

Adam Metelski

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Wydział Ekonomii,
Katedra Edukacji i Rozwoju Kadr
adam.metelski@ue.poznan.pl

**SATYSFAKCJA Z PRACY DYDAKTYCZNEJ
NAUCZYCIELI AKADEMICKICH
ORAZ DOKTORANTÓW**

Streszczenie: Pomimo że satysfakcja z pracy jest obszarem bardzo często badanym, nadal potrafi fascynować. Celem niniejszego artykułu było przedstawienie wyników i wniosków z badania satysfakcji z pracy dydaktycznej nauczycieli akademickich i doktorantów, ze szczególnym uwzględnieniem stanowiska zajmowanego na uczelni. Praca naukowo-dydaktyczna składa się z kilku obszarów (dydaktycznego, naukowego i organizacyjnego), które mogą mieć wpływ na ogólną satysfakcję z pracy, jednak niniejszy artykuł koncentruje się wyłącznie na obszarze dydaktycznym. Zainteresowanie zajmowanym stanowiskiem wynika z tego, że jest to jeden z podstawowych czynników determinujących poziom satysfakcji pracownika.

Słowa kluczowe: satysfakcja z pracy, nauczyciele akademicy, praca dydaktyczna, wartość pracy, doktoranci.

Klasyfikacja JEL: A20, I20.

**THE TEACHING SATISFACTION OF AN ACADEMIC
FACULTY AND PHD STUDENTS**

Abstract: Despite the fact that job satisfaction is an area that is very commonly researched, it still continues to fascinate. The purpose of this article is to present the results and conclusions of a study on teaching satisfaction of an academic faculty and PhD students, with a particular emphasis on their position at the university. The roles of an academic faculty cover several areas of activity (teaching, scientific and organizational), but this article focuses only on the activity of teaching. Whereas

interest in job position stems from the fact, that it is one of the important factors that determines the level of employee satisfaction.

Keywords: job satisfaction, academic faculty, teaching, the value of work, PhD students.

Wstęp

Satysfakcja z pracy to zagadnienie, które od lat intryguje zarówno naukowców, jak i pracodawców. Zainteresowanie to wynika z potencjalnych skutków, jakie satysfakcja z pracy może mieć i dla organizacji, i dla pracowników. Po wielu latach badań mogłoby się wydawać, że prawie wszystko już na ten temat powiedziano, jednak wciąż pozostają pewne niewyjaśnione kwestie. Według niektórych badań produktywność pracowników zależy od ich zadowolenia z wykonywanej pracy [Sharma i Jyoti 2009; Hesli i Lee 2013], jednak według innych badań relacja ta nadal pozostaje niejasna [Tahir i Sajid 2014; Springer 2011; Judge i in. 2001]. Przyczyną takiego stanu rzeczy może być stosowanie różnych metod badawczych oraz używanie różnych definicji terminu satysfakcja, przez co trudno jest dokonać syntezy wiedzy [Zalewska 2006; Judge i in. 2001]. Często w literaturze wymieniana jest definicja E.A. Locke'a, który stwierdził, że satysfakcja z pracy to przyjemny lub nieprzyjemny stan umysłu wynikający z oceny swoich doświadczeń zawodowych [za: Tahir i Sajid 2014]. Natomiast według P.K. Naira satysfakcja to jeszcze coś więcej – to postrzeganie wartości własnej pracy [za: Springer 2011]. W niniejszym artykule postarano się połączyć te dwie definicje i satysfakcja jest rozumiana jako poczucie wartości oraz zadowolenia z pracy. W dotychczasowych badaniach udało się potwierdzić, że satysfakcja z pracy przejawia się w mniejszej liczbie absencji i rotacji pracowników. Ponadto zadowolenie z pracy poprawia punktualność oraz jest łączone z lepszym zdrowiem pracowników [Tahir i Sajid 2014].

Jednym z istotnych czynników, który determinuje poziom satysfakcji z pracy, jest zajmowane stanowisko – im wyższe w hierarchii, tym wyższy poziom satysfakcji [Sedlak & Sedlak 2011; Sharma i Jyoti 2009; Schultz i Schultz 2002]. Zajmowane stanowisko ma również wpływ na to, co pracownicy uznają za ważne w swojej pracy. Na przykład dla dyrektorów i właścicieli najważniejsza jest stabilność zatrudnienia oraz możliwość rozwoju, natomiast dla szeregowych pracowników najważniejsza jest wysokość wynagrodzenia [Springer 2011]. Także na uczelniach zadowolenie z pracy jest uzależnione od zajmowanego stanowiska. Według badań S. Tahir i S.M. Sajida [2014] najbardziej zadowoleni są doktorzy habilitowani (*associate professors*), następnie

profesorowie (*professors*), a najmniej adiunkci (*assistant professors*). Odmienne wyniki odnotowali w swoich badaniach V.L. Hesli i J.M. Lee [2013], gdzie to profesorowie zwyczajni okazali się najbardziej zadowoleni ze swojej pracy.

