

Research Insights
Изследователски проникновения

УДОВЛЕТВОРЕНОСТ ОТ ПРОФЕСИОНАЛНИЯ ТРУД НА УЧИТЕЛИТЕ В ОБРАЗОВАТЕЛНИ ИНСТИТУЦИИ (РЕЗУЛТАТИ ОТ ЕМПИРИЧНО ИЗСЛЕДВАНЕ)

Божидара Кривиradeва

Софийски университет „Св. Климент Охридски“

Резюме. В настоящата статия е представено изследване, проведено сред учители от цялата страна, относно удовлетвореността от професионалния труд на учителите в образователните институции. За нуждите на изследването и използван Въпросник за диагностика на удовлетвореността от труда, разработен от М. Радославова и А. Величков.

Keywords: satisfaction; teacher; educational institution

Човекът е сложно „социално“ и искащо същество, което е трудно да бъде разбрано напълно и поради тази причина е трудно да бъде обособена една-единствена теория, да бъдат диференцирани ясни и точни критерии, чрез които да може да се установи удовлетвореността от професионалния труд и да се установи какво мотивира и какво демотивира служителя в дадена организация и в частност учителите от конкретно училище. Съществуват редица методики и концепции, изследващи проблема за удовлетвореността. Удовлетвореността от труда и мотивацията на служителите (учителите) за труд са едни от важните ресурси за постигане целите на организацията. Те оказват влияние върху ефективността ѝ.

Изучавайки удовлетвореността от труда и мотивацията на служителите (учителите), могат да се прогнозира резултатите от изпълнението на работата.

Удовлетвореността от професионалния труд зависи пряко от съдържанието на труда, задоволството от резултатите, организационния климат, лидерските стилове на ръководство, взаимоотношенията и подкрепата от страна на колегите и от заплащането на труда.

Удовлетвореността от труда в теоретико-практичен план у нас се изследва от М. Радославова, С. Илиева, М. Паунов, М. Паунова, Ал. Паунов, В. Божилова, С. Янакиева, Д. Господинов и редица други изследователи. Проблемът представлява интерес и поради факта, че съществува пряка зависимост меж-

ду удовлетвореността на служителите (в частност учителите) и нивото на качествено изпълнение на преките трудови задължения, а така също и с „нивото на емоционална стабилност на личността“ (Yanakieva, 2001: 105).

Удовлетвореността от труда се определя като:

– емоционално състояние, което е пряко свързано с виждането на служителя за осъществяваната от него работа и как добрата работа осигурява задоволяването на дадени потребности, които са важни от негова гледна точка (Gospodinov, 2013: 63);

– „микс от чувства, които възникват у служителите при оценяване на труда им“ (Gospodinov, 2013: 63);

– „афективна ориентация на индивида към изпълняваните от него трудови роли“ (Carol, 1973);

– „степената, в която член на персонала има благоприятно или положително чувство към своята работа или към работната среда“ (Gospodinov, 2013: 63).

Както всяко понятие, така и понятието „удовлетвореност“ има своя история и тя се свързва с имената на Фредерик Тейлър, Елтън Мейо, Ейбрахам Маслоу, Р. Хопсин, Ф. Хърцберг, Виктор Врум, Лаймън Портър и други автори на теории за мотивация. Удовлетвореността от труда пряко корелира с мотивацията за осъществяване на определени трудови дейности и ефективността от тях.

Съществена роля за разбиране на понятието „удовлетвореност“ изиграва прочутата и често използвана в различни контексти теория на Ейбрахам Маслоу (1954) за йерархията на потребностите и мотивите. Според Маслоу „личността се стреми в труда да удовлетвори не само потребностите си от сигурност и от социално признание, но и да изрази своите способности и да разгърне личностния си потенциал, като по този начин задоволи потребността си от самоизразяване и развитие. Така формирането на удовлетвореност се определя освен от възнагражденията и от взаимоотношенията, и от възможността, която работата предоставя за изява на способностите на личността“ (Ilieva, 1998: 27).

Въз основа на концепцията на Маслоу през 1961 г. Лаймън Портър сравнява степената на удовлетвореност на потребностите на различните равнища, които заемат работниците и служителите в йерархията на организацията (Ilieva, 1998: 29).

Според Портър „удовлетвореността се изменя в зависимост от йерархичната позиция, която хората заемат в структурата на организацията, като трите висши потребности (от актуализация, автономия, престиж) се възприемат като по-значими за удовлетвореността на ръководните кадри, отколкото на кадрите от по-ниското равнище“ (Ilieva, 1998: 29).

В опит да се установят факторите, които оказват влияние върху професионалния труд на учителите, Д. Господинов, С. Янакиева и колектив осъ-

ществува проучване сред учители от София, Перник, Кюстендил, Ботевград, Плевен. На базата на това проучване те очертават следните фактори, които оказват пряко влияние върху удовлетвореността от професионалния труд на учителите, а именно: условията на труд, отношенията с колегите и училищното ръководство, характеристиките на самата работа, мотивацията за учене на учениците и удовлетвореността на учителите от участието им в управлението на училището (Gospodinov, Yanakieva, 2013: 87). В реализираното от тях изследване водещ фактор за удовлетвореността от професионален труд при учителите се явява заплащането на учителския труд, но той не определя изцяло отношението към професията (както показват и самите данни от това изследване, а също и много други наблюдения и изследвания).

Bridges & Hallinan (1980), Darling-Hammond, Holtzman, Gatlin & Heilig (2005), Ferris, Bergin & Wayne (1988), Indik (1965), Katzenmeyer & Moller (2001), Lawler & Porter (1967), Ostroff (1992), Perie & Whitener, (1997), Shaw (1981), Silberman (2003), Smith (1973), Stolp (1994) определят следните фактори, които влияят върху удовлетвореността на учителите от професионалния им труд: училищната култура; големината на училището; комуникацията с училищните лидери, родители и колеги; посещенията на учителите; оборудването в класната стая и училището; поведението и способностите на учащите се; професионално отношение и професионално развитие (Turnur, 2007: 2).

