

Motywy wyboru zawodu i trwania w zawodzie w kontekście przejawianych przez pedagogów specjalnych typów zachowań i przeżyć związanych z pracą

Reasons for choosing and for staying in the special educator profession – in the context of work-related behaviour and experience patterns

Abstract

Motivation is one of the important indicators of the vocational functioning, both at the beginning of career, as well as during it. Getting to know the reasons for choosing and for staying in the profession may be an important objective activity for scientists and people responsible for the organization and quality of work. It is also a factor important in increasing work-efficiency, protecting against burnout in special education. In this publication presented are the results of research on motivation in special educators at the start of their career and important for staying in the profession, as well as the diversity of choices made in the context of the work-related behaviour and experience patterns.

Key words: special educator, reasons for choosing and for staying in the profession, work-related behaviour and experience patterns

Wprowadzenie

Podejmując rozważania na temat działań wspierających rozwój osób z niepełnosprawnością, nie sposób pominąć czynników warunkujących te działania, w tym uwarunkowań powiązanych z osobą pedagoga specjalnego. Od niego bowiem w największej mierze zależy efektywność rozwiązań wdrażanych w obszarze pedagogiki specjalnej, on stanowi kluczowy element systemu edukacji i wsparcia osób niepełnosprawnych oraz nieprzystosowanych społecznie (Gajdzica 2008, s. 156).

W literaturze przedmiotu opisuje się pedagoga specjalnego zazwyczaj w kategoriach powinności, kompetencji, jakie winien posiadać, ewentualnie zagrożeń związanych z pełnieniem tej roli zawodowej (por. m.in. Grzegorzewska 1964, 1996; Borzyszkowska 1983; Lipkowski 1992; Michalski 2001; Olszak

2001; Sekułowicz 2005; Plutecka 2006; Pyżalski, Plichta 2007; Majewicz, Mikrut 2008; Palak 2008; Plichta 2015).

Jednym z istotnych wyznaczników funkcjonowania zawodowego, zarówno na starcie kariery zawodowej, jak i w jej trakcie, stanowi motywacja. Truizmem wydaje się stwierdzenie, iż osoby z wysoką motywacją¹ do pracy są bardziej produktywne (Bańka 2000, s. 332). Zmotywowany pedagog specjalny jest w stanie pracować lepiej i skuteczniej niż ten bez motywacji do wypełniania zadań związanych ze swoją rolą zawodową.

Z tego powodu identyfikacja potrzeb i oczekiwań pracownika stanowi ważny element jego adaptacji w środowisku pracy. Ich zdiagnozowanie ma zasadnicze znaczenie dla niego samego i dla organizacji. Może znaleźć odzwierciedlenie w odpowiednim systemie motywowania pracowników, sprzyjając zapewnianiu im optymalnych warunków działania i rozwoju zawodowego (Taradejna 2011, s. 27). Dodatkowo to, że motywy nie są stałe, kształtują się, zmieniają (Maslow 1990, s. 61), tak jak leżące u podstaw motywacji ludzkie potrzeby, dowodzi, iż warto je poznawać. Dzięki temu można w odpowiedni sposób stymulować ich rozwój, zarówno biorąc pod uwagę aspekt zarządzania zasobami ludzkimi w danej instytucji czy zakładzie pracy, jak i w aspekcie autodiagnozy oraz pracy nad samym sobą.

Motywacja, jej diagnoza, a także kształtowanie wydają się szczególnie istotne w przypadku roli zawodowej pedagoga specjalnego, jeśli uwzględnia się zarówno zmienność wyzwań stawianych przed nim, jak i ryzyko grożącego mu wypalenia zawodowego (Sekułowicz 2005). Kwestia kształtowania czynników motywujących do podjęcia pracy staje się jeszcze bardziej znacząca, gdy weźmie się pod uwagę dobór kandydatów do zawodu pedagoga specjalnego, w tym zjawisko negatywnej selekcji na studiach pedagogicznych, a co za tym idzie, również i negatywnej selekcji do zawodu.

Założenia badań własnych²

Celem niniejszych badań było poszukiwanie odpowiedzi na następujące pytania:

- 1 Jednak wysoka, zbyt idealistyczna motywacja do pracy oznacza podatność na wypalenie zawodowe. Ryzyko, że wystąpi wypalenie, jest tym większe, im częściej osoby, które charakteryzuje motywacja oparta na pragnieniu, by pomagać ludziom, spotykają się w przebiegu swojej pracy z sytuacjami budzącymi rozczarowanie, wynikające z braku oczekiwanej skuteczności (por. Pines 2010, s. 34–35).
- 2 Opisane działania badawcze stanowią fragment badań poświęconych postrzeganiu przez pedagogów specjalnych własnej roli zawodowej, znaczeniem, jakie nadają podejmowanym przez siebie działaniom i stawianym przed nimi zadaniami zawodowym.

- Jakimi motywami kierowały się badane osoby, podejmując pracę w charakterze pedagoga specjalnego, a jakie motywy decydują w ich przypadku o trwaniu w zawodzie?
- Czy i w jaki sposób typ zachowań i przeżyć związanych z pracą, reprezentowanych przez badanych pedagogów specjalnych, różnicuje deklarowane przez nich motywy wyboru zawodu oraz motywy trwania w nim?

Badania objęły 100 pedagogów specjalnych pracujących z osobami z niepełnosprawnością intelektualną różnego stopnia w pięciu placówkach oświatowych na terenie Krakowa. Rozkład zmiennych charakteryzujących badaną grupę przedstawia się następująco:

- płeć badanych osób (92 kobiety i 8 mężczyzn),
- wiek badanych ($M = 43,65$; $SD = 10,46$),
- staż pracy na stanowisku pedagoga specjalnego ($M = 14,96$; min. = 1, max. = 40; $SD = 10,16$); staż pracy ogółem ($M = 19,07$; min. = 1, max. = 46; $SD = 11,15$).

Informacje dotyczące czynników motywujących do pracy uzyskano od badanych osób na podstawie opracowanego na potrzeby niniejszych badań kwestionariusza ankiety. Zastosowany on został w ramach sondażu diagnostycznego. W kwestionariuszu poproszono badane osoby o wskazanie w grupie 17 wymienionych czynników tych, którymi kierowały się, podejmując pracę w charakterze pedagoga specjalnego, oraz motywów decydujących o trwaniu w wykonywanym zawodzie. Badani mogli wskazać dowolną liczbę czynników, a także – jeśli podane motywy nie wyczerpywały możliwych odpowiedzi, dopisać jeszcze inne. Dodatkowo osoby badane zostały poproszone o wybór spośród podanych czynników najwyżej trzech najbardziej istotnych motywów podjęcia pracy zawodowej w charakterze pedagoga specjalnego, a także odnoszących się do sytuacji obecnej.