Praca na stanowisku naukowo-dydaktycznym na uczelni składa się z kilku obszarów (dydaktycznego, naukowego i organizacyjnego), jednak niniejszy artykuł dotyczy wyłącznie obszaru dydaktycznego, pomijając dwa pozostałe. Celem było przedstawienie wyników i wniosków z badania satysfakcji z pracy dydaktycznej nauczycieli akademickich i doktorantów, ze zwróceniem uwagi na znaczenie stanowiska zajmowanego na uczelni.

1. Badanie tożsamości zawodowej

Badanie ankietowe mające na celu określenie tożsamości zawodowej zostało przeprowadzone wśród pracowników Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu (UEP) przez pracowników Katedry Edukacji i Rozwoju Kadr (KEiRK UEP). W skład ankiety wchodziły liczne stwierdzenia, do których respondenci mieli się ustosunkować na pięciostopniowej skali, wybierając jedną z następujących odpowiedzi: 1) zdecydowanie się zgadzam, 2) raczej się zgadzam, 3) trudno powiedzieć, 4) raczej się nie zgadzam, 5) zdecydowanie się nie zgadzam. Dodatkowo w metryczce ankietowani byli poproszeni o zaznaczenie zajmowanego przez siebie stanowiska na UEP. Strukturę respondentów według zajmowanych stanowisk zaprezentowano w tabeli 1.

Należy zauważyć, że najliczniej reprezentowaną grupą byli adiunkci oraz doktoranci, a najmniej liczną starsi wykładowcy oraz profesorowie. Taki rozkład stanowisk w przybliżeniu odpowiada typowej strukturze zatrudnienia na polskich uczelniach.

Tabela 1. Struktura respondentów według zajmowanego stanowiska

Stanowisko	Liczba osób	Odsetek
Doktorant	76	32,8
Asystent	13	5,6
Adiunkt	88	37,9
Starszy wykładowca	13	5,6
Profesor UEP	26	11,2
Profesor	16	6,9
Ogółem	232	100,0

Źródło: opracowano na podstawie wyników badań przeprowadzonych w KEiRK UEP.

Badanie tożsamości zawodowej nauczycieli akademickich swoją tematyką obejmowało różne zagadnienia. Na potrzeby niniejszego artykułu wyodrębniono pięć stwierdzeń, na podstawie których można wnioskować o satysfakcji z pracy dydaktycznej. Warto dodać, że jest to wystarczająca liczba stwierdzeń, aby można było wyciągnąć wnioski, ponieważ jedno z powszechnie używanych narzędzi do pomiaru satysfakcji z nauczania – TSS (*Teaching Satisfaction Scale*) – również zbudowane jest z pięciu stwierdzeń [Ho i Au 2006; Ahammed 2011].

2. Przyjemność z nauczania

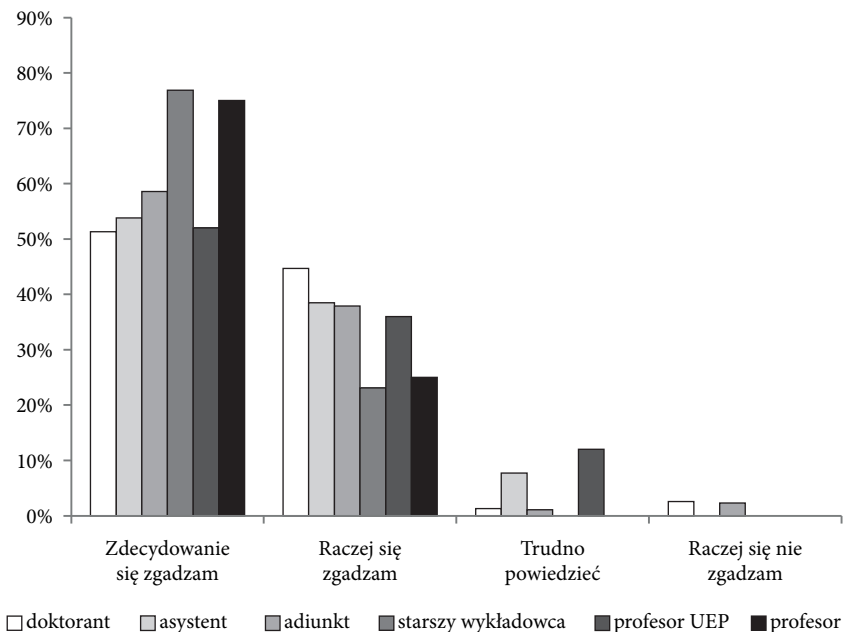
Można założyć, że nauczyciele akademicy oraz doktoranci powinni chociaż w pewnym stopniu lubić uczyć studentów, ponieważ jest to jedna z ich głównych funkcji na uczelni. Zazwyczaj to czynniki wewnętrzne odgrywają główną rolę w decyzji o rozpoczęciu pracy jako nauczyciel [Ahammed 2011]. Głównym motywem jest przeważnie chęć nauczania oraz praca z młodymi ludźmi. Bardzo niewielu nauczycieli decyduje się na ten zawód z pobudek zewnętrznych, takich jak wynagrodzenie, świadczenia lub prestiż [Sharma i Jyoti 2009].