В контекста на училищната култура Stolp (1994) извежда пет фактора, оказващи влияние върху удовлетвореността на преподавателите: академичното предизвикателство; сравнителните постижения; признанието на постиженията; училищната общност и възприемането на целите на училището (Turnur, 2007: 38).

„Норвежките изследователи E. Skaalvik и S. Skaalvik посочват следните фактори на удовлетвореността от труда на учителите: автономия в труда, социална подкрепа, чувство за принадлежност към училищната общност, трудова ориентация, емоционално изтощаване“ (Gospodinov, 2013: 65).

„Ван дер Плоег и Шолте (2003) посочват пет основни аспекта на удовлетвореността на учителите от труда им: управленската подкрепа, професионалната автономия, отношенията с колегите, същността на работата, условията на труд“ (Gospodinov, 2013: 66).

Факторите, които оказват влияние върху удовлетвореността на учителите от осъществяването на професионалния им труд, са много и разнообразни и не могат да бъдат описани в пълнота. Те започват от самия индивид, преминават през специфичните трудови дейности на конкретната организация със своята специфика и особености, ръководството и администрирането на училището, за да завършат със социума.

Според С. Янакиева източниците на удовлетворение на учителите от реализирания професионален труд са следните:

– общуването с децата („Обичам децата и когато съм с тях, забравям за проблемите“; „Обичам да гледам грейналите детски очи, тяхното любопитство и интерес“);

– осъществяването на целите, които си е поставил учителят, постигане на реални резултати от вложените усилия („Мога да развивам детските способности“; „Виждам ги как израстват като личности“; „Обичам да правя нещо за другите“);

– общуването с колегите („Срещам разбиране у колегите“; „Ние имаме общи проблеми“);

– възможностите за развитие („Аз също се уча, учейки децата“; „Имам възможност да проявявам творчество“) (Yanakieva, 2001: 113).

Факт е, че в условията на прехода удовлетвореността на учителите от труда спада и е логичен въпросът: „Как може да се повиши удовлетвореността от професионален труд на учителите?“. Според С. Янакиева това може да се случи по следните начини:

1. Когато е налице съответствие между първоначалните очаквания и нагласи относно учителската професия и реализираните ежедневно задачи от учителя на практика. Това пряко корелира с академичната подготовка на бъдещите учители, т.е. тя трябва да бъде максимално мотивираща, да им даде възможност да се запознаят с повече методи и методики на работа (за да могат по-късно да изберат или да създадат своята методика).

2. Когато бъдещият педагог има ясно осъзната потребност от общуване с деца. На базата на тази потребност трябва да се формират и надградят в бъдещите учители професионални умения за комуникация както с децата, така също и с родителите и общността.

3. Когато учителят е гъвкав – в основата на всеки успех до голяма степен е адаптивността на личността към условията на труд. Когато учителят се разочарова по някакъв начин от действителността, е необходимо да направи своевременна и безпристрастна преценка на очакванията си и реалностите, в които работи, и да се адаптира към тях. Ако не може да се адаптира своевременно в средата, в която работи, и позволи да се увеличава чувството му за дискомфортност, това може да доведе до сериозни поражения върху физическото и психическото му здраве (стрес, така нареченото „емоционално прегаряне“, което може да доведе и до много други негативни последици).

4. Когато учителят може бързо да преодолее дискомфорта на работното си място и така да повиши удовлетвореността си от професионалния труд. Той би трябвало да може да се фокусира върху положителните страни на дейностите, които осъществява всеки ден (Yanakieva, 2001: 110 – 111). „Това е една интелектуална професия, а интелектуалният труд все още е привилегия за всяко общество“; „Аз мога да помогна на много деца да развият дадена своя способност“; „Аз разполагам с повече свободно време, отколкото мои-

те познати, които по цял ден са на работа“; „Аз имам възможност да работя за развитието си“; „Имам възможност за допълнителни доходи“ (Yanakieva, 2001: 111).

Наличието на широка и разнообразна концептуална основа, касаеща удовлетвореността на учителите от професионалния им труд, дава основание да се обобщят *следните основни фактори, оказващи влияние върху дейността на учителите, а чрез нея и върху нивото на тяхната удовлетвореност от труда:*

– *индивидуални фактори* – пол; възраст; години трудов стаж (общ) и/или в образователната система, в конкретното училище; семейно положение, наличието или отсъствието на деца; статус;

– *фактори, свързани с практическата дейност на учителя* – личностни и професионални възможности за работа с подрастващото поколение; уменията на учителя да работи с деца със специални образователни потребности, които имат ограничени интелектуални възможности и/или които имат ограничени възможности за придвижване и комуникация; възможностите на учителя да изпълнява по най-добрия начин една от главните задачи на образованието, а именно предаването на научното знание и овладяването му от подрастващото поколение; възможностите за справяне с личностните и професионалните предизвикателства при осъществяването на учебно-възпитателната дейност; автономията и независимостта при осъществяването на учебно-възпитателната дейност, позволяваща реализирането на творчество от страна на учителя; възможностите на учителя да работи в екип с колегите при осъществяване на учебно-възпитателната дейност; зачитане авторитета на учителя в класната стая от ученици, родители, учители, ръководство; наличието на междуличностни отношения и създаването на приятелски взаимоотношения в контекста на работата; признание; наличието на хубава работна среда, предоставяща необходимите материални ресурси за осъществяване на учебно-възпитателната дейност и умерена натовареност (учебно-възпитателна и административна) при реализирането на професионалния труд; отношение на обществото към дейността на учителя;