Dane dotyczące prezentowanych przez badanych pedagogów specjalnych typów zachowań i przeżyć związanych z pracą zawodową dostarczył kwestionariusz AVEM (*Arbeitsbezogenes Verhaltens und Erlebensmuster* – wzorzec zachowań i przeżyć związanych z pracą) autorstwa Uwe Scharschmidta i Andreeasa Fischera, w wersji polskiej opracowany przez Tatianę Rongińską i Wenera A. Gaidę (Rongińska, Gaida 2012). Kwestionariusz ten jest narzędziem opartym na samoopisie osoby badanej. Składa się z 66 twierdzeń, których trafność jest oceniana przez badanych w pięciostopniowej skali.

Badanie było dobrowolne i anonimowe. Przeprowadzona analiza statystyczna uwzględniała zastosowanie, w zależności od sytuacji, współczynnika korelacji Rho Spearmana oraz testu sumy rang Kruskala–Wallisa.

Wyniki badań własnych

W trakcie analizy przeprowadzony został podział motywów na grupy, oparty na propozycji Jadwigi Siwińskiej (1978, s. 14–15). W wyniku zastosowania tego podziału wyodrębniono trzy grupy motywów:

- osobiste, ideowo-społeczne oraz poznawcze,
- powiązane z zewnętrznymi warunkami pracy,
- przypadkowe lub uboczne.

Do grupy I zostały zaliczone następujące motywy:

- chęć bycia wartościowym członkiem społeczeństwa (M3),
- chęć pracy z osobami wymagającymi pomocy (M5),
- rozwijanie unikalnych umiejętności (M10),
- sposobność pogłębiania wiedzy (M12),
- twórczy charakter pracy (M14),
- wykonywanie interesującego zawodu (M15),
- zainteresowanie problematyką niepełnosprawności (M16),
- zamiłowanie do pracy polegającej na bezpośrednim kontakcie z drugim człowiekiem (M17).

Grupa II to następujące motywy powiązane z zewnętrznymi warunkami pracy:

- bezpieczeństwo finansowe (M1),
- chęć osiągnięcia lub utrzymania określonej pozycji społecznej (M4),
- dogodny czas pracy (M6),
- miejsce pracy dogodne ze względu na położenie (M8),
- satysfakcjonujące zarobki (M11).

Grupę III tworzą następujące motywy przypadkowe lub uboczne:

- brak motywu – przypadek (M2),
- konieczność zmiany zawodu (M7),
- niechęć do zmiany zawodu (M9),
- tradycje rodzinne (M13).

Na podstawie przeprowadzonych badań można stwierdzić, iż w wypowiedziach badanych odnoszących się zarówno do motywów istotnych na starcie kariery zawodowej, jak i do motywów trwania w zawodzie pojawiają się czynniki należące do wszystkich trzech wymienionych grup motywów. Analiza zgodności rozkładów wskazywanych motywów istotnych na starcie i motywów trwania w zawodzie oparta na współczynniku korelacji rangowej Rho Spearmana (por. wartości zawarte w tabeli 1) pozwoliła zwrócić uwagę na stałość wyborów dokonywanych przez badanych pedagogów specjalnych.

Należy zauważyć, iż z największym podobieństwem rozkładów wyników³ dotyczących motywów ważnych na starcie i motywów trwania w zawodzie mamy do czynienia w przypadku czynników, jak:

- zamiłowanie do pracy polegającej na bezpośrednim kontakcie z drugim człowiekiem (M17),
- twórczy charakter pracy (M14),
- zainteresowanie problematyką niepełnosprawności (M16),
- wykonywanie interesującego zawodu (M15),
- satysfakcjonujące zarobki (M11),
- dogodny czas pracy (M6).

Może to świadczyć o uniwersalności wymienionych czynników, zarówno na początku kariery zawodowej, jak i w późniejszej pracy. Natomiast czynniki, takie jak: brak motywu – przypadek (M2); chęć osiągnięcia lub utrzymania określonej pozycji społecznej (M4); konieczność zmiany zawodu (M7) czy niechęć do zmiany zawodu (M9), nie powtarzają się w wyborach poszczególnych osób badanych w obydwu sytuacjach (motywy na starcie i motywy trwania). Jest to związane z charakterem tych czynników. Wiążą się bowiem bardziej, jak ma to miejsce w przypadku czynników M2 i M7, z sytuacją podjęcia pracy zawodowej niż z motywami trwania w zawodzie lub wręcz przeciwnie – oczywiście jest ich powiązanie z trwaniem w zawodzie, a nie z początkiem kariery zawodowej (czynnik M9).

Kolejnym etapem analizy była próba ustalenia ważności określonych motywów. W tym celu zostały utworzone hierarchie motywów deklarowanych przez badane osoby (zarówno w odniesieniu do sytuacji na starcie kariery zawodowej, jak i motywów trwania w zawodzie). O umiejscowieniu określonego czynnika w hierarchii wyborów badanej zbiorowości decydowała w pierwszym rzędzie suma punktów, jaka została mu przypisana na podstawie wypowiedzi badanych, oraz liczba wyborów tego czynnika. Jednokrotny wybór do grupy motywów, którymi badana osoba kierowała się na starcie kariery zawodowej pedagoga specjalnego, czy też jako motywu decydującego obecnie o trwaniu w zawodzie oznaczał przyznanie 1 punktu. Jeżeli dany czynnik został wymieniony ponownie w grupie najbardziej istotnych motywów, przyznano mu kolejny punkt. W sumie określony czynnik w danej grupie (motywy na starcie kariery zawodowej bądź motywy trwania w zawodzie) mógł uzyskać od jednej

3 Wartości współczynników korelacji rangowej Rho Spearmana wskazują na istnienie umiarkowanej korelacji między rozkładem wyników dotyczących motywów na starcie i motywów trwania w zawodzie. W przypadku prawie wszystkich wymienionych czynników obliczone wartości współczynnika korelacji Rho (por. tabela 1) są istotne statystycznie ($p = 0,05$). Wyjątek stanowi czynnik M11 (satysfakcjonujące zarobki).

