

REZUMAT

SATISFAȚIA ÎN MUNCĂ A PROFESORILOR
DIN LICEELE ADVENTISTE
DIN ROMÂNIA

de

Nicolae Ionescu

Coordonator principal: Ana Lucrecia Salazar

REZUMAT AL TEZEI DE MASTERAT

Universidad de Montemorelos

Facultad de Educación

Titlu: SATISFAȚIA ÎN MUNCĂ A PROFESORILOR DIN LICEELE ADVENTISTE
DIN ROMÂNIA

Numele cercetătorului: Nicolae Ionescu

Numele și titlul evaluatorului principal: Ana Lucrecia Salazar, doctora en Educación

Data finalizării: mai 2019

Problema

Problema pe care o ridică această cercetare constă în identificarea gradului de satisfacție a muncii pentru profesorii din liceele adventiste din România precum și a influenței asupra satisfacției muncii a unor factori demografici cum ar fi: vârsta, sex, vechimea în muncă, apartenența religioasă, starea civilă și nivelul de educație.

Metoda

Cercetarea a fost una cantitativă, transversală și a fost realizată pe o populație de 96 de profesori. Pentru a observa gradul de satisfacție în muncă au fost formulate un număr de 14 itemi ai chestionarului de satisfacție a muncii oferit de Universitatea Montemorelos. De asemenea, instrumentul a prezentat pe verso rubrici de

înregistrare a unor factori predictivi cum ar fi: vârsta, sexul, vechimea în muncă, apartenența religioasă, starea civilă și nivelul lor de educație.

Datele au fost prelucrate statistic cu Statistical Product Package for Social Science (SPSS).

Rezultate

Analiza statistică a datelor de cercetare a relevat faptul că nu există o corelație semnificativă statistic ($r = .047$, $p = .0651 > .05$) între vârsta subiecților și nivelul de satisfacție în muncă al acestora. Nu există diferențe semnificative între subiecții de sex feminin și cei de sex masculin în ceea ce privește satisfacția în muncă ($t_{(94)} = 1.57$, $p = 1.118 > .05$). Nu există o relație semnificativă între satisfacția în muncă a profesorilor participanți la studiu și vechime ($r = .012$, $p = .911$). Nu există diferențe semnificative între profesorii adventiști și cei de alte orientări religioase în ceea ce privește satisfacția în muncă ($t_{(94)} = .256$, $p = .798 > .05$). Rezultatele analizei de varianță au arătat faptul că nu există diferențe semnificative statistic ($F_{(1,94)} = 1.14$, $p = .287$) între persoanele cu diferite statute maritale în ceea ce privește satisfacția în muncă. Nu există diferențe semnificative între profesorii care au studii universitare și cei care au urmat studii postuniversitare în ceea ce privește satisfacția în muncă ($t_{(94)} = 1.07$, $p = .28 > .05$).

Concluzii

Rezultatele obținute în urma analizelor statistice a arătat că (a) nu există o corelație semnificativă între satisfacție în muncă și vârsta profesorilor, (b) nu există diferențe semnificative între subiecții de sex feminin și cei de sex masculin în ceea ce privește satisfacția în muncă, (c) nu există o relație semnificativă între satisfacția în

muncă a profesorilor participanți la studiu și vechime, (d) nu există diferențe semnificative între profesorii adventiști și cei de alte orientări religioase în ceea ce privește satisfacția în muncă, (e) nu există diferențe semnificative între persoanele cu diferite statute maritale în ceea ce privește satisfacția în muncă și (f) nu există diferențe semnificative între profesorii care nu au studii universitare și cei care au urmat studii postuniversitare în ceea ce privește satisfacția în muncă.

Universidad de Montemorelos

Facultad de Educación

SATISFAȚIA ÎN MUNCĂ A PROFESORILOR
DIN LICEELE ADVENTISTE
DIN ROMÂNIA

Teză
prezentată ca o cerință parțială
pentru obținerea gradului de
Master în Educație

de

Nicolae Ionescu

Mai 2019

SATISFACȚIA ÎN MUNCĂ A PROFESORILOR DIN LICEELE ADVENTISTE

Tesis
presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos para el título de
Maestría en Educación

por

Nicolae Ionescu

APROBADA POR LA COMISIÓN:



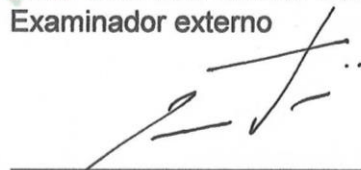
Asesor principal: Dr. Jaime Rodríguez
Gómez



Mtro. José Luis Girarte Guillén,
Examinador externo



Miembro: Dr. Daniel Nae



Dr. Ramón Andrés Díaz Valladares,
Director de Posgrado e Investigación



Miembro: Dr. José Enrique Zardoni Herrera

30 de mayo de 2019
Fecha de aprobación

CUPRINS

LISTA TABELELOR.....	vi
Capitolul	
I. NATURA ȘI DIMENSIUNEA PROBLEMEI.....	1
Antecedentele problemei.....	1
Prezentarea problemei	4
Ipotezele de cercetare.....	4
Obiectivul studiului	5
Argumentul studiului.....	5
Definirea termenilor.....	6
Limitări și delimitări.....	8
Presupozițiile studiului.....	8
II. REVIZIA LITERATURII.....	9
Satisfația în muncă și câteva variabile	9
Satisfația în muncă și vârsta	9
Satisfația în muncă și sexul angajaților	10
Satisfația în muncă și vechimea în muncă	10
Satisfația în muncă și nivelul de educație	11
Satisfația în muncă și climatul educațional	12
Satisfația în muncă și spiritualitatea profesorilor	13
Concluzii.....	14
III. METODELE DE CERCETARE.....	15
Introducere.....	15
Tipul de cercetare.....	15
Populația.....	15
Descrierea instrumentului	16
Colectarea datelor.....	17
Ipoteze de nul.....	17
Variabilele studiului	18
Analiza datelor.....	18
IV. PREZENTAREA REZULTATELOR.....	21
Descrierea statistică a populației.....	21

Sexul respondenților.....	22
Vârsta profesorilor.....	23
Liceul din care fac parte profesorii.....	23
Vechimea în muncă	23
Apartenența religioasă a profesorilor.....	24
Starea civilă a profesorilor.....	24
Nivelul de educație	25
Nivelul global al satisfacției în muncă profesorilor	25
Validarea instrumentului.....	26
Questionnaire for educators of pre-school, primary and Secondary school levels.....	26
Descrierea variabilelor studiului	27
Satisfacția în muncă	27
Variabile independente	28
Testarea ipotezelor	28
Ipoteza nulă 1	28
Ipoteza nulă 2	29
Ipoteza nulă 3	29
Ipoteza nulă 4	30
Ipoteza nulă 5	30
Ipoteza nulă 6	30
 V. REZUMAT, DISCUȚII, IMPLICAȚII, CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI....	 32
Introducere.....	32
Rezumat.....	32
Discuții.....	36
Observații și discuții din analiza literaturii.....	36
Discuții ale rezultatelor din statistica descriptivă.....	37
Observații și discuții din probarea ipotezelor.....	39
Implicații.....	43
Concluzii.....	46
Recomandări.....	47
Recomandări pentru viitoarele cercetări.....	47
Recomandări pentru biserică, pentru conducerea liceelor și pentru profesori.....	47
Anexa	
A. CHESTIONAR DE EVALUARE A SATISFACȚIEI ÎN MUNCĂ	50
B. OPERAȚIONALIZAREA VARIABILELOR STUDIULUI	53
C. VALIDAREA INSTRUMENTULUI	57
D. STATISTICĂ DESCRIPTIVĂ A VARIABILELOR.....	61

E. PROBAREA IPOTEZELOR	67
REFERINȚE.....	72

LISTA TABELELOR

1. Operaționalizarea ipotezelor nule	19
2. Distribuția pe sexe a profesorilor pe fiecare liceu.....	22
3. Liceul din care fac parte profesorii	23
4. Distribuția pe religia profesorilor	24
5. Distribuția pe starea civilă a profesorilor	25
6. Nivelul de educație a profesorilor	25

CAPITOLUL I

NATURA ȘI DIMENSIUNEA PROBLEMEI

Antecedentele problemei

Satisfacția în muncă este o componentă foarte importantă a omului ca ființă socială. Aceasta este valabilă în toate tipurile de activitate desfășurate de oameni și se regăsește în orice rasă, cultură sau societate umană. Asupra acestui subiect a existat și continuă să existe un interes deosebit, un domeniu de cercetare științifică foarte mult explorat de-a lungul ultimelor decade de ani. Conform lui Lu, Barriball, Zhang și While (2012), satisfacția în muncă este una dintre cele mai cercetate variabile în domeniul psihologiei locului de muncă și a fost asociată cu numeroase probleme psihosociale, de la conducere la proiectarea locurilor de muncă (Spector, 1997).

În legătură cu semnificația termenului de *Satisfacție în muncă* am descoperit în lucrările științifice de specialitate mai multe tipuri de definiții. De exemplu, Brayfield și Rothe (1951) au definit satisfacția în muncă ca o senzație de satisfacție sau împlinire pe care o au angajații la locul lor de muncă. Spector (1985) a definit satisfacția în muncă ca o satisfacție emoțională afectivă pentru munca în sine depusă sau pentru un aspect al muncii.

Cercetătorii au împărțit satisfacția în muncă în două categorii principale: satisfacția generală și satisfacția specifică.

Satisfacția în muncă generală a fost definită ca o evaluare generală a unei persoane pentru sentimentul său față de locul de muncă (Drummond și Stoddard, 1991).

Satisfacția în muncă specifică a fost definită ca o evaluare a diverselor aspecte ale locului de muncă. Exemple de astfel de aspecte au inclus: condițiile de muncă, plata, relațiile cu colegii de muncă și conducerea, regulile organizaționale, precum și natura postului în sine (Drummond și Stoddard, 1991).

Au fost propuse mai multe teorii ale satisfacției în muncă. Printre cele mai notabile a fost cea emisă de Herzberg (1968) "motivation-hygiene theory" (teoria de motivație și igienă). Herzberg a sugerat că factorii implicați în crearea satisfacției în muncă erau distincți și separați de factorii care au condus la insatisfacția în muncă. Potrivit lui Herzberg, factori intrinseci au rezultat din capacitatea omului de a se dezvolta și a crește. El i-a numit pe aceștia factori motivatori și capabili ca să conducă la satisfacția muncii.

Satisfacția în muncă este unul dintre cele mai cercetate subiecte în psihologie (Gruneberg, 1979). O căutare pe computer în PsycINFO realizată în 1993 a condus la un rezultat total de 6247 articole sau lucrări de dizertații pe această temă (Jayaratne, 1993). Gruneberg sugerează că satisfacția în muncă este subiectul cel mai pe larg studiat deoarece cele mai multe persoane petrec o mare parte din viața lor la muncă, și înțelegerea factorilor care contribuie la satisfacția muncii este importantă pentru a îmbunătăți acest aspect important din viața lor.

În opinia lui Song (2007), satisfacția în muncă a profesorilor este un concept administrativ în psihologie. Ea se referă la atitudinea generală și la opiniile

profesorilor în legătură cu condițiile de lucru și profesie. În cadrul administrării școlii, satisfacția în muncă afectează procesul de predare, eficiența administrației și în final calitatea școlii. Pentru profesor, în mod individual, satisfacția în muncă afectează entuziasmul muncii și sănătatea psihologică.

Anari (2012), Akomolafe și Olatomide (2013), Latif, Majoka și Khan (2017), Tentama și Pranungsari (2016), Wang, Lin și Liang (2017), au descoperit că inteligența emoțională este în strânsă legătură cu satisfacția profesională și angajamentul organizatoric.

Impactul stresului și al nemulțumirilor în rândul profesorilor au un serios impact asupra satisfacției lor profesionale (Kumar, Kumar, Agarwal și Saini, 2017; Skaalvik și Skaalvik 2017; Yorulmaz, Colak și Altinkurt, 2017). Potrivit cercetării realizate de Ansah-Hughes (2016), mulți profesori consideră învățământul drept profesia lor ideală, dar majoritatea profesorilor vor prefera să-și schimbe profesia ca rezultat al nemulțumirii.

Conform cercetărilor realizate de Malander (2016), Pavalache-Ilie și Ursu (2016), profesorii practică o activitate considerată stresantă și înclinată să declanșeze sindromul de epuizare (burnout). Rezultatele au arătat că satisfacția scăzută a locului de muncă prezice în mod semnificativ burnout-ul și fiecare dintre dimensiunile acestuia. Cadrele didactice mai tinere au arătat o predispoziție mai mare de a suferi sindromul epuizării (burnout).

După Bolin (2007) spune că nivelul de cunoștințe și moralitatea sunt chei ale predării. În psihologia administrării școlii, motivarea profesorilor trebuie să se bazeze pe o înțelegere a satisfacției lor profesionale. Numai prin cercetare pot fi identificate

aspectele particulare ale muncii profesorilor de care aceștia sunt satisfăcuți sau nesatisfăcuți. Numai după ce am câștigat o înțelegere a acestor factori putem motiva și mobiliza eficient profesorii și să ajutăm la creșterea entuziasmului pentru munca lor.

Prezentarea problemei

Ființele umane au un mod diferit de a aprecia și reacționa față de condițiile de lucru. Este foarte important să existe o satisfacție intrinsecă și extinsecă a profesorilor și să se știe care sunt acele mijloace de motivare a lor, deoarece de gradul de satisfacție al muncii depinde într-o bună măsură calitatea actului educațional și imaginea de sine a profesorilor.

Problema acestui studiu este: Există o relație semnificativă a satisfacției în muncă a profesorilor din liceele adventiste din România în funcție de vârstă, sex, vechimea în muncă, apartenență religioasă, starea civilă și nivelul de educație?