Obszerne badania wykazały, że nauczyciele są na ogół zadowoleni z aspektów ich pracy, które odnoszą się do pracy dydaktycznej [Collie, Shapka i Perry 2012; Ahammed 2011]. Należy jednak dodać, że mogą być niezadowoleni z pozostałych czynników, które towarzyszą pracy nauczyciela, takich jak: warunki pracy, relacje międzyludzkie oraz wynagrodzenie. W wypadku nauczycieli akademickich uciążliwe może być dzielenie swojego czasu na trzy różne obszary: dydaktyczny, naukowy i organizacyjny. Podzielność ta uniemożliwia pełne skoncentrowanie się na jednym wybranym przez pracownika obszarze. Według badań przeprowadzonych na UEP w 2012 roku [Szwarc, Białowąs i Buttler 2013], nauczyciele akademicy wymieniają *czasochłonność obowiązków dydaktycznych* jako czynnik, który w największym stopniu negatywnie wpływa na ocenę satysfakcji z pracy. Podobne wyniki uzyskali Hesli i Lee [2013] w badaniach przeprowadzonych na uczelniach w Stanach Zjednoczonych. Wyniki ich badań wskazują, że duże obciążenie pracą dydaktyczną obniża satysfakcję zawodową.

Zgodnie z oczekiwaniami, wyniki ankiety pokazują, że zdecydowana większość respondentów lubi uczyć studentów. Potwierdza to aż 95,7% ankietowanych, którzy zdecydowanie zgadzają się lub raczej zgadzają się ze stwierdzeniem: *Lubię uczyć studentów*. Respondenci, ustosunkowując się do tego stwierdzenia, wybierali następujące odpowiedzi:

- 57,4% – zdecydowanie się zgadzam,
- 38,3% – raczej się zgadzam,
- 2,6% – trudno powiedzieć,
- 1,7% – raczej się nie zgadzam.

Odpowiedzi respondentów przedstawiono na rysunku 1.



Rysunek 1. Ustosunkowanie się respondentów do stwierdzenia: *Lubię uczyć studentów* (odsetek odpowiedzi)

Źródło: jak do tabeli 1.

Najbardziej zdecydowani, że lubią uczyć studentów, są starsi wykładowcy (76,9%) oraz profesorowie (75%). Natomiast jedynie kilku doktorantów i adiunktów raczej nie zgadza się ze stwierdzeniem, że lubi uczyć studentów. W wypadku doktorantów może to wynikać z przeważnie małego doświadczenia dydaktycznego albo z innych oczekiwań odnośnie do tejże profesji. Powyższe wyniki ukazują, że kadra dydaktyczna UEP lubi uczyć studentów i jedynie pojedyncze osoby wykonują tę czynność bez poczucia przyjemności.

3. Znaczenie uczenia studentów

Nauczyciel akademicki to profesja szanowana w społeczeństwie. Warto dodać, że w Polsce profesor uniwersytetu to druga (za strażakiem) najbardziej szanowana praca, aż 82% społeczeństwa deklaruje dla niej duży szacunek [CBOS 2013]. O wysokim miejscu w rankingu decyduje tradycja, która przypisuje profesurze prestiż, oraz ekspercki charakter tejże profesji. Istotnym czynnikiem jest również sam tytuł naukowy, który budzi autorytet, jak i rodzaj pracy, która kojarzy się z niezależnością intelektualną. Wyniki te są zgodne z badaniami przeprowadzonymi w innych krajach. Na przykład według badań przeprowadzonych w Indiach [Sharma i Jyoti 2009] 86% nauczycieli akademickich uważa, że zawód ten daje im uznanie w społeczeństwie.