Tabela 1. Motywy istotne na stracie kariery zawodowej oraz motywy trwania w zawodzie – rozkład wyborów dokonanych przez ogół badanych osób (N = 100), liczby punktów przyporządkowanych poszczególnym czynnikom oraz wartości współczynnika korelacji Rho Spearmana

Czynnik	Motywy na starcie			Motywy trwania			Rho Spearmana
	liczba wyborów	procent wyborów	suma punktów	liczba wyborów	procent wyborów	suma punktów	
bezpieczeństwo finansowe	37	37	54	48	48	69	0,296
brak motywu – przypadek	18	18	26	1	1	1	–
chęć bycia wartościowym członkiem społeczeństwa	52	52	66	53	53	64	0,372*
chęć osiągnięcia lub utrzymania określonej pozycji społecznej	17	17	18	21	21	23	–
chęć pracy z osobami wymagającymi pomocy	79	79	135	80	80	120	0,393*
dogodny czas pracy	39	39	55	51	51	70	0,411*
konieczność zmiany zawodu	10	10	12	3	3	3	–
miejsce pracy dogodne ze względu na położenie	20	20	24	22	22	26	0,303
niechęć do zmiany zawodu	4	4	4	16	16	20	–
rozwijanie unikalnych umiejętności	42	42	51	54	54	66	0,259
satisfakcjonujące zarobki	23	23	28	37	37	44	0,433
sposobność pogłębiania wiedzy	53	53	64	56	56	67	0,175
tradycje rodzinne	18	18	27	14	14	16	0,357
twórczy charakter pracy	54	54	78	68	68	95	0,496*
wykonywanie interesującego zawodu	64	64	86	65	65	87	0,458*
zainteresowanie problematyką niepełnosprawności	62	62	95	74	74	107	0,490*
zamiłowanie do pracy polegającej na bezpośrednim kontakcie z drugim człowiekiem	78	78	110	81	81	114	0,501*

* istotne statystycznie (p = 0,05) wartości współczynnika korelacji rangowej Rho Spearmana

Źródło: opracowanie własne



osoby 0–2 punkty. Zestawienie liczby wyborów oraz punktów przyporządkowanych każdemu czynnikowi zawiera tabela 1.

W wyniku opisanych działań możliwe stało się uporządkowanie czynników zarówno ze względu na deklarowane przez badanych ich znaczenie, jak i liczbę osób dokonujących wskazań. Odpowiednie hierarchie motywów w odniesieniu do startu kariery zawodowej (podjęcia pracy w charakterze pedagoga specjalnego) i trwania w wykonywanym zawodzie przedstawia tabela 2.

Tabela 2. Hierarchia deklarowanych przez ogół badanych osób (N = 100) motywów działających na starcie ich kariery zawodowej oraz motywów trwania w zawodzie

Motywy na starcie	Motywy trwania w zawodzie
M5	M5
M17	M17
M16	M16
M15	M14
M14	M15
M3	M6
M12	M1
M6	M12
M1	M10
M10	M3
M11	M11
M13	M8
M2	M4
M8	M9
M4	M13
M7	M7
M9	M2

M1 – bezpieczeństwo finansowe; M2 – brak motywu – przypadek; M3 – chęć bycia wartościowym członkiem społeczeństwa; M4 – chęć osiągnięcia lub utrzymania określonej pozycji społecznej; M5 – chęć pracy z osobami wymagającymi pomocy; M6 – dogodny czas pracy; M7 – konieczność zmiany zawodu; M8 – miejsce pracy dogodne ze względu na położenie; M9 – niechęć do zmiany zawodu; M10 – rozwijanie unikalnych umiejętności; M11 – satysfakcjonujące zarobki; M12 – sposobność pogłębiania wiedzy; M13 – tradycje rodzinne; M14 – twórczy charakter pracy; M15 – wykonywanie interesującego zawodu; M16 – zainteresowanie problematyką niepełnosprawności; M17 – zamiłowanie do pracy polegającej na bezpośrednim kontakcie z drugim człowiekiem

-  – grupa I
 – grupa II
 – grupa III

Źródło: opracowanie własne

Na podstawie danych zawartych w tabeli 2 można stwierdzić, iż najczęściej wybierane oraz najwyżej oceniane przez ogół badanych (por. także tabela 1), zarówno w odniesieniu do sytuacji początku kariery zawodowej, jak i obecnie trwania w zawodzie, były następujące motywy:

- chęć pracy z osobami wymagającymi pomocy (M5),
- zamiłowanie do pracy polegającej na bezpośrednim kontakcie z drugim człowiekiem (M17),
- zainteresowanie problematyką niepełnosprawności (M16),
- wykonywanie interesującego zawodu (M15),
- twórczy charakter pracy (M14).

Każdy z wymienionych czynników był wskazywany przez więcej niż 54% badanych osób. W wyborach badanej grupy dominują (por. tabela 2), zarówno na starcie, jak i obecnie, motywy należące do grupy I (osobiste, ideowo-społeczne, poznawcze), dopiero w dalszej kolejności pojawiają się motywy z kolejnych grup: powiązanych z zewnętrznymi warunkami pracy (grupa II) i przypadkowych lub ubocznych (grupa III).

Dominacja motywów należących do grupy I może wynikać z tego, że w większym stopniu kojarzą się z misyjnością przypisywaną roli zawodowej pedagoga specjalnego (por. Kadushin, za: Pines 2010, s. 45). Wybór tych czynników wydaje się oczywisty, jest zgodny ze społecznymi oczekiwaniami w stosunku do pedagoga specjalnego. Jako motywy wewnętrzne mają też większe szanse na akceptację społeczną niż motywy z innych grup.

Być może również z tych powodów wybory wskazanych czynników charakteryzują się najmniejszą zmiennością, są one wymieniane jako motywy istotne zarówno na starcie kariery zawodowej, jak i mające znaczący wpływ na trwanie w zawodzie (por. tabela 1).

Natomiast najrzadziej (deklarowało je tylko co najwyżej 18% respondentów) wśród wybieranych czynników w przypadku motywów istotnych na starcie kariery zawodowej, a także motywów odnoszonych do trwania w zawodzie pojawiały się następujące:

- niechęć do zmiany zawodu (M9),
- konieczność zmiany zawodu (M7),
- brak motywu – przypadek (M2),
- tradycje rodzinne (M13).

Charakterystyczne jest to, iż wszystkie one należą do grupy motywów ubocznych lub przypadkowych (grupa III). To motywy najmniej korzystne dla rozwoju zawodowego. Być może tak niska ich frekwencja to rezultat zadziaływania zmiennej aprobaty społecznej.

Porównanie motywów deklarowanych jako istotne na starcie kariery zawodowej z tymi, które obecnie przyczyniają się do trwania w zawodzie, pozwala dostrzec różnice w porządku wybieranych czynników (por. tabela 2). Największą zmianę między wyborami dokonаныmi przez badanych pedagogów specjalnych odnotować można w przypadku czynnika „brak motywu – przypadek” (M2). Na starcie kariery zawodowej odgrywał on, co zrozumiałe, znacznie większą rolę w badanej grupie (18% wyborów) niż w przypadku deklarowanych motywów trwania w zawodzie (został wybrany tylko przez jedną z badanych osób). Nie jest to jednak jedyna różnica między analizowanymi hierarchiami motywów. Istotne jest to, że w rankingu motywów trwania w zawodzie znacznie wyższe miejsca niż w grupie motywów istotnych na starcie kariery zawodowej zajęły dwa motywy z grupy II. Badani wśród czynników motywujących do trwania w zawodzie, częściej niż w przypadku motywów znaczących na starcie ich kariery zawodowej, wymieniali dogodny czas pracy (M6) oraz bezpieczeństwo finansowe (M1). Odsetek osób wybierających te motywy zwiększył się w stosunku do wyborów podejmowanych na starcie z 39% do 51% (M6) oraz z 37% do 48% (M1).