– *фактори, свързани с организацията* – материално-техническите условия на работа в училището; отношение и подкрепа на ръководния екип на училището относно труда на учителя, неговия авторитет; методи и средства за осъществяване на контрол и начина на отдаване на обратна връзка от страна на ръководството; инфраструктура на училището и възможности за използване на допълнителни стаи за реализиране на дейности с родители и ученици; видът организационна култура в училището; възможностите да се участва при вземането на решения, свързани с ученическия клас, с училището и служителите (учителите); заплатата; възможностите за израстване;

– *фактори, свързани със социалното обкръжение* – въвеждане и осъществяване на промени в образователната система; статус на учителската профе-

сия; подкрепата на преподавателите от обществото, социума; представянето на учителите пред обществеността от средствата за масова комуникация; ясни и точни професионални роли; натовареността (в училище с учебно-възпитателна дейност и извън училище, подготовка за занятията – невидимата част от професионалния труд на учителя).

Всяка организация преминава през различни етапи на развитие. Образователните институции също се развиват и това развитие пряко зависи от промени както във външната, така и във вътрешната среда. Развитието на училището до голяма степен зависи от формите на лидерството, от съществуващата организационна култура, от мотивацията за труд и удовлетвореността на персонала от реализирането му.

В настоящата статия се представя изследване, проведено през лятото на 2017 г. с учители от детски градини и училища, работещи в цялата страна. Това изследване е осъществено с помощта на „Въпросник за диагностика на удовлетвореността от труда“, разработен от М. Радославова и А. Величков. Във Въпросника са включени общо 5 скали за удовлетвореност: от характера на извършваната дейност, от прекия ръководител, от колегите, от резултатите и от заплащането. Той съдържа и скала за глобална удовлетвореност от труда. За нуждите на настоящото изследване Въпросникът е адаптиран и включва следните скали и подскали:

- удовлетвореност от характера на работата – включва 15 айтема;
- удовлетвореност от прекия ръководител – включва 18 айтема;
- удовлетвореност от колегите – включва 18 айтема;
- удовлетвореност от резултатите – включва 3 айтема.

Всяка от скалите съдържа определен набор твърдения, които респондентът оценява по 5-степенна скала, съответно: 1 – никак; 2 – малко; 3 – в известна степен; 4 – доста; 5 – напълно.

Скалите за удовлетвореност от характера на работата от ръководителя и от колегите включват в себе си подскали.

1. Скалата за измерване на удовлетвореността от характеристиките на работата включва подскалите предизвикателство, себеизява, автономия и обратна връзка. Оценките на респондентите по тези подскали се формират, както следва:

- предизвикателство – айтеми 2, 5, 8, 14;
- себеизява – айтеми 1, 4, 7, 10, 12, 13, 15;
- автономия – 3, 6, 9, 11.

Подскалата за обратна връзка е дериватна и нейният резултат се получава от оценките, дадени на определени айтеми в скалите за удовлетвореност от ръководителя и от колегите, както следва:

- от скалата за прекия ръководител – айтеми 19 и 29;
- от скалата за удовлетвореност от колегите – айтеми 47 и 50.

2. *Скалата за измерване на удовлетвореността от ръководителя/директора* включва следните подскали, описващи неговата насоченост в управленската дейност:

- ориентация към задачите – айтеми 17, 22, 23, 24, 30, 31, 33;
- ориентация към хората – айтеми 16, 18, 20, 21, 25, 26, 27, 28, 32.

3. *Скалата за измерване на удовлетвореността от колегите* включва следните подскали, свързани със служебните отношения, подкрепата от колегите и доверие на колегите:

- служебни отношения – айтеми 35, 39, 41, 43, 44, 46, 51;
- подкрепа от колегите – айтеми 34, 38, 42, 48;
- доверие на колегите – айтеми 36, 45, 49.

Резултатът на съответния респондент във вид на сума от поставените по айтемите точки се изчислява за всяка от скалите и подскалите. Общата удовлетвореност от труда представлява сумата от всички айтеми във въпросника.

Използването именно на тези инструменти за емпиричното проучване е обусловено от това, че Въпросникът за диагностика на удовлетвореност от труда е верифициран от автора му и дава възможност да се анализира както удовлетвореността, като цяло, така и нейни отделни параметри, което ще позволи по-задълбочен анализ на връзките между нея и лидерството и организационната култура.

Изводката на емпиричното проучване включва 256 учители от детски градини и училища от цялата страната.

След обработка на получените данни са отстранени непълните и неточно попълнени въпросници и в анализа са включени получените данни от 207 респонденти. Те работят в общински и държавни училища и детски градини.

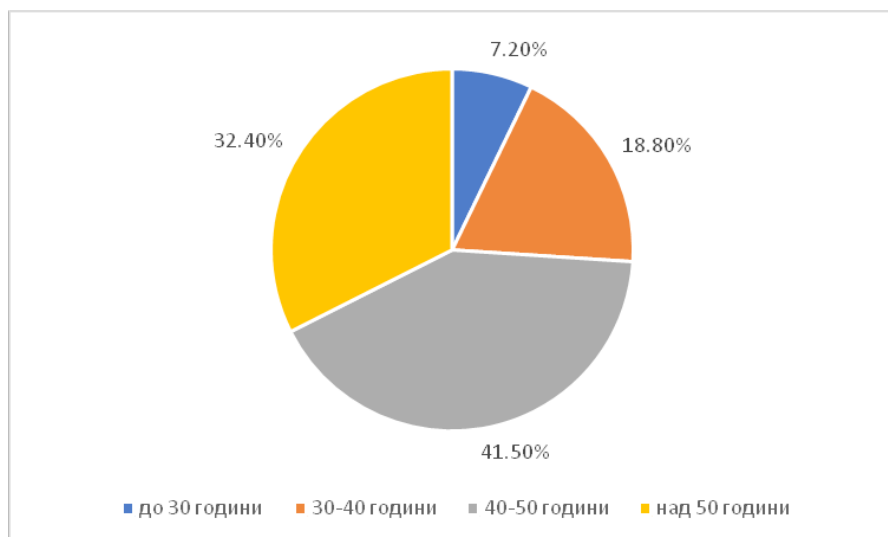
Изводката не е конструирана така, че да бъде представителна по отношение вида училище или детска градина на национално ниво. Но броят на респондентите дава достатъчна надеждност на получените данни, а анализът отговаря на основните изследователски въпроси и води до извод за потвърждаване или отхвърляне на хипотезата.

