

Rezumat

SATISFAȚIA ÎN MUNCĂ A CADRELOR DIDACTICE CARE
LUCREAZĂ ÎN ȘCOLILE ADVENTISTE DIN ROMÂNIA ÎN
ANUL 2010 ÎN FUNCȚIE DE NIVELUL SALARIULUI

de

Daniela Ionescu

Coordonator principal: Ana Lucrecia Salazar

REZUMATUL TEZEI DE MASTERAT

Universitatea Montemorelos

Facultatea de Educație

Titlul: SATISFAȚIA ÎN MUNCĂ A CADRELOR DIDACTICE CARE LUCREAZĂ ÎN ȘCOLILE ADVENTISTE DIN ROMÂNIA ÎN ANUL 2010 ÎN FUNCȚIE DE NIVELUL SALARIULUI

Numele cercetătorului: Daniela Ionescu

Numele și titlul coordonatorului principal: Ana Lucrecia Salazar, Doctor în Educație

Data finalizării: Mai 2013

Problema

Studiul de față își propune să răspundă la următoarea întrebare: „Există vreodiferență între satisfacția în muncă a cadrelor didactice care lucrează în școlile adventiste din România în anul 2010 în funcție de nivelul salariului?”

Metoda

Variabilele studiate sunt următoarele: satisfacția în muncă și salariul net pe ora de predare. Instrumentul folosit pentru măsurarea satisfacției în muncă este The Job Satisfaction Survey (JSS), dezvoltat de Spector (1994). Satisfacția în muncă a fost studiată prin intermediul următoarelor dimensiuni: salarizarea, promovarea,

supervizarea, beneficiile, recompensele, procedurile operaționale, colegii, natura muncii și comunicarea. Populația este reprezentată de către 286 de cadre didactice de la școlile adventiste din România, indiferent de norma cu care sunt angajate, fără eșantionare.

Rezultate

Ipoteza nulă a studiului este următoarea: nu există diferență semnificativ statistică între satisfacția în muncă a cadrelor didactice care predau la școlile adventiste din România în funcție de nivelul salariului. Rezultatele cercetării indică faptul că se acceptă ipoteza nulă și se respinge ipoteza cercetării deoarece nu există diferență de satisfacție în muncă pentru cadrele didactice de la școlile adventiste din România și nivelul salariului, din moment ce pragul de semnificație (p) este mai mare de 0,05.

Concluzii

Rezultatul studiului nu confirmă studiile anterioare care au cercetat aceleași variabile pe grup țintă diferit, întrucât s-a arătat că nu există relație semnificativă statistic între satisfacția în muncă a cadrelor didactice în funcție de nivelul salariului. Cercetarea poate fi folosită în studiile de educație ulterioare, pentru studierea motivelor de satisfacție în muncă a cadrelor didactice care lucrează în școlile adventiste comparativ cu cele care lucrează la școlile publice.

Universitatea Montemorelos

Facultatea de Educație

SATISFAȚIA ÎN MUNCĂ A CADRELOR DIDACTICE CARE
LUCREAZĂ ÎN ȘCOLILE ADVENTISTE DIN ROMÂNIA ÎN
ANUL 2010 ÎN FUNCȚIE DE NIVELUL SALARIULUI

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

de

Daniela Ionescu

Mai 2013

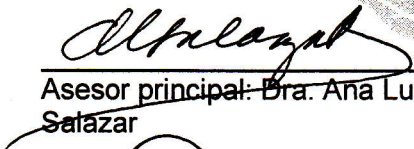
SATISFACTIA ÎN MUNCĂ A CADRELOR DIDACTICE CARE
LUCREAZĂ ÎN ȘCOLILE ADVENTISTE DIN ROMÂNIA ÎN
ANUL 2010 ÎN FUNCȚIE DE NIVELUL SALARIULUI

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

por

Daniela Ionescu

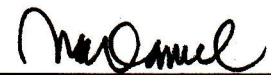
APROBADA POR LA COMISIÓN:


Asesor principal: Dra. Ana Lucrecia
Salazar


Directora de Estudios Graduados:
Dra. Raquel B. de Korniejczuk


Miembro: Dr. Jaime Rodriguez Gómez


Miembro: Mtro. Ciprian Mohorea


Examinador externo: Mtro. Daniel Nae

21 de mayo de 2013
Fecha de aprobación

DEDICAȚIE

Mulțumiri Tatălui meu Ceresc, Cel care mi-a oferit posibilitatea să studiez, mi-a dat răbdare, perseverență și putere pentru terminarea acestei lucrări.

Soțului meu Marius, care m-a susținut și m-a încurajat, și fetiței mele Eliana care a făcut eforturi mari să fie înțelegătoare atunci când lucram la studiu și nu puteam fi partenerul ei de joacă.

CUPRINS

LISTA DE TABELE	vi
Capitolul	
I. INTRODUCERE.....	1
Antecedente	1
Formularea problemei cercetării.....	2
Ipoteza	2
Obiectivul cercetării	3
Importanța și argumentarea cercetării.....	3
Limitări.....	4
Delimitări	5
Premise	5
Definirea termenilor folosiți.....	5
II. REVIZIA LITERATURII	6
Satisfacția în muncă în relație cu alte variabile	7
Satisfacția în muncă și conducerea.....	7
Factori ce influențează satisfacția în muncă.....	8
Insatisfacția în muncă.....	10
Salariul și relația acestuia cu alte variabile	11
Satisfacția în muncă și salariul	13
III. METODOLOGIA CERCETĂRII	15
Cadrul metodologic	15
Tipu cercetării.....	16
Populația	16
Instrumentul.....	16
Variabilele.....	18
Operaționalizarea variabilelor.....	18
Ipoteza nulă.....	20
Operaționalizarea ipotezelor.....	21
Colectarea datelor	21
Analiza datelor.....	22

IV. ANALIZA ȘI DISCUTAREA REZULTATELOR	23
Caracteristicile populației țintă	23
Rezultatele variabilelor	25
Probarea ipotezelor	33
Analize suplimentare	34
V. REZUMAT, DISCUȚII, CONCLUZII, RECOMANDĂRI.....	35
Rezumat.....	35
Discuții.....	37
Concluzii.....	38
Recomandări.....	39
Anexa	
A. TABELE DE FRECVENȚĂ ȘI HISTOGRAME.....	40
B. PROBAREA IPOTEZELOR.....	49
C. REZULTATE SUPLIMENTARE.....	52
D. INSTRUMENTUL DE COLECTARE A DATELOR	55
E. ACORDULUI PROF. PAUL SPECTOR.....	58
REFERINȚE	59

LISTA DE TABELE

1. Operaționalizarea variabilelor.....	19
2. Operaționalizarea ipotezelor.....	21
3. Distribuția respondenților după vârstă.....	24
4. Indicatorii statici ai variabilei satisfacția în muncă și ai dimensiunilor sale.....	26
5. Descrierea itemului salarizare.....	27
6. Descrierea itemului promovare.....	28
7. Descrierea itemului supervizare.....	28
8. Descrierea itemului beneficii.....	29
9. Descrierea itemului recompense.....	30
10. Descrierea itemului proceduri operaționale.....	30
11. Descrierea itemului colegii.....	31
12. Descrierea itemului natura muncii.....	31
13. Descrierea itemului comunicare.....	32
14. Frecvența răspunsurilor – salariul net pe oră.....	32
15. Rezultate test statistic ANOVA.....	34

CAPITOLUL I

INTRODUCERE

Antecedente

O mare parte din viața noastră este dedicată muncii și, ca urmare, satisfacția în muncă devine un aspect foarte important al activității profesionale, ea având consecințe importante, atât personal, cât și asupra organizației în care se desfășoară munca.

White (2001) declară cu privire la satisfacția în muncă:

Cel care consideră că munca nu este decât o corvoadă și se apucă de ea într-o ignoranță în care se complace, o va găsi cu adevărat o povară. Dar cei care recunosc știința chiar și în cea mai umilă dintre munci, vor vedea în ea noblețea și frumusețea și vor găsi plăcere în împlinirea ei cu credincioșie și eficiență. (p. 222)

Pe parcursul ultimului deceniu, au fost derulate mai multe studii de cercetare a fenomenului de satisfacție în muncă, pentru diferite categorii profesionale, inclusiv pentru cadrele didactice. În cadrul proiectului General Social Survey susținut de Smith (2007), în cadrul căruia au fost intervievate 27 000 de persoane, s-a constatat că meseria de profesor este pe locul al șaselea în cadrul ierarhiei profesiilor cu cea mai mare satisfacție în muncă. Totuși, cercetări recente au evidențiat că satisfacția în muncă a profesorilor este influențată de anumiți factori și este în relație cu anumite variabile. Pornind de la concluziile la care au ajuns Bolin (2007), Crețu (2000), Eberhard, Reinhardt-Mondragon și Stottlemeyer (2000) și grupul de cercetători Mora, Vila și García-Aracil (2005), care au descoperit că există relații semnificative între

satisfacția în muncă și salariu, nivelul acestuia determinând scăderea nivelului satisfacției în muncă, studiul de față își propune să cerceteze această relație în cadrul școlilor adventiste din România.

În România, învățământul preuniversitar adventist s-a dezvoltat după anul 1990, prin înființarea de școli primare, gimnaziale și grădinițe conduse prin directa îndrumare a Bisericii Adventiste de Ziua a Șaptea din România. După 20 de ani, se poate considera ca fiind elocventă o analiză obiectivă a stadiului în care se află școlile adventiste din România. Pornind de la premisa că nivelul satisfacției în muncă a oamenilor este ridicat la începuturile funcționării unei organizații, consider ca fiind elocvent rezultatul care se va obține în urma acestei cercetări derulate după două decenii de la începuturile istoriei învățământului preuniversitar adventist din România, în contextul dezbaterilor pe teme salariale și a hotărârilor Guvernului român de reducere a salariilor cadrelor didactice din învățământul de stat.

Formularea problemei cercetării

În acest context, studiul de față își propune să răspundă la următoarea întrebare: „Există vreodiferență între satisfacția în muncă a cadrelor didactice care lucrează în școlile adventiste din România în anul 2010 în funcție de nivelul salariului?”

Ipoteza cercetării

Rezultatele studiului vor confirma sau vor infirma următoarea ipoteză:
Există o diferență semnificativă din punct de vedere statistic între satisfacția

în muncă a cadrelor didactice care predau la școlile adventiste din România în funcție de nivelul salariului.

Ipoteza nulă a studiului este următoarea:

Nu există o diferență semnificativă din punct de vedere statistic între satisfacția în muncă a cadrelor didactice care predau la școlile adventiste din România în funcție de nivelul salariului.