Natomiast w przypadku motywów trwania w zawodzie częściej niż w odniesieniu do motywów na starcie wybierane były również następujące czynniki:

- twórczy charakter pracy – M14 (na starcie 54%; obecnie – 68%),
- satysfakcjonujące zarobki – M11 (na starcie 23%; obecnie – 37%),
- rozwijanie unikalnych umiejętności – M10 (na starcie 42%; obecnie – 54%), niechęć do zmiany zawodu – M9 (na starcie 4%; obecnie – 16%).

Należy zatem zwrócić uwagę, iż większego znaczenia w przypadku motywów trwania w zawodzie w porównaniu z czynnikami istotnymi na starcie kariery zawodowej nabierają motywy związane z zewnętrznymi warunkami pracy (grupa II). Fakt, iż deklarowana motywacja staje się mniej idealistyczna, a bardziej racjonalna, wydaje się naturalną prawidłowością związaną z rozwojem zawodowym i zmianami ról życiowych, jakich wraz z upływem czasu doświadczają badani pedagodzy specjaliści. Należy jednak przy tym zwrócić uwagę, że motywy wewnętrzne, związane z rozwojem osobistym, chęcią pomocy innym ludziom nie tracą na ważności.

Kolejny etap podjętych działań wiąże się z uwzględnieniem podczas analizy wybieranych motywów wewnętrznego zróżnicowania badanej grupy osób na podstawie prezentowanego przez badanych pedagogów specjalnych typu zachowań i przeżyć związanych z wykonywaną pracą zawodową. Wyróżnienie typów zachowań i przeżyć stało się możliwe dzięki zestawieniu wyników uzyskanych przez badanych w poszczególnych skalach kwestionariusza AVEM

oraz uwzględnieniu konstelacji, jakie tworzą te wyniki. Dzięki tym działaniom w badanej zbiorowości wyróżniono cztery grupy. Przynależność do nich była uzależniona od dominującego u danej osoby jednego z typów zachowań i przeżyć związanych z pracą. Typy te zostały scharakteryzowane (Rongińska, Gaida 2012, s. 21–23) w następujący sposób:

– Typ A – typ ryzyka, nadmiernie obciążony. Cechuje go wysokie zaangażowanie zawodowe, przypisywanie pracy dużego znaczenia, perfekcyjne nastawienie do pracy, a także nieumiejętność zachowania dystansu wobec obowiązków zawodowych. Osoby, u których dominują cechy tego typu, nie potrafią się odprężyć nawet w czasie wolnym, ciągle zajmują się problemami związanymi z pracą. Są niezadowolone z życia, odczuwają brak wsparcia społecznego.

– Typ B – typ ryzyka, wypalony. Dla tego typu charakterystyczne jest niskie subiektywne znaczenie pracy, zanik ambicji zawodowych, zmniejszona odporność na stres i ograniczona zdolność dystansowania się. Ten typ wyróżnia także zanik umiejętności racjonalnego korzystania z czasu wolnego, niepokój wewnętrzny, ucieczka od problemów zawodowych, niezadowolenie z życia, ciągle poczucie porażki zawodowej.

– Typ G – typ zdrowy, zrównoważony. Ten typ jest przykładem dobrego samopoczucia i predyspozycji koniecznych do rozwoju osobistego i profesjonalnego. Jest to typ optymalnego radzenia sobie z problemami zawodowymi oraz dobrej umiejętności zarządzania własnymi zasobami. Przedstawioną charakterystykę dopełniają wysokie ambicje zawodowe w połączeniu z umiarkowanym subiektywnym znaczeniem pracy oraz umiarkowaną tendencją do wydatków energetycznych. Zdolność do dystansowania się wobec problemów związanych z pracą, postrzeganie porażki nie jako przeszkody na drodze do celu, ale jako problemu do rozwiązania, daje osobom reprezentującym ten typ wysoki poziom równowagi wewnętrznej i pozytywne nastawienie do pracy.

– Typ S – typ oszczędnościowy. Nazwa tego typu odzwierciedla stosunek jednostki do wykonywanej pracy. Wyróżnia się tym, że praca ma dla niego niskie subiektywne znaczenie, ponadto cechuje się niskimi ambicjami zawodowymi, niewielką gotowością do wydatków energetycznych, obniżoną skłonnością do perfekcji. Wyraźne jest również dystansowanie się wobec pracy, ale też ogólne zadowolenie z życia.

Wśród badanych pedagogów specjalnych w grupie osób reprezentujących typ ryzyka – typ nadmiernie obciążony (typ A) znalazły się 22 osoby. Do grupy typ ryzyka – typ wypalony (typ B) zakwalifikowanych zostało 16 badanych pedagogów specjalnych. Największą grupę wśród badanych (35 osób) stanowiły osoby zaliczone do typu G (typ zdrowy, zrównoważony). Typ oszczędności-

wy (typ S) reprezentowały 24 osoby spośród wszystkich badanych. W przypadku trzech badanych nie można było ustalić dominacji określonej strategii radzenia sobie z obciążeniami zawodowymi – reprezentują typ niezdeterminowany, który nie będzie brany pod uwagę w dalszych rozważaniach.

Dokonany podział pozwolił na sprawdzenie, czy prezentowane typy zachowań i przeżyć związane z pracą różnicują wybory motywów dotyczących początków kariery zawodowej oraz motywów trwania w wykonywanym zawodzie. Szczegółowe informacje dotyczące rozkładu wyników charakterystycznych dla poszczególnych grup osób badanych zawiera tabela 3.

