

Kazimiera Guraj-Kaczmarek *

CZYNNIKI STABILIZACJI W ZAWODZIE NAUCZYCIELSKIM
(na przykładzie m. Łodzi)

1. Wprowadzenie

Najmłodszą gałąź pedagogiki - badania nad nauczycielem - Eusebietti nazwał pedeutologią¹, a "pierwsze naukowe oparte na badaniach prace pedeutologiczne pochodzą dopiero z końca XIX wieku"². "Przedmiotem pedeutologii jest mówiąc najogólniej, osobowość nauczyciela, jego specyficzne czynności oraz warunki i efekty pracy"³.

W ostatnim stuleciu zauważamy szybki postęp we wszystkich dziedzinach wiedzy. Również zainteresowanie nauczycielem objęło swym zasięgiem szeroki wachlarz specjalistów, a mianowicie pedagogów, socjologów i demografów.

Świadczy to o złożoności omawianego zawodu, który według W. Wesołowskiego i A. Sarapaty⁴ można zaliczyć do grupy społecznie najpotrzebniejszych. W pracach specjalistów z dziedziny pedeutologii brak na ogół wnikliwych opracowań statystycznych badań, które nie były z tego punktu widzenia przeprowadzane.

* Dr, adiunkt w Zakładzie Demografii i Statystyki Instytutu Ekonometrii i Statystyki UŁ.

¹ L. B a n d u r a, Rozwój badań nad nauczycielem, "Chowana" 1961, z. 2.

² Tamże, s. 164.

³ S. K r a w c e w i c z, Nauczyciel i środowisko, Warszawa 1968, s. 5.

⁴ W. W e s o ł o w s k i, A. S a r a p a t a, Hierarchie zawodów i stanowisk, "Studia Socjologiczne" 1961, nr 2, s. 91-124.

Na podstawie literatury przedmiotu nie można mieć opinii (na podbudowie demograficzno-statystycznej) na temat stabilności zawodu nauczycielskiego w Polsce. Niniejszy artykuł ma na celu pokazanie metod poszukiwania czynników stabilizacji w omawianym zawodzie na przykładzie nauczycieli szkół ogólnokształcących m. Łodzi. Podstawą analizy będzie materiał empiryczny otrzymany w wyniku przeprowadzonych badań własnych⁵.

Na podstawie teczek akt personalnych nauczycieli, znajdujących się w wydziałach oświaty uzyskano o każdym z 4125 zatrudnionych w m. Łodzi (w szkole podstawowej lub liceum ogólnokształcącym młodzieżowym wg stanu na grudzień 1970 r.) następujące informacje: płeć, wiek, staż, wykształcenie, stan cywilny i środowisko pracy. Analogiczne wielkości uzyskano o 26 osobach, które w latach 1970-1971 opuściły szeregi kadry nauczającej na terenie m. Łodzi.

Trwanie życia zawodowego można określić na podstawie różnych wielkości np. średniego wieku, stażu, współczynników odejścia, parametrów tablic trwania życia zawodowego. Łatwo zauważyć, że precyzyjność ich jest bardzo różna. Pierwsze trzy dają jedynie orientacyjny pogląd na omawiane zagadnienie i można je również nazwać parametrami charakteryzującymi strukturę demograficzno-zawodową danej zbiorowości. Na podstawie tych parametrów możliwe będzie ustalenie czynników stabilizacji w omawianej grupie zawodowej, co jest przedmiotem niniejszych rozważań.

2. Trwanie życia zawodowego na podstawie średniego wieku

Jak już zostało powiedziane trwanie życia zawodowego można określić na podstawie średniego wieku. Przed przejściem do analizy tego parametru przyjrzyjmy się strukturze według płci analizowanej zbiorowości w poszczególnych typach szkół (tab. 1).

Analizowane podzbiorowości (typy szkoły) są znacznie zróżnicowane z punktu widzenia struktury według płci. I tak, w szkołach podstawowych na jednego zatrudnionego nauczyciela - mężczyznę -

⁵ Obejmowało ono swym zasięgiem również nauczycieli szkół ogólnokształcących (SzP i LO) byłego województwa łódzkiego.

T a b e l a 1

Struktura według płci nauczycieli szkół ogólnokształcących m. Łodzi

Typ szkoły	Liczba nauczycieli		Współczynnik feminizacji
	ogółem	w tym kobiet	
Szkoła podstawowa	3507	3095	751
Liceum ogólnokształcące	618	430	229
Razem	4125	3525	588

Ź r ó d ł o: Badania własne.

przypada więcej niż 7 kobiet. Analogiczna wielkość w liceach ogólnokształcących wynosi tylko 2. Ze względu na dużą, niejednorodność w subpopulacjach powinny one, w toku dalszych rozważań, zostać wyróżniane. O wysokiej feminizacji zawodu nauczycielskiego jesteśmy przekonani bez przeprowadzania specjalnych badań. Trudno natomiast było przewidzieć, że w 1970 r. w Łodzi w Szkole Podstawowej (SzP) przypadało na jednego pełnozatrudnionego mężczyznę 3-krotnie więcej kobiet niż w Liceum Ogólnokształcącym (LO). Dodajmy, że w łódzkich szkołach feminizowanie w analizowanym okresie było znacznie większe niż na obszarach mniej zurbanizowanych z nim sąsiadujących⁶. Z tab. 1 płynie jeszcze jeden wniosek, a mianowicie płeć jest potencjalnym czynnikiem stabilizacji w zawodzie nauczycielskim. W ten sposób liczba naszych subpopulacji zwiększyła się z dwóch do czterech.

W każdym badaniu dotyczącym zbiorowości ludzkiej jedno z podstawowych pytań informuje nas o wieku respondenta. Wielkość ta na ogół determinuje rezultaty otrzymane w następnych pytaniach. Charakterystykę zbiorowości tworzy się zazwyczaj wielostopniowo, a więc dodając kolejno jedną cechę. Punktem wyjścia jest na ogół płeć, a w kolejności "idą" takie cechy demo-

⁶ Patrz m. in. B. S a d a j, Społeczne problemy zawodu nauczyciela, Warszawa 1967, s. 47; K. G u r a j, Feminizacja kadry nauczycielskiej szkół podstawowych regionu łódzkiego, "Zeszyty Naukowe UŁ", 1976, S. III, z. 5.

graficzne jak wiek i stan cywilny. W naszym opracowaniu będziemy również tak postępowali o ile tylko będzie to niezbędne przy realizacji wytyczonego celu. Obecnie włączymy do naszych rozważań wiek, którego średni poziom jest potencjalnym czynnikiem stabilizacji. Opowiednie wartości dla wyróżnionych subpopulacji zawarte są w tab. 2.

Nie dziwi nas fakt wyższego średniego wieku dla nauczycieli szkół licealnych. Jest to m. in. spowodowane poziomem kwalifikacji, jakim muszą się charakteryzować osoby podejmujące pracę pedagogiczną w omawianych placówkach. Rozwijając dalej nasze przypuszczenie o dodatniej zależności między średnim wiekiem i poziomem wykształcenia można powiedzieć, że mężczyźni są bardziej wykształceni niż kobiety⁷.