Obiectivul cercetării

Acest studiu urmărește cunoașterea nivelului de satisfacție în muncă a cadrelor didactice și evidențierea diferenței care există între satisfacția în muncă a cadrelor didactice care predau la școlile adventiste din România în funcție de nivelul salariului.

Importanța și argumentarea cercetării

Educația în România este un subiect actual dezbătut la nivelul conducerii statului. Se dorește calitate în învățământ, iar în acest context, se creează serii de instrumente, se înființează agenții de evaluare a calității, se implementează strategii de creștere a calității, dar toate acestea nu conduc decât la o intensificare a birocrăției, ceea ce determină creșterea intensității muncii profesorilor și scurtarea timpului necesar pentru pregătirea realizărilor profesionale. Deși volumul muncii crește, venitul profesorilor rămâne același.

Antrenarea cadrelor didactice pentru realizări profesionale este un obiectiv rar amintit, deși în studiul realizat de Bolin (2007), în China, s-a constatat că realizările profesionale personale reprezintă factorul care determină creșterea

satisfacției în muncă a profesorilor, iar nivelul salariului le influențează negativ satisfacția în muncă.

Studiul realizat de Ololube (2006) a arătat că salariul este o sursă de satisfacție în muncă. Acest rezultat explică motivul pentru care profesorii din Statele Unite ale Americii susțin că o creștere a salariului i-ar determina să nu-și schimbe profesia sau chiar școala în care predau, conform unui studiu desfășurat în anul 2001 de către organizația Harris Interactive, Inc., Rochester, New York.

În acest context, studiul de față își propune să studieze percepția profesorilor care lucrează în școlile adventiste asupra satisfacției în muncă, având în vedere că salariile profesorilor români sunt mai mici decât salariile altor categorii profesionale de același rang și decât salariul mediu pe economie, în cazul profesorilor debutanți.

Limitări ale cercetării

În derularea studiului au fost identificate următoarele limitări:

1. Chestionarul nu a fost aplicat direct, ci s-a cerut completarea lui de către participanți în format electronic sau scris, procedură motivată de lipsa de timp și de resurse financiare. Este posibil ca această procedură să fi creat probleme în ceea ce privește înțelegerea sensului unor termeni.

2. Este posibil ca participanții să nu fi acordat atenția cuvenită unui astfel de studiu; de asemenea, chestionarele completate de către participanți nu au fost returnate la timp, iar altele nu au fost trimise deloc, deși a fost obținut acordul de completare și returnare.

3. Școlile adventiste sunt răspândite pe tot teritoriul României, iar culegerea tuturor datelor s-a realizat cu întârzieri.

Delimitări ale cercetării

Pentru desfășurarea cercetării, au fost stabilite următoarele delimitări:

1. Studiul s-a desfășurat pe parcursul anului 2010, surprinzând situația existentă în anul respectiv.
2. Rezultatele studiului vizează doar cadrele didactice care lucrează în școlile adventiste din România.
3. Studiul a vizat doar personalul didactic și nu a inclus personalul didactic auxiliar și personalul nedidactic.

Premise ale cercetării

În organizarea studiului, s-a pornit de la următoarea premisă:

Participanții vor fi sinceri în completarea chestionarului, având în vedere că este necesar un timp scurt și că este anonim.

Definirea termenilor folosiți

În cadrul acestei cercetări, termenul de mai jos are semnificația precizată:

Satisfacția în muncă reprezintă sentimentul afectiv-emoțional resimțit ca urmare a muncii prestate sau dat de anumite aspecte ale muncii.

CAPITOLUL II

REVIZIA LITERATURII

Satisfacția în muncă reprezintă un subiect asupra căruia s-au făcut cercetări de către numeroși cercetători și practicieni. Locke (1976) a calculat că s-au scris 3350 de articole despre acest subiect până în anul 1972.

În literatura de specialitate, satisfacția în muncă se referă la răspunsul emoțional-afectiv cu privire la muncă sau la diferitele aspecte ale muncii (Locke, 1976). Totuși, formularea unei definiții unanim acceptate pentru satisfacția în muncă nu a putut fi realizată și nici nu s-a putut defini ceea ce se înțelege prin satisfacția în muncă a profesorului. În ultimele două decenii multe studii au încercat să identifice factorii ai satisfacției sau insatisfacției în muncă a profesorului. Principalul factor care contribuie la creșterea satisfacției în muncă a fost identificat ca fiind conținutul muncii cu copiii.

Locke (1976) definea satisfacția în muncă drept „măsura în care așteptările pe care un individ le are în legătură cu postul sau de muncă se suprapun cu ceea ce primește cu adevărat în cadrul muncii” (Capotescu, 2006). Satisfacția în muncă a fost definită de Spector (1985) ca un „răspuns emoțional afectiv la un loc de muncă sau la un aspect specific al locului de muncă”. Uneori angajatul este conștient de nivelul de satisfacție, alteori se pot surprinde valențe noi în cercetări științifice.

Drummond și Stoddard (1991) au împărțit conceptul de satisfacție în muncă în două categorii: satisfacție generală și satisfacție specifică. Satisfacția generală se referă la senzația personală pe care o persoană o are despre serviciul său. Satisfacția specifică se evaluează prin prisma aspectelor variate ale serviciului, ca de exemplu: condițiile de muncă, salariul, relațiile dintre angajați și superiori, politicile organizaționale.

Satisfacția în muncă este un concept care interesează și conducerea organizației, deoarece ea are un impact pozitiv asupra activității de dezvoltare a acesteia (Blau et al., 2008).

Studiile care vor fi prezentate în continuare au avut ca obiectiv cercetarea relațiilor care există între satisfacția în muncă și variabile identificate în mediul intern sau extern al organizațiilor.

Satisfacția în muncă în relație cu alte variabile

Satisfacția în muncă și conducerea

Cercetările derulate în ultimul deceniu care au vizat și studierea influenței pe care o poate exercita conducerea organizațiilor asupra atitudinii față de muncă a angajaților. Astfel, Van Dick, Hirst, Grojean și Wieseke (2007) au concluzionat că satisfacția în muncă a profesorilor și identificarea cu școala a directorilor prezintă o relație semnificativă. Harris, Winskowski și Engdahl (2007) afirmă că indivizii care cred că sunt susținuți de conducere și care au succes în munca lor pot experimenta un înalt nivel al satisfacției în muncă.

Implicația conducerii ajunge chiar în sfera umorului, Hurren (2006) descoperind că există o relație pozitivă între frecvența umorului directorilor și

satisfacția în muncă a profesorilor. Alte două studii (Bolin, 2007; Eberhard et al., 2000) au concluzionat că un factor principal care afectează negativ satisfacția în muncă a cadrelor didactice este comportamentul directorilor de școală. Cercetarea derulată de Xiaofu și Qiwen (2007) a evidențiat faptul că școlile bine administrate au toate șansele să determine un nivel înalt al satisfacției în muncă a profesorilor.

Factori ce influențează satisfacția în muncă

Cortese (2007) a identificat următorii factori care influențează satisfacția în muncă: conținutul muncii, relațiile profesionale, responsabilitatea, autonomia și creșterea profesională, relația cu pacienții și cu familiile lor, relația cu coordonatorii.

În cadrul studiilor prezentate în continuare au fost cercetate relațiile care există între satisfacția în muncă și o serie de variabile identificate în cadrul instituțiilor educative. Astfel, Van Dick et al.(2007) a descoperit că identificarea profesorilor cu școala se află într-o relație ne semnificativă cu satisfacția în muncă. În aceeași perioadă, alte cercetări științifice au descoperit că există relații semnificative între satisfacția în muncă și implicarea în reforma curriculară, climatul școlar, implicarea profesională (Jiang, 2005; Xiaofu și Qiwen, 2007), varietatea muncii, semnificația muncii (Chiu și Chen, 2005), realizările, progresele, recunoașterea, munca (Castillo, Conklin și Cano, 1999).

Pe de altă parte, studiul realizat de Huang și Hsiao (2007) a relevat faptul că satisfacția în muncă și implicarea organizațională se influențează reciproc și că nu există relație cauzală între cele două.

Studiile științifice din ultimul deceniu referitoare la satisfacția în muncă au identificat factori care influențează satisfacția în muncă a cadrelor didactice. Studiul

condus de Zembylas și Papanastasiou (2006) a identificat următorii factori: relațiile cu elevii, contribuția adusă societății, colaborarea cu colegii, creșterea dezvoltării personale profesionale; în urma studiului condus de Crețu (2000), s-a descoperit că un factor de influență a satisfacției în muncă este conținutul muncii de profesor, iar Harris et al. (2007) au identificat ca factor, succesul în muncă. Faptul că profesorii lucrează cu elevii, se simt bine atunci când un elev învață, văd cum cresc elevii și fac o schimbare în viața elevilor sunt motive pentru a avea satisfacție în muncă, conform unui amplu studiu realizat pe cuprinsul Statelor Unite ale Americii, în 2001, de către Harris Interactive, Inc.

Nivelul de satisfacție în muncă a cadrelor didactice a fost studiat în ultimul deceniu în cadrul studiilor prezentate în continuare. Astfel, nivelul de satisfacție în muncă a cadrelor didactice diferit în funcție de nivelul de învățământ (Butt et al., 2005), în funcție de gen, la femei și la bărbați (Sari, 2004), în funcție de timpul petrecut la serviciu și de percepția față de muncă (Dowell, Westcott, Mcleod și Hamilton, 2001). Luând în calcul doar nivelul de educație și caracteristicile personale, bărbații au o satisfacție în muncă mai mare decât femeile. Când se iau în calcul variabilele tipului de muncă, femeile au o mai mare satisfacție în muncă decât bărbații, la joburi similare. Experiența în muncă este în relație directă cu satisfacția în muncă (Harris Interactive, Inc., 2001; Sari, 2004), persoanele cu vechime mai mare de patru ani au o satisfacție în muncă mai mare decât debutanții (Mora, García-Aracil și Vila, 2007), ceea ce confirmă studiul anterior. În ceea ce privește nivelul de educație al părinților, persoanele care au părinți licențiați sunt mai satisfăcute decât cele cu părinți cu un nivel de educație mai mic (Mora, Vila și García-Aracil, 2005).

În ceea ce privește relația cu timpul necesar muncii profesorilor, nivelul de satisfacție în muncă nu a înregistrat creșteri odată cu scăderea numărului de ore, ci s-a constatat că profesorii motivați găsesc satisfacție în munca lor și și prelungesc timpul din proprie inițiativă (Butt et al., 2005).

Relația dintre satisfacția în muncă și motivație este biunivocă, ambele apărând atât în calitate de cauză, cât și de efect (Miclăuș și Antau, 2006). Între satisfacția în muncă și implicarea organizațională există o relație reciprocă, fără să existe relație cauzală între ele (Huang și Hsiao, 2007).