Ipotezele de cercetare

Cercetarea privind satisfacția în muncă a profesorilor ne poate ajuta să înțelegem aspectele generale și particulare ale stisfacției în muncă a profesorilor în cazul în care sunt mulțumiți sau nemulțumiti, iar informațiile pot să ne furnizeze soluții științifice pentru rezolvarea problemelor.

Această lucrare ridică următoarele ipoteze de cercetare:

Hi1. Există o relație semnificativă între satisfacția în muncă a profesorilor și vârsta acestora.

Hi2. Există diferențe semnificative între subiecții de sex feminin și cei de sex

masculin în ceea ce privește satisfacția în muncă.

Hi3. Există o relație semnificativă între satisfacția în muncă a profesorilor participanți la studiu și vechimea de la încadrarea în muncă a acestora.

Hi4. Există diferențe semnificative între profesorii adventiști și cei de alte orientări religioase în ceea ce privește satisfacția în muncă.

Hi5. Există diferențe semnificative în ceea ce privește satisfacția în muncă a profesorilor între diferitele grupe constituie în funcție de starea lor civilă.

Hi6. Există diferențe semnificative între profesorii care au studii universitare și cei care au urmat studii postuniversitare în ceea ce privește satisfacția în muncă.

Obiectivele studiului

Cercetarea de față și-a propus să exploreze satisfacția în muncă a profesorilor din liceele adventiste din România pe următoarele direcții:

1. Analiza nivelului global de satisfacție în muncă a profesorilor din liceele adventiste din România.

2. Investigarea impactului pe care îl are orientarea religioasă a profesorilor asupra satisfacției lor în muncă având în vedere perspectiva adventistă asupra educației ca o chemare spre misiune.

3. Explorarea relațiilor dintre satisfacția în muncă a profesorilor din liceele adventiste din România și o serie de factori care țin de experiența profesională, nivelul de pregătire și alte variabile demografice.

Argumentul studiului

Actualmente pe teritoriul României funcționează un număr de cinci licee

adventiste și o școală postliceală sanitară adventistă, la care sunt angajați un număr de aproximativ 114 profesori. În contextul crizei în care se află sistemul de învățământ din România manifestată mai ales prin nemulțumirea generală din partea profesorilor față de nivelul salariilor, al gradului scăzut de pregătire profesională a multor profesori suplinitori, și multe alte nemulțumiri, tot mai mulți profesori s-au orientat spre alte meserii, unii au emigrat în Spania, Italia sau Anglia pentru a lucra în construcții (bărbații), sau menaj (femeile).

Pe de altă parte, învățământul privat din România se dorește a fi o alternativă față de cel susținut de stat, dar care să ofere o calitate superioară atât elevilor, cât mai ales profesorilor. Învățământul susținut pe baza filosofiei educației a Bisericii Adventiste din cele 5 licee adventiste și o școală postliceală sanitară din România se dorește a fi una dintre cele mai bune alternative educaționale de acest nivel.

Deoarece nu există un astfel de studiu realizat în cadrul Departamentului de Educație al Bisericii Adventiste din România, consider că este necesară o astfel de cercetare care să evalueze nivelul satisfacției muncii al profesorilor din liceele adventiste din România, în raport cu acei factori predictori care, presupunem, o influențează. Rezultatele acestui studiu pot servi la stabilirea unei strategii educaționale mai bune care să atragă profesori adventiști cu experiență și pregătire profesională cât mai bună, dar și creșterea satisfacției în muncă a celor care lucrează deja în liceele adventiste.

Definirea termenilor

Satisfacția în muncă: se referă la o senzație de satisfacție sau împlinire pe care o au angajații la locul lor de muncă (Brayfield și Rothe, 1951). Spector (1985) a

definit satisfacția în muncă precum o „satisfacție emoțională afectivă” pentru munca în sine depusă sau pentru un aspect al muncii.

Datorită popularității satisfacției în muncă în domeniul psihologiei ocupaționale și organizaționale (Spector, 1997), diverși cercetători și practicieni au oferit propriile definiții ale satisfacției profesionale. Cu toate acestea, cele două definiții cele mai comune descriu satisfacția profesională ca fiind: „starea emoțională plăcută rezultată din aprecierea locului de muncă precum realizarea sau facilitarea realizării valorilor locului de muncă (Locke, 1976) și „măsura în care oamenii le plac (satisfacerea), sau le displac (nemulțumirea) locurile lor de muncă.

În general, majoritatea definițiilor acoperă sentimentul afectiv pe care un angajat îl are față de locul de muncă. Aceasta ar putea fi activitatea în general, sau atitudinea lor față de anumite aspecte ale acesteia, cum ar fi: colegii lor, condițiile salariale sau de lucru (Lu et al., 2012). În plus, măsura în care rezultatele muncii îndeplinesc sau depășesc așteptările, pot determina nivelul satisfacției profesionale (Luthans, 1992).

Cu toate acestea, satisfacerea în muncă nu se referă doar la cât de mult se bucură un angajat de muncă. Taber și Alliger (1995) au constatat că, atunci când angajații unui institut de învățământ american au evaluat cât de mult s-au bucurat de sarcini individuale în cadrul rolului lor, scorurile lor au fost moderat corelate cu satisfacția față de muncă în sine și asociate (deși slab) Taber și Alliger au constatat, de asemenea, că alte măsuri (cum ar fi nivelul de concentrare necesar pentru locul de muncă, nivelul de supraveghere și importanța sarcinii), nu au avut niciun impact asupra satisfacției. Acest studiu demonstrează că bucuria acumulatorie a sarcinilor

de muncă se adaugă la satisfacția generală față de locul de muncă. Cu toate acestea, relația scăzută sugerează că alți factori, pe lângă distracție, contribuie la modul în care angajații mulțumiți se simt la locul de muncă.

Limitări și delimitări

Deoarece populația reprezentativă este relativ accesibilă, aproximativ 114 profesori, s-a decis ca să nu existe un eșantion reprezentativ, ci să fie studiată întreaga populație. Fiind un proiect susținut de biserică, directorii liceelor adventiste precum și al directorilor Departamentului de Educație, de la nivelul Conferințelor, pe teritoriul cărora se află liceele adventiste, vor fi implicați activ în contactarea profesorilor, explicarea scopului acestei cercetări și administrarea chestionarelor. Aceștia vor fi instruiți înainte de a aplica chestionarul. Însă caracterul voluntar al cercetării va putea pune unele probleme în ceea ce privește relevanța studiului.

Presupozițiile studiului

Acest studiu pleacă de la premisa că există o relație semnificativă între satisfacția muncii a profesorilor din liceele adventiste din România și un număr de factori predictivi cum ar fi: vârsta, sexul, vechimea în muncă, apartenența religioasă, starea civilă și nivelul acestora de educație. În urma studiului, se vor recomanda acele măsuri care să conducă la îmbunătățirea satisfacției în muncă a profesorilor.

CAPITOLUL II

REVIZIA LITERATURII

Satisfacția în muncă este o zonă importantă de cercetare din cauza legăturii ei cu diverse alte atitudini și comportamente umane care pot genera crize majore, atât la nivel individual, cât și la nivel colectiv. Diverși cercetători au descoperit că există asocieri între satisfacția în muncă și unele comportamente de retragere, demisie, absenteism și întârziere (Ates și Yilmaz, 2018; Brief și Weiss, 2002; Fisher, 2000; Heslop, Smith, Metcalfe și Macleod, 2002; Locke, 1976; Petty, Brewer și Brown, 2005; Porter și Steers, 1973; Vroom, 1964).

Xu și Shen (2007) susțin că explorarea problemei satisfacției profesionale a profesorilor îi ajută pe oameni să dobândească o înțelegere mai profundă a stării mentale a cadrelor didactice, inclusiv atitudinile ocupaționale, zelul pentru predare și entuziasmul profesional, care afectează calitatea predării și educației.

În continuare voi prezenta câteva dintre variabilele despre care rapoartele științifice pe care le-am consultat menționează că au o influență asupra satisfacției în muncă.

Satisfacția în muncă și câteva variabile

Satisfacția în muncă și vârsta

Studiile de cercetare au arătat că factorii demografici pot afecta satisfacția în muncă (Heslop et al., 2002; Lambert, 1991; Locke, 1976; Mack, 2000; Pugliesi, 1995;

Sharma, Shah, Patel, Gupta și Singh, 2018; Ting, 1997). Discrepanțe considerabile au fost raportate în ceea ce privește relația între vârstă și satisfacția în muncă. Mack (2000) și Ting (1997) au afirmat că satisfacția în muncă a crescut odată cu vârsta.

Satisfația în muncă și sexul angajaților

Diferențele între sexe și satisfacția în muncă de asemenea, au fost evidente (Brief și Weiss, 2002; Firebaugh și Harley, 1995; Kellough, 1990). În unele studii, femeile au raportat ca având o satisfacție în muncă mai mare decât bărbații (Cranny, Smith și Stone, 1992; Hulin și Smith, 1965; Kuo-Tsai, Sylvia și Brunk, 1990). Și Lambert (1991) a constatat că profesorii de sex feminin aveau o satisfacție în muncă mai mare decât profesorii de sex masculin.

Cu toate acestea, Herzberg (1968) credea că factorii care influențează satisfacția în muncă pentru femei sunt diferiți de cei care afectează satisfacția în muncă la bărbați.

Mai multe studii nu au găsit dovezi concludente în ceea ce privește diferențele de sex și satisfacția în muncă (Moak, 1992; Petty et al., 2005; Sandkam, 1996). Potrivit lui Pugliesi (1995), sexul profesorilor nu a afectat satisfacția în muncă.

Satisfația în muncă și vechimea în muncă

Angajații cu vechime mai mare au raportat niveluri mai ridicate de satisfacție în muncă decât cei mai de curând angajați (Bedeian, Ferris și Kacmar, 1992; Kuo-Tsai et al., 1990; Lee și Wilbur, 1985). De exemplu, 60 de angajați ai Child & Youth Care Forum Newly care erau angajați de 10 ani sau mai mult, au indicat o satisfacție în muncă mai ridicată (Brief și Weiss, 2002; Clugston, 2000; Heslop et al., 2002;

Locke, 1976).

Cu toate acestea, alți cercetători nu au găsit o relație semnificativă între vechimea în muncă și satisfacția în muncă (Moak, 1992; Niblock, 1999).

Herzberg (1968) credea că există o relație în formă de U între vârstă și satisfacția în muncă. Satisfacția în muncă de la începutul angajării este inițial mai mare, scade pe la mijlocul perioadei de angajare și revine din nou la o valoare mare spre sfârșitul perioadei de muncă.

Satisfacția în muncă și nivelul de educație

Odată cu creșterea numărului de angajați care au obținut grade universitare trebuie să fie examinate diferențele între gradul de pregătire educațională și satisfacția în muncă (Brief și Weiss, 2002; Eichinger, 2000; Johnson și Johnson, 2000). Descoperirile cu privire la relația dintre educație și satisfacția în muncă au fost amestecate. Arifin (2015) a descoperit faptul că competența și cultura organizațională afectează în mod pozitiv și ne semnificativ satisfacția profesională a profesorilor.

Salariații cu un grad de educație mai înaltă au avut niveluri mai ridicate de satisfacție în muncă decât angajații cu un grad mai mic de educație (Lee și Wilbur, 1985; Mottaz, 1984; Ting, 1997). Mai mult, angajații cu un grad de educație mai ridicat au avut mai multe oferte de locuri de muncă decât cei cu un grad de educație mai scăzut (Ting, 1997). Cu toate acestea, unii angajați cu un nivel de educație mai înalt, au ocupat locuri de muncă situate sub nivelul lor de calificare educațională. În această situație s-a înregistrat un nivel mai scăzut al satisfacției în muncă (Johnson și Johnson, 2000).

Stempien și Loeb (2002) au descoperit că profesorii care predau în programe

pentru elevii cu nevoi speciale aveau un nivel mai scăzut de satisfacție în muncă. Frustrările și stresul specific, atât din interiorul cât și din afara clasei, au fost găsite ca fiind asociate cu insatisfacția în muncă. Dificultățile au fost comune, în special la profesorii tineri, mai puțin experimentați (Jenaabadi, Okati și Sarhadi, 2013).

Lincoln și Kalleberg (1990) au descoperit o relație negativă între educație și satisfacția în muncă, iar Niblock (1999) a descoperit că angajații cu diplomă de master sau doctorat aveau o satisfacție în muncă mai scăzută decât cei care aveau doar o diplomă de liceu sau colegiu.

Alte studii au constatat că nivelul de educație nu a avut un efect asupra satisfacției în muncă (Kuo-Tsai et al., 1990; Moak, 1992).

Satisfacția în muncă și climatul educațional

Studiile anterioare au identificat faptul că climatul educațional joacă un rol important în calitatea satisfacției în muncă a profesorilor.

You, Kim și Lim (2017) au descoperit că percepțiile privind climatul academic, sprijinul colegilor și conducerea școlii, au un impact semnificativ asupra satisfacției în muncă a profesorilor. Dou, Devos și Valcke (2017) au stabilit o influență semnificativă a leadershipului asupra satisfacției în muncă și a angajamentului organizatoric al profesorilor. Ilyas și Abdullah (2016) au ajuns la concluzia că leadershipul și cultura organizațională influențează direct satisfacția profesorilor la locul de muncă.

Tas (2017) a stabilit că există o corelație semnificativă între dimensiunile comportamentelor de conducere ale administratorilor și satisfacția profesională a profesorilor.

Satisfacția în muncă și spiritualitatea profesorilor

În prezent, profesia de profesor este percepută de cei care o prestează, ca o ocupație foarte stresantă, deoarece trebuie să facă o varietate de lucruri. Se sugerează că, în fața stresului, profesorii folosesc spiritualitatea ca mecanism de coping care, la rândul său, reduce nivelul de stres (Behera și Dash, 2015).