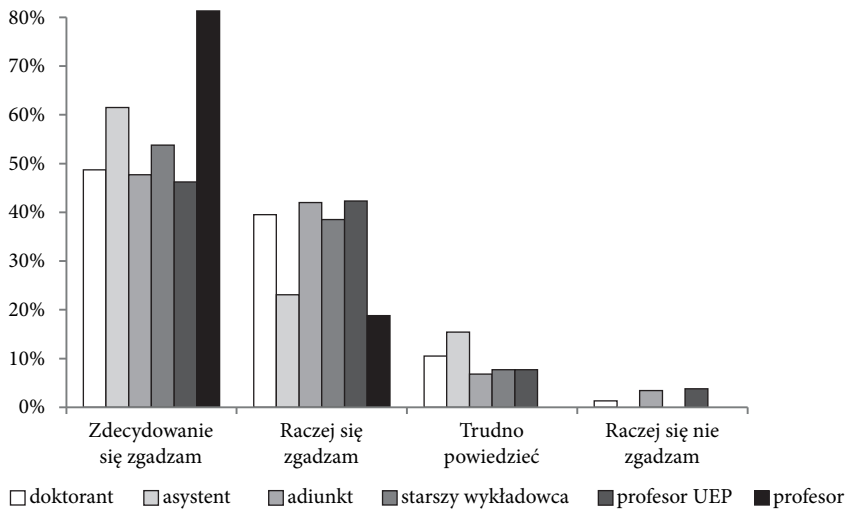
Ankietowani w większości zgadzają się ze stwierdzeniem, że *uczenie studentów jest ważnym i wartościowym zajęciem* (89,7% zgadza się zdecydowanie lub raczej). Warto dodać, że aż 81,3% profesorów zdecydowanie zgadza się z tym stwierdzeniem i żaden z nich nie ma na ten temat wątpliwości (brak odpowiedzi *trudno powiedzieć*). Osoby zajmujące inne stanowiska nie są już tak zdecydowane, jednak w większości zgadzają się z tym stwierdzeniem. Jedynie ponad 10% doktorantów i asystentów miało problem z ustosunkowaniem się do tego stwierdzenia i wybrało odpowiedź *trudno powiedzieć*. Ankietowani wybrali następujące odpowiedzi:

- 51,3% – *zdecydowanie się zgadzam*,
- 38,4% – *raczej się zgadzam*,
- 8,2% – *trudno powiedzieć*,
- 2,1% – *raczej się nie zgadzam*.

Wszystkie odpowiedzi respondentów przedstawiono na rysunku 2.

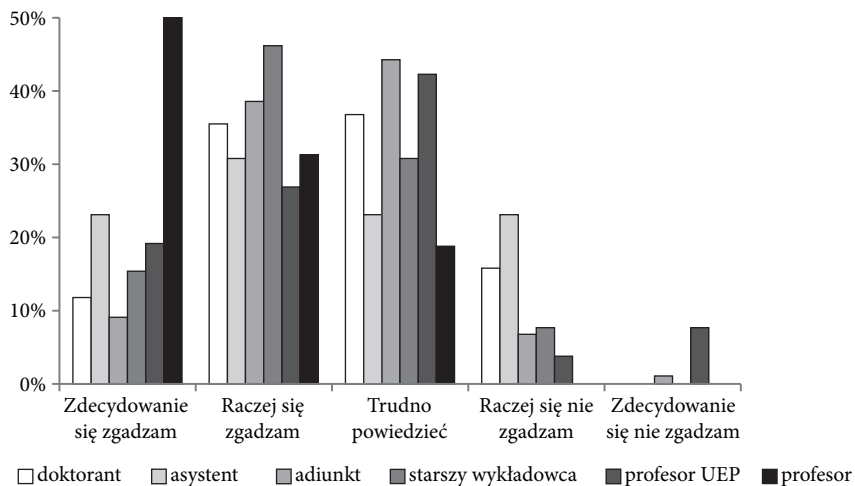
Odpowiedzi ankietowanych dotyczące wartości nauczania prezentują się odmiennie, gdy ankietowani mają ocenić, czy ich *Znajomi uważają, że uczenie studentów jest ważnym i wartościowym zajęciem*. Jedynie 15,1% ankietowanych zdecydowanie zgadza się z takim stwierdzeniem. Warto zwrócić uwagę, że zdecydowanie najczęściej tę odpowiedź wybierali profesorowie – 50%, a najrzadziej adiunkci – 9,1%. Należy także nadmienić, że prawie co czwarty (23,1%) asystent *raczej się nie zgadza* z tym stwierdzeniem. Ogólnie najczęściej wybieraną odpowiedzią dotyczącą tego stwierdzenia było *trudno powiedzieć* (37,9%). Odpowiedzi ankietowanych zilustrowano na rysunku 3.

Z powyższych danych wynika, że nauczyciele akademicy są w większości przekonani o wartości swojej pracy dydaktycznej, natomiast mają duże wątpliwości, czy jest ona doceniana przez ich znajomych. Taki stan rzeczy może wynikać z poczucia braku docenienia pracy dydaktycznej przez ota-



Rysunek 2. Ustosunkowanie się respondentów do stwierdzenia: *Uczenie studentów jest ważnym i wartościowym zajęciem*

Źródło: jak do tabeli 1.



Rysunek 3. Ustosunkowanie się respondentów do stwierdzenia: *Moi znajomi uważają, że uczenie studentów jest ważnym i wartościowym zajęciem*

Źródło: jak do tabeli 1.

czające środowisko. Ponadto wątpliwości mogą wynikać z tego, iż pomimo że nauczyciel akademicki to szanowana profesja, jego zarobki nie są wysokie. Szczególnie można odnieść takie wrażenie, porównując średnie zarobki z innymi szanowanymi zawodami, na przykład z zarobkami lekarzy.