Insatisfacția în muncă

Paralel cu variabilele care se află în relație pozitivă cu satisfacția în muncă sau cu factorii care influențează pozitiv satisfacția în muncă, studiile următoare evidențiază relații negative sau factori care influențează negativ satisfacția în muncă. Studiul lui Bolin (2007) evidențiază relațiile negative dintre satisfacția în muncă a cadrelor didactice și stresul provocat de examen. Alte studii completează acest rezultat: există o relație semnificativ negativă între satisfacția în muncă și nivelul stresului (Tabak și Koprak, 2007), precum și între satisfacția în muncă și sursele stresului (Tang și Yeung, 1999). Dintre sursele stresului enumerate de Tang și Yeung, și anume: (a) elevii, (b) directorii și inspectorii, (c) curriculum, (d) responsabilități, (e) predarea și recunoașterea muncii, elevii, directorii și inspectorii au un impact negativ semnificativ mai mare asupra satisfacției în muncă decât celelalte surse ale stresului. Rezultatele acestui sunt în contradicție cu cele obținute de Crețu (2000), care susține că directorii reprezintă factorul cel mai slab generator de stres.

O corelație negativă semnificativă statistic s-a înregistrat și între satisfacția în muncă și stresul profesional (Shin, 2007), adică un nivel înalt al satisfacției în muncă este corelat cu un slab nivel al stresului profesional și un nivel slab al satisfacției în muncă este corelat cu un nivel înalt al stresului profesional.

Prestigiul social a fost identificat ca principala sursă de insatisfacție în muncă a profesorilor (Crețu, 2000). Urmează lucrul cu documente, comportamentul elevilor, cerințele educaționale specifice (Eberhard et al., 2000), relațiile interpersonale, administrația, condițiile de muncă (Castillo et al., 1999).

Într-un studiu recent, Weiqi (2007), a descoperit că profesorii de la școlile secundare tind să fie în general nesatisfăcuți de toate aspectele muncii lor: administrația, realizările profesionale, condițiile de muncă, beneficiile suplimentare, stresul generat de muncă, mediul social și calitatea elevilor.

Salariul și relația acestuia cu alte variabile

Studiul realizat de către Toutkoushian, Bellas și Moore(2007) a evidențiat următoarele: media salariilor bărbaților este mai mare decât media salariilor femeilor; în ceea ce privește statutul familial și sexul, femeile singure au un salariu mai mic decât bărbații singuri, iar femeile căsătorite au un salariu mai mic decât bărbații căsătoriți; în funcție de rasă, profesorii asiatici au un salariu mai mare decât albi, iar la cei hispanici și negri nu s-au înregistrat diferențe semnificative față de albi; vechimea în instituție și vârsta se află într-o relație lineară cu salariul, iar trecerea la un nivel superior de pregătire determină creșterea salariului; luând în calcul statutul instituției, angajarea la o instituție privată reduce semnificativ salariul față de angajarea la o instituție publică.

Studiile realizate de Terpstra și Honoree (2004) și Toutkoushian et al. (2007) au evidențiat că aria curriculară, disciplina de învățământ, realizările academice, dar și regiunea geografică în care profesorii activează influențează nivelul salariului.

Relația directă dintre salariu și epuizarea profesorilor este evidențiată în cercetarea lui Kelly (2004), care a arătat că odată cu creșterea salariului scade nivelul de uzură al profesorilor, iar acest efect este mai intens în primii ani de profesare. În acest context, deși salariile mai mari îi determină pe profesori să nu renunțe la profesie, totuși, dacă aceasta se întâmplă, atunci fenomenul are loc în primii ani de predare. Eberhard et al. (2000) au studiat relația dintre satisfacția privitoare la salariu și continuarea carierei didactice și au concluzionat că 42% dintre profesorii începători care sunt nesatisfăcuți de salariu vor să continue să lucreze în învățământ.

Într-o cercetare la nivelul cadrelor didactice din România (Crețu, 2000), s-a descoperit că nivelul scăzut al satisfacției financiare se înregistrează la nivelul profesorilor tineri, 56% declarându-se nemulțumiți și 9% foarte nemulțumiți. O situație asemănătoare se întâlnește în Europa, potrivit studiului derulat de Mora et al. (2007), care au arătat că tinerii licențiați nu-și împlinesc așteptările legate de salariu.

Studiul realizat de Van Keuren și Wilson în 2002 a arătat că profesorii cred că pregătirea și experiența sunt factori de bază relevanți ai grilei de salarizare; conștientizarea acestei realități determină profesorii să atingă niveluri înalte de pregătire, aprofundându-și cunoștințele ce constituie baza pentru predarea la clasă.

În ultima perioadă se vorbește tot mai mult de stabilirea salariului în funcție de performanță. Milanowski (2006) a realizat o cercetare în rândul studenților care se pregătesc pentru o carieră didactică. Ei sunt deschiși pentru plata pentru

performanță, însă sunt sceptici în ceea ce privește modalitatea de măsurare a performanței. Au declarat că se simt mai confortabil dacă ar fi plătiți în funcție de cunoștințe și de pregătire.

Satisfacția în muncă și salariul

O cercetare recentă a studiat relația dintre satisfacția în muncă și salariul la licențiații europeni. Astfel, Mora et al. (2005) a descoperit că în funcție de țară, veniturile cele mai mari pentru licențiați se înregistrează în Germania, Norvegia, Marea Britanie, iar dintre țările studiate, nivelul cel mai mare de satisfacție în muncă îl are Norvegia; urmează Republica Cehă și Finlanda. După aria de studiu, salariul cel mai mare este obținut de licențiații în matematică, aceștia având și cel mai înalt nivel de satisfacție în muncă.

O corelație directă a descoperit Bolin (2007) care a evidențiat că nivelul satisfacției în muncă scade odată cu scăderea salariului. Potrivit Castillo et al. (1999), Eberhard et al. (2000), Harris Interactive, Inc. (2001) și Hean și Garrett (2001), salariul mic este privit ca sursă a insatisfacției în muncă, asocierea sa cu satisfacția în muncă regăsindu-se și în cercetările realizate de Weiqi (2007) și Zembylas și Papanastasiou (2006). Nivelul salariului ca sursă a insatisfacției în muncă este o concluzie evidențiată și de studiul realizat de Bowen, Cattell, Distiller și Edwards (2008).

Într-un studiu realizat de Cushman (2005) se evidențiază influența pe care o are salariul pentru începerea unei cariere în învățământ și impactul acestuia asupra satisfacției în muncă și a performanței, iar în studiile realizate de Ololube (2006) și

Lee (2006) se întărește ideea că salariul și alte beneficii pot fi sursa satisfacției în muncă.

Studiul realizat de Terpstra și Honoree (2004) evidențiază relația între satisfacția în muncă și satisfacția salariului primit, având în vedere că profesorii se declară satisfăcuți în ceea ce privește munca, dar nesatisfăcuți în ceea ce privește salariul. Nivelul salariului anual este puternic corelat cu satisfacția în muncă, în special cu satisfacția instrinsecă, conform studiului realizat de Kuo și Chen (2004). Situația a fost explicată prin faptul că un nivel înalt al salariului este avut de persoanele care ocupă o funcție importantă; în acest caz, creșterea satisfacției în muncă este dată de creșterea nivelului salariului anual. Pe de altă parte, creșterea salariului este datorată uneori promovării persoanei, ceea ce îi asigură trecerea dincolo de factorul igienă al teoriei motivaționale a lui Herzberg. Relația dintre satisfacția în muncă și nivelul salariului este evidențiată și de cercetarea lui Rad și Moraes (2009). Studiul recent realizat de Eva și McCormack (2009) evidențiază o relație pozitivă între satisfacția în muncă și nivelul salariului.

Într-un studiu recent (Klasen și Anderson, 2009), se evidențiază comparația între sursele insatisfacției în muncă a profesorilor pentru anii 1962 și 2007, în sud-estul Angliei. Dacă în 1962, salariul se afla pe primul loc în lista surselor de insatisfacție, în 2007, profesorii situează acest factor pe locul al 10-lea, pe primul loc plasându-se „nevoia de mai mult timp”.

CAPITOLUL III

METODOLOGIA CERCETĂRII

Cadrul metodologic

Studiul de față a vizat să descopere dacă există o diferență semnificativă între satisfacția în muncă a cadrelor didactice care lucrează în școlile adventiste din România, de nivel preuniversitar – grădiniță, școală primară, școală generală, liceu, școală postliceală– în funcție de nivelul salariului.

Acest capitol este compus din următoarele secțiuni:

1. Tipul cercetării, prin care se prezintă o scurtă explicație și motivele pentru care acest studiu este astfel considerat.
2. Participanți, secțiune în care se face o scurtă descriere a populației care urmează a fi investigată.
3. Instrumentul, respectiv se prezintă instrumentul și modalitatea de aplicare a acestuia în România.
4. Colectarea datelor: această secțiune descrie toți pașii care vor fi urmați pentru a aduna informațiile necesare studiului.
5. Analiza datelor: această secțiune prezintă tipul de teste statistice folosite pentru interpretarea informațiilor culese și elaborarea concluziilor.

Tipul cercetării

Această cercetare este cantitativ-descriptivă, deoarece variabila satisfacția în muncă se măsoară pe scală de raport, iar variabila salariul se măsoară numeric pe scală interval. Întrucât se va urmări și evidențierea relației dintre satisfacția în muncă și valoarea salariului cadrelor didactice din școlile adventiste din România, acest studiu este și corelațional.

Populația

Populația luată în considerare de acest studiu este reprezentată de cadrele didactice care lucrează și sunt angajate în instituțiile de învățământ preuniversitar adventiste din România. Întrucât studiul se dorește a fi o cercetare a situației prezentate, iar numărul de cadre didactice nu este mare, eșantionarea nu a fost necesară.

Populația este reprezentată de către 286 de cadre didactice, conform datelor furnizate de Uniunea Bisericilor Adventiste din România. Testul s-a aplicat tuturor cadrelor didactice, indiferent de norma cu care sunt angajate.

Instrumentul

Instrumentul folosit pentru măsurarea satisfacției în muncă este The Job Satisfaction Survey (JSS), dezvoltat de Spector (1985).

The Job Satisfaction Survey este compus din 36 de itemi care se grupează în nouă scale a câte patru itemi fiecare. Aceste nouă scale definesc nouă fațete în care satisfacția în muncă se poate manifesta, și anume: salarizare,

promovare, supervizare, beneficii, recompense contingente, proceduri de operare, colegi, natura muncii și comunicare.

Răspunsurile la itemii JSS se obțin pe o scală Likert cu 6 trepte, unde valoarea 1 desemnează răspunsul *dezacord puternic*, iar treapta 6 desemnează răspunsul *acord puternic*.