Tabela 3. Motywy istotne na starcie kariery zawodowej – rozkład wyborów dokonanych przez osoby reprezentujące poszczególne typy zachowań i przeżyć związanych z pracą zawodową

Czynnik	Grupa											
	Typ A nadmiernie obciążony (N = 22)			Typ B wypalony (N = 16)			Typ G zdrowy (N = 35)			Typ S oszczędnościowy (N = 24)		
	N	%	Σ	N	%	Σ	N	%	Σ	N	%	Σ
M1	8	36	11	6	38	11	14	40	18	9	38	14
M2	3	14	4	6	38	10	5	14	6	3	13	5
M3	16	73	20	6	38	7	19	54	26	10	42	12
M4	8	36	8	0	0	0	7	20	8	1	4	1
M5	18	82	30	10	63	17	29	83	49	20	83	36
M6	7	32	9	6	38	8	10	29	13	14	58	22
M7	1	5	1	2	13	2	5	14	5	2	8	4
M8	5	23	9	3	19	3	7	20	7	5	21	5
M9	2	9	2	0	0	0	1	3	1	1	4	1
M10	9	41	10	6	38	8	18	51	23	7	29	7
M11	7	32	7	1	6	1	9	26	10	6	25	10
M12	15	68	19	4	25	5	21	60	23	11	46	14
M13	5	23	6	4	25	7	5	14	8	4	17	6
M14	15	68	23	5	31	6	22	63	33	10	42	13
M15	17	77	24	8	50	9	22	63	30	14	58	19
M16	16	73	25	8	50	13	25	71	40	11	46	14
M17	17	77	21	10	63	14	29	83	42	20	83	29

M1 – bezpieczeństwo finansowe; M2 – brak motywu – przypadek; M3 – chęć bycia wartościowym członkiem społeczeństwa; M4 – chęć osiągnięcia lub utrzymania określonej pozycji społecznej; M5 – chęć pracy z osobami wymagającymi pomocy; M6 – dogodny czas pracy; M7 – konieczność zmiany zawodu; M8 – miejsce pracy dogodne ze względu na położenie; M9 – niechęć do zmiany zawodu; M10 – rozwijanie unikalnych umiejętności; M11 – satysfakcjonujące zarobki; M12 – sposobność pogłębiania wiedzy; M13 – tradycje rodzinne; M14 – twórczy charakter pracy; M15 – wykonywanie interesującego zawodu; M16 – zainteresowanie problematyką niepełnosprawności; M17 – zamiłowanie do pracy polegającej na bezpośrednim kontakcie z drugim człowiekiem

N – liczba wyborów; % – procent wyborów; Σ – suma punktów

A – typ ryzyka – nadmiernie obciążony; B – typ wypalony; G – typ zdrowy, zrównoważony; S – typ oszczędnościowy

Źródło: opracowanie własne

Przeprowadzona za pomocą testu Kruskala–Wallisa weryfikacja wykazała istnienie trzech istotnych statystycznie różnic pomiędzy wynikami poszczególnych grup. Dotyczyły one następujących czynników istotnych dla badanych osób w początkach ich kariery zawodowej:

- konieczności zmiany zawodu – M7 ($H = 9,00$, $p = 0,029$),
- miejsca pracy dogodnego ze względu na położenie – M8 ($H = 14,25$, $p = 0,003$),
- satysfakcjonujących zarobków – M11 ($H = 9,506$, $p = 0,02$).

Konieczność zmiany zawodu była wymieniana jako czynnik decydujący przy wyborze zawodu pedagoga specjalnego proporcjonalnie najczęściej przez osoby zaliczone do grupy G (typ zdrowy), najrzadziej natomiast przez osoby z grupy A (typ nadmiernie obciążony). Natomiast kolejne czynniki, należące do motywów związanych z zewnętrznymi warunkami pracy (miejsce pracy dogodne ze względu na położenie oraz satysfakcjonujące zarobki) wskazywane były najczęściej przez osoby należące do grupy A (typ nadmiernie obciążony), najrzadziej zaś przez osoby z grupy B (typ wypalony). Należy jednak w tym miejscu poczynić zastrzeżenie, iż omawiane sytuacje dotyczyły niewielkich grup (odsetki nie przekraczały 32%). Trudno zatem zaliczyć wymienione motywy do znaczących dla całej grupy.

W przypadku pozostałych czynników różnice pomiędzy wyborami poszczególnych grup nie są istotne statystycznie. Jednak zestawienie charakterystycznych dla badanych grup osób hierarchii motywów ważnych na starcie kariery zawodowej pozwala dostrzec pewne tendencje w wyborach dokonywanych przez osoby reprezentujące różne typy zachowań i przeżyć związanych z pracą zawodową (por. tabela 4).

Biorąc pod uwagę motywy deklarowane przez badanych jako istotne na starcie ich kariery zawodowej, należy stwierdzić, że w każdej grupie reprezentującej odrębne typy zachowań i przeżyć związanych z pracą dominują motywy z grupy osobistych, społeczno-ideowych oraz poznawczych. Jedyne w przypadku osób prezentujących typ wypalony (B) wśród najczęściej wybieranych czynników pojawiły się motywy z grupy II (bezpieczeństwo finansowe – M1 – 38% wyborów) oraz grupy III (przypadek – M2 – 38% wyborów). Także w przypadku osób przejawiających zachowania i przeżycia charakterystyczne dla typu oszczędnościowego (S) na jednym z pierwszych miejsc w hierarchii pojawia się motyw z grupy II (dogodny czas pracy – M6 – 58% wyborów). Czynnik ten był wybierany przez wymienioną grupę osób proporcjonalnie częściej niż przez pedagogów specjalnych prezentujących inne typy zachowań (typ A – 32%; typ B – 38%; typ G – 29%). Częściowo potwierdza to




charakterystykę typu oszczędnościowego, który wyróżniają niskie ambicje zawodowe oraz niewielka gotowość do wydatków energetycznych.

Tabela 4. Hierarchia motywów na starcie kariery zawodowej – z uwzględnieniem prezentowanych przez badane osoby typów zachowań i przeżyć związanych z pracą zawodową

Motywy na starcie			
A (N = 22)	B (N = 16)	G (N = 35)	S (N = 24)
M5	M5	M5	M5
M16	M17	M17	M17
M15	M16	M16	M6
M14	M1	M14	M15
M17	M2	M15	M12
M3	M15	M3	M16
M12	M6	M12	M1
M1	M10	M10	M14
M10	M3	M1	M3
M6	M13	M6	M11
M8	M14	M11	M10
M4	M12	M4	M13
M11	M8	M13	M8
M13	M7	M8	M2
M2	M11	M2	M7
M9	M4	M7	M4
M7	M9	M9	M9

A – typ ryzyka – nadmiernie obciążony; B – typ ryzyka – wypalony; G – typ zdrowy, zrównoważony; S – typ oszczędnościowy