S-a demonstrat existența corelațiilor pozitive ale spiritualității cu tot felul de reflecții care evidențiază faptul că spiritualitatea profesorilor este catalizatorul care activează procesul de auto-descoperire și auto-analiză a activității mentale interne, a calităților și condițiilor mentale și reconstruiește identitatea profesorilor (Pshuk și Potoska, 2015).

Cercetări recente au revelat faptul că profesorii din țările europene, Statele Unite, Canada și Australia, creștinii, cei care au avut o experiență mai lungă de predare, iar cei cu scoruri mai mari pe Scala zilnică de experiență spirituală și Chestionarul valorilor portretului 5X, aveau mai multe șanse să construiască sensul spiritualității pentru copii ca fiind conștiința relațională. Profesorii au căutat, de asemenea, legătura dintre spiritualitate și valorile educației prin congruența învățăturilor și valorilor spirituale și a educației morale (Pandya, 2017).

Unele studii recente sugerează că profesorii ar trebui să înțeleagă importanța de a avea spiritualitate la locul de muncă, de a fi psihologic sănătoși și de a simți că au o viață semnificativă (Liang, Peng, Zhao și Wu, 2017).

Zamani și Karimi (2015) au observat că inteligența spirituală și conștiința transcendentă au o relație semnificativă cu satisfacția locului de muncă.

Concluzii

În urma acestei introduceri istorice putem concluziona că, pe tema aleasă de mine pentru studiu, există un bogat câmp de cercetare.

Deoarece nu există un astfel de studiu, realizat la nivelul Departamentului de Educație Adventistă din România, consider oportună realizarea acestui studiu.

CAPITOLUL III

METODELE DE CERCETARE

Introducere

Obiectivul principal al acestei cercetări este să verifice dacă variabile diferite influențează în mod semnificativ satisfacția în muncă a profesorilor din liceele adventiste. Capitolul de față prezintă metodologia cercetării, specificând tipul cercetării, populația, descrierea eșantionului, instrumentul de măsurare, ipotezele, modalitățile de colectare și de analiză a datelor.

Tipul de cercetare

Prin faptul că preconizează să răspundă la întrebări prin analiza relației dintre variabile, această cercetare și-a propus să facă un studiu descriptiv, de tip corelațional, urmărindu-se stabilirea unei corelații între variabile. Subiecții au fost investigați în momentul unei singure faze de aplicare a instrumentului de măsurare (chestionarul), ceea ce face ca studiul să fie transversal.

Populația

Tema de cercetare și-a propus să constate în ce măsură satisfacția în muncă a profesorilor din liceele adventiste din România este influențată de vârstă, sex, vechimea în muncă, apartenența religioasă, starea civilă și nivelul de educație a profesorilor. În consecință, populația de cercetare a fost formată din cei aproximativ

114 profesori care își desfășoară activitatea în cele cinci licee adventiste și o școală postliceală din: București, Craiova, Cluj-Napoca, Târgu Mureș și Brăila. Datorită volumului restrâns al populației vizate de cercetare, nu s-a procedat la selecția unui eșantion ci s-au abordat toți membrii populației. Dintre aceștia, au răspuns solicitării și au oferit informațiile necesare cercetării, un număr de 96 persoane, care reprezintă 84,2% din efectivul populației.

Descrierea instrumentului

Cercetarea cantitativă a folosit ca metodă de culegere a datelor, chestionarul. Instrumentul propriu-zis a fost „Questionnaire for educators of pre-school, primary and secondary school levels”, construit de Salazar Rodríguez (2000). Acest chestionar este alcătuit din 14 itemi care se referă exclusiv la variabila satisfacție în muncă. Alături de aceștia, s-au adăugat 6 itemi care chestionează direct următoarele variabile: (a) vârstă, (b) sexul, (c) vechimea în muncă, (d) apartenența religioasă, (e) starea civilă, (f) nivelul lor de educație. Chestionarul are o scală de evaluare cu șapte trepte, de la 1 la 7 astfel: total nemulțumit, nemulțumit, ușor nemulțumit, nici nemulțumit nici mulțumit, ușor mulțumit, mulțumit, total mulțumit (vezi Anexa A).

Acest instrument a fost tradus în limba română și a fost utilizat pentru a studia gradul de satisfacție în muncă a profesorilor din liceele adventiste. Instrumentul a fost utilizat cu acordul autorului și al traducătorului care mi-a pus la dispoziție acest instrument în limba engleză. Instrumentul folosit în această cercetare folosește o traducere în limba română. Instrumentul pentru identificarea gradului de satisfacție în muncă a fost un instrument validat și recomandat de Universitatea Montemorelos.

Acesta a conținut un număr de 14 itemi iar consistența internă este relevantă de

coeficientul alpha de Cronbach ($\alpha = ,8545$).

Colectarea datelor

Testele au fost aplicate în semestrul I al anului școlar 2011-2012. Directorii liceelor au jucat rolul operatorilor de sondaj, ocupându-se de culegerea datelor și transmiterea acestora. Chestionarul a fost însoțit de o scrisoare de întâmpinare, în care s-a justificat solicitarea de completare a lui, s-a explicat modalitatea de completare, s-a specificat faptul este anonim, s-a specificat data limită de înapoiere a chestionarului completat și s-a mulțumit pentru ajutorul dat în desfășurarea studiului. După explicațiile prealabile profesorii au primit chestionarele și au început completarea. Durata de timp necesar pentru completarea chestionarului a fost de 30 de minute.

Ipoteze de nul

Fiecare dintre ipotezele de cercetare formulate este însoțită de ipoteza nulă, al cărei obiectiv este proba statistică a ipotezei. În conformitate cu obiectivele, acest studiu a ridicat următoarele ipoteze nule:

1. Ho1: Nu există o relație semnificativă între satisfacția în muncă a profesorilor și vârsta acestora.

2. Ho2: Nu există diferențe semnificative între subiecții de sex feminin și cei de sex masculin în ceea ce privește satisfacția în muncă.

3. Ho3: Nu există o relație semnificativă între satisfacția în muncă a profesorilor participanți la studiu și vechimea de la încadrarea în muncă a acestora.

4. Ho4: Nu există diferențe semnificative între profesorii adventiști și cei de alte orientări religioase în ceea ce privește satisfacția în muncă.

5. Ho5: Nu există diferențe semnificative în ceea ce privește satisfacția în muncă a profesorilor între diferitele grupe constituie în funcție de starea lor civilă.

6. Ho6: Nu există diferențe semnificative între profesorii care au studii universitare și cei care au urmat studii postuniversitare în ceea ce privește satisfacția în muncă.

Variabilele studiului

Cercetarea are în vedere variabila principală, care joacă rolul variabilei dependente pe parcursul tuturor analizelor: satisfacția în muncă.

Principala variabilă independentă vizată în obiectivul numărul 2 este apartenența religioasă a participanților la studiu. Alături de aceasta, au fost considerate pentru analiză și alte variabile independente: vârstă, sex, vechime în muncă, religie, stare civilă și nivel de educație (vezi Anexa B).

Analiza datelor

Toate datele au fost analizate folosind programul SPSS (Statistical Product Package for Social Science). Relațiile dintre satisfacția în muncă și vârstă, respectiv vechimea în muncă au fost evidențiate cu ajutorul coeficientului de corelație Pearson.

Diferențele dintre profesorii adventiști și cei cu altă apartenență religioasă au fost analizate cu ajutorul testului t pentru eșantioane independente.

Pentru analiza diferențelor dintre bărbați și femei în ceea ce privește satisfacția în muncă a profesorilor s-a utilizat testul t pentru eșantioane independente. Analiza diferențelor dintre grupele de subiecți determinate de starea civilă, respectiv nivelul de educație al profesorilor, va fi realizată cu ajutorul analizei de varianță (ANOVA). Tabelul 1 sintetizează informațiile referitoare la operaționalizarea ipotezei nule.

Tabelul 1

Operaționalizarea ipotezelor nule

Ipoteza	Variabila	Tip	Scala de măsură	Valoare/ Categorie	Instrument	Proba semnificației statistice
Există o relație semnificativă între satisfacția muncii și vârsta profesorilor.	Vârsta	VI	de proporție	20-60	O întrebare în cadrul chestionarului	coeficientul de corelație r - Pearson
	Satisfacția în muncă	VD	metric de interval	1-14	Chestionarul de evaluare a satisfacției profesionale	
H02. Nu există diferențe semnificative între subiecții de sex feminin și cei de sex masculin în ceea ce privește satisfacția în muncă.	Sex	VI	nominală	0-b 1-f	O întrebare demografică	t - student
	Satisfacția în muncă	VD	metric de interval	1-14	Chestionarul de evaluare a satisfacției profesionale	
H03. Nu există o relație semnificativă între satisfacția în muncă a profesorilor participanți la studiu și vechimea de la încadrarea în muncă a acestora.	Vechimea în muncă	VI	de proporție	1-30	O întrebare în cadrul chestionarului	se va folosi coeficientul de corelație r - Pearson
	Satisfacția în muncă	VD	metric de interval	1-14	Chestionarul de evaluare a satisfacției profesionale	
H04. Nu există diferențe semnificative între profesorii adventiști și cei de alte orientări religioase în ceea ce privește satisfacția în muncă.	Religia	VI	nominală	1-adventist 2- non adventist	O întrebare directă	t - student
	Satisfacția în muncă	VD	metric de interval	1-14	Chestionarul de evaluare a satisfacției profesionale	

H05. Nu există diferențe semnificative în ceea ce privește satisfacția în muncă a profesorilor între diferitele grupe constituite în funcție de starea lor civilă.	Starea civilă	VI	nominală	1. Necăsăt. 2. Căsăt. 3. Divor 4. Separat 5. Văduv/ă	O întrebare directă	ANOVA One-Way
	Satisfația în muncă	VD	metric de interval	1-14	Chestionarul de evaluare a satisfacției profesionale	
H06. Nu există diferențe semnificative între profesorii care au studii universitare și cei care au urmat studii postuniversitare în ceea ce privește satisfacția în muncă.	Nivelul de educație	VI	ordinal	1 universitar 2 post-universitar	O întrebare directă	t - student
	Satisfația în muncă	VD	metric de interval	1-14	Chestionarul de evaluare a satisfacției profesionale	

CAPITOLUL IV

PREZENTAREA REZULTATELOR

În primele trei capitole am prezentat problema care stă la baza acestei cercetări, revizia bibliografică, precum și metodele de cercetare folosite.

În acest capitol vor fi prezentate rezultatele observate în urma analizării datelor acestei cercetări. Scopul principal al acestui studiu este relevarea relației care există între satisfacția în muncă profesorilor și o serie de factori demografici. Această cercetare a fost realizată pe un eșantion format din profesori de la un număr de 5 licee adventiste și o școală postliceală sanitară adventistă din România, pe parcursul primului semestru al anului școlar 2011-2012.

Descrierea statistică a populației

Fiind un număr redus de cadre didactice am considerat că nu este necesară eșantionarea populației luate în studiu.

Populația de cercetare a fost formată din 114 profesori care își desfășoară activitatea în cele cinci licee adventiste din: București (două licee adventiste cu 20+16 profesori), Craiova (19 profesori), Cluj-Napoca (19 profesori), Târgu Mureș (18 profesori) și Școala Postliceală Sanitară Brăila (22 profesori). S-a încercat evaluarea nivelului de satisfacție în muncă și măsura în care aceasta este influențată de factorii predictorii enumerați mai sus.

În urma discuțiilor cu conducerea liceelor, am primit permisiunea să aplic

chestionarele profesorilor din fiecare liceu, în semestrul I, al anului școlar 2011-2012.

Am pregătit 114 chestionare pe care le-am aplicat, din care am primit 96 completate, iar 18 au rămas necompletate, deoarece unii dintre profesori au refuzat să completeze. Toate cele 96 de chestionare au fost corect completate și nu a fost anulat niciunul.

Sexul respondenților

La acest studiu a participat un număr de 96 de profesori, dintre care 30 bărbați reprezentând 31,3%, și 66 femei, reprezentând 68,8%. După cum se poate observa numărul femeilor participante este mai mare decât al bărbaților.

Distribuția pe sexe de la fiecare Liceu a fost următoarea: LTA București, 8 bărbați și 9 femei, LTA Craiova, 4 bărbați și 11 femei, LTA Cluj, 3 bărbați și 13 femei, LTA Tg. Mureș, 6 bărbați și 9 femei, LAMI București cu 3 bărbați și 12 femei, și Școala Postliceală Brăila cu 6 bărbați și 12 femei. Această distribuție se poate observa în Tabelul 2.

Tabelul 2

Distribuția pe sexe a profesorilor pe fiecare liceu

Liceul	Profesori		Total
	Bărbați	Femei	
LTA Bucuresti 1	8	9	17
LTA Craiova	4	11	15
LTA Cluj	3	13	16
LTA Tg. Mures	6	9	15
LTA Bucuresti 2	3	12	15
Scoala Postliceala Brăila	6	12	18
Total	30	66	96

Vârsta profesorilor

Vârsta profesorilor participanți la cercetare variază între 23 și 77 ani. Analiza descriptivă a relevat o medie de 38,8 ani.

Liceul din care fac parte profesorii

În urma analizei datelor din Tabelul 3, s-a constatat că au participat 17 profesori de la Liceul Teologic Adventist Bucuresti (18%), 15 profesori de la Liceul Teologic Adventist Craiova (15,5%), 16 profesori de la Liceul Teologic Adventist Cluj-Napoca (16,5%), 15 profesori de la Liceul Teologic Adventist Târgu Mureș (15,5%), 15 profesori de la Liceul Adventist „Mihai Ionescu” București (15,5%) și 18 profesori de la Școala Postliceală Sanitară Adventistă Brăila (19%). Se observă din Tabelul 3 că cei mai mulți profesori sunt de la Școala Postliceală Brăila, urmați de cei din LTA București 1, Cluj, Craiova, Târgu Mureș și LA București 2.