Semnificațiile scalelor chestionarelor, rezultate din conținutul itemilor, sunt explicate astfel de către Iliescu (2009):

Satisfacție cu salarizarea (Pay satisfaction): Evaluează sentimentul persoanei care dă răspunsurile, conform căruia este plătită cu corectitudine pentru munca prestată, creșterile sunt corecte și suficient de frecvente, este apreciată de organizație pentru munca prestată, iar șansele de creștere salarială sunt satisfăcătoare.

Satisfacție cu promovarea (Promotion satisfaction): Descrie sentimentul persoanei evaluate că are șanse suficiente pentru promovare la locul de muncă, că promovarea se face după un sistem care avantajează meritocrația, că avansarea nu se face mai lent decât în alte organizații etc.

Satisfacție cu beneficiile (Benefit satisfaction): Descrie sentimentul persoanei evaluate conform căruia este mulțumită cu beneficiile obținute, că acestea sunt comparabile cu ceea ce se obține în alte organizații, că sunt echitabile.

Satisfacție cu recompensele (Rewards satisfaction): Descrie sentimentul persoanei evaluate că primește recunoaștere pentru munca sa, că este apreciată, că recompensele sunt suficiente în organizație.

Satisfacție cu procedurile (Operating procedures satisfaction): Descrie sentimentul persoanei evaluate că procedurile cu care trebuie să se confrunte nu îngreunează munca, eforturile sale reale nu sunt blocate de birocrație, nu trebuie să muncească un volum inacceptabil datorită procedurilor incoerente.

Satisfacție privind colegii (Co-workers satisfaction): Descrie sentimentul persoanei evaluate că îi place pe oamenii cu care trebuie să lucreze, că aceste persoane sunt competente, că interacțiunea cu ceilalți nu o obligă să presteze un volum suplimentar de muncă și că nu există lupte de culise în organizație, între colegi.

Satisfacție cu munca în sine (Work itself satisfaction): Descrie sentimentul persoanei evaluate că munca sa are sens, că îi place ceea ce face, că resimte mândrie pentru activitatea sa de la slujbă.

Satisfacție privind comunicarea (Communication satisfaction): Descrie sentimentul persoanei evaluate că în organizație comunicarea pare a fi eficientă, că sarcinile de muncă sunt explicate suficient de coerent și

inteligibil, că există un flux informațional care îi ține pe angajați la curent cu ceea ce se întâmplă în organizație. (pp. 118-119)

Acest chestionar a fost dezvoltat pentru toate tipurile de organizații. Având în vedere cele nouă scale pe care le dezvoltă, se consideră că este complet pentru a putea fi aplicat și pentru studiul de față. Pentru ca acest chestionar să poată fi utilizat, a fost cerută permisiunea autorului.

Chestionarul a fost elaborat de către profesorul Paul Spector, în limba engleză. El a fost aplicat și pentru o populație de origine română și a fost tradus la Facultatea de Psihologie a Universității Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca, România, de către profesorul Horia Pitariu.

Variabilele

Acest studiu a analizat următoarele variabile: satisfacția în muncă și nivelul salariului. Cercetătorul nu le-a considerat dependente sau independente, întrucât investigația vizează relația dintre ele și nu influența uneia asupra alteia. Dacă în urma analizei se va descoperi că între ele există o relație semnificativ statistică, atunci ipoteza va fi confirmată. Dacă se va descoperi că nu există o relație semnificativ statistică între cele două variabile, atunci ipoteza nulă va fi confirmată, iar ipoteza cercetării va fi infirmată.

Operaționalizarea variabilelor

Tabel 1 prezintă operaționalizarea variabilelor.

Tabelul 1

Operaționalizarea variabilelor

Variabile	Definirea conceptelor	Definirea instrumentului	Operaționalizarea
Satisfacția în muncă	Pentru Locke (1976), satisfacția în muncă este răspunsul emoțional-afectiv la un loc de muncă sau la diferite aspecte specifice ale locului de muncă.	Nivelul satisfacției în muncă se determină prin măsurarea următorilor itemi: sal1. Consider că sunt plătit corect pentru munca pe care o fac. prom2. Sunt într-adevăr prea puține șanse de promovare pentru postul meu de muncă. sup3. Superiorul meu este competent în munca pe care o depune. ben4. Nu sunt satisfăcut cu beneficiile pe care le obțin. rec5. Când mă descurc bine într-o sarcină de muncă sunt apreciat așa cum trebuie. proc6. Multe dintre regulile și procedurile pe care trebuie să le respectăm ne îngreunează munca. col7. Îmi plac oamenii cu care lucrez. nat8. Uneori simt că munca mea este inutilă. com9. Comunicarea din cadrul organizației mi se pare bună. sal10. Măririle de salariu sunt prea puține și prea rare. prom11. Cei care își fac bine treaba au o șansă mare de promovare. sup12. Superiorul meu este nedrept cu mine. ben13. Beneficiile pe care le obținem sunt la fel de bune ca și în alte organizații. rec14. Nu consider că munca pe care o fac este apreciată. proc15. Eforturile mele de a-mi face bine munca sunt rareori blocate. col16. Consider că trebuie să muncesc mai mult din cauza incompetenței celor cu care lucrez. nat17. Îmi plac lucrurile pe care le fac la locul de muncă. com18. Scopurile organizației nu îmi sunt clare. sal19. Nu mă simt apreciat de organizație atunci când mă gândesc la salariul pe care îl primesc. prom20. Oamenii sunt promovați la fel de repede ca și în alte organizații. sup21. Superiorul meu se interesează prea puțin de angajații lui. ben22. Pachetul de beneficii este destul de echitabil. rec23. Există prea puține recompense pentru cei care lucrează aici.	Pentru a determina nivelul satisfacției în muncă se va lua în considerare suma a 36 de itemi grupați pe 9 scale, câte patru declarații pentru fiecare scală, după cum urmează: salarizare, promovare, supervizare, beneficii, recompense, proceduri operaționale, colegii, natura muncii, comunicare. Satisfacția în muncă este o variabilă metrică, putând lua valori de la 36 la 216, unde cea mai înaltă valoare indică cel mai înalt nivel al satisfacției în muncă.

proc24. Am prea multe de făcut la locul de muncă.
col25. Mă simt bine cu colegii de muncă.
com26. Deseori simt că nu știu ce se întâmplă în cadrul organizației.
nat27. Sunt mândru de munca pe care o fac.
sal28. Mă simt satisfăcut în ceea ce privește șansele de mărire de salariu.
ben29. Există beneficii pe care nu le avem deși ar trebui.
sup30. Îl plac pe superiorul meu.
proc31. Lucrez prea mult cu documente.
rec32. Simt că nu primesc suficiente recompense pentru eforturile pe care le fac.
prom33. Sunt satisfăcut de șansele mele de promovare.
col34. Există prea multe certuri și conflicte la locul de muncă.
nat35. Munca mea este plăcută.
com36. Sarcinile de muncă nu sunt suficient de bine explicate.

Se vor folosi următoarele scale:

1. dezacord puternic
2. dezacord moderat
3. ușor dezacord
4. ușor acord
5. acord moderat
6. acord puternic

Salariul net pe oră	Remunerația primită de cadrul didactic pe ora de predare, conform normei didactice din fișa postului	Salariul net pe oră (lei): 1. sub 10 _____ 2. 11-15 _____ 3. 16-20 _____ 4. peste 20 _____	Pentru a determina salariul net pe ora de predare, se va calcula media intervalelor. Salariul net pe ora este o variabilă de raport, cu valori între 1 și 4.
---------------------	--	--	--

Ipoteza nulă

Ipoteza nulă a acestei cercetări este următoarea:

Nu există diferență semnificativ statistică între satisfacția în muncă a cadrelor didactice care predau la școlile adventiste din România în funcție de nivelul salariului.

Operaționalizarea ipotezelor

Următorul tabel prezintă operaționalizarea ipotezelor de cercetare. Concluziile au fost alcătuite urmărind ipoteza formulată la începutul studiului, evidențiind dacă există sau nu o diferență semnificativă între variabilele analizate. Operaționalizarea ipotezelor și variabilelor este inclusă în tabelul următor:

Tabelul 2

Operaționalizarea ipotezelor

Ipo-teza nulă	Variabile	Scala de măsurare	Interval de valori	Instrument	Proba de semnificație statistică
Nu există diferență semnificativ statistică între satisfacția în muncă a cadrelor didactice care predau la școlile adventiste din România în funcție de nivelul salariului.					Testul statistic ANOVA. Nivelul de semnificație ce urmează a fi utilizat este .5.

Colectarea datelor

Procesul de colectare a datelor a urmărit anumite etape pentru asigurarea caracterului științific și a corectitudinii necesare unei cercetări. Etapele au fost următoarele:

1. Cercetătorul a cerut permisiunea folosirii instrumentului ales de la autor, care i-a expus condițiile ce trebuie îndeplinite pentru utilizarea sa (vezi Anexa E).
2. Odată ce a intrat în posesia instrumentului original, a urmat o cerere de permisiune a folosirii instrumentului tradus în limba română.

3. Având instrumentul pregătit, s-a cerut aprobarea comitetului de teză pentru propunerea finală.

4. Au fost contactați telefonic sau prin e-mail toți directorii de școli adventiste din România și s-a cerut permisiunea de a desfășura studiul în rândul profesorilor care activează la instituția respectivă. S-a discutat cu directorii care ar putea fi modalitatea cea mai potrivită de trimitere și colectare a chestionarelor. De asemenea, directorii au fost asigurați că o copie a concluziilor cercetării va trimisă și la școala pe care o conduc.

5. Odată acordul primit, s-au trimis chestionare tuturor profesorilor din școlile incluse în studiu, conform modalității discutate în prealabil cu directorul: prin e-mail, prin poștă sau direct de către cercetător.

6. Până la data stabilită în scrisoarea însoțitoare urmau să fie returnate chestionarele completate.

Analiza datelor

Pentru analizarea informațiilor obținute, cercetătorul a folosit Statistical Package for Social Science (SPSS), versiunea 8 pentru Windows XP. Testul corespunzător pentru a fi utilizat în această investigație este ANOVA. Nivelul de semnificație ce urmează a fi utilizat este .5.

CAPITOLUL IV

ANALIZA ȘI DISCUTAREA REZULTATELOR

Cercetarea de față a investigat relația dintre satisfacția în muncă și nivelul salariului cadrelor didactice din învățământul preuniversitar adventist din România. Au fost studiate percepțiile tuturor cadrelor didactice, calificate, în curs de calificare sau necalificate ($n=83$), care lucrează în instituțiile școlare preuniversitare adventiste din România, în legătură cu satisfacția în munca pe care o depun corelată cu salariul pe care îl primesc.