Spróbujmy jako miernik trwania życia zawodowego nauczycieli przyjąć ich średni wiek i przy tym założeniu rozpatrzeć informacje zawarte w tab. 2. Okazuje się, że bardziej stabilni są:

- nauczyciele liceum,
- mężczyźni i to niezależnie od typu szkoły.

Tak więc nasza rola sprowadza się obecnie do poszukania w sposób teoretyczny lub na podstawie posiadanych informacji (użytych w wyniku przeprowadzonego badania lub zawartych w materiałach źródłowych) czynników powodujących taki stan rzeczy. Pamiętamy, że w liceach współczynnik feminizacji jest trzykrotnie niższy niż w SzP (tab. 1) i sytuacja ta tłumaczy m. in. różnice w stabilności pracowników dydaktycznych podejmujących pracę w tych placówkach. Sądzymy, że nie tylko różnice w strukturze według płci spowodowały ten stan rzeczy. Należy sprawdzić rozkłady zbiorowości z punktu widzenia pozostałych cech, a mianowicie wykształcenia i stanu cywilnego, o których uzyskano informacje w badaniu.

Przed przystąpieniem do analizy należy zauważyć, że zachodzi zjawisko korelacji między wiekiem a omawianymi cechami oraz autokorelacji między zmiennymi, które obecnie będziemy analizować. Fakt ten, utrudni nam objaśnianie wpływu tych zmiennych na wartość średniego wieku osób tworzących poszczególne podpopula-

⁷ K. G u r a j, Poziom wykształcenia nauczycieli szkół podstawowych regionu łódzkiego, "Zeszyty Naukowe UŁ" 1978, S. III, z. 18.

T a b e l a 2

Charakterystyki rozkładu liczby nauczycieli szkół ogólnokształcących
m. Łodzi według wieku

Miara	Ogółem			Mężczyźni			Kobiety		
	razem	SzP	LO	razem	SzP	LO	razem	SzP	LO
Średnia arytmetyczna (w latach)	33,25	32,57	37,23	35,77	34,45	38,65	32,77	32,25	36,52
Odchylenie standardowe (w latach)	8,92	8,30	9,90	10,97	10,95	10,44	8,43	8,08	9,85
Współczynnik zmienności (w %)	26,83	25,48	26,59	30,67	31,79	27,01	25,72	25,05	26,97

Ź r ó d ł o: Obliczenia na podstawie badań własnych.

cje. Jako kolejną cechę rozważymy stan cywilny. W badaniu wyróżniono takie warianty tej cechy jak: kawaler, panna, żonaty, mężatka, wdowiec (-a), rozwiedziony (-a). Nie mieliśmy kłopotu z ustaleniem stanu cywilnego respondentów. Obecnie przyjrzyjmy się rozkładowi nauczycieli według stanu cywilnego z uwzględnieniem typu szkoły. Odpowiednie wielkości podaje tab. 3.

T a b e l a 3

Struktura kadry nauczającej m. Łodzi według płci i stanu cywilnego

Stan cywilny	Na 1000 zatrudnionych nauczycieli przypada					
	mężczyzn			kobiet		
	razem	SzP	LO	razem	SzP	LO
Kawaler, panna	200	223	149	185	175	256
Żonaty, mężatka	784	757	841	779	788	729
Wdowiec, wdowa	8	10	5	11	10	16
Rozwiedziony, rozwiedziona	8	10	5	25	27	12

Ź r ó d ł o: Badania własne.

Łatwym do przewidzenia był fakt największego udziału osób będących w momencie badania w związku małżeńskim, który wynosi ok. 80%. Drugie miejsce w hierarchii liczebności zajmują osoby wolne, a trzecie - nie będące aktualnie w związku małżeńskim. Celowo zostały połączone grupy rodzinne i rozwiedzeni, bo liczebność każdej z nich jest niewielka, średnia nie przekracza 2%. Tabela 3 może nam służyć jedynie za podstawę informacji do dalszej części rozważań, ponieważ prezentuje wielkości sumaryczne, lecz bez uwzględnienia wieku. Włączymy obecnie tę cechę do naszej analizy. Podobny poziom wskaźników natężenia w poszczególnych typach szkół (tab. 3) sugeruje nam analogiczną sytuację między miarami ścisłości związku korelacyjnego obrazującego zależność pomiędzy wiekiem i stanem cywilnym.

Jedyną miarą jaką można zastosować w tym przypadku jest stosunek korelacji (η_{xy}). Przyjmuje on następujące wartości:

- dla mężczyzn 0,38899 dla SzP i 0,29927 dla LO,
- dla kobiet 0,24859 dla SzP i 0,25429 dla LO.

Poziom stosunku korelacji dla poszczególnych subpopulacji świadczy o niewielkiej zależności pomiędzy wiekiem (x) i stanem cywilnym (y). Z tego spostrzeżenia płynie wniosek, że różnic w średnim wieku mężczyzn i kobiet nie można objaśnić strukturą według stanu cywilnego. Nie wiemy jednak czy zaistniała sytuacja nie wynika z faktu skorelowania stanu cywilnego z poziomem wykształcenia. Obecnie postaramy się rozstrzygnąć tę kwestię.

Wyróżniono następujące poziomy wykształcenia: średnie, półwyższe, wyższe. Na wstępie sprawdzimy, czy istnieje zależność (w sensie statystycznym) między wiekiem i poziomem wykształcenia. Jako miarę przyjmujemy, jak poprzednio, stosunek korelacji, Wartość jego wynosi:

- dla mężczyzn 0,480 dla SzP i 0,301 dla LO,
- dla kobiet 0,446 dla SzP i 0,116 dla LO.

Niska wartość prezentowanej miary (szczególnie dla kobiet podejmujących pracę w LO) świadczy o małym wpływie wieku na poziom wykształcenia nauczycieli. Dodajmy, że związek ten jest silniejszy niż powiązanie wieku i stanu cywilnego. Otrzymane wyniki mogą być spowodowane faktem skorelowania stanu cywilnego i wykształcenia. Obie wymienione cechy są niemierzalne, a ścisłość związku korelacyjnego zmierzemy przy pomocy C (współczynnika kontyngencji)⁸. Przybiera on następujące wartości:

- dla mężczyzn 0,67 dla SzP i 0,79 dla LO,
- dla kobiet 0,61 dla SzP i 0,52 dla LO.

Na podstawie wartości jakie przybrał współczynnik kontyngencji możemy powiedzieć, że w każdej subpopulacji istnieje statystycznie istotny związek pomiędzy poziomem wykształcenia i stanem cywilnym. Potwierdza to nasze przypuszczenie o autokorelacji zmiennych skorelowanych z wiekiem.