4. Właściwy wybór profesji

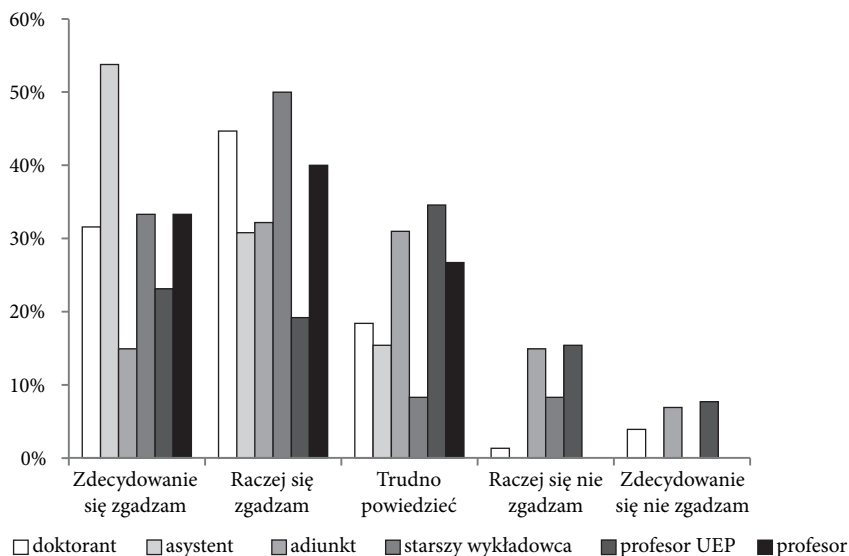
Rozpatrując powyższe dane, według których zdecydowana większość respondentów lubi uczyć studentów i uważa, że jest to wartościowe zajęcie, można wysnuć wniosek, że nauczyciele akademicy są generalnie zadowoleni ze swojej pracy. Badania R.D. Sharmy i J. Jyoti [2009] wykazały, że 79% nauczycieli akademickich uważa swój zawód za prawie idealny. Ponadto według tego badania jedynie 6% nauczycieli rozważa chęć zmiany profesji. Zbliżone wyniki do powyższych uzyskał również S. Ahammed [2011], jednak nie wszystkie badania potwierdzają taki stan rzeczy. Według badania K. Szwarca, S. Białowąsa i D. Buttlera [2013] przeprowadzonego wśród nauczycieli akademickich UEP, wykazują oni zaledwie umiarkowany poziom zadowolenia z pracy.

W celu zbadania, czy dana osoba jest zadowolona ze swojej profesji, można ją zapytać o to, czy dzisiaj ponownie by się na nią zdecydowała. W ankiecie respondenci zostali poproszeni o ustosunkowanie się do stwierdzenia: *Gdybym nie pracował/pracowała jako nauczyciel akademicki, to mając dziś taką okazję, zdecydowałbym/zdecydowałabym się na pracę w tej roli*. Zgodność ankietowanych z tym stwierdzeniem prezentuje się następująco:

- 25,8% zdecydowanie się zgadza,
- 36,2% raczej się zgadza,
- 24,9% jest niezdecydowana,
- 8,3% raczej się nie zgadza,
- 4,8% zdecydowanie się nie zgadza.

Podsumowując, należy stwierdzić, że ponad połowa respondentów (62%) zgadza się ze stwierdzeniem, że dzisiaj ponownie zdecydowałaby się na pracę w roli nauczyciela akademickiego. Szczegółowe ustosunkowanie się respondentów do tego stwierdzenia zilustrowano na rysunku 4.

Analizując wykres, należy zwrócić uwagę, że ponad połowa asystentów (53,8%) zdecydowanie zgadza się, że ponownie wybrałaby pracę nauczyciela akademickiego. Warto ten wynik porównać z grupą adiunktów, w której jedynie 14,9% zaznaczyło tę odpowiedź. Ponadto zastanović może procent wybranych odpowiedzi *raczej się nie zgadzam* wśród adiunktów (14,9%) i profesorów UEP (15,4%). Wartym rozpatrzenia wynikiem jest również to, że 7,7%



Rysunek 4. Ustosunkowanie się respondentów do stwierdzenia: *Gdybym nie pracował/pracowała jako nauczyciel akademicki, to mając dziś taką okazję, zdecydowałbym/zdecydowałabym się na pracę w tej roli*

Źródło: jak do tabeli 1.