Описание на изводката

Типично за образователната система, по-голяма част от изследваните учители са жени 87,4%, а мъжете са само 12,6%. Възрастовото разпределение на изследваните лица е показано на фигура 1.

Очаквано, най-голям дял са лицата между 40 – 50-годишна възраст, следвани от лицата над 50 години. Това общо съставлява почти 74% от всички респонденти. Едва малко над 7% са лицата до 30-годишна възраст, а около 18% са тези от тях, които са на възраст между 30 и 40 години. Тези данни съответстват на друга тенденция за българското образование – застаряването на педагогическите специалисти.

Като следствие от възрастта и трудовият стаж на респондентите е очаквано висок – както годините работа в образователната система, като цяло,



Фигура 1. Разпределение на респондентите по възраст

така и годините работа в конкретното училище/детска градина. Отчитането на разграничението в педагогическия стаж на респондентите е необходимо с оглед по-нататъшно проучване на въпроса дали и в каква степен годините професионален стаж, като цяло, и годините на работа в една организация се отразяват на мнението на учителите за лидерския потенциал на директорите и/или върху тяхното усещане за удовлетвореност/неудовлетвореност от професионалния труд.

Трудовият стаж на респондентите е представен в таблица 1.

Таблица 1. Среден брой години трудов стаж

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Трудов стаж в образователната система	207	1	41	18,93	10,868
Трудов стаж в училището, в което работите в момента	207	1	43	13,80	10,448

Данните показват, че средно в образователната система анкетираните лица са работили над 18 години, а в конкретната организация – над 13 години. Стандартното отклонение е относително високо (над 10) и за двата параметъра, което сочи, че в извадката присъстват лица с доста разнопосочен брой години трудов стаж – от съвсем малък (1 – 2 години), до много голям (над 40 години в системата или в конкретната организация)

Както се вижда от таблицата, близо 76,5% от изследваните лица работят в училища, докато малко над 22% – в детски градини или общежития към училища.

Най-голям дял от изследваните лица – 35,3%, работят в средно училище, следвани от 21,3% лица, които работят в детска градина. Разпределението на респондентите по вида училищна организация, в която работят, е представено на таблица 2.

Таблица 2. Разпределение на респондентите според вида образователна институция, в която работят

Вид на образователната институция	Дял (%)
Основно училище	20,8
Средно училище	35,3
Гимназия (профилирана, езикова)	7,7
Професионална гимназия	11,6
Детска градина	21,3
Начално училище	2,4
Общежитие	,5
Обединено училище	,5

Проучването през 2017 г. показва, че общата удовлетвореност на изследваните лица от училищни организации в София, Велинград, Ямбол, Копревщица, Бургас, Варна, Силистра, Видин, Панагюрище, Пловдив и др. градове на страната е относително висока – средна стойност 206,79 точки от 270 възможни (таблица 3), което е 77% от възможния праг на удовлетвореност.

Таблица 3. Средна стойност на общата удовлетвореност от труда

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Сумарна удовлетвореност от труда	207	131	263	206,79	25,400
Valid N (listwise)	207				

Общата удовлетвореност от труда се отличава статистически значимо единствено между детската градина, от една страна, и средното училище, професионалната и профилираната гимназия, от друга. Между работещите в останалите видове училищни организации няма статистически значима разлика в удовлетвореността от професионалния труд на респондентите.

Статистически значима разлика в нивото на общата удовлетвореност на респондентите не се открива по отношение на тяхната възрастова група (таблица 4) и по пол.

Таблица 4. Сравнение на средните стойности на общата удовлетвореност от професионалния труд по възрастови групи

Обща удовлетвореност от труда					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1743,684	3	581,228	,900	,442
Within Groups	131162,963	203	646,123		
Total	132906,647	206			

За разлика от данните за лидерството не се открива връзка между удовлетвореността и годините трудов стаж в образователната система или в конкретната училищна организация. Корелационният анализ между удовлетвореността и трудовия стаж в неговите два аспекта е представен в таблица 5.

Таблица 5. Корелационни връзки между общата удовлетвореност от труда и годините трудов стаж

		Обща удовлетвореност от труда	Трудов стаж в образователната система	Трудов стаж в училището, в което работите в момента
Обща удовлетвореност от труда	Pearson Correlation	1	-,017	-,043
	Sig. (2-tailed)		,810	,541
	N	207	207	207
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Като цяло, може да се каже, че възрастта и трудовият стаж (общо и в конкретната образователна организация) нямат връзка с нивото на обща удовлетвореност от професионалния труд при изследваните лица. Същевременно лицата, работещи в детска градина, са по-удовлетворени от работата си в сравнение с тези, работещи в средно училище, профилирана или професионална гимназия, но нямат разлика в удовлетвореността с работещите в начално и основно училище.