Tabelul 3

<i>Liceul din care fac parte profesorii</i>		
Liceul	<i>n</i>	%
LTA București 1	17	18,0
LTA Craiova	15	15,5
LTA Cluj	16	16,5
LTA Târgu Mureș	15	15,5
Post L Brăila	18	19,0
LA Bucuresti 2	15	15,5
Total	96	100,0

Vechimea în muncă

Vechimea în muncă a profesorilor participanți la cercetare (exprimată în ani)

variază între 1 și 36 ani. Cei mai mulți profesori (88) se încadrează, după vechimea în muncă, între 1 și 18 ani, iar între 19 și 36 de ani vechime în muncă, sunt doar 8 profesori.

Apartenența religioasă a profesorilor

Din totalul de 96 de profesori care au participat la acest studiu, 77 au fost de religie adventistă, 80,2%, iar 19 au fost non-adventiști, adică 19,8%. După cum se poate observa, numărul profesorilor adventiști participanți este mai mare decât al profesorilor ne-adventiști. Această distribuție se poate vedea în Tabelul 4.

Tabelul 4

Distribuția pe religia profesorilor

Religie	<i>n</i>	%
AZS(1)	77	80,2
Non AZS(2)	19	19,8
Total	96	100,0

Starea civilă a profesorilor

Din cei 96 de profesori 21 au declarat că sunt necăsătoriți, 74 au spus că sunt căsătoriți, iar unul a declarat că este divorțat. Se poate observa că cei mai mulți profesori participanți la cercetare sunt căsătoriți (vezi Tabelul 5).

Tabelul 5

Distribuția pe starea civilă a profesorilor

Starea civilă	<i>n</i>	%
Necăsătorit	21	21,9
Căsătorit	74	77,1
Divorțat	1	1,0
Total	96	100,0

Nivelul de educație

Din cei 96 de profesori, un număr de 65 de profesori au declarat că au studii universitare, iar un număr de 31 de profesori au declarat că au studii post-universitare. Se poate observa că cei mai mulți profesori participanți la studiu au studii universitare (vezi Tabelul 6).

Nivelul global al satisfacției în muncă
al profesorilor

O analiză statistică al nivelului global a satisfacției în muncă a profesorilor incluși în lotul studiat, a indicat existența unui nivel ridicat al acestei variabile în rândul

Tabelul 6

Nivelul de educație a profesorilor

Nivel de educație	<i>n</i>	%
Universitar	65	67,7
Post-univ.	31	32,3
Total	96	100,0

populației. Astfel, media scorurilor subiecților la variabila nivelul de satisfacție în muncă ($M = 77,61$). Dacă valoarea de 98 este valoarea maximă a satisfacției în muncă (o satisfacție de 100%), atunci mediei ($M = 77,61$) îi corespunde un procent de 79,2% din satisfacția maximă posibilă.

Validarea instrumentului

Questionnaire for educators of pre-school,
primary and secondary school levels

Pentru măsurarea gradului de satisfacție în muncă a fost folosit Questionnaire for Educators of pre-school, primary and secondary school levels. Pentru studiul prezent, s-a făcut o validare a traducerii chestionarului de satisfacție în muncă. Acest chestionar este alcătuit din 14 itemi care se referă exclusiv la variabila satisfacție în muncă. Alături de aceștia, s-au adăugat șase itemi care chestionează direct următoarele variabile: (a) vârstă, (b) sexul, (c) vechimea în muncă, (d) apartenența religioasă, (e) starea civilă, (f) nivelul lor de educație. Chestionarul are o scală de evaluare cu șapte trepte, de la 1 la 7 astfel: total nemulțumit, nemulțumit, ușor nemulțumit, nici nemulțumit nici mulțumit, ușor mulțumit, mulțumit, total mulțumit.

Cu datele culese pentru prezenta cercetare s-a făcut validarea instrumentului cu ajutorul procedurilor statistice, pentru ca în studiile viitoare acest instrument să aibă o validare completă în limba română. Rezultatele validării cu procedee statistice sunt prezentate în acest subcapitol.

Consistența internă a chestionarului este relevată de coeficientul alpha de Cronbach ($\alpha = ,8545$) (vezi Anexa C).

Descrierea variabilelor studiului

În acest subcapitol este prezentată statistica descriptivă a variabilelor luate în studiu pentru a observa felul în care acestea se distribuie și variază în ansamblul întregii populații. Anexa D sintetizează informațiile referitoare la operationalizarea variabilelor și a ipotezelor cercetării.

Satisfacția în muncă

Cercetarea a avut în vedere variabila principală, care a jucat rolul variabilei dependente pe parcursul tuturor analizelor: satisfacția în muncă. Această variabilă a fost măsurată de scorurile celor 14 itemi din chestionarul de satisfacție a muncii, iar pentru a determina nivelul de satisfacție a muncii, a fost făcută media celor 14 itemi din chestionar. Au fost oferite 7 trepte pentru raspuns: Total nemulțumit, Nemulțumit, Puțin nemulțumit, Nici nemulțumit nici mulțumit, Puțin mulțumit, Mulțumit, Total mulțumit. Aceasta este o variabilă metric, iar o valoare mai mare ne indică o satisfacție a muncii mai mare, pe scara de la 1-7. Astfel, media scorurilor subiecților la variabila nivelul de satisfacție în muncă ($M = 77,61$). Dacă valoarea de 98 este valoarea maximă a satisfacției în muncă (o satisfacție de 100%), atunci mediei ($M = 77,61$) îi corespunde un procent de 79,2% din satisfacția maximă posibilă. În Tabelul 7 puteți vedea descrierile pentru declarații de satisfacție la locul de muncă. Întrebarile asociate mediului școlar, relațiile interumane, normele și comportamentele au mediile cele mai mari, în timp ce elementele din categoria de salariu prezintă cele mai mici medii.

Table 7*Descriptivos para los ítems de satisfacción laboral*

	<i>M</i>	<i>DE</i>
SM12 Relația cu colegii de munca.	6,43	,867
SM4 Supervizarea din partea directorului.	6,30	,756
SM3 Relația cu autoritățile ierarhice superioare.	6,20	,969
SM13 Normele și tiparele comportamentale practicate de prieteni.	6,11	,939
SM11 Codul de etică practicat în rândul colectivului din care faceti parte.	6,07	1,107
SM14 Autonomie ca profesor.	6,03	1,071
SM1 Procedurile utilizate de catre administrația liceului pentru a încuraja profesorii sa lucreze eficient.	5,96	1,015
SM5 Normele și regulamentele stabilite de catre administrația liceului.	5,93	1,088
SM6 Metodele folosite pentru promovarea cadrelor didactice.	5,69	1,225
SM2 Implicat in procesul de luare a deciziilor administrative.	5,48	1,076
SM7 Oportunitati de promovare la locul de munca.	5,41	1,470
SM8 Statutul profesorului in societate.	4,23	1,917
SM10 Facilitati disponibile pentru a obtine împrumuturi și garanții.	4,14	1,822
SM9 Salariul actual primit.	3,65	1,947

Variabilele independente

Alături de variabila principală (satisfacția în muncă) au fost considerate pentru analiză și alte variabile independente: vârstă, sex, vechime in muncă, religie, stare civilă și nivel de educație (vezi Anexa D).

Testarea ipotezelor

Rezultatele obținute în urma analizelor statistice ale datelor de cercetare sunt prezentate în cele ce urmează, grupate în funcție de ipoteza pe care o testează.

Ipoteza nulă 1

H01. Nu există o relație semnificativă între satisfacția în muncă a profesorilor și vârsta acestora. Analiza statistică a datelor de cercetare a relevat faptul că nu există

o corelație semnificativă statistic ($r = ,047$, $p = ,0651 > ,05$) între vârsta subiecților și nivelul de satisfacție în muncă al acestora. În consecință, se respinge ipoteza de cercetare și se acceptă ipoteza de nul, ceea ce înseamnă că profesorii prezintă un nivel similar al satisfacției în muncă, indiferent de vârstă (vezi Anexa E).

Ipoteza nulă 2

H02. Nu există diferențe semnificative între subiecții de sex feminin și cei de sex masculin în ceea ce privește satisfacția în muncă.

Rezultatele obținute în urma analizei diferențelor dintre mediile scorurilor bărbaților și femeilor participanți la studio, au demonstrat faptul că nu există o diferență semnificativă statistic între cele două grupe de subiecți ($t_{(94)} = 1,57$, $p = ,118 > .05$) în ceea ce privește satisfacția în muncă.

Drept urmare, se respinge ipoteza de cercetare și se acceptă ipoteza de nul care stipulează faptul că atât bărbații cât și femeile prezintă un nivel similar al satisfacției în muncă (vezi Anexa E).

Ipoteza nulă 3

H03. Nu există o relație semnificativă între satisfacția în muncă a profesorilor participanți la studiu și vechimea de la încadrarea în muncă a acestora.

Coeficientul de corelație r Pearson rezultat în urma analizei arată că nu există o relație semnificativă între satisfacția în muncă a profesorilor participanți la studiu și vechimea de la încadrarea în muncă a acestora ($r = ,012$, $p = ,911 > ,05$). Aceste rezultate arată că ipoteza nulă H03 a fost reținută. Cu alte cuvinte, ipoteza de cercetare H3 a fost respinsă. Nu există o relație semnificativă din punct de vedere

statistic între vechimea în muncă a profesorilor și satisfacția muncii (vezi Anexa E).

Ipoteza nulă 4

H04. Nu există diferențe semnificative între profesorii adventiști și cei de alte orientări religioase în ceea ce privește satisfacția în muncă.

Rezultatele obținute în urma analizei diferențelor dintre mediile scorurilor profesorilor adventiști și media profesorilor care au alte orientări religioase, au demonstrat faptul că nu există o diferență semnificativă statistic între cele două grupe de subiecți ($t_{(94)} = ,256, p = ,798 > ,05$). Aceste rezultate arată că ipoteza nulă H04 a fost reținută, deci nu există diferențe semnificative în ceea ce privește satisfacția în muncă între profesorii adventiști și cei de alte orientări religioase (vezi Anexa E).

Ipoteza nulă 5

H05. Nu există diferențe semnificative în ceea ce privește satisfacția în muncă a profesorilor între diferitele grupe constituite în funcție de starea lor civilă.

Rezultatele analizei de varianță au arătat faptul că nu există diferențe semnificative statistic ($F_{(1,94)} = 1,14, p = ,917$) între persoanele cu diferite staturi maritale în ceea ce privește satisfacția în muncă. De aceea, se respinge ipoteza de cercetare și se acceptă ipoteza de nul enunțată mai sus (vezi Anexa E).

Ipoteza nulă 6

H06. Nu există diferențe semnificative între profesorii care au studii universitare și cei care au urmat studii postuniversitare în ceea ce privește satisfacția în muncă.

Analiza de varianță a datelor de cercetare a demonstrat faptul că nu există

diferențe semnificativ statistic între subiecții cu studii universitare și cei cu studii postuniversitare în ceea ce privește satisfacția în muncă ($t_{(94)} = 1,07$, $p = ,287 > ,05$). În consecință, se respinge ipoteza de cercetare și se acceptă ipoteza de nul, ceea ce înseamnă că satisfacția în muncă a subiecților este similară, indiferent de nivelul lor de studii (vezi Anexa E).

CAPITOLUL V

REZUMAT, DISCUȚII, CONCLUZII, IMPLICAȚII ȘI RECOMANDĂRI

Introducere

Scopul acestei lucrări de cercetare a fost acela de a determina relația care există între satisfacția în muncă a profesorilor din Liceele Adventiste din România și o serie de factori demografici, precum și de a observa în ce măsură acești factori influențează satisfacția în muncă a profesorilor. Acest capitol conține rezumatul cercetării desfășurate și prezintă discuțiile, concluziile, implicațiile și recomandările pentru conducerea liceelor, conducerea bisericii adventiste din România, profesori și pentru alte cercetări ulterioare.

Rezumat

Satisfacția în muncă este o componentă foarte importantă a omului ca ființă socială și una dintre cele mai cercetate variabile în domeniul psihologiei locului de muncă. Aceasta este valabilă în toate tipurile de activitate desfășurate de oameni și se regăsește în orice rasă, cultură sau societate umană.

Este foarte important să existe o satisfacție în muncă a profesorilor și să se știe care sunt acele mijloace de motivare a lor, deoarece de gradul de satisfacție în muncă depinde, într-o bună măsură, calitatea actului educațional și imaginea de sine a profesorilor.

În lucrarea de față mi-am propus să cercetez situația existentă în cele cinci licee adventiste din România privind satisfacția în muncă a profesorilor, considerând că această cercetare poate ajuta la înțelegerea aspectelor generale și particulare ale stisfăcției în muncă a profesorilor, în cazul în care sunt mulțumiți sau nemulțumiți, iar informațiile pot să furnizeze soluții științifice pentru rezolvarea posibilelor probleme.

Obiectivele studiului de față au fost următoarele: (a) analiza nivelului global de satisfacție în muncă a profesorilor din liceele adventiste din România, (b) investigarea impactului pe care îl are orientarea religioasă a profesorilor asupra satisfacției lor în muncă, având în vedere perspectiva adventistă asupra educației ca o chemare spre misiune, (c) explorarea relațiilor dintre satisfacția în muncă a profesorilor din liceele adventiste din România și o serie de factori care țin de experiența profesională, nivelul de pregătire și alte variabile demografice.

Ipotezele formulate în Capitolul I m-au determinat să cercetez dacă există o relație semnificativă între satisfacția în muncă a profesorilor și vârsta, sexul, vechimea în muncă, gradul de spiritualitate, starea civilă și gradul de pregătire profesională a profesorilor din liceele adventiste.

Populația pentru care s-a pregătit instrumentul de cercetare a fost alcătuită din 114 profesori încadrați în totalul liceelor adventiste. Au fost definiți termenii cercetării (satisfacția în muncă la modul general și satisfacția în muncă a profesorilor).