Acest studiu a analizat următoarele variabile: satisfacția în muncă și salariul net pe ora de predare. Cercetătorul nu le-a considerat dependente sau independente, întrucât investigația a vizat relația dintre ele și nu influența uneia asupra alteia.

Caracteristicile populației țintă

Populația țintă a fost alcătuită din cadrele didactice cu norma întreagă sau parțială care lucrau în anul școlar 2009-2010 la instituțiile adventiste preuniversitare de învățământ din România.

În România, învățământul preuniversitar adventist cuprinde toate nivelurile prevăzute de legislația în vigoare: învățământ preșcolar – grădinița - pentru copiii cu vârsta între 3 și 6-7 ani, învățământ primar – școala primară - pentru copiii cu vârsta între 7 și 10 ani, învățământ gimnazial – școala gimnazială - pentru copii cu vârsta

între 11 și 14 ani, învățământ liceal – liceul - pentru copii cu vârsta între 15 și 18 ani, învățământ postliceal – este un nivel de învățământ care pregătește absolvenții de liceu pentru cunoașterea unei meserii; la noi funcționează o singură școală postliceală cu profil sanitar. În anul școlar 2009-2010, în România, funcționau cincizeci de grădinițe adventiste, șase școli primare, patru școli gimnaziale, patru licee și o școală postliceală. Chestionarul a fost aplicat la toate instituțiile școlare preuniversitare adventiste, unui număr de 286 de cadre didactice. Modalitatea de aplicare a chestionarelor a fost mixtă: prin poștă și prin e-mail. Din numărul total de 286 de chestionare trimise, au fost returnate 83 de chestionare, reprezentând 29,02% din total. Respondenții provin de la toate nivelurile de învățământ preuniversitar din România, respectiv preșcolar (21,7%), primar (24,1%), gimnazial (12,0%), liceal (22,9%) și postliceal (19,3%). Respondenții de sex feminin au avut frecvența cea mai mare, respectiv 72, reprezentând 86,7% din total.

După cum se observă în Tabelul 3, frecvența maximă în ceea ce privește vârsta a fost înregistrată la grupa 36-45 de ani, cu un număr de 37 de respondenți,

Tabelul 3

Distribuția respondenților după vârstă

Vârsta	<i>n</i>	%
Sub 25 ani	6	7.2
26-35 ani	35	42.2
36-45 ani	37	44.6
46-55 ani	3	3.6
peste 56 ani	2	2.4
Total	83	100.0

cu o pondere de 44,6%, urmată de grupa de vârstă 26-35 de ani, cu o frecvență de 35 de ani, reprezentând 42,2% din total.

În cadrul elementelor de identificare a respondenților a fost inclus și statutul marital, constatându-se că 55,4% sunt căsătoriți, 42,2% necăsătoriți și 2,4% divorțați.

Cadrele didactice intervievate au competențe certificate atât de la nivel universitar (75,9%), cât și postuniversitar (19,3%).

Cei mai mulți dintre respondenți (32,5%) au sub 3 ani vechime în învățământ, urmați de cei cu 6-10 ani vechime (25,3%) și la egalitate de cei cu 3-5 ani și 11-15 ani vechime (16,9%). Pentru variabila nivelul salariului, frecvența maximă a fost înregistrată la intervalul „sub 10 RON”, cu 31 de respondenți (37,3%), urmată de frecvența de 30 de respondenți pentru intervalul „11-15 RON”. Cele 2 intervale însumează o pondere de 73,5% din totalul respondenților.

Rezultatele variabilelor

În cadrul acestei cercetări au fost utilizate următoarele variabile: satisfacția în muncă și salariul net pe oră.

Satisfacția în muncă a fost studiată prin intermediul următoarelor dimensiuni: salarizarea, promovarea, supervizarea, beneficiile, recompensele, procedurile operaționale, colegii, natura muncii și comunicarea (vezi Tabelul 4).

Această variabilă a fost măsurată pe o scară de tip interval, cu valori numerice de la 36 la 216, cu ajutorul instrumentului Job Satisfaction Survey (JSS). Cei 36 de itemi au fost mășurați pe scara lui Likert cu șase opțiuni: 1, dezacord puternic, 2, dezacord moderat, 3, ușor dezacord, 4, ușor acord, 5, acord moderat, 6, acord puternic.

Fiecare dimensiune este compusă din patru itemi pentru care valorile variază între 4 și 24 de puncte. Dintre cele nouă dimensiuni, se detașează dimensiunea satisfacția cu natura muncii ($M=18$, $SD=3,21$) ajungând la 70% din scală. Cele mai mici scoruri au fost obținute de dimensiunea satisfacția privind comunicarea ($M=12,73$, $SD=3,31$) ajungând la numai 44% din scală. În general se observă o valoare mică a variabilei satisfacția în muncă ($M=129,43$, $SD=9,86$), ajungându-se doar la 52% din scală.

Tabelul 4

Indicatorii statistici ai variabilei satisfacția în muncă și ai dimensiunilor sale

	Media	Deviația standard	Asimetria	Kurtosis
Salarizare	14.44	2.26	-.326	.271
Promovare	13.40	3.77	.081	.274
Supervizare	13.47	2.23	.570	.269
Beneficii	13.66	2.75	-.291	.266
Recompense	14.31	3.75	.059	.264
Proceduri operaționale	14.46	3.75	-.004	.267
Colegii	14.96	1.82	-.155	.264
Natura muncii	17.92	3.21	-.831	.264
Comunicare	12.73	3.31	.286	.271
Satisfacția în muncă	129.43	9.86	.286	.289

Indicatorii statistici prezentați în Tabelul4 sunt completați de histograma din Figura 1, care evidențiază pentru variabila satisfacția în muncă un nivel mediu de 129,43, ceea ce reprezintă o deviație standard de 9,86 de unități. Distribuția variabilei prezintă o asimetrie pozitivă cu valoarea 0,286, kurtosis cu valoarea 0,289.

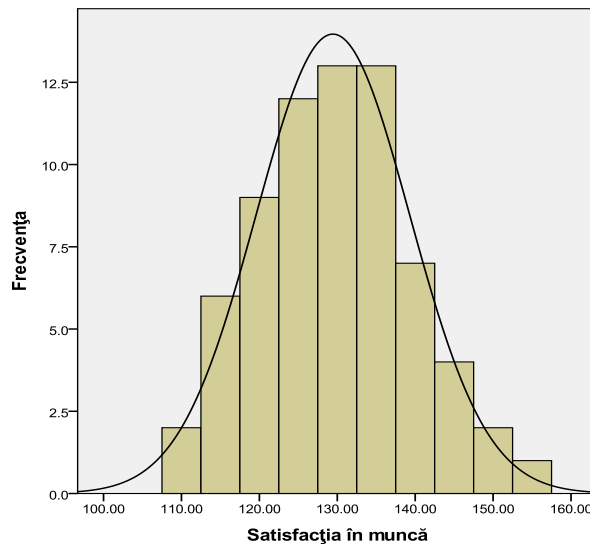


Figura 1. Representarea grafică a distribuției de satisfacția în muncă în eșantionul de studiu.

În ceea ce privește salarizarea (vezi Tabelul 5), se observă că 3 dintre cei 4 itemi au valori medii între 2,5 și 3,5, ceea ce indică existența unor opinii care nu sunt de acord cu aceste declarații. Totuși, itemul sal1 a înregistrat o medie între 3,5 și 4,5, ceea ce arată opinia respondenților referitoare la acordul privind salarizarea corectă pentru munca depusă.

Tabelul 5

Descrierea itemului salarizare

Item	M	DE
sal1. Consider că sunt plătit corect pentru munca pe care o fac.	3.52	1.629
sal10. Măririle de salariu sunt prea puține și prea rare.	2.74	1.647
sal19. Nu mă simt apreciat de organizație atunci când mă gândesc la salariul pe care îl primesc.	3.48	1.704
sal28. Mă simt satisfăcut în ceea ce privește șansele de mărire de salariu.	3.21	1.602

Dimensiunea promovare (vezi Tabelul 6) prezintă două valori între 3,5 și 4,5, ceea ce arată acordul respondenților privind promovarea la locul de muncă. Dezacordul respondenților privind promovarea este indicat de prom11 și prom20, care prezintă valori între 2,5 și 3,5.

Itemul supervizare prezintă acordul tuturor respondenților, întrucât toate cele patru valori sunt cuprinse în intervalul 4,0 și 5,0 (vezi Tabelul 7). Nu s-a înregistrat nicio valoare care să indice dezacordul respondenților cu privire la supervizare.

Tabelul 6

Descrierea itemului promovare

Item	Media	DE.
prom2. Sunt într-adevăr prea puține șanse de promovare pentru postul meu de muncă.	3.67	1.565
prom11. Cei care își fac bine treaba au o șansă mare de promovare.	3.35	1.776
prom20. Oamenii sunt promovați la fel de repede ca și în alte organizații.	3.05	1.705
prom33. Sunt satisfăcut de șansele mele de promovare.	3.70	1.545

Tabelul 7

Descrierea itemului supervizare

Item	M	DE
sup3. Superiorul meu este competent în munca pe care o depune.	4.24	1.675
sup12. Superiorul meu este nedrept cu mine.	4.67	1.499
sup21. Superiorul meu se interesează prea puțin de angajații lui.	4.43	1.654
sup30. Îl plăc pe superiorul meu.	4.33	1.557

Itemul beneficii (vezi Tabelul 8) a înregistrat rezultate în jurul valorii 3,5, respectiv ben22 și ben29. Totuși, se detașează ben4 cu valoarea în intervalul 3,5 și 4, care indică acordul respondenților și ben13 cu valoarea în intervalul 3,0 și 3,5, care indică dezacordul respondenților față de itemul beneficii.

Tabelul 8

Descrierea itemului beneficii

Item	M	DE
ben4. Nu sunt satisfăcut cu beneficiile pe care le obțin.	3.74	1.538
ben13. Beneficiile pe care le obținem sunt la fel de bune ca și în alte organizații.	3.28	1.643
ben22. Pachetul de beneficii este destul de echitabil.	3.59	1.617
ben29. Există beneficii pe care nu le avem deși ar trebui.	3.46	1.716

Itemul recompense prezintă trei valori care aparțin intervalului cuprins între 3,5 și 4,5 (vezi Tabelul 9), ceea ce indică acordul respondenților cu privire la acesta. Însă rec23 a înregistrat o valoare foarte apropiată de 3,5, respectiv 3,42, ceea ce indică imposibilitatea exprimării dezacordului sau a acordului de către respondenți.

Itemul proceduri operaționale a înregistrat două valori cuprinse între 3,5 și 4,0, respectiv proc15 și proc24 (vezi Tabelul 10), ceea ce indică acordul respondenților în legătură cu procedurile operaționale. Valoarea 3,35 înregistrată la proc31 reprezintă un oarecare dezacord față de procedurile operaționale prezente la locul de muncă, iar proc6 are valoarea foarte apropiată de 3,5, respectiv 3,49, reprezentând imposibilitatea de a determina dacă există sau nu un acord sau un dezacord în acea privință.