Удовлетвореността от професионалния труд е проучена през призмата на няколко нейни елемента – удовлетвореност от характера на дейността, от директора, от колегите и от резултатите. Всеки от тези елементи дава възможност да се придобие по-задълбочена представа за актуалното състояние на удовлетвореността сред работещите в образователни институции. Всеки от тези елементи на удовлетвореността е декомпозиран на поделементи, които допълнително уточняват неговите характеристики и допълват цялостната картина на удовлетвореността от професионалния труд сред педагогическите специалисти.

Дескриптивната статистика за нивото на удовлетвореност от характера на дейността и нейните елементи е представена в таблица 6.

Таблица 6. Удовлетвореност от характера на дейността

	Резултат – удовлетвореност от характеристики-те на извършваната дейност	1-1 Предизвикателство на задачите	1-2 Себеизява	1-3 Автономия	1-4 Обратна връзка за изпълнението
N	Valid	207	207	207	207
	Missing	0	0	0	0
Mean		74,51	15,32	28,62	15,51
Median		75,00	15,00	29,00	16,00
Std. Deviation		8,910	2,423	3,495	2,759
Minimum		48	7	20	6
Maximum		94	20	35	20

Както се вижда от получените данни, средните стойности за удовлетвореността от характеристиките на дейността и нейните елементи са относително високи спрямо максималния възможен праг. За удовлетвореността от дейността, като цяло, средната стойност е 74,51 точки при максимално възможни 95, което представлява 78% от максималната стойност. Подобна е ситуацията и при отделните подскали на скалата за удовлетвореност от дейността – средните стойности на всяка от тях (таблица 7) надхвърлят значително 50% от възможния максимален праг, показвайки, че като цяло, нивото на удовлетвореност от характера на извършваната дейност е относително високо. Прави впечатление, че най-висока е удовлетвореността от възможностите за себеизява (скала 1-2), при която средният резултат представлява 81% от максимално възможния резултат по скалата. Това показва, че изследваните лица отчитат високо и са удовлетворени от възможността да изявяват себе си, да показват своите способности и да съдят по резултатите за това дали са се справили добре и дали работят правилно.

Сравняването на средните резултати за удовлетвореността от характеристиките на дейността и нейните елементи в зависимост от вида на училищната организация показва статистически значима разлика в нивото на удовлетвореността между различните групи (таблица 7).

Последващите тестове за откриване на разлики между удовлетвореността от дейността на отделните групи потвърждават, че респондентите, работещи в детска градина, са по-удовлетворени, отколкото тези, работещи в основно, средно училище, профилирана и професионална гимназия. Прави впечатление

Таблица 7. Сравнение на средните стойности на удовлетвореността от характеристиките на дейността и нейните елементи по вид образователна институция

ANOVA						
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Резултат – удовлетвореност от характеристиките на извършваната дейност	Between Groups	1902,750	5	380,550	5,244	,000
	Within Groups	14442,294	199	72,574		
	Total	16345,044	204			
1-1 Предизвикателство на задачите	Between Groups	79,499	5	15,900	2,829	,017
	Within Groups	1118,277	199	5,619		
	Total	1197,776	204			
1-2 Себеизява	Between Groups	154,677	5	30,935	2,620	,025
	Within Groups	2349,401	199	11,806		
	Total	2504,078	204			
1-3 Автономия	Between Groups	169,881	5	33,976	4,839	,000
	Within Groups	1397,358	199	7,022		
	Total	1567,239	204			
1-4 Обратна връзка за изпълнението	Between Groups	122,017	5	24,403	3,349	,006
	Within Groups	1450,159	199	7,287		
	Total	1572,176	204			

ние, че няма статистически значима разлика в удовлетвореността на лицата, работещи в детска градина и в начално училище, както и в удовлетворяване на работещите в началното училище и другите видове училища. Това показва, че работата в училищата (като вид образователни институции) има характеристики, различни от характеристиките на труда в детската градина. Те може би, по един или друг начин, се отразява на комфорта и удовлетвореността на работещите в тези организации.

Удовлетвореността от характеристиките на извършваната дейност и нейните елементи не се различава в зависимост от пола и възрастта на респондентите (по пол: $F = -1,62$, $\text{sig.} = 0,107$; по възраст: $F = 1,403$, $\text{sig.} = 0,234$). Корелационният анализ относно нивото на удовлетвореността от характеристиките на дейността

и годините трудов стаж в образователната система и в конкретната организация показва, че между двете няма корелационна връзка (таблица 8).

Таблица 8. Корелационна зависимост между удовлетвореността от характеристиките на дейността и трудовия стаж

		Трудов стаж в образо- вателната система	Трудов стаж в училището, в което работите в момента
Резултат – удовлетвореност от характеристиките на извършваната дейност	Pearson Correlation	,061	,040
	Sig. (2-tailed)	,382	,563
	N	207	207
1-1 Предизвикателство на задачите	Pearson Correlation	,061	,043
	Sig. (2-tailed)	,379	,535
	N	207	207
1-2 Себеизява	Pearson Correlation	,071	,074
	Sig. (2-tailed)	,313	,291
	N	207	207
1-3 Автономия	Pearson Correlation	,081	,061
	Sig. (2-tailed)	,245	,382
	N	207	207
1-4 Обратна връзка за изпълнението	Pearson Correlation	-,027	-,061
	Sig. (2-tailed)	,704	,382
	N	207	207

Вторият елемент на изследването на удовлетвореността от професионалния труд в образователни институции е удовлетвореността от дейността на директора. Тя се разглежда по отношение на насочеността на директора към задачите и насочеността на директора към хората. Удовлетвореността от дейността на директора включва твърдения, свързани с неговото поведение и отношение към служителите и дейността им, както и свързани с уменията му да организира, следи и подкрепя работата в организацията. Данните за нивото на удовлетвореност от директора са представени в таблица 9.