Podsumowując nasze rozważania możemy powiedzieć, że obecnym naszym celem będzie sprawdzenie następującej hipotezy, czy czynnikami stabilizacji w zawodzie nauczycielskim są: typ szkoły, płeć, stan cywilny i wykształcenie. Pominięcie wieku jest

⁸ G. C l a u s s, H. E b n e r, Podstawy statystyki dla psychologów, pedagogów i socjologów, Warszawa 1972, s. 299 i n.

zrozumiałe, ponieważ rozkład zbiorowości z punktu widzenia tej cechy i kolejno każdej z pozostałych, dopomógł nam w sformułowaniu powyższego przypuszczenia.

3. Trwanie życia zawodowego na podstawie średniego stażu

Analiza parametrów opisujących strukturę pełnozatrudnionych nauczycieli pozwoliła nam m. in. zbudować listę hipotetycznych czynników oddziałujących na "stabilność zawodową tej grupy społecznej". Dla porządku wymienimy jeszcze raz charakterystyki kadry nauczającej w obliczeniu których została pominięta cecha zawodowa - staż pracy. A oto wspomniana lista czynników: typ szkoły, płeć, wykształcenie i stan cywilny. Inaczej mówiąc, zauważyliśmy wyraźne zróżnicowanie wśród kadry nauczającej w szkołach podstawowych i liceach z punktu widzenia struktury według płci, jak i stanu cywilnego oraz wykształcenia.

Obecnie sprawdzimy, czy wymienione czynniki mają rzeczywiste wpływ na "stabilizację" omawianej grupy zawodowej. Zrealizujemy to przez analizę średniego stażu pracy. Zdajemy sobie sprawę, że przyjęcie przeciętnego stażu pracy⁹ jako miernika stabilizacji jest umowne, bo jest on nie tylko uzależniony od skłonności do pozostawania w zawodzie, ale również od wielu innych czynników. Dlatego też w ten sposób zbudujemy tylko listę potencjalnych czynników, które należy poddać weryfikacji przy pomocy analizy płynności kadr, co uczynimy w kolejnym punkcie niniejszego opracowania.

Zależność między wiekiem i stażem ma charakter prostoliniowy, bo obliczone dla poszczególnych subpopulacji wartości współczynnika i stosunku korelacji są bardzo bliskie sobie. I tak np.:

- dla SzP $r_{yx} = 0,90094$, a $\eta_{yx} = 0,90864$,

- dla LO $r_{yx} = 0,89057$, a $\eta_{yx} = 0,92125$.

Fakt istnienia powyższego związku wpływa na ocenę średniej

⁹ Jak proponuje np. J. Z y s n a r s k i, Statystyka nakładów pracy żywej, [w:] M. K r z y s z t o f i a k, S. P a r a d y s z, J. Z y s n a r s k i, Statystyka w praktyce, Warszawa 1975.

liczby lat pracy w omawianym zawodzie. Tak więc z naszych rozważań musimy wyeliminować wiek, a możemy to uczynić dwojako:

- 1) przyjąć stałą strukturę według wieku,
- 2) przeprowadzić analizę w każdym przedziale wieku.

Druga z proponowanych metod jest bardzo pracochłonna i znacznie zwiększyłaby objętość niniejszego opracowania, a efekt w obu przypadkach będzie taki sam, dlatego wykorzystamy pierwszą z nich. Dodatkową zaletą proponowanej metody, powszechnie zwanej standaryzacją, jest jej przejrzystość i łatwość odbioru dla czytelnika.

Weryfikację czynników przeprowadzimy w kolejności zajmowanego miejsca na naszej liście. Pierwszym parametrem różnicującym jest typ szkoły, w której był zatrudniony respondent w grudniu 1970 r. W tym celu należy wyeliminować wpływ struktury wieku na średni staż nauczycieli pracujących w obu typach szkół, przy czym za strukturę stałą przyjmiemy rozkład według wieku ogółu nauczycieli szkół ogólnokształcących regionu łódzkiego. Wyniki tej operacji prezentuje tab. 4.

T a b e l a 4

Wpływ struktury według wieku na średni staż
nauczycieli zatrudnionych w SzP i LO

Rodzaj struktury według wieku	Średni staż według typu szkoły (w latach)	
	SzP	LO
Zmienna	11,07	12,83
Stała	11,01	9,62

Ź r ó d ł o: Obliczenia na podstawie badań własnych.

Na podstawie wielkości zawartych w tab. 2 powiedzieliśmy, że w liceach pracują "starsi" nauczyciele, a więc staż ich powinien być dłuższy, co potwierdziły wyniki zawarte w tab. 4. Po wyeliminowaniu wpływu struktury według wieku okazało się, że liczba lat pracy osób zatrudnionych w szkołach podstawowych jest o 1,39 roku większa. Na tej podstawie możemy sądzić, że typ szkoły jest potencjalnym czynnikiem stabilizacji.

Spróbujemy wyjaśnić zaistniałą sytuację. Na pewno na większą stabilność nauczycieli ze szkół podstawowych wiek nie ma wpływu, bo został on przez standaryzację wyeliminowany. Domniemywamy, że ten stan rzeczy mogą spowodować czynniki takie jak wykształcenie, stan cywilny oraz sam fakt analizowania nauczycieli zatrudnionych w dużym mieście. Ostatni z czynników nie jest w naszej analizie częściowej uwzględniany, ale powrócimy do niego przy podsumowaniu.

W poprzednim punkcie naszych rozważań podkreśliliśmy wyższy poziom wykształcenia nauczycieli z LO, wynikający m. in. z przepisów o zatrudnieniu w poszczególnych placówkach oświatowych. Otóż w szkołach podstawowych 76,4% nauczycieli ukończyło studium nauczycielskie, a w LO 81,9% legitymowało się dyplomem studiów wyższych. Z tego wynika, że obie zbiorowości są w pewnym stopniu jednorodne, tzn. osoba która ukończyła SN pracuje na ogół w SzP, a absolwent szkoły wyższej w LO. Pamiętamy jednocześnie (tab. 1), że 3/4 kadry nauczającej w SzP stanowią kobiety. W LO anlogiczny wskaźnik jest niższy o 1/4. Z tego względu należy sprawdzić czy na długość stażu mężczyzn i kobiet ma wpływ struktura według wieku. Wyniki tego postępowania są zawarte w tab. 5.

T a b e l a 5

Wpływ struktury według wieku na średni staż nauczycieli z uwzględnieniem płci

Rodzaj struktury według wieku	Średni staż według płci (w latach)	
	mężczyźni	kobiety
Zmienna	12,30	11,07
Stała	10,54	11,01

Ź r ó d ł o: Obliczenia i badanie własne.

Po wyeliminowaniu struktury według wieku, średni staż kobiet jest wyższy niż mężczyzn. Spostrzeżenie to było łatwe do przewidzenia, ze względu na wyniki tab. 4 i 1. Dodajmy jednak, że różnica między średnim stażem kobiet i mężczyzn wynosi tylko 0,47 roku, a między typami szkół 1,39 roku, czyli jest prawie 3

krotnie większa. A zatem możemy powiedzieć, że płeć silniej wpływa na stabilizację niż typ szkoły. Poziom wykształcenia, wymieniany dotychczas jako czynnik stabilizacji wpływa pośrednio. Różnicuje on zarówno nauczycieli w typach szkół, jak i z punktu widzenia płci.