Tabelul 9

Descrierea itemului recompense

Item	<i>M</i>	<i>DE</i>
rec5. Când mă descurc bine într-o sarcină de muncă sunt apreciat așa cum trebuie.	4.36	1.657
rec14. Nu consider că munca pe care o fac este apreciată.	3.94	1.677
rec23. Există prea puține recompense pentru cei care lucrează aici.	3.42	1.768
rec32. Simt că nu primesc suficiente recompense pentru eforturile pe care le fac.	3.69	1.630

Tabelul 10

Descrierea itemului proceduri operaționale

Item	<i>M</i>	<i>DE</i>
proc6. Multe dintre regulile și procedurile pe care trebuie să le respectăm ne îngreunează munca.	3.49	1.672
proc15. Eforturile mele de a-mi face bine munca sunt rareori blocate.	3.84	1.510
proc24. Am prea multe de făcut la locul de muncă.	3.67	1.539
proc31. Lucrez prea mult cu documente.	3.35	1.717

Itemul colegii prezintă cel mai mare acord (vezi Tabelul 11), deoarece toate valorile se înscriu în intervalul dintre 4,5 și 5,5. Un există nicio valoare care să indice vreun nivel al dezacordului.

Itemul natura muncii prezintă o distribuție a valorilor mai largă decât ceilalți itemi, în sensul că sunt cuprinse în intervalul 4,0 și 5,5 (vezi Tabelul 12), ceea ce indică acordul respondenților.

Tabelul 11

Descrierea itemului colegii

Item	<i>M</i>	<i>DE</i>
col7. Îmi plac oamenii cu care lucrez.	5.13	1.429
col16. Consider că trebuie să muncesc mai mult din cauza incompetenței celor cu care lucrez.	4.57	1.705
col25. Mă simt bine cu colegii de muncă.	5.11	1.353
col34. Există prea multe certuri și conflicte la locul de muncă.	4.71	1.634

Tabelul 12

Descrierea itemului natura muncii

Item	<i>M</i>	<i>DE</i>
nat8. Uneori simt că munca mea este inutilă.	4.13	1.536
nat17. Îmi plac lucrurile pe care le fac la locul de muncă.	5.06	1.282
nat27. Sunt mândru de munca pe care o fac.	4.83	1.360
nat35. Munca mea este plăcută.	5.16	1.339

În ceea ce privește itemul comunicare, trei valori sunt cuprinse în intervalul 3,5 și 4,5, respectiv com18, com26 și com36 (vezi Tabelul13), iar com9 prezintă o valoare cuprinsă între 4,5 și 5,0, însă toate valorile indică acordul respondenților.

Salariul net pe oră, calculat ca rezultat al raportului dintre venitul net și numărul de ore de predare, a fost măsurat pe o scară de tip raport, cu valori numerice de la 10 la 20, cu ajutorul unei întrebări cu variante de răspuns. În urma prelucrării rezultatelor, au fost centralizate datele (vezi Tabelul 14).

Tabelul 13

Descrierea itemului comunicare

Item	M	DE
com9. Comunicarea din cadrul organizației mi se pare bună.	4.59	1.498
com18. Scopurile organizației nu îmi sunt clare.	4.43	1.789
com26. Deseori simt că nu știu ce se întâmplă în cadrul organizației.	3.93	1.688
com36. Sarcinile de muncă nu sunt suficient de bine explicate.	4.42	1.661

Tabelul 14

Frecvența răspunsurilor – salariul net pe oră

Categorie	n	%
sub 10 RON	31	37.3
11-15 RON	30	36.1
16-20 RON	18	21.7
21-25 RON	2	2.4
peste 31 RON	2	2.4
Total	83	100.0

Pentru culegerea informațiilor necesare pentru variabila salariul net pe oră a fost folosită o întrebare în cadrul datelor de identificare, Partea a II-a a chestionarului, cu răspunsuri prestabilite de tip interval. În Tabelul 6 este evidențiată frecvența răspunsurilor.

La această întrebare au răspuns toți cei 83 de respondenți. Frecvența maximă se situează la intervalul „sub 10 lei” cu 31 de respondenți, urmat la foarte mică diferență de intervalul „11-15 lei” cu 30 de respondenți. Evidențiez și intervalul „16-20 lei” cu o frecvență de 18 respondenți. Din totalul respondenților, 73,5% se încadrează în primele două grupuri, respectiv până la 15 lei. Pentru analiză s-a

procedat la eliminarea ultimelor două grupuri, iar pentru grupul al treilea (16-20 lei) s-a considerat o pondere de 22.

Probarea ipotezelor

Ipoteza nulă a studiului este următoarea: Nu există diferență semnificativ statistică între satisfacția în muncă a cadrelor didactice care predau la școlile adventiste din România în funcție de nivelul salariului. Pentru probarea acestei ipoteze a fost utilizat testul statistic ANOVA pentru un prag de semnificație p de .05. În acest sens, în funcție de nivelul salariului, respondenții au fost grupați în trei categorii, respectiv < 10 lei, 11-15 lei și > 16 lei.

Utilizarea testului statistic ANOVA a fost realizată în funcție de această grupare. Astfel, conform rezultatelor obținute (vezi Tabelul 15), s-a concluzionat că nu există diferență între vreuna dintre componentele variabilei satisfacția în muncă, respectiv salarizare, promovare, supervizare, beneficii, recompense, proceduri operaționale, colegi, natura muncii, comunicare, și salariu (salarizare: $p = .104$; promovare: $p = .614$; supervizare: $p = .751$; beneficii: $p = .895$; recompense: $p = .137$; proceduri operaționale: $p = .853$; colegi: $p = .568$; natura muncii: $p = .554$; comunicare: $p = .344$) și nici direct între variabila satisfacția în muncă și salariu ($p = .218$).

Așadar, acceptăm ipoteza nulă, și respingem ipoteza cercetării deoarece nu există diferență de satisfacție în muncă pentru cadrele didactice de la școlile adventiste din România și nivelul salariului, din moment ce pragul de semnificație (p) este mai mare de .05.

Tabelul 15

Rezultate test statistic ANOVA

		Suma pătratică	Gl	Media pătratică	F	p
Salarizare	Inter-grupuri	23.138	2	11.569	2.336	.104
	Intra-grupuri	376.356	76	4.952		
	Total	399.494	78			
Promovare	Inter-grupuri	14.165	2	7.083	.491	.614
	Intra-grupuri	1068.354	74	14.437		
	Total	1082.519	76			
Supervizare	Inter-grupuri	2.910	2	1.455	.288	.751
	Intra-grupuri	389.040	77	5.052		
	Total	391.950	79			
Beneficii	Inter-grupuri	1.722	2	.861	.111	.895
	Intra-grupuri	610.717	79	7.731		
	Total	612.439	81			
Recompense	Inter-grupuri	55.891	2	27.946	2.040	.137
	Intra-grupuri	1095.964	80	13.700		
	Total	1151.855	82			
Proceduri operaționale	Inter-grupuri	4.580	2	2.290	.160	.853
	Intra-grupuri	1117.519	78	14.327		
	Total	1122.099	80			
Colegi	Inter-grupuri	3.835	2	1.917	.570	.568
	Intra-grupuri	269.057	80	3.363		
	Total	272.892	82			
Natura muncii	Inter-grupuri	12.404	2	6.202	.595	.554
	Intra-grupuri	834.006	80	10.425		
	Total	846.410	82			
Comunicare	Inter-grupuri	23.707	2	11.853	1.083	.344
	Intra-grupuri	831.711	76	10.944		
	Total	855.418	78			
Satisfacție în muncă	Inter-grupuri	298.376	2	149.188	1.561	.218
	Intra-grupuri	6306.580	66	95.554		
	Total	6604.957	68			

Analize suplimentare

În urma realizării analizelor de date pentru evidențierea nivelului salarial în funcție de vârstă, sex ori stare civilă, s-a stabilit că nu există relație semnificativ statistică. Însă, grupul cadrelor didactice percepe că nivelul salariului este asociat cu vechimea în învățământ ($\chi^2_{(10)} = 20.557$, $p = .024$), cu nivelul studiilor ($\chi^2_{(4)} = 11.399$, $p = .022$) și cu nivelul de învățământ la care se predă ($\chi^2_{(8)} = 27.541$, $p = .001$).

CAPITOLUL V

REZUMAT, DISCUȚII, CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

Rezumat

Acest capitol prezintă un rezumat al capitolelor anterioare și rezultatele studiului de față. De asemenea, sunt incluse concluziile acestei cercetări și implicațiile pentru studiile ulterioare.

Satisfacția în muncă este un factor deosebit de important pentru toate profesiile, întrucât ea poate influența starea generală a omului. Nivelul satisfacției în muncă este subiectiv, deoarece se evaluează personal și intern, uneori parțial extern, dar și obiectiv pentru că este influențat de o serie de factori componenți ai mediului extern.

Participanții la cercetarea de față au completat chestionarul Job Satisfaction Survey (JSS) și au răspuns la întrebarea privind nivelul salariului, pentru a confirma sau nu ipoteza cercetării, conform căreia există o diferență semnificativă între satisfacția în muncă și nivelul salariului.

Variabilele studiului au fost următoarele: satisfacția în muncă și nivelul salariului; cercetătorul nu le-a considerat dependente sau independente, pentru că a fost studiată relația dintre ele, iar nu influența uneia asupra celeilalte.

Studiul de față a pornit de la următoarea problemă: „Există o diferență între satisfacția în muncă a cadrelor didactice de la școlile adventiste din România în funcție de nivelul salariului în anul 2010?”.

Ipoteza cercetării a fost formulată astfel: „Există diferență semnificativă între satisfacția în muncă a cadrelor didactice de la școlile adventiste din România în funcție de nivelul salariului.”

Capitolul al II-lea al lucrării a evidențiat concluziile celor mai recente studii despre satisfacția în muncă, relația sa cu alți factori, dar mai ales relația dintre satisfacția în muncă și nivelul salariului. O secțiune importantă a prezentat concluziile studiilor referitoare la insatisfacția în muncă.

Capitolul al III-lea a prezentat metodologia cercetării considerată cantitativ-descriptivă, care a fost realizată pentru populația compusă din cadrele didactice care lucrează sub orice formă legală, în cadrul școlilor adventiste de nivel preuniversitar din România, pentru care nu a fost folosită eșantionarea. Instrumentul folosit pentru colectarea datelor a fost Job Satisfaction Survey (JSS), creat de profesorul Paul Spector, la care au fost adăugate întrebări referitoare la clasificarea respondenților și la nivelul salariului – salariul net pe ora de predare.

