10.2025.
Опубліковано / Published: 31.12.2025.

AUTHOR DECLARATIONS

Ethical Policy

The author(s) confirm that the preparation and submission of this article complied with the provisions of the Journal's Ethical Policy, as well as with the generally accepted principles of academic integrity in accordance with the recommendations of COPE (Committee on Publication Ethics).

Conflict of Interest

The author(s) declare that there is no actual or potential conflict of interest that could have influenced the results, interpretation, or presentation of the research materials.