Pozostał nam jeszcze jeden czynnik, a mianowicie stan cywilny. Ze względu na zbyt małą liczebność zbiorowości jakie by pozostały w wyniku pogrupowania nauczycieli z punktu widzenia stanu cywilnego i np. płci, albo typu szkoły nie dokonywaliśmy takich operacji. Jeszcze jednym argumentem przemawiającym za tą decyzją jest fakt dużego skorelowania stanu cywilnego i wykształcenia (poprzedni punkt niniejszego opracowania). Analiza średniego stażu pracy, przy założeniu stałej struktury według wieku, pozwoliła nam wstępnie zweryfikować listę czynników stabilizacji i pełną zaaprobować.

4. Trwanie życia zawodowego na podstawie współczynników i wskaźników odejścia z zawodu

Sporządzona na podstawie średniego wieku lista potencjalnych czynników stabilizacji w zawodzie nauczycielskim została wstępnie zweryfikowana w oparciu o analizę średniego stażu pracy. Ostatnia metoda budzi zastrzeżenia, czemu daliśmy wyraz w punkcie poprzednim. Dlatego też konieczna jest ponowna weryfikacja uzyskanych wyników. W tym celu zbadamy kształtowanie się płynności¹⁰ w wyodrębnionych subpopulacjach naszej zbiorowości.

Przed przystąpieniem do realizacji celu wyjaśnijmy pojęcie płynności kadr, które nie zawsze jest jednoznacznie rozumiane¹¹. Piszących na temat płynności siły roboczej można podzielić na dwie wyraźnie odgraniczające się grupy, według których za płynność należy uważać:

- 1) ogólną liczbę zwolnionych pracowników lub

¹⁰ Pod tym pojęciem rozumiemy byłe woj. łódzkie wraz z m. Łódź.

¹¹ T. J a k u b c z y k, Płynność siły roboczej i metody jej pomiaru, "Zeszyty Naukowe WSE" 1964, nr 20, s. 64.

2) liczbę pracowników "zastąpionych"¹².

Fakt ten powoduje stosowanie różnych miar do obliczania rozmiarów tego zjawiska¹³. Według T. Jakubczyka "[...] przez płynność siły roboczej rozumieć należy zwolnienia sprzeczne z interesami gospodarczymi przedsiębiorstwa, a więc zwolnienia zbędne powstałe z przyczyn zależnych od pracownika i z przypadków natury losowej"¹⁴. Inni specjaliści z tej dziedziny nazywają to obrotem zbędnym, np. Halina Wersty¹⁵ czy Rudolf Szewczyk¹⁶. Do przyczyn zależnych zalicza T. Jakubczyk zwolnienia pracowników na własną prośbę, zwolnienia dyscyplinarne i samowolne opuszczenie pracy. Natomiast do niezależnych: zgon, przejście na rentę, emeryturę, powołanie do wojska, do pracy w organizacjach oraz przeniesienia służbowe.

Zupełnie odmienny podział przyjmuje H. Sarapata¹⁷, a innym nazewnictwem posługuje się W. Iwanowski, który stwierdza: "Pojęcie odpływu kadr wchodzi w zakres szerszego pojęcia ubytek kadr. O ile ubytek kadr obejmuje wszelkie zwolnienia z pracy, to odpływ kadr obejmuje tylko zwolnienia z własnej inicjatywy pracownika w celu podjęcia pracy poza szkolnictwem"¹⁸. Tak więc odpływ kadr obejmuje tylko część obrotu zbędnego. W innym opracowaniu ten sam autor pisze, że płynność kadr jest formą ruchu służbowego "oznaczającą zmianę pracodawcy bez zmiany zawodu, czyli przekazaniem szkoły wraz z nauczycielami z jednego resortu do drugiego, bądź [...] przejściem nauczycieli ze szkolnictwa innego resortu do szkolnictwa podległego resortowi oświaty"¹⁹.

¹² Pojęcie zostanie wyjaśnione później.

¹³ Np. J. K w e j t, Analiza ekonomiczna w zarządzaniu przemysłem, Warszawa 1966, s. 305; Z y s n a r s k i, op. cit., s. 90 i n.

¹⁴ J a k u b c z y k, op. cit., s. 66.

¹⁵ H. W e r s t y, Niektóre zagadnienia metody badania płynności siły roboczej, "Zeszyty Naukowe WSE" 1963, nr 15.

¹⁶ R. S z e w c z y k, Przyczynek do dyskusji nad wskaźnikami płynności kadr, "Przegląd Statystyczny" 1961, nr 3, s. 245.

¹⁷ A. S a r a p a t a, Z problematyki płynności kadr "Ekonomista" 1958, nr 3, s. 636 i n.

¹⁸ W. I w a n o w s k i, Odpływ kadr z zawodu nauczycielskiego, [w:] A. S a r a p a t a, Płynność załóg, Warszawa 1968.

¹⁹ W. I w a n o w s k i, Kadry nauczycielskie, Warszawa 1968, s. 45.

U nas płynność kadr będzie pojęciem zawężonym, obejmującym tylko odchodzących na własną prośbę i z urzędu, a więc to co nazywa T. Jakubczyk przyczynami zależnymi, ponieważ w zawodzie nauczycielskim samowolne opuszczenie pracy utożsamia się ze zwolnieniem dyscyplinarnym i obejmuje wspólną nazwę - zwolnienie z urzędu. W stosunku do terminologii W. Iwanowskiego analizą objęty zostanie odpływ kadr ze szkół ogólnokształcących m. Łodzi w roku kalendarzowym 1970 i 1971. Materiał, który nam do tego celu posłuży pochodzi z badania częściowo już prezentowanego. Obecnie wykorzystamy informacje dotyczące nauczycieli opuszczających zawód z przyczyn poza naturalnych. Do realizacji celu niniejszego punktu opracowania posłużymy się dwoma miarami, a mianowicie: współczynnikiem odejść (zwolnień), który podaje się jako najprostszą miarę płynności²⁰ oraz współczynnikiem stabilności²¹ (udział załogi stałej w ogóle zatrudnionych).

T a b e l a 6

Nauczyciele zmieniający zawód w latach 1970-1971 według przyczyn odejścia

Rok opuszczenia zawodu	Nauczyciele według płci, przyczyn odejścia, typu szkoły											
	ogółem				mężczyźni				kobiety			
	a		b		a		b		a		b	
	SzP	LO	SzP	LO	SzP	LO	SzP	LO	SzP	LO	SzP	LO
1970	11	4	2	2	5	2	-	1	6	2	3	1
1971	7	4	8	1	3	3	-	1	4	1	8	-

U w a g a: a - odejście na własną prośbę, b - odejście z urzędu.

Z r ó d ł o: Badania własne.

Na wstępie przyjrzyjmy się bezwzględny wielkościom obrazującym rozmiary badanego zjawiska w omawianych typach szkoły z uwzględnieniem płci. Z tab. 6 wynika, że w ciągu dwóch lat kalendarzowych opuściło zawód nauczycielski 28 pedagogów ze SzP

²⁰ M. Ziomek, T. Kulawczuk, Mierniki ruchu i płynności załóg, [w:] S a r a p a t a, Płynność..., s. 40.