Както се вижда, средната стойност на удовлетвореността от директора е 59,54 точки от възможни 80, което означава 74% от максималния праг за скалата. Това отново е една сравнително висока удовлетвореност, надхвърляща 50%. Като цяло, може да се каже, че получените данни показват сравнително добра удовлетвореност от ръководителите в изследваните образователни институции. Що се отнася до двете подскали, резултатите очертават картина, при която респондентите характеризират ръководителите като ориентирани както към задачите (средна стойност 25,78 точки, 74% от максимално 35),

Таблица 9. Ниво на удовлетвореност от директора

	Резултат – удовлетвореност от директора	2-1 Насоченост към задачите	2-2 Насоченост към човешките отношения
N	207	207	207
Valid	0	0	0
Missing			
Mean	59,54	25,78	33,76
Median	61,00	26,00	34,00
Std. Deviation	12,898	6,331	6,969
Minimum	24	8	11
Maximum	80	35	45

така и към човешките отношения (33,76 точки, 75% от максимално 45). Не се забелязва ясно отличим превес на една от двете подскали.

Тестовите за сравнение на средните стойности показват, че нивото на удовлетвореност от директора и от насочеността му към задачата или към отношенията не се променя в зависимост от вида образователна институция или пола на респондентите, т.е. нивата на удовлетвореността са еднакви при мъжете и при жените.

Както и по отношение на лидерския потенциал на директора, така и удовлетвореността от дейността на директора се променя в зависимост от възрастта на респондента. Налице е статистически значима разлика в нивата на удовлетвореност (таблица 10).

Таблица 10. Сравнение на средните стойности на удовлетвореността от директора по възрастови групи

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Резултат – удовлетвореност от директора	Between Groups	2840,118	4	710,030	4,549	,002
	Within Groups	31218,662	200	156,093		
	Total	34058,780	204			
2-1 Насоченост към задачите	Between Groups	736,183	4	184,046	4,916	,001
	Within Groups	7488,012	200	37,440		
	Total	8224,195	204			
2-2 Насоченост към човешките отношения	Between Groups	695,817	4	173,954	3,769	,006
	Within Groups	9230,378	200	46,152		
	Total	9926,195	204			

Проведените последващи тестове за сравнения на удовлетвореността между възрастовите групи показва, че е налице статистически значима разлика при респондентите над 50 години, при които удовлетвореността от директора е по-ниска със 7 точки в сравнение с учителите под 30 години и с тези между 40 и 50 години. Удовлетвореността на лицата на 30 – 40 години е по-ниска с около 5 точки от тази на лицата над 50-годишна възраст. Този резултат не е изненадващ, тъй като, както се вижда и при мнението за лидерския потенциал на директора, с нарастването на възрастта изследваните лица стават по-критични и логично са по-малко удовлетворени от директора както по отношение на лидерския му потенциал, така и от дейността му в организацията. В допълнение, удовлетвореността от директора намалява с увеличаването на годините трудов стаж – общо и в конкретната организация (таблица 11).

Таблица 11. Корелационен анализ – връзка между годините трудов стаж и удовлетвореността от директора

		Трудов стаж в образователната система	Трудов стаж в училището, в което работите в момента
Резултат – удовлетвореност от директора	Pearson Correlation	-,146*	-,185**
	Sig. (2-tailed)	,036	,008
	N	207	207
2-1 Насоченост към задачите	Pearson Correlation	-,157*	-,194**
	Sig. (2-tailed)	,024	,005
	N	207	207
2-2 Насоченост към човешките отношения	Pearson Correlation	-,128	-,166*
	Sig. (2-tailed)	,067	,017
	N	207	207

Макар и слаба, налице е обратно пропорционална корелационна връзка, която сочи, че удовлетвореността от директора намалява с нарастването на годините трудов стаж. Това е валидно както за общата удовлетвореност от директора, така и за оценката на неговата насоченост към задачите и за насочеността към човешките отношения при корелацията с годините трудов стаж в конкретната организация. Единственото изключение е насочеността към човешките отношения, която не показва статистически значима корелация с годините общ педагогически трудов стаж в образователната система.

Друг аспект на удовлетвореността на учителите е удовлетвореността им от колегите. Взаимодействието на учителите с лидера и с колегите оформя специфична атмосфера, която пряко влияе върху усещането им за комфорт и подкрепа в работната среда.

Удовлетвореността от колегите се оценява посредством твърдения, свързани с подкрепата при нужда, общата визия за целите на работата, професионалните стандарти, неформалните отношения и др. Удовлетвореността от колегите се измерва в три аспекта (с три подскали) – удовлетвореност от служебните отношения, от подкрепата от колегите и от доверието на колегите. Данните за нивото на удовлетвореността от колегите са представени в таблица 12.

Таблица 12. Ниво на удовлетвореност от колегите

		Резултат – удовлетвореност от колегите	3-1 Служебни отношения	3-2 Подкрепа от колегите	3-3 Доверие на колегите
N	Valid	207	207	207	207
	Missing	0	0	0	0
Mean		59,68	26,54	14,33	11,28
Median		60,00	27,00	14,00	11,00
Std. Deviation		10,087	4,489	3,114	2,066
Minimum		28	10	6	6
Maximum		80	35	20	15

Както и при изследването на предходните аспекти на удовлетвореността, и тук полученият среден резултат е относително висок – средно 59,68 точки от 80 възможни, което представлява 75% дял. Това означава, че удовлетвореността от колегите е по-скоро висока.