M1 – bezpieczeństwo finansowe; M2 – brak motywu – przypadek; M3 – chęć bycia wartościowym członkiem społeczeństwa; M4 – chęć osiągnięcia lub utrzymania określonej pozycji społecznej; M5 – chęć pracy z osobami wymagającymi pomocy; M6 – dogodny czas pracy; M7 – konieczność zmiany zawodu; M8 – miejsce pracy dogodne ze względu na położenie; M9 – niechęć do zmiany zawodu; M10 – rozwijanie unikalnych umiejętności; M11 – satysfakcjonujące zarobki; M12 – sposobność pogłębiania wiedzy; M13 – tradycje rodzinne; M14 – twórczy charakter pracy; M15 – wykonywanie interesującego zawodu; M16 – zainteresowanie problematyką niepełnosprawności; M17 – zamiłowanie do pracy polegającej na bezpośrednim kontakcie z drugim człowiekiem

-  – grupa I
 – grupa II
 – grupa III

Źródło: opracowanie własne

Badani pedagodzy specjaliści zaliczeni do grupy osób wypalonych (B) częściej niż respondenci z innych grup (por. tabela 3) deklarowali na starcie kariery zawodowej jako czynnik decydujący – pojawienie się przypadku – M2 (38% wyborów) oraz tradycje rodzinne – M13 (25%). W pozostałych grupach czynniki te uzyskały odpowiednio w grupie A – 14% i 23%, w grupie G – po 14%; natomiast w grupie S – 13% i 17%. Cechą wyróżniającą pedagogów specjalnych należących do grupy osób wypalonych jest częstsze niż w pozostałych grupach wskazywanie czynników należących do grupy motywów przypadkowych lub ubocznych. Być może zatem źródeł przyszłego wypalenia zawodowego można upatrywać m.in. w przypadkowej, nieautotelicznej motywacji wyboru zawodu.

Natomiast czynnikami, które częściej wybierały osoby zakwalifikowane do grupy A (typ nadmiernie obciążony) w odniesieniu do początków swojej kariery zawodowej, były:

- twórczy charakter pracy – M14 (grupa A – 68%; grupa B – 31%; grupa G – 63%; grupa S – 42%),
- chęć osiągnięcia lub utrzymania określonej pozycji społecznej – M4 (grupa A – 36%; grupa B – 0%; grupa G – 20%; grupa S – 4%),
- chęć bycia wartościowym członkiem społeczeństwa – M3 (grupa A – 73%; grupa B – 38%; grupa G – 54%; grupa S – 42%).

Czynniki wymienione jako decydujące motywy na starcie kariery zawodowej należą do grupy motywów wewnętrznych (osobistych, ideowo-społecznych). Pojawiały się najczęściej w wypowiedziach osób, które cechuje wysokie zaangażowanie zawodowe, przypisywanie pracy dużego znaczenia i perfekcyjne nastawienie do niej. Być może te osoby mają trudności z pogodzeniem idealistycznych założeń z realiami sytuacji zawodowej, w jakiej funkcjonują. Może to być przyczyną braku zadowolenia z uzyskiwanych rezultatów, co w konsekwencji staje się jednym z czynników ryzyka wypalenia zawodowego.

Najmniejsze różnice w zakresie wyborów dokonywanych przez osoby należące do różnych grup dotyczą następujących motywów podjęcia pracy:

- chęci pracy z osobami wymagającymi pomocy (M5),
- zainteresowania problematyką niepełnosprawności (M16),
- niechęci do zmiany zawodu (M9).

Analiza motywów decydujących, zdaniem badanych pedagogów specjalnych, o trwaniu w zawodzie pozwala stwierdzić, iż brak jest istotnych statystycznie różnic pomiędzy wyborami dokonanyymi przez osoby należące do grup różniących się typem zachowań i przeżyć związanych z pracą zawodową. Szczegółowe zestawienie rozkładu wyników z podziałem na grupy represen-

tujące określone typy zachowań i przeżyć związanych z pracą zawodową zostało przedstawione w tabeli 5.

Tabela 5. Motywy decydujące o trwaniu w zawodzie – rozkład wyborów dokonanych przez osoby reprezentujące poszczególne typy zachowań i przeżyć związanych z pracą

Czynnik	Grupa											
	A (N = 22)			B (N = 16)			G (N = 35)			S (N = 24)		
	N	%	Σ	N	%	Σ	N	%	Σ	N	%	Σ
M1	12	55	17	6	38	8	17	49	27	13	54	17
M2	1	5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
M3	15	68	16	6	38	8	19	54	25	11	46	13
M4	8	36	9	0	0	0	9	26	10	3	13	3
M5	18	82	26	10	63	18	31	89	45	18	75	27
M6	9	41	11	11	69	17	16	46	22	12	50	16
M7	0	0	0	1	6	1	1	3	1	0	0	0
M8	5	23	6	5	31	7	7	20	8	5	21	5
M9	3	14	4	1	6	1	7	20	10	5	21	5
M10	14	64	17	7	44	10	21	60	24	9	38	10
M11	8	36	10	5	31	6	13	37	14	11	46	14
M12	15	68	17	5	31	5	23	66	29	11	46	14
M13	3	14	3	3	19	4	3	9	3	5	21	6
M14	19	86	30	8	50	10	23	66	30	16	67	22
M15	14	64	19	9	56	12	22	63	30	17	71	22
M16	18	82	28	9	56	12	31	89	44	14	58	20
M17	18	82	24	10	63	11	30	86	44	21	88	31

M1 – bezpieczeństwo finansowe; M2 – brak motywu – przypadek; M3 – chęć bycia wartościowym członkiem społeczeństwa; M4 – chęć osiągnięcia lub utrzymania określonej pozycji społecznej; M5 – chęć pracy z osobami wymagającymi pomocy; M6 – dogodny czas pracy; M7 – konieczność zmiany zawodu; M8 – miejsce pracy dogodne ze względu na położenie; M9 – niechęć do zmiany zawodu; M10 – rozwijanie unikalnych umiejętności; M11 – satysfakcjonujące zarobki; M12 – sposobność pogłębiania wiedzy; M13 – tradycje rodzinne; M14 – twórczy charakter pracy; M15 – wykonywanie interesującego zawodu; M16 – zainteresowanie problematyką niepełnosprawności; M17 – zamiłowanie do pracy polegającej na bezpośrednim kontakcie z drugim człowiekiem

N – liczba wyborów; % – procent wyborów; Σ – suma punktów

A – typ ryzyka – nadmiernie obciążony; B – typ wypalony; G – typ zdrowy, zrównoważony; S – typ oszczędnościowy

Źródło: opracowanie własne

Analiza danych zawartych w tabeli 5 pozwoliła na utworzenie charakterystycznych dla poszczególnych grup osób badanych hierarchii czynników decydujących o trwaniu w zawodzie. W kolejnej tabeli (tabela 6) zostały zamieszczone dane obrazujące rankingi motywów trwania w zawodzie właściwych osobom reprezentującym każdy z wyróżnionych typów zachowań i przeżyć.