²¹ Patrz S a r a p a t a, op. cit., s. 632; S z e w c z y k, op. cit., s. 245; J a k u b c z y k, op. cit., s. 632.

(w tym 18 na własną prośbę, a 10 z urzędu), a tylko 11 z LO (8 na własną prośbę i 3 osoby z urzędu). Na podstawie tych wielkości nie możemy formułować żadnych wniosków odnośnie do płynności kadr w łódzkich szkołach ogólnokształcących. Znikome liczebności odejścia (szczególnie w LO) sugerują nam, o ile jest to możliwe, objęcie analizą dwóch lat łącznie. W innym przypadku możemy otrzymać wyniki dosyć przypadkowe.

Analiza płynności kadr zostanie przeprowadzona w oparciu o miary względne. Jako pierwszą wykorzystamy współczynnik zwolnień, który jest określony stosunkiem liczby zwolnień do liczby zatrudnionych (wyrażonym najczęściej w procentach lub promilach). Wielkość czynnych zawodowo przyjmuje się według stanu na początek lub środek okresu, w którym badamy płynność załogi. My skorzystamy, zgodnie z posiadanym materiałem, z drugiej możliwości. T. Miller²² mówi, że "płeć załogi w korelacji z wiekiem odgrywa poważną rolę w problemie płynności kadr". Zbyt małe liczebności naszych populacji uniemożliwiają sprawdzenie powyższej hipotezy. Zgodnie z zapowiedzią uwzględnimy w naszych rozważaniach płeć. Zdajemy sobie w pełni sprawę z faktu, że na wartość współczynnika zwolnień ma wpływ struktura według wieku w poszczególnych subpopulacjach.

Dlatego też, jak to czyniliśmy w przypadku analizy średniego stażu, należy naszą miarę płynności obliczyć w przypadku takiej samej struktury według wieku dla każdej z analizowanych zbiorowości. Standardem, jak poprzednio, będzie rozkład według wieku ogółu czynnych nauczycieli szkół ogólnokształcących. Otrzymane wyniki podaje tab. 7.

Zauważamy, że występuje duże zróżnicowanie w płynności kadr nauczycielskich między typami szkół, jak i według płci. Większe współczynniki zwolnień wśród osób podejmujących pracę w liceach (szczególnie dla mężczyzn) świadczą o mniejszej stabilności tej subpopulacji.

Relacje w zróżnicowaniu współczynnika zwolnień (tab. 7) wykazują taką samą tendencję jak średni staż pracy zawodowej obliczony dla tych subpopulacji (tab. 4 i 5). Tak więc możemy powtórzyć wniosek o większej skłonności mężczyzn do zmiany zawo-

²² T. M i l l e r, Płynność kadr w łódzkim przemyśle bawełnianym, "Życie gospodarcze" 1958, nr 15, s. 3.

du, przy czym większe dysproporcje według płci zauważamy wśród kadry z liceum. Przy poszukiwaniu czynników stabilizacji w zawodzie nauczycielskim musimy pamiętać, że nasze badanie ma być tylko źródłem liczbowym ułatwiającym nam realizację celu. Z tego powodu nie interpretujemy wielkości współczynników zwolnień, tylko doszukujemy się relacji zachodzących między nimi i próbujemy je tłumaczyć.

T a b e l a 7

Współczynnik zwolnień w typach szkół
z uwzględnieniem płci

Rodzaj struktury według wieku	Liczba zwolnień na 10 000 zatrudnionych w typie szkoły i płci			
	szkoły podstawowe		licea	
	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety
Zmienna	97	32	186	47
Stała	107	35	260	40

Ź r ó d ł o: Obliczenia i badania własne.

W przypadku otrzymania takich samych wniosków na podstawie analizy płynności kadr, jak wcześniej przy wstępnej weryfikacji (sprawdzian - wystandaryzowana wartość średniego stażu), komentarz będzie krótki ponieważ wydaje się niecelowym powtarzanie rozważań z poprzednich punktów opracowania. H. Wersty²³ pisze: "Płynność załóg jest zjawiskiem bardzo złożonym. Wywołane jest ono przez wiele najbardziej różnorodnych przyczyn ekonomicznych, socjologicznych, psychologicznych, demograficznych itp. Nie wszystkie z tych przyczyn są łatwo uchwytnie i mierzalne"²⁴. Jako jedno ze źródeł płynności kadr J. Tułski²⁵ podaje "trudności w wyborze właściwego zawodu". Sądźmy, że płynność w zawodzie

²³ W e r s t y, op. cit., s. 46.

²⁴ Podobny pogląd reprezentuje T. O b r ę b s k i, Charakter i rodzaje fluktuacji zatrudnienia przemysłowego. Na przykładzie przemysłu okrętowego, "Ruch prawniczy, ekonomiczny i socjologiczny" 1964, nr 3, s. 163.

²⁵ J. T u ł s k i, Płynność młodych kadr, "Życie gospodarcze" 1961, nr 3, s. 6.

nauczycielskim może być m. in. wynikiem pomyłek w obraniu kierunku pracy zawodowej. W interpretacji wyników tab. 7 pomoże nam wielkość średniego poziomu wykształcenia omawianych zbiorowości odchodzących. Miarą przeciętnego poziomu tej cechy będzie średnia liczba lat nauki²⁶. Przypuszczenie swoje opieramy na opinii A. Matejko²⁷, który mówi o odwrotnej proporcjonalności kwalifikacji i skłonności do stabilizacji. Poziom wykształcenia analizowanych podzbiorowości prezentuje tab. 8.

T a b e l a 8

Średnia liczba lat nauki nauczycieli szkół ogólnokształcących m. Łodzi, którzy zmienili zawód w latach 1970-1971

Płeć	Średnia liczba lat nauki	
	SzP	LO
Mężczyźni	14,00	15,43
Kobiety	14,50	16,00

Ź r ó d ł o: Obliczenia i badania własne.

Wyniki zawarte w tab. 8 potwierdziły częściowo wniosek A. Matejko, że odchodzący z LO mają wykształcenie wyższe. Jeśli uwzględnimy w naszej analizie płeć, to nie tylko hipoteza została odrzucona, ale nie zauważamy istotnych różnic między mężczyznami i kobietami (-0,50 lat w SzP i -0,57 lat w LO). Należy dodać, że analogiczne różnice dla pełnozatrudnionych wynoszą +0,11 lat dla SzP, a -0,17 lat dla LO. Tak więc nauczyciele opuszczający zawód różnią się kwalifikacjami od swoich "czynnych" kolegów (dla mężczyzn in minus, dla kobiet in plus). Przy pomocy syntetycznej miary poziomu wykształcenia (średniej liczby lat nauki) nie potrafimy wyjaśnić wszystkich relacji między współczynnikami zwolnień obliczonymi dla analizowanych zbiorowości. Sądzymy, że zaistniała sytuacja może być wynikiem:

- działania czynników osobistych, których nawet może nie wykazać żadne badanie;

²⁶ G u r a j, Poziom wykształcenia...