По отношение на трите подскали нивото на удовлетвореност от служебните отношения и доверието към колегите са в същия диапазон (26,54 точки от 35 възможни и 11,28 точки от 15 възможни). По-нисък е резултатът по подскала 3-2 – подкрепа от колегите, която има среден резултат от 14,33 точки от 20 възможни, което е 72% от максимално възможния резултат. Макар и по-ниско от останалите подскали на удовлетвореността (средно събиращи около 75% дял), и тук нивото на удовлетвореност от подкрепата на колегите надхвърля 70% от възможните стойности на подскалата, което може да се отчете като относително висок резултат. Като цяло, удовлетвореността от колегите остава във високия диапазон, макар и под 80% от общата стойност на скалата.

Удовлетвореността от колегите не зависи от вида на училището, възрастта и пола на респондентите. За разлика от резултатите за удовлетвореността от директора, тук трудовият стаж в образователната система и в конкретната организация не оказва влияние върху нивото на удовлетвореност от колегите по включените в тази скала параметри (таблица 13).

Таблица 13. Корелационен анализ на нивото на удовлетвореността от колегите и годините трудов стаж

		Трудов стаж в образователната система	Трудов стаж в училището, в което работите в момента
Резултат – удовлетвореност от колегите	Pearson Correlation	,062	,067
	Sig. (2-tailed)	,375	,340
	N	207	207
3-1 Служебни отношения	Pearson Correlation	,096	,069
	Sig. (2-tailed)	,169	,326
	N	207	207
3-2 Подкрепа от колегите	Pearson Correlation	-,025	,000
	Sig. (2-tailed)	,724	,994
	N	207	207
3-3 Доверие от колегите	Pearson Correlation	,078	,113
	Sig. (2-tailed)	,263	,107
	N	207	207

На базата на получените данни може да се каже, че удовлетвореността от колегите остава непроменена в статистически значим план независимо от вида на образователната институция, възрастта на респондента, неговия пол и професионален опит. Това означава, че взаимодействието в педагогическата общност остава относително устойчиво. Данните сочат, че удовлетвореността от колегите е относително висока, както и данните по предходните елементи на удовлетвореността.

С оглед на спецификите на образователните институции и тяхната цел – постигане на резултати в образованието и възпитанието на подрастващото поколение, интерес представлява в каква степен изследваните лица са удовлетворени от резултатите, които постигат в своята работа. Тази удовлетвореност от резултатите се измерва чрез три твърдения, свързани с приемливост на резултатите за училището, с начина на работа и неговото съответствие с професионалните стандарти в организацията и с личното усещане на учителя за това дали се справя добре с работата си. Удовлетвореността от резултатите получава средно 13,05 точки от общо 15 възможни, което прави 87% дял от максималния сбор по скалата. Това е и най-високият дял удовлетвореност от всички елементи на удовлетвореността, които са елементи на общата удовлетвореност на учителите от професионалния им труд. Прави впечатление, че най-ниският резултат тук е 8 точки (повече от половината точки за скалата), което показва, че като цяло, изследваните лица са значително удовлетворени от резултатите.

Както и при предходните елементи на удовлетвореността, и тук удовлетвореността от резултатите не се променя според вида на образователната институция, пола и възрастта на респондентите.

Резултатът от корелационния анализ по отношение удовлетвореността и годините трудов стаж (общо и в конкретната организация) показва, че е налице право пропорционална, слаба корелационна връзка между двете променливи (таблица 14).

Таблица 14. Корелационен анализ между удовлетвореността от резултатите и трудовия стаж

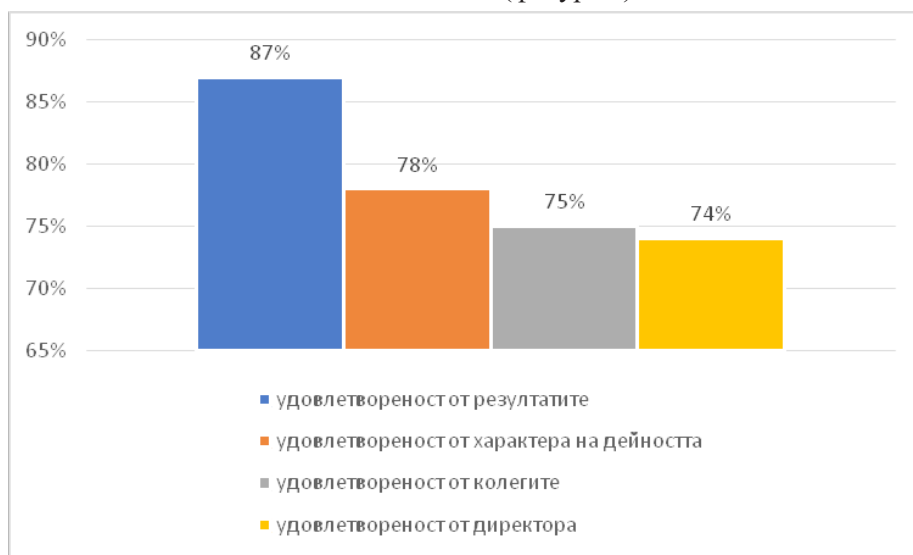
		Резултат – удовлетвореност от резултатите	Трудов стаж в образователната система	Трудов стаж в училището, в което работите в момента
Резултат – удовлетвореност от резултатите	Pearson Correlation	1	,204**	,189**
	Sig. (2-tailed)		,003	,006
	N	207	207	207
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Това означава, че при респондентите с нарастването на годините трудов стаж в образователната система, като цяло, и в конкретната организация, удовлетвореността от резултатите се повишава, макар това да не доказва причинно-следствена връзка. На практика, годините трудов стаж на респондентите са единственият параметър, при който се открива някаква зависимост за нивото на тяхната удовлетвореност от резултатите. Единствено на базата на тези данни не може да се каже дали това се дължи на натрупания професионален опит и способността на респондентите да работят по начин, който да им позволява да постигат по-високи и по-добри резултати, или е свързано с натрупването на специфична „житейска мъдрост“ и способност да се задоволяват с това, което е видимо, реално и постижимо към момента. Независимо от това факт е, че при респондентите удовлетвореността от резултатите е най-висока в сравнение с нивата на удовлетвореността им от характера на дейностите, от директора и от колегите. Това означава, че един възможен механизъм за повишаване на удовлетвореността, като цяло, е постигане на по-голяма видимост на резултатите и отчитане на усилията на учителите, така че те да усещат признанието на ръководителя, на колегите, на учениците и на родителите.