Tabela 6. Hierarchia motywów trwania w zawodzie – z uwzględnieniem prezentowanych przez badane osoby typów zachowań i przeżyć związanych z pracą zawodową

Motywy trwania w zawodzie			
A (N = 22)	B (N = 16)	G (N = 35)	S (N = 24)
M14	M5	M5	M17
M16	M6	M16	M5
M5	M15	M17	M15
M17	M16	M14	M14
M15	M17	M15	M16
M12	M14	M12	M1
M10	M10	M1	M6
M1	M1	M3	M11
M3	M3	M10	M12
M6	M8	M6	M3
M11	M11	M11	M10
M4	M12	M4	M13
M8	M13	M9	M8
M9	M7	M8	M9
M13	M9	M13	M4
M2	M2	M7	M2
M7	M4	M2	M7

A – typ ryzyka – nadmiernie obciążony; B – typ ryzyka – wypalony; G – typ zdrowy, zrównoważony; S – typ oszczędnościowy;

M1 – bezpieczeństwo finansowe; M2 – brak motywu – przypadek; M3 – chęć bycia wartościowym członkiem społeczeństwa; M4 – chęć osiągnięcia lub utrzymania określonej pozycji społecznej; M5 – chęć pracy z osobami wymagającymi pomocy; M6 – dogodny czas pracy; M7 – konieczność zmiany zawodu; M8 – miejsce pracy dogodne ze względu na położenie; M9 – niechęć do zmiany zawodu; M10 – rozwijanie unikalnych umiejętności; M11 – satysfakcjonujące zarobki; M12 – sposobność pogłębiania wiedzy; M13 – tradycje rodzinne; M14 – twórczy charakter pracy; M15 – wykonywanie interesującego zawodu; M16 – zainteresowanie problematyką niepełnosprawności; M17 – zamiłowanie do pracy polegającej na bezpośrednim kontakcie z drugim człowiekiem

- grupa I
 – grupa II
 – grupa III

Źródło: opracowanie własne

Informacje zawarte w tabeli 6 pozwalają dostrzec, iż w przypadku każdej z analizowanych grup dominują motywy zaliczone do grupy I (osobiste, społeczno-ideowe i poznawcze). Wśród najliczniej wybieranych motywów znajdu-

ją się jednak również czynniki należące do grupy II – motywów powiązanych z zewnętrznymi warunkami pracy. Zalicza się do nich pojawiające się wśród najczęściej wymienianych motywów w grupach A (55% wyborów), G (49% wyborów) i S (54% wyborów) – „bezpieczeństwo finansowe” (M1), a także „dogodny czas pracy” (M6) wymieniany przez 69% badanych osób reprezentujących typ B i przez 50% osób zaliczonych do grupy S.

Do czynników wymienianych przez osoby prezentujące typ nadmiernie obciążony (grupa A) częściej w porównaniu z wyborami pozostałych pedagogów specjalnych jako motywy decydujące o trwaniu w zawodzie zaliczyć można następujące:

- twórczy charakter pracy – M14 (grupa A – 86%; grupa B – 50%; grupa G – 66%; grupa S – 67%),
- sposobność pogłębiania wiedzy – M12 (grupa A – 68%; grupa B – 31%; grupa G – 66%; grupa S – 46%),
- rozwijanie unikalnych umiejętności – M10 (grupa A – 64%; grupa B – 44%; grupa G – 60%; grupa S – 38%),
- chęć osiągnięcia lub utrzymania określonej pozycji społecznej – M4 (grupa A – 36%; grupa B – 0%; grupa G – 26%; grupa S – 13%).

Wśród osób należących do grupy A, podobnie jak w przypadku motywów istotnych na starcie, również i w przypadku czynników decydujących o trwaniu w zawodzie pojawiają się częściej niż w innych grupach motywy, które należą do grupy I (osobiste i społeczno-ideowe). Wpisuje się to w pewien sposób w charakterystykę osób przejawiających ten typ zachowań, którego cechami charakterystycznymi są – przypisywanie pracy dużego znaczenia, perfekcyjne nastawienie do niej, często wiążące się z nieumiejętnością zachowania dystansu wobec obowiązków zawodowych, co powoduje nadmierne obciążenie.

W grupie B, do której zaliczone zostały osoby przejawiające typ zachowań i przeżyć związanych z pracą zawodową świadczący o wypaleniu, znacznie częściej niż w pozostałych wybierane były czynniki związane z zewnętrznymi warunkami pracy, takie jak: dogodny czas pracy – M6 (grupa B – 69%; grupa A – 41%; grupa G – 46%; grupa S – 50%) oraz miejsce pracy dogodne ze względu na położenie – M8 (grupa B – 31%; grupa A – 23%; grupa G – 20%; grupa S – 21%). Charakterystyczne dla osób reprezentujących typ wypalony jest proporcjonalnie częstsze wymienianie wśród motywów decydujących o trwaniu w zawodzie czynników związanych z zewnętrznymi warunkami pracy. Być może wskazuje to na mniejsze ambicje zawodowe. Nie są to jednak jedyne motywy, jakie osoby należące do tej grupy uznają za istotne.

Osoby prezentujące oszczędnościowy typ zachowań i przeżyć związanych z pracą częściej niż badani zaliczeni do pozostałych grup wskazywali na znaczenie dla ich trwania w zawodzie satysfakcjonujących zarobków – M11 (grupa S – 46%; grupa A – 36%; grupa B – 31%; grupa G – 37%) oraz zamiłowania do pracy polegającej na bezpośrednim kontakcie z drugim człowiekiem – M17 (grupa S – 88%; grupa A – 82%; grupa B – 63%; grupa G – 86%).

Czynnikiem odróżniającym wybory pedagogów specjalnych tworzących grupę G (osób przejawiających zdrowy typ zachowań i przeżyć związanych z pracą zawodową) od wyborów osób zaliczonych do pozostałych typów jest motyw poznawczy – zainteresowanie problematyką niepełnosprawności – M16 (grupa G – 89%; grupa A – 82%; grupa B – 56%; grupa S – 58%).

Najmniejsze różnice pomiędzy osobami należącymi do analizowanych grup zaznaczyły się, gdy chodzi o wybór takich czynników, jak:

- wykonywanie interesującego zawodu (M15),
- niechęć do zmiany zawodu (M9),
- brak motywu – przypadek (M2).