Satisfacția în muncă: se referă la o senzație de satisfacție sau împlinire pe care o au angajații la locul lor de muncă (Brayfield și Rothe, 1951). Spector (1985) a definit satisfacția în muncă precum o „satisfacție emoțională afectivă” pentru munca în sine depusă, sau pentru un aspect al muncii. Cele două definiții cele mai comune

descriu satisfacția profesională ca fiind: „starea emoțională plăcută rezultată din aprecierea locului de muncă ca realizarea sau facilitarea realizării valorilor locului de muncă (Locke, 1976) și „măsura în care oamenilor le plac (satisfacerea) sau displac (nemulțumirea) locurile lor de muncă. Majoritatea definițiilor acoperă sentimentul afectiv pe care un angajat îl are față de locul de muncă. Aceasta ar putea fi activitatea în general sau atitudinea lor față de anumite aspecte ale acesteia, cum ar fi: colegii lor, condițiile salariale sau de lucru (Lu et al., 2005). În plus, măsura în care rezultatele muncii îndeplinesc sau depășesc așteptările, pot determina nivelul satisfacției profesionale (Luthans, 1992).

Examinarea literaturii de specialitate a urmat cele șase direcții tematice, cu care a fost corelată satisfacția în muncă a profesorilor din liceele adventiste, respectiv: vârsta, sexul, vechimea în muncă, apartenența religioasă, starea civilă și nivelul acestora de educație.

În revizia literaturii despre satisfacția în muncă a profesorilor, informațiile obținute le-am sistematizat în funcție de cele șase variabile ale studiului.

Satisfacția în muncă și vârsta. Discrepanțe considerabile au fost raportate în ceea ce privește relația între vârstă și satisfacția în muncă, însă mai mulți au afirmat că satisfacția în muncă a crescut odată cu vârsta. Au fost găsite un număr de 7 referințe pe acest subiect.

Satisfacția în muncă și sexul angajaților. Au fost găsite 13 referințe, în unele studii, femeile au raportat ca având o satisfacție în muncă mai mare decât bărbații. Mai multe studii nu au găsit dovezi concludente în ceea ce privește diferențele de sex și satisfacția în muncă.

Satisfacția în muncă și vechimea în muncă. Au fost găsite 12 referințe pe acest subiect, angajații cu vechime mai mare au raportat niveluri mai ridicate de satisfacție în muncă decât cei mai de curând angajați. Cu toate acestea, alți cercetători nu au găsit o relație semnificativă între vechimea în muncă și satisfacția în muncă.

Satisfacția în muncă și spiritualitatea profesorilor. Unele studii au scos în evidență faptul că în fața stresului, profesorii folosesc spiritualitatea ca mecanism de coping care, la rândul său, reduce nivelul de stres (Behera și Dash, 2015). S-a demonstrat existența corelațiilor pozitive ale spiritualității cu tot felul de reflecții care evidențiază faptul că spiritualitatea profesorilor este catalizatorul care activează procesul de auto-descoperire și auto-analiză a activității mentale interne, a calităților și condițiilor mentale și reconstruiește identitatea profesorilor.

Satisfacția în muncă și nivelul de educație. Au fost găsite 15 referințe pe acest subiect, dintre care unele au concluzionat faptul că, competența și cultura organizațională afectează în mod pozitiv și nesemnificativ satisfacția profesională a profesorilor. Alte studii au constatat că nivelul de educație nu a avut un efect asupra satisfacției în muncă.

Satisfacția în muncă și climatul educațional. Din cele 4 referințe găsite a fost identificat faptul că, climatul educațional joacă un rol important în calitatea satisfacției în muncă a profesorilor.

Instrumentul folosit pentru culegerea și prelucrarea datelor a fost „Questionnaire for educators of pre-school, primary and secondary school levels”, construit de prof. dr. Ana Salazar, Universidad de Montemorelos, Facultad de educacion, doctorando en educacion, Montemorelos, Nuevo León, México.

Instrumentul a fost tradus în limba română și s-a făcut validarea traducerii.

Acest chestionar este alcătuit din 14 itemi care se referă exclusiv la variabila satisfacție în muncă. Alături de aceștia, s-au adăugat 6 itemi care chestionează direct următoarele variabile: (a) vârstă, (b) sexul, (c) vechimea în muncă, (d) apartenența religioasă, (e) starea civilă, (f) nivelul lor de educație.

Toate datele au fost analizate folosind programul SPSS (Statistical Product Package for Social Science). Relațiile dintre satisfacția în muncă și vârstă, respectiv vechimea în muncă au fost evidențiate cu ajutorul coeficientului de corelație Pearson.

Diferențele dintre profesorii adventiști și cei cu altă apartenență religioasă au fost analizate cu ajutorul testului t pentru eșantioane independente. Pentru analiza diferențelor dintre bărbați și femei în ceea ce privește satisfacția în muncă a profesorilor, s-a utilizat testul t pentru eșantioane independente. Analiza diferențelor dintre grupele de subiecți determinate de starea civilă, respectiv nivelul de educație al profesorilor a fost realizată cu ajutorul analizei de varianță (ANOVA).

Discuții

În această secțiune sunt prezentate și discutate rezultatele obținute în urma cercetării, observațiile unor elemente semnificative ale cercetării care ne oferă argumente pentru concluzii și recomandări.

Observații și discuții din analiza literaturii

În urma sistematizării informațiilor obținute din revizuirea literaturii se poate observa că satisfacția în muncă a profesorilor este un concept administrativ psihologic și se referă la atitudinea generală și de opinie a profesorilor în legătură cu condițiile de

lucru și profesie. Satisfacția în muncă afectează procesul de predare, eficiența administrației și în final calitatea școlii. Cele 19 cercetări analizate în ceea ce privește relația între vârstă, vechime în muncă și satisfacția în muncă au afirmat că satisfacția în muncă a crescut odată cu vârsta, dar și cu vechimea în muncă. Satisfacția în muncă a profesorilor de sex feminin, din cele 13 referințe analizate, a evidențiat că există o satisfacție în muncă mai mare în rândul femeilor, decât al bărbaților, deși nu toți cercetătorii sunt de acord, mai multe studii negăsind dovezi concludente în ceea ce privește diferențele de sex și satisfacția în muncă.

Analiza altor referințe a scos la iveală existența corelațiilor pozitive ale spiritualității profesorilor și reducerea nivelului de stres (Behera și Dash, 2015), fapt care conduce și la creșterea satisfacției în munca a profesorilor. Cele peste 15 referințe analizate au concluzionat faptul că nivelul de educație al profesorilor și cultura organizațională afectează în mod pozitiv și nesemnificativ satisfacția profesională a profesorilor, iar 4 referințe arată că, climatul educațional joacă un rol important în calitatea satisfacției în muncă a profesorilor.

În concluzie, cercetările științifice arată că satisfacția în muncă profesorilor poate fi influențată într-un mod semnificativ de către o serie de factori demografici precum cei prezentați mai sus.

Discuții ale rezultatelor din statistica descriptivă

O analiză statistică din perspectiva numărului de participanți la acest studiu arată că din cei 96 de profesori care au completat chestionarul, 30 au fost bărbați reprezentând 31,3% și 66 au fost femei, reprezentând 68,8%, numărul femeilor

participante fiind mai mare decât al bărbaților.

Rezultatele obținute în urma analizei diferențelor dintre mediile scorurilor bărbaților și al femeilor care au participat la studiu, au demonstrat faptul că nu există o diferență semnificativă statistic între cele două grupe de subiecți ($t_{(94)} = 1.57$, $p = 1.118 > .05$) în ceea ce privește satisfacția în muncă. Atât bărbații, cât și femeile prezintă un nivel similar al satisfacției în muncă.

Vârsta profesorilor participanți la cercetare variază între 23 și 77 ani. Analiza descriptivă a relevat o medie de 38,8 ani. Analiza statistică a datelor de cercetare a relevat faptul că nu există o corelație semnificativă statistic ($r = ,047$, $p = ,0651 > ,05$) între vârsta subiecților și nivelul de satisfacție în muncă al acestora, ceea ce înseamnă că profesorii prezintă un nivel similar al satisfacției în muncă, indiferent de vârstă.

Vechimea în muncă a profesorilor participanți la cercetare variază între 1 și 36 ani. Cei mai mulți profesori (88) se încadrează, după vechimea în muncă, între 1 și 18 ani, iar între 19 și 36 de ani, vechime în muncă, sunt doar 8 profesori. Din datele statistice a reeșit faptul că, coeficientul de corelație r Pearson este ($r = ,012$), iar nivelul de semnificație este ($p = ,911$), ceea ce ne indică faptul că nu există o relație semnificativă între satisfacția în muncă a profesorilor participanți la studiu și vechimea în muncă a acestora.

Din totalul de 96 de profesori care au participat la acest studiu, 77 au fost de religie adventistă, 80,2%, iar 19 au alte orientări religioase, adică 19,8%. Rezultatele obținute în urma analizei diferențelor dintre mediile scorurilor profesorilor adventiști și media profesorilor care au alte orientări religioase, au demonstrat faptul că nu există

o diferență semnificativă statistic între cele două grupe de subiecți în ceea ce privește satisfacția în muncă ($t_{(94)} = ,256, p = ,798 > ,05$).

Din cei 96 de profesori chestionați, 21 au declarat că sunt necăsătoriți (21,9%), 74 au spus că sunt căsătoriți (77,1%), iar unul a declarat că este divorțat. Rezultatele analizei de varianță au arătat faptul că nu există diferențe semnificative statistic între persoanele cu diferite statute maritale în ceea ce privește satisfacția în muncă ($F_{(1,94)} = 1,14, p = ,287$).

Din cei 96 de profesori, un număr de 65 de profesori (67%) au declarat că au studii universitare, iar un număr de 31 de profesori (32%) au declarat că au studii post-universitare. Rezultatele obținute în urma analizei diferențelor dintre mediile scorurilor a demonstrat faptul că nu există diferențe semnificative statistic între subiecții cu studii universitare și cei cu studii postuniversitare în ceea ce privește satisfacția în muncă ($t_{(94)} = 1,07, p = ,28 > ,05$).

O analiză statistică a nivelului global al satisfacției în muncă a profesorilor incluși în lotul studiat, a indicat existența unui nivel ridicat al acestei variabile în rândul populației.

Observații și discuții din probarea ipotezelor

Ipotezele formulate la începutul cercetării presupuneau că în liceele adventiste din România situația ar fi următoarea:

1. Există o relație semnificativă între satisfacția în muncă a profesorilor și vârsta acestora.

2. Există diferențe semnificative între subiecții de sex feminin și cei de sex masculin în ceea ce privește satisfacția în muncă.

3. Există o relație semnificativă între satisfacția în muncă a profesorilor participanți la studiu și vechimea de la încadrarea în muncă a acestora.

4. Există diferențe semnificative între profesorii adventiști și cei de alte orientări religioase în ceea ce privește satisfacția în muncă.

5. Există diferențe semnificative în ceea ce privește satisfacția în muncă a profesorilor în funcție de starea lor civilă.

6. Există diferențe semnificative între profesorii care au studii universitare și cei care au urmat studii postuniversitare în ceea ce privește satisfacția în muncă.

Rezultatele obținute în urma analizelor statistice ale datelor de cercetare, așa cum se pot observa în Capitolul IV, sunt prezentate în cele ce urmează, grupate în funcție de ipoteza pe care a testat-o.

În ceea ce privește prima ipoteză, nu există o corelație semnificativă statistic ($r = .047$, $p = .0651 > .05$) între vârsta subiecților și nivelul de satisfacție în muncă al acestora. În consecință, se respinge ipoteza de cercetare și se acceptă ipoteza de nul, ceea ce înseamnă că profesorii prezintă un nivel similar al satisfacției în muncă, indiferent de vârstă. Mack (2000) și Ting (1997) au afirmat că satisfacția în muncă a crescut odată cu vârsta însă alte cercetări au demonstrat contrariul. Discrepanțe considerabile au fost raportate în ceea ce privește relația între vârstă și satisfacția în muncă (Heslop et al., 2002; Lambert, 1991; Locke, 1976; Mack, 2000; Pugliesi, 1995; Sharma, Shah, Patel, Gupta și Singh, 2018; Ting, 1997). Evident că există mai mulți factori care pot influența satisfacția în muncă care depind de tipul de muncă și de tipul de organizație. Din acest motiv este dificil de a ajunge la un consens general cu privire la corelația dintre satisfacția în muncă și vârstă. În cercetarea de față nu s-a

observat o corelație semnificativă între cele două variabile.

În ceea ce privește cea de a doua ipoteză care caută să vadă dacă există diferențe semnificative ale satisfacției în muncă între femei și bărbați, s-a constatat că nu există o diferență semnificativă statistic între cele două grupe de subiecți ($t_{(94)} = 1,57, p = ,118 > ,05$) în ceea ce privește satisfacția în muncă. Drept urmare, se respinge ipoteza de cercetare și se acceptă ipoteza de nul care stipulează faptul că atât bărbații cât și femeile prezintă un nivel similar al satisfacției în muncă. În unele studii, femeile au raportat ca având o satisfacție în muncă mai mare decât bărbații (Cranny, Smith și Stone, 1992; Hulin și Smith, 1965; Kuo-Tsai, Sylvia și Brunk , 1990). Lambert (1991) a constatat că profesorii de sex feminin aveau o satisfacție în muncă mai mare decât profesorii de sex masculin. Cercetarea de față nu este în acord cu aceste cercetări și este posibil ca acest lucru se datorează și faptului că populația studiată este relativ mică, și numărul subiecților nu este suficient de mare pentru ca rezultatele să fie semnificative. Pe de altă parte, există și alte studii care au ajuns la aceleași rezultate ca și în cercetarea de față. Potrivit lui Pugliesi (1995), sexul profesorilor nu a afectat satisfacția în muncă.