²⁷ A. M a t e j k o, Stabilizacja załogi, "Przegląd organizacji" 1964, nr 6, s. 5.

- czasu przeprowadzania badania, a więc okresu przygotowania do wprowadzenia w życie "Karty praw i obowiązków nauczyciela";

- specyficznych sytuacji jakie wytworzyły się w innych re-sortach, co sprzyjało z kolei przechwyceniu nauczycieli do siebie.

Oddziaływanie ostatniej grupy czynników można by w pewnym stopniu wyjaśnić wielkością współczynników zwolnień w poszczególnych poziomach wykształcenia z uwzględnieniem typu szkoły i płci. U nas jest to niemożliwe ze względu na zbyt małe liczebności podzbiorowości (tab. 6).

Inną cechą, która mogłaby wyjaśnić relacje w tab. 7 jest stan cywilny. Analiza z tego punktu widzenia (choćby tylko wyróżnić dwa warianty stanu cywilnego: w związku małżeńskim i pozostali) jest niepoprawna z powodów wcześniej wymienionych.

Analizując wartości współczynników zwolnień możemy jedynie stwierdzić, że kształtują się one różnie w zależności od typu szkoły i płci. Na podstawie tego sprawdzianu możemy powiedzieć, że czynnikami stabilizacji jest typ szkoły, płeć, częściowo poziom wykształcenia, a do stanu cywilnego nie potrafimy się ustosunkować. Obecnie poddamy analizie wartości drugiej z zaproponowanych miar płynności kadr, a mianowicie współczynnika stabilizacji (stabilności załogi)²⁸.

Jest to stosunek liczby zatrudnionych o stażu dłuższym niż wymagane minimum stabilizacji do liczby zatrudnionych ogółem: Według I. Zysnarskiego "okres minimum stabilizacyjnego załogi może być różny dla różnych przedsiębiorstw"²⁹. My natomiast jesteśmy w kłopotcie jak ustalić powyższą wielkość dla nauczycieli. Uważamy, że jest to sprawa dyskusyjna i jakie byśmy nie przyjęli minimum stabilizacyjne, to zawsze będzie można do-szukać się argumentów przemawiających na jego niekorzyść.

Nasza decyzja jest następująca: minimum stabilizacyjne dla nauczycieli wynosi 3 lata i postaramy się ją obecnie uzasadnić. Argumentem najwyższej wagi jest fakt pierwszego przeszerogowania nauczyciela, którego staż wynosi 3 lata. Skoro "wytrzy-

²⁸ J. P e n k e r, Statystyka i ewidencja pracy, Warszawa 1977, s. 102.

²⁹ Z y s n a r s k i, op. cit., s. 94.

mał" ten okres, to na ogół pozostawał. Nie można brać stażu bardzo krótkiego, bo wtedy zapytane indywidualne jednostki, czy zamierzają pozostać w tym zawodzie odpowiadają, że orientacja ich w tym zakresie jest niedostateczna.

Innym argumentem jest odsetek liczby osób odchodzących z zawodu o stażu nie przekraczającym 3 lat w stosunku do ogółu (tab. 9).

T a b e l a 9

Nauczyciele zmieniający zawód w roku 1970 i 1971
(łącznie) według stażu pracy

Staż (w latach)	Liczba nauczycieli			
	szkoły podstawowe		licea	
	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety
0	-	1	-	-
1	3	2	1	-
2	-	5	-	1
3	-	3	1	-
4	1	2	1	-
5	1	3	-	-
6	1	1	-	-
8	-	-	1	1
9	1	-	-	1
10	-	-	1	1
11	-	2	-	-
12	-	-	1	-
13	-	-	-	-
14	-	-	-	-
15	-	-	-	-
16	-	-	-	-
17	-	-	-	1
18	-	-	-	-
19	-	-	-	-
20	-	-	-	-
20+	-	-	1	-
Razem	7	19	7	5

Ź r ó d ł o: Obliczenia własne.

(tab. 9). Wynosi on dla nauczycieli ze szkół podstawowych 50%, a z liceum ok. 30% (przy założeniu, że wolno liczyć procenty z takiej małej liczby jaką jest 12). Sądzymy, że większość zwolnień osób o liczbie lat pracy niższej niż 5, a większej od przyjętego minimum jest spowodowana zmianą stanu cywilnego³⁰, czego nie potrafimy udokumentować na podstawie wyników naszego badania. Można jedynie powiedzieć, że osoby nie będące w związku małżeńskim wykazują większe skłonności do zmiany zawodu.

Obecnie po uzasadnieniu (przynajmniej w pewnym stopniu) minimum stabilizacyjnego przejdziemy do analizy współczynników stabilności według typów szkoły i płci. Odpowiednie informacje zawiera tab. 10.

T a b e l a 10

Współczynniki stabilności nauczycieli szkół ogólnokształcących według typów szkoły i płci

Płeć	Liczba nauczycieli o stażu dłuższym niż 3 lata na 1000 zatrudnionych	
	SzP	LO
Mężczyźni	830	867
Kobiety	879	809
Ogółem	873	827

Ź r ó d ł o: Badania własne.

Okazało się, że nauczyciele o stażu powyżej 3 lat stanowią powyżej 80% zatrudnionych. Odsetek ten jest wyższy w szkołach podstawowych. Jeśli w każdym typie placówki uwzględnimy płeć to relacje będą różnokierunkowe. I tak w SzP więcej jest kobiet o stażu przekraczającym przyjęte minimum, a w LO mężczyzn. Na podstawie wartości tej mało precyzyjnej miary jaką

³⁰ Często przyczyną zwolnień może być ukończenie studiów, czyli uzyskanie wykształcenia wymaganego przez "Kartę praw...", patrz W. I w a n o w s k i, Wykształcenie nauczycielstwa roku 1970, "Nowa szkoła" 1970, nr 5.

jest współczynnik stabilności możemy powiedzieć, że kadra w szkołach średnich jest mniej stabilna (niski współczynnik dla kobiet).

5. Zakończenie

Przypomnijmy, że celem niniejszego opracowania było ustalenie czynników stabilizacji w zawodzie nauczycielskim. Dokonałiśmy tego na przykładzie kadry zatrudnionej w szkołach ogólnokształcących m. Łodzi. Przypomnijmy, że wykorzystane w analizie badanie było badaniem wyczerpującym i z tego względu nie można uogólniać otrzymanych wyników. Niemniej poza stroną poznawczą potwierdza ono pewne prawidłowości, które prezentują w swoich pracach specjaliści z dziedziny pedagogiki i socjologii (do nich należą prawie wszyscy cytowani autorzy).

Obecnie podsumujemy rezultaty analiz przeprowadzonych w niniejszym opracowaniu. Wnioski zostaną sformułowane tabelarycznie. Celem tej prezentacji jest pokazanie jak oddziałują na stabilizację w zawodzie nauczycielskim czynniki mające rację bytu tylko w przypadku rozpatrywania jednego z nich. Jednocześnie musimy pamiętać o ich wzajemnym skorelowaniu. Dla każdego z czynników ustaliliśmy jego cechy, których wpływ jest niezależny od pozostałych. Teraz wymienimy je i na podstawie logicznych przesłanek pokażemy kierunek ich wpływu na stabilizację osób podejmujących pracę w zawodzie nauczycielskim.