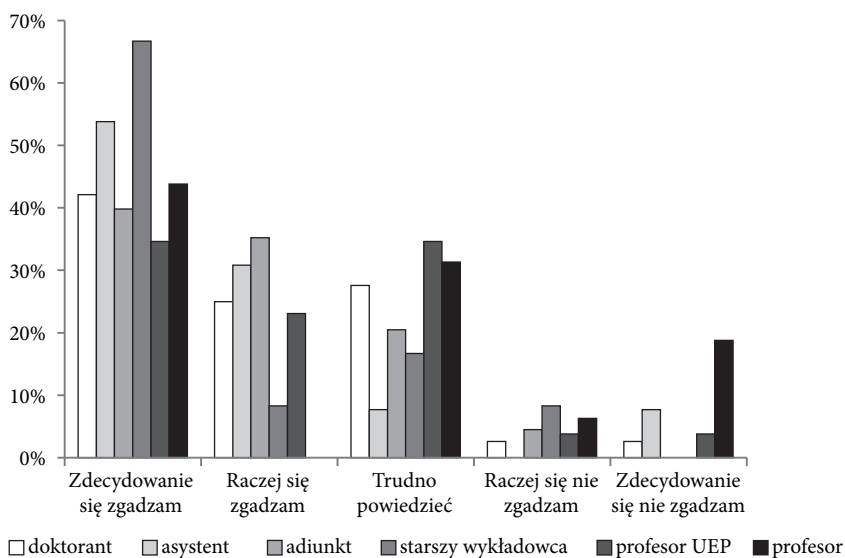
profesorów, 6,9% adiunktów oraz 3,9% doktorantów jest zdecydowanych, że nie wybrałoby ponownie tej samej profesji. Można więc przypuszczać, że prawie 15% nauczycieli akademickich i doktorantów UEP jest niezadowolonych z obranej ścieżki zawodowej. W wypadku doktorantów ich niezadowolenie można wytłumaczyć innymi oczekiwaniami odnośnie do tej profesji. Natomiast odpowiedzi profesorów i adiunktów mogą wynikać z porównania wysokości wynagrodzeń w innych miejscach pracy. Często bowiem bywa tak, że na przykład adiunkt informatyk mógłby w firmie prywatnej osiągnąć wyższe wynagrodzenie niż na uczelni. Warto się zastanowić, dlaczego prawie 40% respondentów nie zgadza się ze stwierdzeniem: *Gdybym nie pracował/pracowała jako nauczyciel akademicki, to mając dziś taką okazję, zdecydowałbym/zdecydowałabym się na pracę w tej roli?* Należałoby w kolejnych badaniach spróbować wyjaśnić, co najbardziej przeszkadza nauczycielom akademickim w ich pracy.

W drugim pytaniu, dotyczącym właściwego wyboru profesji, respondenci mieli odpowiedzieć, czy nadal za 10 lat chcą pracować jako nauczyciele akademicy. Należy dodać, że według Hesli i Lee [2013] satysfakcja z pracy

jest głównym wskaźnikiem intencji pozostania lub odejścia ze stanowiska nauczyciela akademickiego. Respondenci ustosunkowali się do powyższego stwierdzenia w następujący sposób:

- 42,4% zdecydowanie się z nim zgodzam,
- 26,4% raczej się z nim zgodzam,
- 24,2% wybrało odpowiedź trudno powiedzieć,
- 3,9% raczej się z nim nie zgodzam,
- 3,1% zdecydowanie się z nim nie zgodzam.

Szczegółowe odpowiedzi dotyczące tego stwierdzenia zilustrowano na rysunku 5.



Rysunek 5. Ustosunkowanie się respondentów do stwierdzenia: *Za 10 lat chciałbym/chciałabym nadal pracować jako nauczyciel akademicki*

Źródło: jak do tabeli 1.

Ponad dwie trzecie respondentów (68,8%) chce nadal za 10 lat pracować jako nauczyciel akademicki. Do ciekawych wyników należy zaliczyć 18,8% profesorów, którzy zaznaczyli odpowiedź *zdecydowanie się nie zgadzam*, jednak wydaje się, że nie wyniknęło to z braku satysfakcji zawodowej, lecz z możliwości przejścia na emeryturę. Warto także zwrócić uwagę, że 7,7% asystentów zdecydowanie nie widzi siebie w przyszłości w roli nauczyciela akademickiego. Stosunkowo duża liczba odpowiedzi *trudno powiedzieć* wśród

doktorantów może sugerować, że okres kariery na uczelni traktują oni jedynie jako tymczasowe zajęcie, umożliwiające im realizację krótkookresowych planów, na przykład uzyskanie tytułu doktora.