În ceea ce privește cea de-a treia ipoteză care presupune că există o corelație între vechimea în muncă a profesorilor și satisfacția muncii, coeficientul de corelație r Pearson rezultat în urma analizei, arată că nu există o relație semnificativă între satisfacția în muncă a profesorilor participanți la studiu și vechimea de la încadrarea în muncă a acestora ($r = ,012, p = ,911 > ,05$). Cu alte cuvinte, ipoteza de cercetare H3 a fost respinsă, deci nu există o relație semnificativă din punct de vedere statistic între vechimea în muncă a profesorilor și satisfacția în muncă. Unele

cercetări au arătat că există o corelație pozitivă între vechime și satisfacția în muncă (Bedeian, Ferris și Kacmar, 1992; Kuo-Tsai et al., 1990; Lee și Wilbur, 1985), în timp ce alte cercetări nu au găsit o corelație între cele două variabile (Moak, 1992; Niblock, 1999). Herzberg (1968) credea că există o relație în formă de U între vârstă și satisfacția în muncă. Dacă luăm în considerare studiile care au demonstrat o relație în formă de U, atunci se poate explica din ce motiv, inclusiv cercetarea de față nu a putut demonstra o relație semnificativă. Este nevoie de un număr mult mai mare de subiecți care să reprezinte toate categoriile de vechime. Totuși rezultatele acestei cercetări sunt în acord cu cercetările care nu au găsit o relație semnificativă între vechime și satisfacția în muncă (Moak, 1992; Niblock, 1999).

Cea de-a patra ipoteză presupune că există diferențe semnificative între profesorii adventiști și cei de alte orientări religioase în ceea ce privește satisfacția în muncă. Rezultatele obținute în urma analizei diferențelor dintre mediile scorurilor profesorilor adventiști și media scorurilor profesorilor care au alte orientări religioase, au demonstrat faptul că nu există o diferență semnificativă statistic între cele două grupe de subiecți ($t_{94} = .256, p = .798 > .05$). În literatură nu am găsit cercetări care să compare satisfacția în muncă între profesorii adventiști și profesorii care au alte orientări religioase, deși ar fi interesant un astfel de studiu, întrucât religia adventistă promovează valorile muncii oneste și responsabile.

În ceea ce privește cea de-a cincea ipoteză, rezultatele analizei de varianță au arătat faptul că nu există diferențe semnificative statistic ($F_{(1,94)} = 1,14, p = .287$) între persoanele cu diferite statute maritale în ceea ce privește satisfacția în muncă. Este posibil ca în unele situații persoanele necăsătorite sau divorțate să fie mai

concentrate asupra muncii pe care o fac și să înregistreze nivele înalte ale satisfacției în muncă, neglijând alte domenii importante ale vieții, deși idealul este ca persoanele care sunt căsătorite să aibă un înalt nivel de satisfacție și în ceea ce privește munca.

În ceea ce privește cea de-a șasea ipoteză, aceasta presupune ca există diferențe semnificativ statistic între profesorii cu studii universitare și cei cu studii postuniversitare în ceea ce privește satisfacția în muncă. Rezultatele obținute în urma analizei diferențelor dintre media scorurilor profesorilor cu studii universitare și media scorurilor profesorilor cu studii postuniversitare, au demonstrat faptul că nu există o diferență semnificativă statistic între cele două grupe de subiecți ($t_{(94)} = 1.57, p = 1.118 > .05$) în ceea ce privește satisfacția în muncă. Anumite studii au demonstrat că salariații cu un grad de educație mai înaltă au avut niveluri mai ridicate de satisfacție în muncă decât angajații cu un grad mai mic de educație (Lee și Wilbur, 1985; Mottaz, 1984; Ting, 1997), în timp ce alte studii (Lincoln și Kalleberg, 1990) au descoperit o relație negativă între educație și satisfacția în muncă, iar Niblock (1999) a descoperit că angajații cu diplomă de master sau doctorat aveau o satisfacție în muncă mai scăzută decât cei care aveau doar o diplomă de liceu sau colegiu. Alte studii au constatat că nivelul de educație nu a avut un efect asupra satisfacției în muncă (Kuo-Tsai et al., 1990; Moak, 1992). Cercetarea de față este în acord cu aceste studii.

Implicații

Nu este deloc întâmplător faptul că satisfacția în muncă este una dintre cele mai cercetate variabile în domeniul psihologiei locului de muncă și a fost asociată cu numeroase probleme psihosociale, de la conducerea la proiectarea locurilor de

muncă, și de asemenea aceasta este o componentă foarte importantă a omului ca ființă socială, valabilă în toate tipurile de activitate desfășurate de oameni și se regăsește în orice rasă, cultură sau societate umană.

Satisfacția în muncă a profesorilor este un concept administrativ în psihologie (Song, 2007) și se referă la atitudinea generală și de opinii a profesorilor în legătură cu condițiile de lucru și profesie. În cadrul administrării școlii, satisfacția în muncă afectează procesul de predare, eficiența administrației, și în final calitatea școlii. Pentru profesor, în mod individual, satisfacția în muncă afectează entuziasmul muncii și sănătatea psihologică.

Se acceptă faptul că misiunea profesorului are o încărcătură foarte mare de stres, lucrul cu omul fiind una dintre cele mai dificile activități. Impactul stresului și al nemulțumirilor în rândul profesorilor au un serios impact asupra satisfacției lor profesionale, după cum afirmă o serie de cercetători (Kumar et al., 2017; Skaalvik și Skaalvik 2017; Yorulmaz et al., 2017). Conform unor cercetări destul de recente (Malander, 2016; Pavalache și Ursu, 2016), profesorii practică o activitate considerată stresantă și înclinată să declanșeze sindromul de epuizare (burnout). Rezultatele au arătat că satisfacția scăzută a locului de muncă prezice în mod semnificativ sindromul de epuizare precum și fiecare dintre dimensiunile acestuia.

Unii cercetători au descoperit faptul că explorarea problemei satisfacției profesionale a profesorilor îi ajută pe oameni să dobândească o înțelegere mai profundă a stării mentale a cadrelor didactice, inclusiv atitudinile ocupaționale, zelul pentru predare și entuziasmul profesional, care afectează calitatea predării și educației (Xu și Shen, 2007).

Avand în vedere că această cercetare s-a realizat în cadrul unor licee adventiste, cu orientare creștină, s-a urmărit în ce măsură moralitatea și spiritualitatea profesorilor, precum și a conducerii liceului influențează satisfacția în muncă a profesorilor. Din unele cercetări a reeșit faptul că nivelul de cunoștințe și moralitatea (spiritualitatea) sunt chei ale predării (Bolin, 2007). S-a demonstrat existența corelațiilor pozitive ale spiritualității cu tot felul de reflecții care evidențiază faptul că spiritualitatea profesorilor este catalizatorul care activează procesul de auto-descoperire și auto-analiză a activității mentale interne, a calităților și condițiilor mentale și reconstruiește identitatea profesorilor (Pshuk și Potoska, 2015).

În psihologia administrării școlii, motivarea profesorilor trebuie să se bazeze pe o înțelegere a satisfacției lor profesionale. Numai prin cercetare pot fi identificate aspectele particulare ale muncii profesorilor de care aceștia sunt satisfăcuți sau nesatisfăcuți. Numai după ce am câștigat o înțelegere a acestor factori putem motiva și mobiliza eficient pe profesori și să ajutăm la creșterea entuziasmului pentru munca lor.

Studiile de cercetare au arătat că factorii demografici pot afecta satisfacția în muncă (Heslop et al., 2002), iar în ceea ce privește relația între vârstă și satisfacția în muncă s-a observat o creștere a acesteia odată cu vârsta (Mack, 2000).

Diferențele între sexe și satisfacția în muncă de asemenea, a constituit obiectul multor cercetări care au ajuns la concluzii diferite, unele afirmând că, femeile au o satisfacție în muncă mai mare decât bărbații. Mai multe studii nu au găsit dovezi concludente în ceea ce privește diferențele de sex și satisfacția în muncă, sexul profesorilor neinfluențând satisfacția în muncă. La această din urmă concluzie am

ajuns și în această cercetare, făcută în cadrul liceelor adventiste din România.

Mulți cercetători au considerat că odată cu creșterea numărului celor care au obținut grade universitare trebuie să fie examinate diferențele între gradul de pregătire educațională și satisfacția în muncă (Brief și Weiss, 2002). Descoperirile cu privire la relația dintre nivelul de educație și satisfacția în muncă au fost amestecate. După unele cercetări, salariații cu un grad de educație mai înaltă au avut niveluri mai ridicate de satisfacție în muncă decât angajații cu un grad mai mic de educație, dar alte studii au constatat că nivelul de educație nu a avut un efect asupra satisfacției în muncă.

Cercetarea de față a scos la iveală faptul că satisfacția în muncă a subiecților este similară, indiferent de nivelul lor de studii și starea civilă a profesorilor din liceele adventiste din România.

Concluzii

Pe baza rezultatelor obținute în urma studiului și a implicațiilor pe care le au aceste rezultate am formulat următoarele concluzii:

1. Profesorii din liceele adventiste din România prezintă un nivel similar al satisfacției în muncă, indiferent de vârstă.
2. Profesorii din liceele adventiste din România, atât bărbați cât și femei, prezintă un nivel similar al satisfacției în muncă.
3. Nu există o relație semnificativă din punct de vedere statistic între vechimea în muncă și satisfacția în muncă a profesorilor din liceele adventiste din România.
4. Nu există diferențe semnificative între profesorii adventiști și cei de alte orientări religioase în ceea ce privește satisfacția în muncă.

5. Nu există diferențe semnificative statistic între profesorii cu diferite statute maritale în ceea ce privește satisfacția în muncă.

6. Nu există diferențe semnificativ statistic între profesorii cu studii universitare și cei cu studii postuniversitare, din liceele adventiste, în ceea ce privește satisfacția în muncă, ceea ce înseamnă că satisfacția în muncă a subiecților este similară, indiferent de nivelul lor de studii.

Recomandări

Recomandări pentru viitoarele cercetări

1. Aplicarea unei cercetări de felul acesta la toate grădinițele și școlile gimnaziale adventiste din România, pentru a avea un număr suficient de mare de subiecți și a putea vedea dacă există rezultate similare sau diferite în comparație cu cele din liceele adventiste.

Recomandări pentru biserică, pentru conducerea liceelor și pentru profesori

Pe baza rezultatelor obținute, a discuțiilor, concluziilor și implicațiilor, acestei cercetări, în această ultimă parte a lucrării, sunt făcute următoarele recomandări către conducerea bisericii adventiste din România, conducerea liceelor adventiste și profesori:

1. Realizarea unor discuții între conducerea Bisericii Adventiste din România și liderii liceelor adventiste pentru găsirea celor mai bune metode de lucru, în acord cu concepțiile educației adventiste promovate de către Conferința Generală a Bisericii Adventiste.

2. Încurajarea dialogului și a unei atmosfere de conlucrare calde și deschise între conducerea liceelor adventiste, și profesorii care predau în aceste instituții. Toate cercetările pe acest domeniu arată cât de importantă este calitatea relației dintre profesori și conducerea școlii în stabilirea unui climat organizațional optim care poate afecta pozitiv motivarea profesională și satisfacția în muncă a profesorilor.

3. Seminarii de instruire a profesorilor pentru conștientizarea impactului pe care îl pot avea diverși factori (demografici, educaționali, relaționali, etc) în dreptul satisfacției în muncă.

4. Organizarea de către conducerea liceelor a unor instruirii cu privire la impactul semnificativ al stresului, ce decurge din actul profesional didactic, asupra profesorilor pentru a se evita instalarea sindromului de epuizare precum și a deciziei de demisie a profesorilor.

5. Organizarea unor activități de cunoaștere, părtășie, recreere și motivare, de tipul tabere sau cantonamente, pentru toți profesorii din liceele adventiste, cu scopul de a spori gradul de identitate și loialitate față de instituțiile de învățământ adventiste.

6. Organizarea unor sesiuni de instruire moral-spirituală a profesorilor din liceele adventiste prin care să fie conștientizați de impactul pe care îl poate avea profesorul, ca model al elevilor, cu scopul de a ajuta elevii în dezvoltarea caracterului și a atașamentului lor pentru valorile creștine.

7. Se recomandă conducerii bisericii adventiste din România să încurajeze atât direcțiunea liceelor, cât și pe profesori, să sporească nivelul de lectură de specialitate pe tema dezvoltării spirituale creștine, printre care să se găsească și o serie de cărți scrise de Ellen White care conțin sfaturi pentru profesorii creștini. Iată și câteva titluri

din cărțile publicate în limba română ale acestei autoare: „Educația”, „Minte, Caracter și Personalitate”, „Principiile Fundamentale ale Educației Creștine”, „Sfaturi pentru Părinți, Educatori și Elevi”.

ANEXA A

CHESTIONAR DE SATISFAȚIE ÎN MUNCĂ

**CHESTIONAR DE SATISFAȚIE ÎN MUNCĂ PENTRU PROFESORII
DIN LICEELE ADVENTISTE DIN ROMÂNIA**

UNIVERSITATEA MONTEMORELOS
FACULTATEA DE EDUCAȚIE
MASTER IN EDUCAȚIE
Montemorelos, Nuevo Leon, Mexic

Scopul acestui chestionar este acela de a descoperi diferitele opinii ale profesorilor din liceele adventiste din România în legătură cu satisfacția muncii lor.

Nu sunteți examinat sau evaluat, aceasta însemnând că nu există răspunsuri greșite sau corecte. Noi nu dorim să aflăm decât opinia dumneavoastră sinceră. Răspunsul dumneavoastră este confidențial și opiniile dumneavoastră sunt extrem de importante pentru această cercetare educațională.

Vă rugăm returnati acest chestionar persoanei care vi l-a înmănat.