Jako pierwszy czynnik rozpatrzymy typ szkoły. W tym przypadku ustaliliśmy dwie niezależne cechy, a mianowicie:

1. Ranga placówki.
2. Płaca.

Ad 1. Sugeruje ona wyższość nauczyciela szkoły średniej, któremu imponuje miejsce pracy ze względu na pozycję społeczną, jak i zwrot grzecznościowy używany przez uczniów. Tak więc ranga szkoły wpływa stabilizująco w liceach, a w odwrotnym kierunku w SzP.

Ad 2. Do czasu wejścia w życie "Karty praw...", a więc rów-

nież w momencie przeprowadzania badania, wynagrodzenie nauczyciela było funkcją wykształcenia oraz stażu pracy³¹.

Fakt podejmowania pracy w szkole średniej ułatwia otrzymanie godzin zleconych lub czasowe zastępstwo³² w placówkach omawianego resortu. Siła oddziaływania płacy na dalsze zatrudnienie w tym samym typie szkoły jest mniejsza niż jej ranga.

Możemy powiedzieć, że obydwie cechy mają ten sam kierunek wpływu na płynność kadr w omawianym zawodzie, a mianowicie: im szkoła zajmuje wyższe miejsce w hierarchii (SzP, średnie, wyższe), tym kadra tam zatrudniona powinna być bardziej stabilna.

Jeśli będziemy rozpatrywali zagadnienie dalszego pozostawania w zawodzie nauczycielskim tylko z punktu widzenia pięci zatrudnionych, to możemy powiedzieć, że jest ona uwarunkowana:

1. Możliwością uzyskania stanowiska kierowniczego w szkolnictwie.

2. Predyspozycjami pedagogicznymi osoby nauczającej.

3. Rodzajem posiadanej specjalizacji.

4. Wynagrodzeniem.

Ad 1. Z praktyki wiadomo, że niezależnie od resortu na stanowiska kierownicze chętniej zatrudnia się mężczyzn, którzy na ogół mają wyższe kwalifikacje, zwłaszcza poza obrębem dużego miasta³³. Analizowana cecha działa dwukierunkowo, ponieważ mężczyzna (w przeciwieństwie do kobiety) nie zajmujący kierowniczego stanowiska (w szkolnictwie jest ich niewiele) będzie dążył do zmiany pracy.

Ad 2. Kobiety, ze względu na swoją rolę jaką mają spełniać w życiu, wykazują predyspozycje opiekuńcze i pedagogiczne zarazem. Dlatego z większym zamiłowaniem, w porównaniu z mężczyznami, wykonują obowiązki wynikające z przynależności do omawianej grupy zawodowej³⁴. Ponadto nienormowany czas pracy

³¹ I w a n o w s k i, Kadry..., s. 162.

³² Na podstawie prywatnych rozmów z czynnymi nauczycielami.

³³ J. W o s k o w s k i, Feminizacja zawodu nauczycielskiego, "Kultura i społeczeństwo" 1963, nr 3, s. 92.

³⁴ S. K r a w c e w i c z, Zawód nauczyciela. Z badań nad doskonaleniem i samokształceniem, Warszawa 1970, s. 56.

wpływa dodatkowo na realizację ich obowiązków domowych³⁵. Rozważania te przemawiają za większą stabilnością kobiet.

Ad 3. "Takie specyfikacje zawodowe wśród nauczycieli, jak filologia polska, chemia, biologia, geografia są wyraźnie zmajoryzowane przez kobiety"³⁶. J. Woskowski³⁷ mówi natomiast, że kobiety mają zdolności w kierunku humanistycznym i częściej kończą szkoły pedagogiczne niż mężczyźni. Fakty te pozwalają nam sądzić o większej skłonności mężczyzn do zmiany zawodu.

Ad 4. Niskie płace w zawodzie nauczycielskim bardziej zniechęcają mężczyzn. Tym bardziej, że z rolą mężczyzny łączy się zabezpieczenie egzystencji rodzinie, czego zawód nauczycielski faktycznie nie jest w stanie zapewnić na znośnym poziomie³⁸.

Uwzględniając uwagi odnośnie do pkt 1 możemy jednak powiedzieć, że wszystkie cechy jakie zostały zasugerowane przy badaniu płci jako czynnika stabilizacji oddziałują w kierunku większej stabilności kobiet.

Z kolei sprawdzimy rolę następnego czynnika demograficznego jakim jest stan cywilny. W tym przypadku do cech niezależnych należą:

1. Możliwość łatwego przemieszczania się ludzi wolnych.
2. Warunki bytowe rodziny.

Ad 1. Ludziom wolnym łatwiej jest zmienić zawód, jak i miejscowość. Decyzję podejmują sami, a rodzaj wykonywanej pracy jest podyktowany prawie wyłącznie zamiłowaniem i zdolnościami. Jednocześnie nie muszą oni poszukiwać wyżej płatnego stanowiska, ponieważ nie posiadają rodziny.

Ad 2. Fakt posiadania rodziny hamuje stabilność tej grupy osób. Konieczność zapewnienia warunków materialnych zmusza do przeniesienia na stanowisko z wyższym uposażeniem. Jednocześnie często ludzie ci nie mogą przenieść się do innego miasta czy resortu, bo nie ma w nim szkoły, do której obecnie uczęszczają

³⁵ Tamże, s. 53.

³⁶ Z. B r a m b e r e k, Feminizacja zawodu nauczycielskiego, "Nauczyciel i Wychowanie" 1971, nr 1-2.

³⁷ J. W o s k o w s k i, O pozycji społecznej nauczyciela, Łódź, 1964, s. 117.

³⁸ K r a w c e w i c z, op. cit., s. 53.

ich dzieci, choć w ten sposób poprawiliby sobie warunki materialne. Ważną rolę odgrywa również sprawa mieszkania.

Tak więc wykazaliśmy dwukierunkowe oddziaływanie warunków bytu na stabilizację w zawodzie nauczycielskim: tzw. konieczność życiowa wpływa raz dodatnio na płynność, a innym razem na stabilizację. W innych resortach "nie zaobserwowano związku płynności ze stanem cywilnym"³⁹.

Kolejnym czynnikiem jest podregion, który determinuje wielkość płynności kadr nauczycielskich poprzez:

1. Warunki życia.
2. Możliwość zmiany zawodu ze względu na warunki jakie stwarza sytuacja w podregionie.
3. Środowisko naturalne.

Ad 1. Warunki życia - korzystanie z dobrodziejstw cywilizacji są proporcjonalne do stopnia zurbanizowania podregionu. Na tej podstawie sądzimy, że najlepsze warunki stwarza duże miasto. Tutaj właśnie jest skupione całe życie kulturalne województwa. W związku z tym należałoby podregiony podzielić na miejskie i wiejskie. Nie trudno spostrzec, że z tego punktu widzenia teren wiejskie nie sprzyjają stabilizacji.