Chestionarul a fost aplicat celor 286 de cadre didactice care lucrau în anul 2010 în școlile adventiste, 83 dintre acestea fiind returnate. Datele obținute prin centralizarea celor 83 de chestionare completate au fost analizate statistic pentru probarea ipotezei, având ca reper valoarea pragului de semnificație $p=0,05$. Proba de semnificație statistică folosită a fost ANOVA.

Rezultatul cercetării a fost că nu există diferență semnificativă între satisfacția în muncă a cadrelor didactice de la școlile adventiste din România în funcție de nivelul salariului, fiind confirmată ipoteza nulă.

Discuții

În ultimul deceniu au fost derulate multiple cercetări având ca obiect de studiu satisfacția în muncă. O mare parte a lor a tratat și relația care există între satisfacția în muncă și salariul, fie ca parte sau ca factor determinant al primei variabile, fie ca variabilă de sine stătătoare. Studiul de față a dorit să evidențieze care este relația dintre satisfacția în muncă și nivelul salariului privit din punct de vedere numeric.

Rezultatul acestei cercetări nu a găsit o corespondență în rezultatele cercetărilor anterioare studiate și amintite la capitolul II, întrucât toate au evidențiat că există relație între satisfacția în muncă și salariu sau nivelul acestuia. Astfel, corelația directă între satisfacția în muncă și nivelul salariului a fost rezultatul studiului realizat de Bolin în 2007. Nivelul mic al salariului determină insatisfacție în muncă este rezultatul studiilor derulate de Castillo et al. (1999), Eberhard et al. (2000), Harris Interactive, Inc. (2001) și Hean și Garrett (2001). Nivelul salariului este corelat cu satisfacția intrinsecă reprezintă rezultatul studiilor realizate de Kuo și Chen, 2004 și Rad și Moraes, 2009. Asocierea dintre satisfacția în muncă și salariu este amintită și în cercetările realizate de Weiqi (2007) și Zembylas și Papanastasiou (2006), dar și în studiul recent realizat de Eva și McCormack (2009), care evidențiază relația pozitivă între cele două variabile amintite.

De asemenea, rezultatele studiului de față nu evidențiază ceea ce Ololube (2006), Lee (2006) sau Bowen et al. (2008) au descoperit, și anume că salariul poate fi unul dintre factorii care influențează satisfacția în muncă.

Rezultatele studiului de față sunt total diferite de cele realizate la nivel mondial în ultimul deceniu. Cauzele ar putea fi identificate în studii ulterioare care să evidențieze factori determinativi ai satisfacției ori insatisfacției în muncă sau relația dintre satisfacția în muncă și alte variabile din mediul intern sau extern al școlilor adventiste din România. Printre cauze ar putea fi identificate următoarele:(a) completarea chestionarelor de către cadrele didactice, și nu prin interviu;(b) numărul mic al populației țintă și, implicit, al respondenților;(c) nivelul de implicare a respondenților pentru completarea chestionarelor; (d) nivelul de sinceritate a respondenților;(e) concepția despre meseria de cadru didactic în rândul cadrelor didactice adventiste.

Pe de altă parte, conform analizei relațiilor ce există între variabilele de identificare și nivelul salariului, s-a stabilit că nu există relație semnificativă statistic între satisfacția în muncă a cadrelor didactice și vârsta, sexul ori starea civilă. Însă, grupul cadrelor didactice percepe că nivelul salariului este asociat cu vechimea în învățământ, cu nivelul studiilor și cu nivelul de învățământ la care se predă.

Concluzii

Concluziile acestui studiu sunt următoarele:

1. Nu există relație semnificativă statistic între satisfacția în muncă a cadrelor didactice în funcție de nivelul salariului. Acest rezultat nu confirmă studiile anterioare care au cercetat aceleași variabile pe grup țintă diferit.

2. Nu există relație semnificativă statistic între satisfacția în muncă a cadrelor didactice și sexul, vârsta sau starea civilă, dar respondenții percep că nivelul salariului este asociat cu vechimea în învățământ și cu nivelul de învățământ la care se predă.

Recomandări

În urma rezultatelor acestui studiu, se propun următoarele recomandări:

1. Realizarea unui studiu având ca obiectiv determinarea percepției cadrelor didactice privind satisfacția în muncă asociată cu nivelul salariului, dar culegerea datelor să fie realizată în condiții diferite, ca de exemplu: chestionarea directă a participanților la studiu și motivarea participanților de a răspunde, pentru a elimina atât non-răspunsurile, dar și refuzul de a răspunde.

2. Extinderea studiului la toate cadrele didactice din învățământul preuniversitar din România, realizând chiar o comparație între profesorii care predau în școlile private și cei care predau în școlile publice.

3. Conform analizei adiționale în legătură cu relațiile percepute între nivelul salariului și alte variabile de identificare, se poate recomanda ca studiile ulterioare să își propună studierea relației care există între nivelul salariului cadrelor didactice și vechimea în învățământ, nivelul studiilor sau nivelul de învățământ la care predau.

ANEXA A

TABELE DE FRECVENȚĂ ȘI HISTOGRAME PENTRU COMPONENTELE VARIABILEI SATISFAȚIA ÎN MUNCĂ

Tabla de frecuencia

Pay

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	8.00	1	1.2	1.3	1.3
	9.00	2	2.4	2.5	3.8
	10.00	2	2.4	2.5	6.3
	12.00	6	7.2	7.6	13.9
	13.00	14	16.9	17.7	31.6
	14.00	20	24.1	25.3	57.0
	15.00	8	9.6	10.1	67.1
	16.00	9	10.8	11.4	78.5
	17.00	12	14.5	15.2	93.7
	18.00	2	2.4	2.5	96.2
	19.00	3	3.6	3.8	100.0
	Total	79	95.2	100.0	
Perdidos					
Total		83	100.0		

Promotion

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	6.00	3	3.6	3.9	3.9
	8.00	4	4.8	5.2	9.1
	9.00	5	6.0	6.5	15.6
	10.00	10	12.0	13.0	28.6
	11.00	5	6.0	6.5	35.1
	12.00	6	7.2	7.8	42.9
	13.00	2	2.4	2.6	45.5
	14.00	10	12.0	13.0	58.4
	15.00	11	13.3	14.3	72.7
	16.00	6	7.2	7.8	80.5
	17.00	3	3.6	3.9	84.4
	18.00	2	2.4	2.6	87.0
	19.00	7	8.4	9.1	96.1
	20.00	1	1.2	1.3	97.4
	21.00	1	1.2	1.3	98.7
	22.00	1	1.2	1.3	100.0
	Total	77	92.8	100.0	
Perdidos	Sistema	6	7.2		
Total		83	100.0		

Supervision

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	10.00	10	12.0	12.5	12.5
	11.00	6	7.2	7.5	20.0
	12.00	6	7.2	7.5	27.5
	13.00	15	18.1	18.8	46.3
	14.00	26	31.3	32.5	78.8
	15.00	9	10.8	11.3	90.0
	17.00	2	2.4	2.5	92.5
	18.00	3	3.6	3.8	96.3
	19.00	2	2.4	2.5	98.8
	20.00	1	1.2	1.3	100.0
	Total	80	96.4	100.0	
Perdidos	Sistema	3	3.6		
Total		83	100.0		

Fringebenefits

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	7.00	1	1.2	1.2	1.2
	8.00	3	3.6	3.7	4.9
	9.00	4	4.8	4.9	9.8
	10.00	3	3.6	3.7	13.4
	11.00	7	8.4	8.5	22.0
	12.00	6	7.2	7.3	29.3
	13.00	12	14.5	14.6	43.9
	14.00	14	16.9	17.1	61.0
	15.00	7	8.4	8.5	69.5
	16.00	15	18.1	18.3	87.8
	17.00	6	7.2	7.3	95.1
	18.00	3	3.6	3.7	98.8
	21.00	1	1.2	1.2	100.0
	Total	82	98.8	100.0	
Perdidos	Sistema	1	1.2		
Total		83	100.0		

Contingentrewards

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	5.00	1	1.2	1.2	1.2
	9.00	10	12.0	12.0	13.3
	10.00	4	4.8	4.8	18.1
	11.00	11	13.3	13.3	31.3
	12.00	2	2.4	2.4	33.7
	13.00	4	4.8	4.8	38.6
	14.00	6	7.2	7.2	45.8
	15.00	9	10.8	10.8	56.6
	16.00	14	16.9	16.9	73.5
	17.00	9	10.8	10.8	84.3
	18.00	5	6.0	6.0	90.4
	19.00	1	1.2	1.2	91.6
	21.00	3	3.6	3.6	95.2
	22.00	4	4.8	4.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Operating conditions

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	5.00	1	1.2	1.2	1.2
	8.00	2	2.4	2.5	3.7
	9.00	5	6.0	6.2	9.9
	10.00	6	7.2	7.4	17.3
	11.00	4	4.8	4.9	22.2
	12.00	8	9.6	9.9	32.1
	13.00	8	9.6	9.9	42.0
	14.00	7	8.4	8.6	50.6
	15.00	8	9.6	9.9	60.5
	16.00	9	10.8	11.1	71.6
	17.00	4	4.8	4.9	76.5
	18.00	5	6.0	6.2	82.7
	19.00	5	6.0	6.2	88.9
	20.00	4	4.8	4.9	93.8
	21.00	4	4.8	4.9	98.8
	22.00	1	1.2	1.2	100.0
	Total	81	97.6	100.0	
Perdidos	Sistema	2	2.4		
Total		83	100.0		

Coworkers

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	8.00	1	1.2	1.2	1.2
	12.00	3	3.6	3.6	4.8
	13.00	7	8.4	8.4	13.3
	14.00	29	34.9	34.9	48.2
	15.00	16	19.3	19.3	67.5
	16.00	8	9.6	9.6	77.1
	17.00	12	14.5	14.5	91.6
	18.00	4	4.8	4.8	96.4
	19.00	3	3.6	3.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Natureofwork

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	8.00	1	1.2	1.2	1.2
	10.00	1	1.2	1.2	2.4
	12.00	5	6.0	6.0	8.4
	13.00	3	3.6	3.6	12.0
	14.00	6	7.2	7.2	19.3
	15.00	4	4.8	4.8	24.1
	17.00	7	8.4	8.4	32.5
	18.00	9	10.8	10.8	43.4
	19.00	23	27.7	27.7	71.1
	20.00	7	8.4	8.4	79.5
	21.00	9	10.8	10.8	90.4
	22.00	6	7.2	7.2	97.6
	23.00	1	1.2	1.2	98.8
	24.00	1	1.2	1.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