5. Znaczenie stanowiska na uczelni

W celu określenia różnic statystycznych pomiędzy wyszczególnionymi grupami pracowników na uczelni, przeprowadzono za pomocą programu SPSS test Kruskalla-Wallisa. Wyniki testu wskazują, że zajmowane stanowisko istotnie różnicuje odpowiedzi ankietowanych w przypadku dwóch rozpatrywanych stwierdzeń (świadczy o tym wartość $p < 0,05$ w tabeli 2):

- *Moi znajomi uważają, że uczenie studentów jest ważnym i wartościowym zajęciem,*
- *Gdybym nie pracował/pracowała jako nauczyciel akademicki, to mając dziś taką okazję, zdecydowałbym/zdecydowałabym się na pracę w tej roli.*

Tabela 2. Wyniki testu Kruskala-Wallisa, zmienna grupująca: stanowisko na uczelni

Stwierdzenie	Chi-kwadrat	Df	Istotność asymptotyczna
Lubię uczyć studentów	6,213	5	0,286
Za 10 lat chciałbym/chciałabym nadal pracować jako nauczyciel akademicki	5,564	5	0,351
Uczenie studentów jest ważnym i wartościowym zajęciem	7,191	5	0,207
Moi znajomi uważają, że uczenie studentów jest ważnym i wartościowym zajęciem	13,017	5	0,023
Gdybym nie pracował/pracowała jako nauczyciel akademicki, to mając dziś taką okazję, zdecydowałbym/zdecydowałabym się na pracę w tej roli	26,783	5	0,000

Źródło: jak do tabeli 1.

W wypadku stwierdzenia: *Moi znajomi uważają, że uczenie studentów jest ważnym i wartościowym zajęciem*, istotne różnice występują pomiędzy odpowiedziami profesorów i doktorantów oraz profesorów i adiunktów. Natomiast w wypadku stwierdzenia: *Gdybym nie pracował/pracowała jako nauczyciel*

akademicki, to mając dziś taką okazję, zdecydowałbym/zdecydowałabym się na pracę w tej roli, odpowiedzi są zróżnicowane pomiędzy grupami adiunktów i asystentów oraz adiunktów i doktorantów.

Zakończenie

Satysfakcja z pracy jest zagadnieniem, które od wielu lat cieszy się zainteresowaniem zarówno naukowców, jak i pracodawców. Fakt ten wynika z potencjalnego wpływu, jaki satysfakcja z pracy może mieć zarówno na funkcjonowanie organizacji, jak i na życie pracowników. Celem niniejszego artykułu było przedstawienie wyników i wniosków z badania satysfakcji z pracy dydaktycznej nauczycieli akademickich i doktorantów, ze szczególnym zwróceniem uwagi na znaczenie stanowiska zajmowanego na uczelni. Zajmowane stanowisko jest według badań jednym z istotniejszych czynników wpływających na poziom satysfakcji z pracy – zazwyczaj im wyższe w hierarchii, tym wyższy poziom satysfakcji.

Badanie przedstawione w niniejszym artykule ukazało, że kadra dydaktyczna UEP zdecydowanie lubi uczyć studentów. Jednym z najistotniejszych rezultatów jest to, że aż 95,7% ankietowanych zdecydowanie zgodziło się lub raczej zgodziło się ze stwierdzeniem: *Lubię uczyć studentów*. Jedynie kilku doktorantów i adiunktów raczej nie zgodziło się z tym stwierdzeniem. W przypadku doktorantów może to wynikać z przeważnie małego doświadczenia dydaktycznego albo z innych oczekiwań odnośnie do tejże profesji. Ponadto ankietowani w większości zgodzili się ze stwierdzeniem, że *uczenie studentów jest ważnym i wartościowym zajęciem* (89,7% zdecydowanie lub raczej się zgodziło). Podsumowując powyższe odpowiedzi, można wysnuć wniosek, że większość nauczycieli akademickich oraz doktorantów jest zadowolona z pracy dydaktycznej na uczelni.

Jednakże odpowiedzi respondentów w kwestii wartości dydaktyki prezentowały się odmiennie, gdy mieli oni ocenić to, czy ich *znajomi uważają, że uczenie studentów jest ważnym i wartościowym zajęciem*. Jedynie 15,1% ankietowanych zdecydowanie zgodziło się z tak postawionym stwierdzeniem. Takie wyniki świadczą o tym, że nauczyciele akademicy są przekonani o wartości swojej pracy dydaktycznej, jednakże mają wątpliwości, czy doceniają ją również ich znajomi. Być może taki stan rzeczy wynika z tego, że pomimo iż nauczyciel akademicki to powszechnie szanowana profesja, jego zarobki nie są aż tak wysokie jak na przykład wśród lekarzy.

Dopełnieniem badania satysfakcji z pracy były stwierdzenia dotyczące zagadnienia właściwego wyboru profesji. Trzeba zauważyć, że ponad połowa respondentów (62%) zgodziła się ze stwierdzeniem, że dzisiaj ponownie zdecydowałaby się na pracę w roli nauczyciela akademickiego. Jednak warto się zastanowić, dlaczego pozostali respondenci nie są o tym przekonani? Należałoby w kolejnych badaniach spróbować wyjaśnić, co najbardziej przeszkadza nauczycielom akademickim w ich pracy. W przypadku doktorantów ich niezadowolenie można wytłumaczyć innymi oczekiwaniami co do tej profesji. Natomiast odpowiedzi profesorów i adiunktów mogą wynikać z porównania wysokości wynagrodzeń w innych miejscach pracy. Bywa bowiem tak, że na przykład adiunkt informatyk mógłby osiągnąć wyższe wynagrodzenie w firmie prywatnej niż na uczelni.