В обобщение, на базата на получените данни от емпиричното проучване през 2017 г. за удовлетвореността на учителите от професионалния труд се очертава следната обща картина. *Удовлетвореността от професионалния труд сред учителите, работещи в образователни институции и детски гра-*

дини, е относително висока – 77% от максимално възможния праг на въпросника (средно 206,79 от 270 възможни точки). Общата удовлетвореност от труда не е свързана с пола, възрастта и трудовия стаж на респондентите. Лицата, работещи в детска градина, показват по-високо ниво на удовлетвореност от труда си в сравнение с лицата, работещи в средно училище, професионална и профилирана гимназия. Между видовете училища подобна статистически значима разлика не се наблюдава.

Най-висока е удовлетвореността от резултатите – 87%, следвана от удовлетвореността от характера на дейността – 78%, от колегите – 75%, и от директора 74%, съотнесено към максимално възможния брой точки по скалата за всеки един от тези елементи (фигура 2).



Фигура 2. Нива на удовлетвореност по елементи като дял от максималния брой точки за всеки елемент

Полът на респондентите не оказва влияние върху нивото на тяхната удовлетвореност – както обща, така и по отделните елементи. Видът на училищната организация има значение за удовлетвореността от характера на извършваната дейност, като се отчита, че лицата, работещи в детска градина, са по-удовлетворени от характера на своя труд в сравнение с лицата от основно, средно училище, професионална и профилирана гимназия. Възрастта на респондентите оказва влияние единствено върху удовлетвореността от директора, като лицата над 50-годишна възраст са по-неудовлетворени от директора си в сравнение с лицата в другите възрастови групи.

По отношение на трудовия стаж (общо в системата и в конкретната организация) той оказва негативно, макар и слабо, влияние върху удовлетвореността от директора. С нарастването на стажа удовлетвореността от директора намалява. Трудовият стаж има и слаба положителна връзка с удовлетвореността от резултатите, като с нарастването на педагогическия стаж удовлетвореността от резултатите се повишава.

Това изследване може да бъде използвано за отправна точка на последващи изследвания в образователните институции и би било добре да бъде съчетано и с изследване на лидерския капацитет на директора и самооценката на лидерския потенциал на учителите, вида организационна култура и общата мотивация за труд на служителите (учителите).

Връзките между лидерството и удовлетвореността от професионалния труд в съчетание с организационната култура и начина, по който служителите и ръководителите я възприемат, поставя пред управлението на училището редица въпроси, на които то и науката следва да търсят работещи в практиката отговори. Макар и да са налице силно нормативно регламентирани структура и функции на образователните институции, лидерството и организационната култура несъмнено оформят специфичния облик на всяко училище и могат да се използват успешно в стратегическото му управление, така че да постига поставените цели по възможно най-добрия начин. Засилването на лидерската функция на директора и излизането му от зоната на административното ръководство в съчетание с формирането на силна, адекватна организационна култура имат потенциала да съдействат за усъвършенстването на училището и за подобряване на неговото управление.

REFERENCES/ЛИТЕРАТУРА

- Gospodinov, D., Janakieva, S., Galabova, A., Radkova, A. & Nikolova, V. (2013). *Udovletvorenost ot profesionalnija trud pri uchitelite*. Sofia: Avangard Prima [Господинов, Д., Янакиева, С., Гълъбова, А., Радкова, А. & Николова, В. (2013). *Удовлетвореност от професионалния труд при учителите*. София: Авангард Прима].
- Gospodinov, D. (2013) *Udovletvorenost ot trud pri uchitelite – rezultati ot provedeno empirichno izsledvane. Balgarsko spisanie za obrazovanie*, 2 [Господинов, Д. (2013) Удовлетвореност от труд при учителите – резултати от проведено емпирично изследване. *Българско списание за образование*, 2].
- Ilieva, S. (1998). *Privarzanost kam organizaciata (psichologicheski analiz)*, Sofia: Albatros [Илиева, С. (1998). *Привързаност към организацията (психологически анализ)*. София: Албатрос].

- Radoslavova, M. & Velichkova, A. (2005). *Metodi za psichodiagnostika*. Sofia: Pandora prim [Радославова, М. & Величков, А. (2005) *Методи за психодиагностика*. София: Пандора прим].
- Yanakieva, S. (2001). *Profesionalno pedagogicheskо obshtuvane*. V. Tarnovo: Faber [Янакиева, С. (2001). *Професионално педагогическо общуване*. В. Търново: Фабер].

TEACHERS' SATISFACTION WITH PROFESSIONAL LABOUR IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS (EMPIRICAL STUDY RESULTS)

Abstract. The article presents results from an empirical study among teachers from all over the country about their satisfaction with professional labor. The study was made with a questionnaire for the diagnosis of labor satisfaction, developed by M. Radoslavova and A. Velichkov.

✉ **Dr. Bozhidara Kriviradeva, Assoc. Prof.**

Faculty of Education
Sofia University
Sofia, Bulgaria
E-mail: kriviradeva@gmail.com