Ad 2. Na obszarze wiejskim jest bardzo trudno uzyskać zatrudnienie w innym resorcie, szczególnie gdy chodzi o pracę o wyższej randze zawodowej i lepiej płatnej. Stopień ten zmniejsza się wraz ze wzrostem poziomu zurbanizowania podregionu. Tak więc omawiana cecha działa w kierunku przeciwnym w stosunku do poprzedniej.

Ad 3. Do niedawna środowisko naturalne nie odgrywało większej roli jeśli chodzi o płynność kadr na swoim terenie. Ze względu na rosnące zagrożenie daje się zauważyć pewne dążności do lokowania się ludności na terenach wiejskich. Można się liczyć z tym, że środowisko naturalne będzie odgrywało rolę w przyszłości. Jest to cecha stabilizująca ludność wiejską, a już obecnie w okolicach dużych miast buduje się wille jako miejsce wypoczynku⁴⁰. Efekty jej działania uwidocznią się w przyszłości.

³⁹ W. Muszalski, A. Sarapata, Stabilizacja kadr. Zagadnienia społeczne, ekonomiczne i prawne, Warszawa 1973, s. 97.

⁴⁰ W analizie naszej został dotychczas pominięty, ponieważ omawiane badanie obejmowało tylko jeden podregion, a mianowicie m.

Jako ostatni omówimy czynnik demograficzno-zawodowy, czyli wykształcenie, którego znaczenie ujawnia się poprzez:

1. Fakt zależności funkcyjnej płacy od wykształcenia.
2. Możliwości zmiany zawodu.

Ad 1. Pierwsza cecha oznacza, że im wyższe wykształcenie tym większe wynagrodzenie⁴¹, a więc poziom kwalifikacji jest czynnikiem stabilizującym.

Ad 2. Wykształcenie jednocześnie wpływa dodatnio na płynność kadr, ponieważ wyższe kwalifikacje ułatwiają znalezienie pracy w innych resortach. Obecnie jest obowiązkiem posiadanie przez każdego nauczyciela wykształcenia akademickiego⁴², więc część osób należących do omawianej grupy woli zmienić pracę⁴³ niż podporządkować się "Karcie pracy...". Łatwo zauważyć, że decydują o kontynuowaniu pracy pedagogicznej przez nauczyciela jest wypadkową jedenastu cech⁴⁴ (pomijając czynnik losowy) wymienionych czynników stabilizacji. Dla ułatwienia analizy przyjęliśmy ich niezależność oddziaływania.

Obecnie sprawdzimy, czy nasze badanie potwierdziło kierunki wpływu poszczególnych czynników (poprzez wyodrębnione cechy). W przypadku zgodnych wyników w naszym zestawieniu wpisujemy słowo "tak", w przeciwnym razie "nie", przy dwukierunkowym działaniu - obie odpowiedzi. Przez wyniki badania chcemy sprawdzić, czy one potwierdzają hipotetyczne oddziaływanie tych czynników. Nie będziemy mówili czy one będą działały na korzyść stabilizacji czy przeciw. Dokonać tego możemy przez domniemanie w oparciu o uzyskane wyniki badania, które pokazują wpływ czynników, a nie cech. Nie znamy motywów oddziaływania czynników, możemy więc tylko przypuszczać (tab. 11).

Okazało się, że przy założeniu niezależnego działania każdego czynnika, wyniki badania nie zawsze potwierdziły nasze

Łódź. Obecnie w teoretycznych rozważaniach czynnik ten musi być uwzględniony.

⁴¹ Por. A. S a r a p a t a, K. D o k t ó r, Elementy socjologii przemysłu, Warszawa 1962, s. 276.

⁴² I w a n o w s k i, Kadry..., s. 62, tab. 35.

⁴³ Dorobek i perspektywy regionów i oświaty, red. W. Pomykało, Warszawa 1974, s. 11.

⁴⁴ S. B o r t n o w s k i, Wyzwoleni od zawodu nauczycielskiego, "Życie Literackie" 20 IV 1975, s. 3.

teoretyczne rozważania. Na tej podstawie możemy powiedzieć, że wszystkie czynniki wpływają na stabilizację w zawodzie nauczycielskim, ale ich siła jest różna. Tam gdzie nie ma przy wszystkich cechach danego czynnika zgodnej odpowiedzi sądzimy, że działają w tym przypadku również inne poza wymienionymi. W niektórych przypadkach była możliwa odpowiedź (weryfikacja z praktyką) dla każdej cechy, a w innych dla całej grupy (w przypadku ich jednokierunkowego oddziaływania). Fakt zgodnego potwierdzenia wyników badań świadczy o sile oddziaływania innych czynników. Nasze zestawienie:

- potwierdziło współdziałanie czynników i dlatego nic nie możemy powiedzieć o ich sile;
- pozwoliło zbliżyć rozważania teoretyczne do praktyki, a więc dokonać w pewnym sensie weryfikacji. Jest zestawieniem efektu logicznego i praktycznego.

T a b e l a 11

Zestawienie czynników determinujących stabilizację
w zawodzie nauczycielskim

Czynnik	Niezależne cechy czynników	Potwierdzenie poprzez wyniki badania
Typ szkoły	ranga płaca	nie .
	możliwość uzyskania stanowiska kierowniczego w szkolnictwie	nie, tak
Płeć	predyspozycje pedagogiczne	.
	rodzaj specjalizacji (zwyczajowa, tradycyjna)	tak
	płaca	.
Stan cywilny	możliwość łatwego przemieszczenia się ludzi wolnych	tak
	warunki bytowe rodziny	tak
Podregion	warunki życia	.
	możliwość zmiany pracy ze względu na warunki jakie stwarza podregion	.
	środowisko naturalne	.
Wykształcenie	płaca, funkcja, wykształcenie	tak
	możliwość zmiany zawodu	.

Ź r ó d ł o: Badanie własne.

Przedstawiona lista czynników stabilizacji w zawodzie nauczycielskim powinna być zweryfikowana w oparciu o parametry tablicy trwania życia zawodowego. Szczególnie cennych informacji dostarczyłoby nam przeciętne dalsze pozostawanie w zawodzie.

Kazimiera Guraj-Kaczmarek

STABILIZATION FACTORS IN TEACHING PROFESSION
(Case study of Łódź)

The analysis performed by the author aimed at compiling a list of factors determining professional stability of teachers. It was based on results of researches conducted among the teaching personnel in grammar schools of Łódź in 1970 and 1971. On the basis of aggregation inputs from the point of view of the average age there was compiled a list of potential stabilization factors. This list including: type of school, sex, marital status, and education was next verified by means of such standards of comparison as:

- 1) average number of years on the job,
- 2) fluctuation coefficients,
- 3) stabilization coefficients,
- 4) logical premises (the subregion was included as well).

This operation allowed to approve of the full list of factors even though theoretical analysis was not always confirmed in the studies. There should be constructed tables of duration of the professional life and described the shaping of average continued loyalty to the performed job.