Podsumowanie

Przeprowadzone badania oraz analiza ich wyników pozwalają na sformułowanie następujących wniosków:

- Motywy wskazywane przez badanych pedagogów specjalnych jako istotne w ich pracy zawodowej stanowią zróżnicowany zbiór. Deklarowana motywacja ma charakter mieszany. Zauważalna jest jednak specyficzna dla tej roli zawodowej, jak i dla innych zawodów pomocowych, dominacja czynników należących do grupy motywów ideowo-społecznych, poznawczych i osobistych (por. Pines 2010, s. 44–45).
- Zarówno motywacja na początku kariery zawodowej, jak i dotycząca trwania w wykonywanym zawodzie, deklarowana przez poszczególne badane osoby, ma charakter wieloczynnikowy.
- Na efektywne funkcjonowanie w zawodzie wpływa złożona kombinacja motywów (również ich natężenia) oraz zmiennych pośredniczących (np. postrzeganie roli zawodowej, posiadane kompetencje, wkładany wysiłek, hierarchia wartości). Niniejsze badania miały na celu zwrócić uwagę jedynie na wycinek tej złożonej całości, nie dotyczyły prezentowanego przez pedagogów specjalnych poziomu motywacji, a jedynie motywów uznawanych przez nich za istotne w wyborze zawodu i dla trwania w nim.

- Przyjętą procedurę badawczą charakteryzują pewne ograniczenia. Ich świadomość może ustrzec przed błędną interpretacją otrzymanych wyników. Wyniki zostały uzyskane tylko od osób, które wyraziły chęć wzięcia udziału w badaniach – badani nie stanowią zatem reprezentatywnej próby. Wymieniane przez badanych pedagogów specjalnych czynniki należy traktować jako deklarację z ich strony. Pomimo zapewnień o anonimowości pozyskiwanych informacji deklaracje te mogły być zależne od aprobaty społecznej. Dodatkowo motywy istotne na starcie kariery zawodowej przedstawiane były w wyniku refleksji retrospekcyjnej – badani wymieniali je z pewnej perspektywy czasowej.
- Poznawanie motywów leżących u podstaw aktywności zawodowej, uświadamianie ich sobie może stanowić istotny cel działań naukowców oraz osób bezpośrednio odpowiedzialnych za organizację i jakość pracy. Może to być zatem istotny element w poszukiwaniu czynników zwiększających efektywność pracy, ułatwiających radzenie sobie z obciążeniami w jej trakcie oraz czynników, które chronią przed wypaleniem zawodowym.
- Oddziaływania mające na celu kształtowanie motywacji należy podejmować, w kontekście zakładanych efektów kształcenia, już w trakcie studiów wyższych (por. Pines 2010, s. 44–45). Jednak w największym stopniu powinny dotyczyć sytuacji pracy, w sposób bardzo zindywidualizowany uwzględniając przejawiany przez daną osobę typ zachowań oraz przeżyć związanych z pracą oraz czynniki stanowiące podstawę jej motywacji zawodowej. Można się zatem, w zależności od potrzeb, nastawić albo na racjonalizację motywów (w przypadku typów ryzyka), albo zintensyfikowanie czynników motywujących daną osobę, co wydaje się jednym z najbardziej istotnych kierunków działań wobec osób o oszczędnościowym typie zachowań związanych z pracą (por. Rongińska, Gaida 2012, s. 31–38). Nie powinno się przy tym pomijać żadnego z istotnych sposobów motywowania pracowników, zarówno jeżeli chodzi o tzw. twarde, jak i miękkie narzędzia motywowania. Do pierwszych z nich zalicza się: system rekrutacji i selekcji, system kontroli i okresowych ocen pracowniczych, system rozwoju kadry i proces wartościowania stanowisk pracy. Drugą grupę stanowią: zarządzanie karierą, kultura i klimat organizacyjny miejsca pracy oraz proces budowania zaangażowania.

Opisane działania w połączeniu z budzeniem autorefleksji dotyczącej własnego stosunku do pracy zawodowej oraz jego uwarunkowaniami mogą stanowić pomoc dla każdego pracownika w budowaniu poczucia kompetencji i własnej skuteczności (por. Cherniss, za: Pines 2010, s. 36).

Bibliografia

- Bańka A. (2000), *Psychologia organizacji*, [w:] J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. 3: *Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej*, GWP, Gdańsk
- Borzyszkowska H. (1983), *Osobowość pedagoga specjalnego*, „Szkoła Specjalna”, nr 1
- Gajdzica Z. (2008), *Kształcenie pedagogów specjalnych a jakość ich pracy w kontekście integracyjnej i segregacyjnej formy edukacji specjalnej*, [w:] Z. Palak, A. Bujnowska (red.), *Kompetencje pedagoga specjalnego. Aktualne wyzwania teorii i praktyki*, Wydawnictwo UMCS, Lublin
- Grzegorzewska M. (1964), *Wybór pism*, PWN, Warszawa
- Grzegorzewska M. (1996), *Listy do młodego nauczyciela*, Cykl I-III, Wydawnictwo WSPS, Warszawa
- Lipkowski O. (1992), *Osobowość pedagoga specjalnego*, „Szkoła Specjalna”, nr 5
- Majewicz P., Mikrut A. (red.) (2008), *Kompetencje pedagoga w kontekście teorii i praktyki edukacji specjalnej*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków
- Maslow A.H. (1990), *Motywacja i osobowość*, Pax, Warszawa
- Michalski J. (2001), *Być przydatnym zawodowo nauczycielem szkoły specjalnej*, Wydawnictwo Salezjańskie, Warszawa
- Olszak A. (2001), *Psychopedagogiczne kompetencje nauczycieli szkół specjalnych*, Wydawnictwo UMCS, Lublin
- Palak Z. (red.) (2008), *Kompetencje pedagoga specjalnego. Aktualne wyzwania teorii i praktyki*, Wydawnictwo UMCS, Lublin
- Pines A.M. (2010), *Wypalenie – w perspektywie egzystencjalnej*, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa
- Plichta P. (2015), *Wypalenie zawodowe i poczucie sensu życia pedagogów specjalnych*, Oficyna Wydawnicza Atut, Wrocław
- Plutecka K. (2006), *Kompetencje zawodowe surdopedagoga z wadą słuchu*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków
- Pyżalski J., Plichta P. (2007), *Kwestionariusz obciążeń zawodowych pedagoga specjalnego. Podręcznik*, Wydawnictwo UŁ, Łódź
- Rongińska T., Gaida W.A. (2012), *Strategie radzenia sobie z obciążeniem psychicznym w pracy zawodowej*, Oficyna Wydawnicza UZ, Zielona Góra
- Sekułowicz M. (2005), *Nauczyciele szkolnictwa specjalnego wobec zagrożenia wypaleniem zawodowym: analiza przypadków*, Wydawnictwo Naukowe DSWE TWP, Wrocław
- Siwińska J. (1978), *Motywy wyboru zawodu nauczyciela i ich wpływ na wyniki nauczania*, Wydawnictwo Uczelniane WSP, Bydgoszcz
- Taradejna B. (2011), *Oczekiwania motywujące nauczycieli do podjęcia pracy pedagogicznej*, „Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka”, nr 12