VĂ MULTUMIM PENTRU COLABORAREA DUMNEAVOASTRĂ !!!

PARTEA I. Instrucțiuni.

Am vrea să stim dacă sunteți satisfăcut de munca pe care o faceți. După ce veți citi cu atenție fiecare afirmație puneți un X în spațiul numerotat (numai într-un singur spațiu) care va reprezenta alegerea dumneavoastră. Folosiți următoarea scală de evaluare:

1	2	3	4	5	6	7	
Total nemulțumit	Nemulțumit	Ușor nemulțumit	Nici mulțumit nici nemulțumit	Ușormulțumit	Mulțumit	Total mulțumit	
1. Procedurile utilizate de către administrația liceului pentru a încuraja profesorii să lucreze eficient.	1	2	3	4	5	6	7
2. Implicat în procesul de luare a deciziilor administrative.	1	2	3	4	5	6	7
3. Relația cu autoritățile ierarhice superioare.	1	2	3	4	5	6	7
4. Supervizarea din partea directorului.	1	2	3	4	5	6	7
5. Normele și regulamentele stabilite de către administrația liceului.	1	2	3	4	5	6	7
6. Metodele folosite pentru promovarea cadrelor didactice.	1	2	3	4	5	6	7
7. Oportunități de promovare la locul de muncă.	1	2	3	4	5	6	7
8. Statutul profesorului în societate.	1	2	3	4	5	6	7
9. Salariul actual primit.	1	2	3	4	5	6	7

10. Facilități disponibile pentru a obține împrumuturi și garanții.	1	2	3	4	5	6	7
11. Codul de etică practicat în rândul colectivului din care faceți parte.	1	2	3	4	5	6	7
12. Relația cu colegii de muncă.	1	2	3	4	5	6	7
13. Normele și tiparele comportamentale practicate de prieteni.	1	2	3	4	5	6	7
14. Autonomie ca profesor.	1	2	3	4	5	6	7

PARTEA II – Instrucțiuni.

Vă rugăm să răspundeți cât mai concis posibil la următoarele întrebări:

1. Sunteți total mulțumit de munca dumneavoastră ca profesor ?

1. DA _____

2. NU _____

Vă rugăm să dați cel puțin un motiv de ce.

2. Ce ați recomanda pentru a se îmbunătăți satisfacția muncii profesorilor de la liceul dumneavoastră?

PARTEA III.

Vă rugăm să răspundeți la următoarele întrebări:

A. Vârsta

_____ ani

B. Genul dumneavoastră:

1. bărbat _____

2. femeie _____

C. Vechimea în muncă

_____ ani

D. Religie:

1. adventistă

2. neadventistă

E. Starea civilă:

1. necăsătorit _____

2. căsătorit _____

3. divorțat/ă _____

4. separat/ă _____

5. văduv/ă _____

F. Nivel de educație:

1. universitară

2. postuniversitară

Vă mulțumim pentru colaborare.

ANEXA B

OPERAȚIONALIZAREA VARIABILELOR STUDIULUI

OPERAȚIONALIZAREA VARIABILEI DEPENDENTE

Tabelul 1

Operaționalizarea variabilei dependente

Variabila	Definiția conceptuală	Definiția instrumentală	Definiția Operațională
Nivelul de satisfacție a muncii	Satisfacția profesională se referă la o senzație de satisfacție sau împlinire pe care o au angajații la locul lor de muncă; o „satisfacție emoțională afectivă” pentru munca în sine depusă sau pentru un aspect al muncii.	<p>Această variabilă a fost măsurată de scorurile pe următorii 14 itemi din chestionarul de satisfacție a muncii (Questionnaire for Educators of pre-school, primary and secondary school levels) oferit de Universitatea din Montemorelos;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Total nemulțumit 2. Nemulțumit 3. Puțin nemulțumit 4. Nici mulțumit nici nemulțumit 5. Puțin mulțumit 6. Mulțumit 7. Total mulțumit <p>ST1. Procedurile utilizate de către administrația școlii pentru a încuraja profesorii să lucreze eficient.</p> <p>ST2. Implicați în procesul de luare a deciziei administrative.</p> <p>ST3. Relația cu autoritățile ierarhice superioare.</p> <p>ST4. Supervizarea directorului</p> <p>ST5. Normele și regulamentele stabilite de către administrația școlii.</p> <p>ST6. Metodele folosite pentru promovarea cadrelor didactice.</p> <p>ST7 Oportunități de promovare la locul de muncă.</p> <p>ST8. Statutul profesorului în</p>	<p>Pentru a determina nivelul de satisfacție a muncii se va face media celor 14 itemi din chestionar.</p> <p>O valoare mai mare indică o satisfacție a muncii mai mare pe scala de la 1 – 7.</p> <p>Este o variabilă metrică.</p>

- societate.
- ST9. Salariile actuale primite.
- ST10. Facilități disponibile pentru a obține împrumuturi și garanții.
- ST11. Codul de etică practicat în rândul echipei de lucru.
- ST12. Relația cu colegii de muncă.
- ST13. Normele și tiparele comportamentale practicate de prieteni.
- ST14. Autonomie ca profesor.

Operaționalizarea Variabilelor Independente

Tabelul 2

Operaționalizarea variabilelor independente

Variabila	Definiția conceptuală	Definiția instrumentală	Definiția operațională
Vârsta	Date care indică vârsta la care s-a ajuns în prezent	Această variabilă este determinată de răspunsul obținut în instrument. 1. Vârsta____ani	Indicatorul se măsoară în numărul de ani ai pers. Este o variabilă metrică.
Sex	Informații care indică faptul că o pers. aparține categoriei de sex masculin/feminin (Dicționar Enciclopedic o Grijalvo, 1996)	Această variabilă este determinată de răspunsul obținut în instrument. Sex: 1. Masculin 2. Feminin	Indicatorul se măsoară în funcție de categoria de gen. Este o variabilă nominală.
Vechimea în muncă		Această variabilă este determinată de răspunsul obținut în instrument.	Indicatorul va fi măsurat în ani de muncă. Este o variabilă metrică.

Religia	Aceasta variabilă este determinată de răspunsul obținut în instrument.	Este o variabilă nominală.
Starea civilă	Aceasta variabilă este determinată de răspunsul obținut în instrument: <ol style="list-style-type: none"> 1. Necăsătorit/ă 2. Căsătorit/ă 3. Divorțat/ă 4. Separat/ă 5. Văduv/ă 	Indicatorul se masoară în funcție de categoria de stare civilă. Este o variabilă nominală.
Nivelul de educație	Aceasta variabilă este determinată de răspunsul obținut în instrument. Nivelul de educatie: <ol style="list-style-type: none"> 1. nivel universitar 2. nivel post-universitar 	Indicatorul se masoara in functie de categoria de nivel de educatie Este o variabilă ordinală.

ANEXA C

VALIDAREA INSTRUMENTULUI

VALIDAREA INSTRUMENTULUI

Tabelul 1

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Correlation Matrix

	SM1	SM2	SM3	SM4	SM5
SM1	1,0000				
SM2	,4716	1,0000			
SM3	,6292	,4330	1,0000		
SM4	,5657	,3121	,5356	1,0000	
SM5	,5024	,3089	,5129	,6160	1,0000
SM6	,4127	,2186	,3008	,3759	,3775
SM7	,4350	,3416	,3716	,5803	,4268
SM8	,2431	,2933	,1793	,3151	,3210
SM9	,1576	,3483	,1547	,1379	,2511
SM10	,0885	,3157	,1337	,0847	,1697
SM11	,4430	,2178	,4376	,4892	,3452
SM12	,3552	,0829	,3366	,2347	,0222
SM13	,4028	,3515	,3797	,2771	,2555
SM14	,3597	,2610	,3591	,4046	,3363

	SM6	SM7	SM8	SM9	SM10
SM6	1,0000				
SM7	,7318	1,0000			
SM8	,5104	,4674	1,0000		
SM9	,3282	,2937	,6343	1,0000	
SM10	,0522	,0657	,4614	,7469	1,0000
SM11	,1178	,3180	,1508	,1488	,2247
SM12	,0972	,2010	,0798	,0656	,1096
SM13	,1870	,2024	,1783	,2356	,1878
SM14	,3204	,3531	,4274	,4195	,2946

	SM11	SM12	SM13	SM14
SM11	1,0000			
SM12	,7672	1,0000		
SM13	,5386	,5080	1,0000	

SM14 ,4065 ,2915 ,5619 1,0000

N of Cases = 96,0
Hotelling's T-Squared = 265,5212
F = 17,8447
Prob. = ,0000
Degrees of Freedom:
Numerator = 13
Denominator = 83

Tabelul 3

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients 14 items
Alpha = ,8545
Standardized item alpha = ,8730

Tabel 4

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Total chestionar satisfacție	96	77.61	10.627	1.085

Tabel 5

One-Sample Test

Test Value = 42

	t	df	Sig. (2- taile d)	Mean Differ ence	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Total chestionar satisfactie	32.836	95	.000	35.615	33.46	37.77

Nivelul de satisfacție în muncă al întregului eșantion de subiecți este semnificativ

ridicat ($t(95) = 32,83$, $p < 0,01$), comparativ cu media teoretică a chestionarului.

ANEXA D

STATISTICĂ DESCRIPTIVĂ A VARIABILELOR

STATISTICA DESCRIPTIVĂ A VARIABILELOR

Distribuția pe sexe pe fiecare liceu

Liceul	Profesori Bărbați	Profesori Femei	Total
LTA Bucuresti 1	8	9	17
LTA Craiova	4	11	15
LTA Cluj	3	13	16
LTA Tg. Mures	6	9	15
LTA Bucuresti 2	3	12	15
Școala Postliceală Brăila	6	12	18
Total	30	66	96

Vârsta profesorilor

Vârsta Prof.(ani)	Frecvența	Procent (%)	Procent Valid	Procent cumulativ
23	4	4,2	4,2	4,2
24	3	3,1	3,1	7,3
25	3	3,1	3,1	10,4
26	1	1,0	1,0	11,5
27	2	2,1	2,1	13,5
28	3	3,1	3,1	16,7
29	1	1,0	1,0	17,7
30	6	6,3	6,3	24,0
31	1	1,0	1,0	25,0
32	6	6,3	6,3	31,3
33	1	1,0	1,0	32,3

34	8	8,3	8,3	40,6
35	4	4,2	4,2	44,8
36	2	2,1	2,1	46,9
37	4	4,2	4,2	51,0
38	4	4,2	4,2	55,2
39	10	10,4	10,4	65,6
40	1	1,0	1,0	66,7
41	3	3,1	3,1	69,8
42	4	4,2	4,2	74,0
43	1	1,0	1,0	75,0
44	2	2,1	2,1	77,1
45	3	3,1	3,1	80,2
48	1	1,0	1,0	81,3
50	3	3,1	3,1	84,4
51	2	2,1	2,1	86,5
52	1	1,0	1,0	87,5
54	2	2,1	2,1	89,6
57	1	1,0	1,0	90,6
58	2	2,1	2,1	92,7
59	1	1,0	1,0	93,8
61	2	2,1	2,1	95,8
67	1	1,0	1,0	96,9
71	1	1,0	1,0	97,9
73	1	1,0	1,0	99,0
77	1	1,0	1,0	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Liceul din care fac parte profesorii

Liceul	Frecvența	Procent (%)	Procent valid	Procent cumulativ
LTA Bucuresti 1	17	18,0	18,0	18,0
LTA Craiova	15	15,5	15,5	33,5
LTA Cluj	16	16,5	16,5	50,0
LTA Tg.M	15	15,5	15,5	65,5
Brăila	18	19,0	19,0	84,5
LTA Bucuresti 2	15	15,5	15,5	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Distribuția profesorilor după vechimea în muncă

Vechime (ani)	Frecvența	Procent	Procent Valid	Procent Cumulativ
1	9	9,4	9,4	9,4
2	10	10,4	10,4	19,8
3	3	3,1	3,1	22,9
4	7	7,3	7,3	30,2
5	5	5,2	5,2	35,4
6	5	5,2	5,2	40,6
7	1	1,0	1,0	41,7
8	3	3,1	3,1	44,8
9	5	5,2	5,2	50,0
10	9	9,4	9,4	59,4
11	10	10,4	10,4	69,8
12	2	2,1	2,1	71,9
13	4	4,2	4,2	76,0
14	3	3,1	3,1	79,2

15	2	2,1	2,1	81,3
16	3	3,1	3,1	84,4
17	1	1,0	1,0	85,4
18	6	6,3	6,3	91,7
20	1	1,0	1,0	92,7
22	2	2,1	2,1	94,8
25	1	1,0	1,0	95,8
26	1	1,0	1,0	96,9
27	1	1,0	1,0	97,9
30	1	1,0	1,0	99,0
36	1	1,0	1,0	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Apartenența religioasă a profesorilor

Religie	Frecvența	Procent	Procent Valid	Procent Cumulativ
AZS(1)	77	80,2	80,2	80,2
NeAZS(2)	19	19,8	19,8	100
Total	96	100,0	100,0	100,0

Starea civilă a profesorilor participanți

Stare Civilă	Frecvența	Procent	Procent Valid	Procent Cumulativ
Necăsătorit	21	21,9	21,9	21,9
Căsătorit	74	77,1	77,1	99,0
Divorțat	1	1,0	1,0	100,0
Total	96	100,0	100,0	

Nivelul de educație al profesorilor participanți

Nivel de educație	Frecvența	Procent	Procent Valid	Procent Cumulativ
Universitar	65	67,7	67,1	67,1
Post-univ.	31	32,3	32,3	100,0
Total	96	100,0	100,0	100,0

ANEXA E

PROBAREA IPOTEZELOR

PROBAREA IPOTEZELOR

Ipoteza 1

Correlations

		Total chestionar satisfacție	Vâsta subiecților
Total chestionar satisfacție	Pearson Correlation	1	.047
	Sig. (2-tailed)		.651
	N	96	96
Vârsta subiecților	Pearson Correlation	.047	1
	Sig. (2-tailed)	.651	
	N	96	96