W drugim pytaniu, dotyczącym właściwego wyboru profesji, respondenci mieli odpowiedzieć, czy za 10 lat nadal chcą pracować jako nauczyciele akademicy. Ponad dwie trzecie osób badanych (68,8%) zgadza się z tym stwierdzeniem. Należy więc stwierdzić, że nauczyciele akademicy oraz doktoranci są w większości zadowoleni z obranej przez siebie ścieżki zawodowej. Do ciekawych wyników, o których warto wspomnieć, należy zaliczyć 18,8% profesorów, którzy zaznaczyli odpowiedź *zdecydowanie się nie zgadzam*. Jednak wydaje się, że nie wyniknęło to z braku satysfakcji zawodowej, lecz z możliwości przejścia na emeryturę. Stosunkowo duża liczba odpowiedzi *trudno powiedzieć* wśród doktorantów może sugerować, że okres kariery na uczelni traktują oni jedynie jako tymczasowe zajęcie, umożliwiające im realizację krótkookresowych planów, na przykład uzyskanie tytułu doktora.

Reasumując, można powiedzieć, że większość nauczycieli akademickich oraz doktorantów UEP odczuwa satysfakcję z pracy oraz uważa ją za wartościową. Na zakończenie wypada dodać, że stanowisko zajmowane na uczelni okazało się czynnikiem istotnie różnicującym odpowiedzi respondentów w przypadku dwóch z pięciu stwierdzeń. Mianowicie, profesorowie znacznie częściej od adiunktów i doktorantów zdecydowanie zgadzają się ze stwierdzeniem: *moi znajomi uważają, że uczenie studentów jest ważnym i wartościowym zajęciem*. Natomiast asystenci i doktoranci są bardziej zgodni od adiunktów, że gdyby nie pracowali jako nauczyciele akademicy, to mając dziś taką okazję, zdecydowaliby się na pracę w tej roli.

Bibliografia

- Ahamed, S., 2011, *Does Teaching Contribute to One's Wellbeing: An Examination of the Relationship between Teaching Satisfaction and Life Satisfaction among University Teachers*, *Transformative Dialogues: Teaching and Learning Journal*, vol. 4, iss. 3.
- CBOS, 2013, *Prestiż zawodów*, http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_164_13.PDF [dostęp: 15.04.2014].
- Collie, R.J., Shapka, J.D., Perry, N.E., 2012, *School Climate and Social-Emotional Learning: Predicting Teacher Stress, Job Satisfaction, and Teaching Efficacy*, *Journal of Educational Psychology*, vol. 104, no. 4, s. 1189–1204.
- Hesli, V.L., Lee, J.M., 2013, *Job Satisfaction in Academia: Why Are Some Faculty Members Happier than Others?*, *PS: Political Science & Politics*, vol. 46, iss. 2, s. 339–354.
- Ho, C.L., Au, W.T., 2006, *Teaching Satisfaction Scale. Measuring Job Satisfaction of Teachers*, *Educational and Psychological Measurement*, vol. 66, no. 1, s. 172–185.
- Judge, T.A., Thoresen, C.J., Bono, J.E., Patton, G.K., 2001, *The Job Satisfaction – Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review*, *Psychological Bulletin*, vol. 127, no. 3, s. 376–407.
- Schultz, D.P., Schultz, S.E., 2002, *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Sedlak & Sedlak, 2011, *Czy lubimy swoją pracę? Podsumowanie I Ogólnopolskiego Badania Satysfakcji z Pracy*, rynekpracy.pl, 17 maja, http://rynekpracy.pl/artukul.php/typ.1/kategoria_glowna.384/wpis.339 [dostęp: 16.04.2014].
- Sharma, R.D., Jyoti, J., 2009, *Job Satisfaction of University Teachers: An Empirical Study*, *Journal of Services Research*, vol. 9, no. 2, s. 51–80.
- Springer, A., 2011, *Wybrane czynniki kształtujące satysfakcję pracownika*, *Problemy Zarządzania*, vol. 9, nr 4, s. 162–180.
- Szwarc, K., Białowias, S., Buttler, D., 2013, *Badanie satysfakcji pracowników Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu*, http://old.ue.poznan.pl/att/PRACOWNICY/komunikaty/Raport_2012_-_Intranet.pdf [dostęp: 17.04.2014].
- Tahir, S., Sajid, S.M., 2014, *Job Satisfaction among College Teachers: A Comparative Analysis*, *The IUP Journal of Organizational Behavior*, vol. 13, no. 1, s. 33–50.
- Zalewska, A.M., 2006, *Zadowolenie z pracy w zależności od reaktywności i wartości stymulacyjnej pracy*, *Przegląd Psychologiczny*, t. 49, nr 3, s. 289–304.