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Ipoteza 2

Group Statistics

	Sexul subiecților	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Total chestionar satisfacție	Masculin	30	80.13	10.530	1.922
	Feminin	66	76.47	10.551	1.299

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
Total chestionar satisfactie	.212	.646	1.578	94	.118	3.664	2.322	-.946	8.274	
			1.579	56.281	.120	3.664	2.320	-.984	8.311	

Ipoteza 3

Correlations

		Total chestionar satisfactie	Vechimea in munca
Total chestionar satisfactie	Pearson Correlation	1	.012
	Sig. (2-tailed)		.911
	N	96	96
Vechimea in munca	Pearson Correlation	.012	1
	Sig. (2-tailed)	.911	
	N	96	96

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Ipoteza 4

Group Statistics

	Religia subiectilor	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Total chestionar satisfactie	Adventist	77	77.75	10.662	1.215
	Neadventist	19	77.05	10.752	2.467

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Total chestionar satisfactie	Equal variances assumed	.114	.736	.256	94	.798	.701	2.736	-4.731	6.132
	Equal variances not assumed			.255	27.413	.801	.701	2.750	-4.937	6.339

Ipoteza 5

ANOVA

Total chestionar satisfactie

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	129.084	1	129.084	1.145	.287
Within Groups	10599.656	94	112.762		
Total	10728.740	95			

Ipoteza 6

Group Statistics

Ipoteza 6

	Nivel de Educație	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Total chestionar satisfacție	UUniversitar	65	78.42	9.726	1.206
	PPostuniversitar	31	75.94	12.310	2.211

REFERINȚE

- Akomolafe, M. J. și Olatomide, O. O. (2013). Job satisfaction and emotional intelligence as predictors of organizational commitment of secondary school teachers. *IFE Psychologia*, 21(2), 65–74.
- Anari, N. N. (2012). Teachers: Emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Workplace Learning*, 24(4), 256-269. doi:10.1108/13665621211223379
- Ansah-Hughes, W. (2016). Assessing the impact of teacher job satisfaction among teachers. *Journal of Education and Practice*, 7(30), 161-165.
- Arifin, H. M. (2015). The influence of competence, motivation, and organisational culture to high school teacher job satisfaction and performance. *International Education Studies*, 8(1), 38-45. doi:105539/ies.v8n1p38
- Ates, H. K. și Yilmaz, P. (2018). Investigation of the work motivation levels of primary school teachers. *Journal of Education and Training Studies*, 6(3), 184-196. doi:10.11114/jets.v623.2948
- Bedeian, A. G., Ferris, G. R. și Kacmar, K. M. (1992). Age, tenure, and job satisfaction: A tale of two perspectives. *Journal of Vocational Behavior*, 40(1), 33-48. doi:10.1016/0001-8791(92)90045-2
- Behera, S. și Dash, M. (2015). Stress and spirituality among school teachers. *Indian Journal of Health & Wellbeing*, 6(3), 305–308.
- Bolin, F. (2007). A study of teacher job satisfaction and factors that influence it. *Chinese Education and Society*, 40(5), 47-64. doi:10.2753/CED1061-1932400506
- Brayfield, A. și Rothe, H. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307–311. doi:10.1037/h0055617
- Brief, A. P. și Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53, 279-307. doi:10.1146/annurev.psych.53.100801.135.156

- Clugston, M. (2000). The mediating effects of multidimensional commitment on job satisfaction and intent to leave. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 477-486. doi:10.1002/(SICI)1099-1379(200006)21:4<477::AID-JOB25>3.0.CO;2-7
- Cranny, C. J., Smith, P. C. și Stone, E. F. (1992). *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance*. New York: Lexington Books.
- Curtis, E. A. (2007). Job satisfaction: A survey of nurses in the Republic of Ireland. *International Nursing Review*, 54, 92–99. doi:10.1111/j.1466-7657.2007.00507.x
- Dou, D., Devos, G. și Valcke, M. (2017). The relationships between school autonomy gap, principal leadership, teachers' job satisfaction and organizational commitment. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(6), 959–977. <https://doi.org/10.1177/1741143216653975>
- Drummond, R. G. și Stoddard, A. (1991). Job satisfaction and work values. *Psychological Reports*, 69(3), 1116–1118. doi:10.2466/pr0.1991.69.3f.1116
- Eichinger, J. (2000). Job stress and satisfaction among special education teachers: Effects of gender and social role orientation. *International Journal of Disability, Development, and Education*, 47, 399-412. doi:10.1080/713671153
- Firebaugh, G. și Harley, B. (1995). Trends in job satisfaction in the United States by race, gender, and type of occupation. *Research in the Sociology of Work*, 5, 87-104.
- Fisher, C. D. (2000). Mood and emotions while working: Missing pieces of job satisfaction? *Journal of Organizational Behavior*, 21, 185-202. doi:10.1002/(SICI)1099-1379(200003)21:2<185::AID-JOB34>3.0.CO;2-M
- Gruneberg, M. M. (1979). *Understanding job satisfaction*. New York: John Wiley & Sons.
- Herzberg, F. (1968). *Work and the nature of man*. New York: World.
- Heslop, P., Smith, G. D., Metcalfe, C. și Macleod, J. (2002). Change in job satisfaction, and its association with self-reported stress, cardiovascular risk factors and mortality. *Social Science & Medicine*, 54, 1589-1599. doi:10.1016/S0277-9536(01)00138-1
- Hulin, C. L. și Smith, P. (1965). Sex differences in job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 48, 88-92. doi:10.1037/h0040811

- Ilyas, M. și Abdullah, T. (2016). The effect of leadership, organizational culture, emotional intelligence, and job satisfaction on performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 5(2), 158-164. <http://doi.org/10.11591/ijere.v5i2.4534>
- Jayaratne, S. (1993). The antecedents, consequences, and correlates of job satisfaction. În R. T. Golembiewski (Ed.), *Handbook of organisational behavior* (pp. 111-140). New York: Marcel-Dekker.
- Jenaabadi, H., Okati, E. și Sarhadi, A. (2013). Organizational citizenship behavior, job satisfaction and commitment to school: Is there any significant difference between male and female teachers? *World Journal of Education*, 3(3), 75-81. doi:10.5430/wje.v3n3p75
- Johnson, G. J. și Johnson, W. R. (2000). Perceived overqualification and dimensions of job satisfaction: A longitudinal analysis. *The Journal of Psychology*, 134, 537-555. doi:10.1080/00223980009598235
- Kellough, E. (1990). Integration in the public workplace: Determinants of minority and female employment in federal agencies. *Public Administration Review*, 50(5), 557-566. doi:10.2307/976786
- Kumar, P., Kumar, N., Agarwal, S. și Saini, R. (2017). A comparative study of stress and job satisfaction among teachers at the college and school level. *International Journal of Technology Transfer & Commercialisation*, 15(3), 235-272. doi:10.1504/1JTTC.2017.10009495
- Kuo-Tsai, L., Sylvia, R. D. și Brunk, G. (1990). Non-work factors and job satisfaction revisited. *Human Relations*, 43(1), 77-86. doi:10.1177/001872679004300105
- Lambert, S. J. (1991). The combined effects of job and family characteristics on the job satisfaction, job involvement and intrinsic motivations of men and women workers. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 341-363. doi:10.1002/job.4030120408
- Latif, H., Majoka, M. I. și Khan, M. I. (2017). Emotional intelligence and job performance of high school female teachers. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 32(2), 333-351.
- Lee, R. și Wilbur, E. R. (1985). Age, education, job tenure, salary, job characteristics and job satisfaction: A multivariate analysis. *Human Relations*, 38, 781-791. doi:10.1177/001872678503800800

- Liang, J., Peng, L., Zhao, S. și Wu, H. (2017). Relationship among workplace spirituality, meaning in life, and psychological well-being of teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 5(6), 1008–1013. doi:10.13189/ujer.2017.050613
- Lincoln, J. R. și Kalleberg, A. L. (1985). Work organization and workforce commitment: A study of plants and employees in the U.S. and Japan. *American Sociological Review*, 50(6), 738-760. doi:10.20307/2095502
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. New York: Wiley & Sons.
- Lu, H., Barriball, K. L., Zhang, X. și While, A.E. (2012). Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review, *International Journal of Nursing Studies*, 49, 1017-1038. doi:10.1016/j.ijnurstu.2011.11.009
- Luthans, F. (1992). *Organizational behaviour* (6^a ed.). New York: McGraw-Hill.
- Mack, P. A. (2000). Perspectives on principals on job satisfaction. *Dissertation Abstracts International*, 61, 836.
- Malander, N. M. (2016). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel secundario. *Ciencia & Trabajo*, 18(57), 177-182. doi:10.4067/S0718-244920160003004
- Moak, R. J. (1992). Job satisfaction of adult education administrators in Virginia. *Dissertation Abstracts International*, 53, 4173.
- Mottaz, C. J. (1984). Age and work satisfaction. *Work and Occupations*, 14, 387-409. doi:10.1177/073088848701400300177
- Niblock, L A. (1999). The demographics of job satisfaction: A Florida public agency. *Dissertation Abstracts International*, 80, 1749.
- Pandya, S. P. (2017). Spirituality and values education in elementary school: Understanding views of teachers. *Children & Schools*, 39(1), 33-41. doi:10.1093/cs/cdw042
- Pavalache-Ilie, M. și Ursu, G. (2016). Burnout, locus of control and job satisfaction. A study on high school teachers. *Bulletin of the Transilvania University of Brasov*, 9(58), 167-172.
- Petty, G., Brewer, E. W. și Brown, B. (2005). Job satisfaction among employees of a youth development organization. *Child & Youth Care Forum*, 34(1), 57-73. doi:10.1007/s10566-004-0882-8

- Porter, L. W. și Steers, R. M. (1973). Organizational work and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80, 151-176. doi:10.1037/h0034829
- Pshuk, N. g. și Pototska, I. s. (2015). Empirical Correlates of Spirituality of the Future Teachers. *European Psychiatry*, 30, 1206–1206. doi.org/10.1016/S0924-9338(15)30948-2
- Pugliesi, K. (1995). Work and well-being: Gender differences in the psychological consequences of employment. *Journal of Health and Social Behavior*, 36, 57-71. doi:10.2307/2137287
- Salazar Rodríguez, A. L. (2000). *Factores predictores de la satisfacción laboral de las educadoras Beliceñas al inicio del milenio 2000* (Teza de doctorat). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, Nuevo León, México.
- Sandkam, S. T. (1996). An examination of the relationship among job satisfaction, educational satisfaction, and post-graduates of master's degree programs in business, 1970-1990. *Dissertation Abstracts International*, 57, 2922.
- Sharma, D. B., Shah, U. M., Patel, R., Gupta, V. și Singh, U. S. (2018). Determinants of job satisfaction amongst medical officers of primary health centre in Anand District, Gujarat, India. *Journal of Clinical & Diagnostic Research*, 12(4), 13-17. doi:10.7860/JCDR/2018/26735.11430
- Skaalvik, E. M. și Skaalvik, S. (2017). Still motivated to teach? A study of school context variables, stress and job satisfaction among teachers in senior high school. *Social Psychology of Education: An International Journal*, 20(1), 15-37. doi:10.1007/s11218-016-9363-9
- Song, H. (2007). Literature review of teacher job satisfaction. *Chinese Education and Society*, 40(5), 11-16. doi:10.2753/CED1061-1932400502
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13, 693-713. doi:10.007/BF00929796
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: application, assessment, cause and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Stempien, L. R. și Loeb, R. C. (2002). Differences in job satisfaction between general education and special education teachers: Implications for retention. *Remedial and Special Education*, 23(5), 258-267. doi:10.1177/07419325020230050101

- Taber, T. D. și Alliger, G. M. (1995). A task-level assessment of job satisfaction, *Journal of Organizational Behavior*, 16(2), 101-121. doi:10.1002/job.4030160202
- Tas, S. (2017). The effect of vocational high school administrators' leadership behaviors on teacher job satisfaction. *Universal Journal of Educational Research*, 5(11), 2092-2100. doi:10.13189/ujer.2017.051126
- Tentama, F. și Pranungsari, D. (2016). The roles of teachers' work motivation and teachers' job satisfaction in the organizational commitment in extraordinary schools. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 5(1), 39-45. doi:10.11591/ijere.v5i1.4520
- Ting, Y. (1997). Determinants of job satisfaction of federal government employees. *Public Personnel Management*, 26(3), 313-334. doi:10.1177/009102609702600302
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley & Sons.
- Wang, C., Lin, H. și Liang, T. (2017). A study on comparing the relationship among organizational commitment, teachers' job satisfaction and job involvement of schools with urban-rural discrepancy. *Educational Research and Reviews*, 12(16), 762-771. doi:10.5897/ERR2017.3290
- Xu, F. și Shen, J. (2007). Research on job satisfaction of elementary and high school teachers and strategies to increase job satisfaction. *Chinese Education & Society*, 40(5), 86-96. doi:10.2753/CED1061-1932400509
- Yorulmaz, Y. I., Colak, I. și Altinkurt, Y. (2017). A meta-analysis of the relationship between teachers' job satisfaction and burnout. *Eurasian Journal of Educational Research*, 71, 175-192. doi:10.14689/ejer.2017.71.10
- You, S., Kim, A. Y. și Lim, S. A. (2017). Job satisfaction among secondary teachers in Korea: Effects of teachers' sense of efficacy and school culture. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(2), 284-297. <https://doi.org/10.1177/1741143215587311>
- Zamani, M. R. și Karimi, F. (2015). Relationship between spiritual intelligence and job satisfaction among female high school teachers. *Educational Research and Reviews*, 10(6), 739-743. doi:10.5897/ERR2015.2130