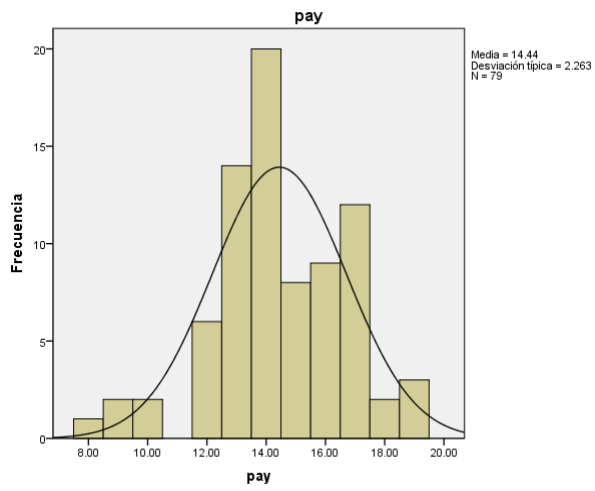
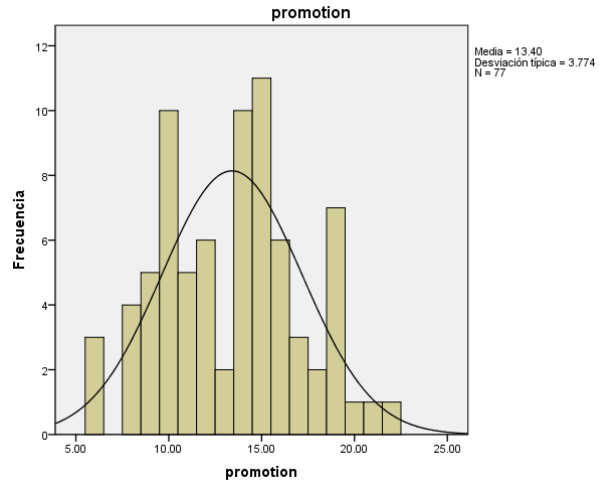
Communication

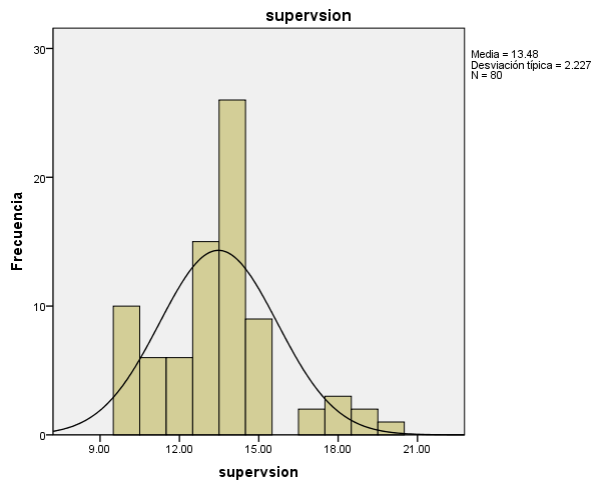
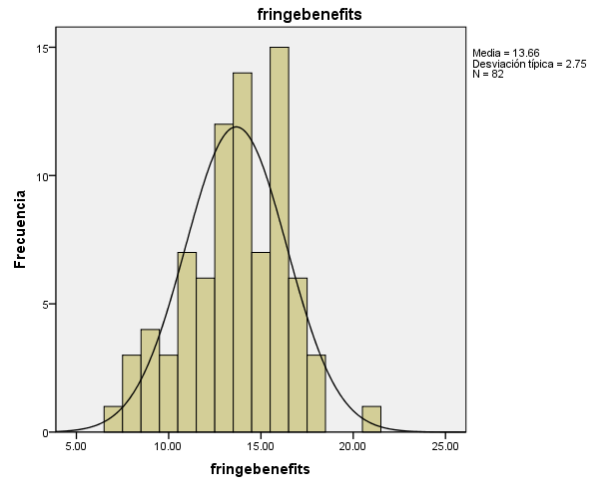
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	5.00	1	1.2	1.3	1.3
	7.00	1	1.2	1.3	2.5
	8.00	4	4.8	5.1	7.6
	9.00	8	9.6	10.1	17.7
	10.00	9	10.8	11.4	29.1
	11.00	9	10.8	11.4	40.5
	12.00	7	8.4	8.9	49.4
	13.00	6	7.2	7.6	57.0
	14.00	12	14.5	15.2	72.2
	15.00	7	8.4	8.9	81.0
	16.00	3	3.6	3.8	84.8
	17.00	5	6.0	6.3	91.1
	18.00	4	4.8	5.1	96.2
	20.00	2	2.4	2.5	98.7
	21.00	1	1.2	1.3	100.0
	Total	79	95.2	100.0	
Perdidos	Sistema	4	4.8		
Total		83	100.0		

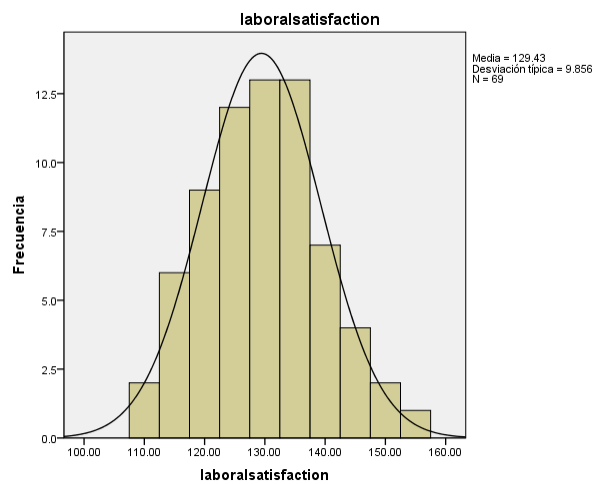
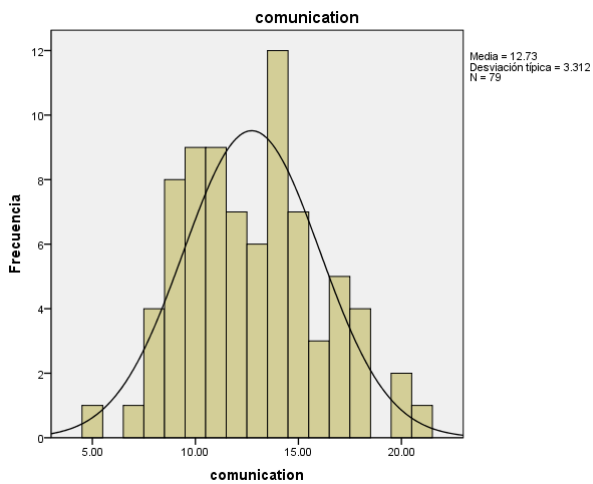
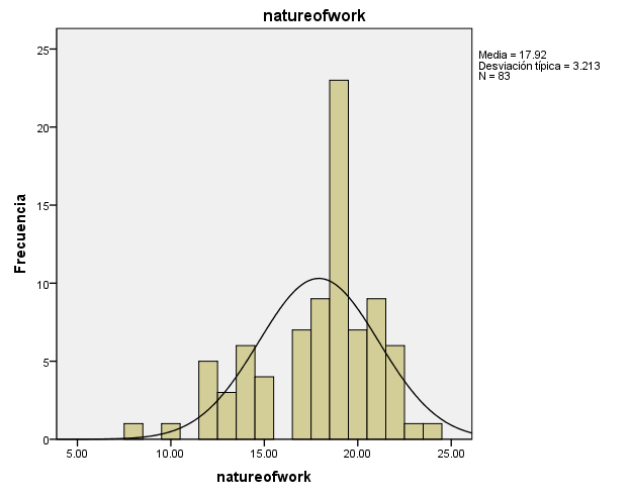
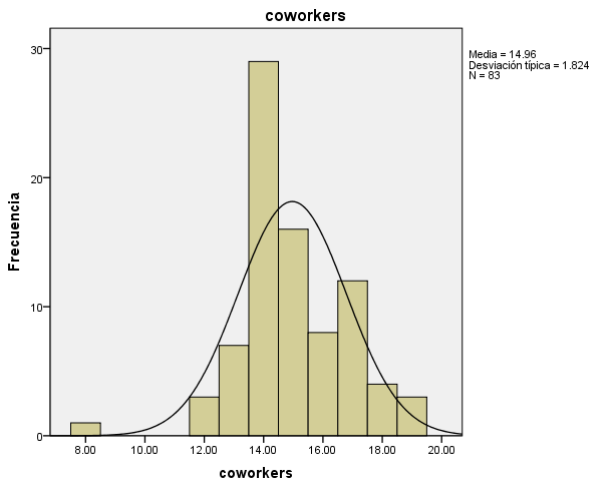
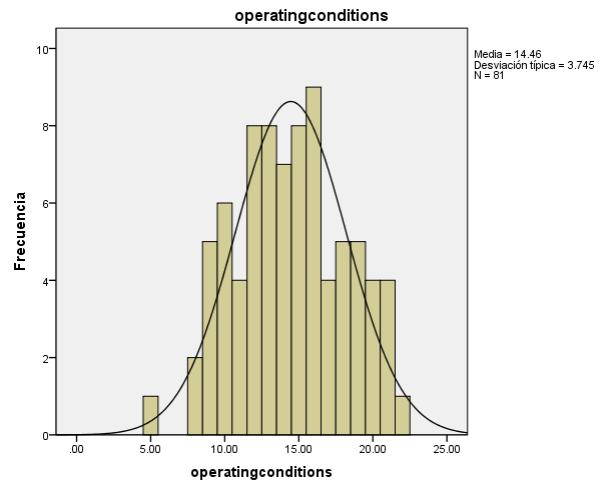
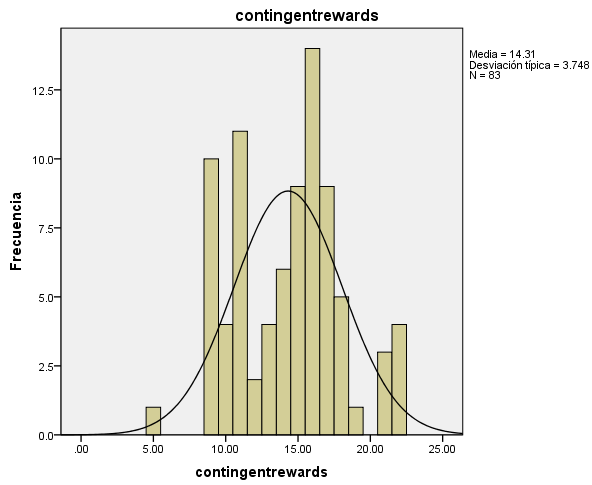
Laboralsatisfaction

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	110.00	1	1.2	1.4	1.4
	112.00	1	1.2	1.4	2.9
	113.00	1	1.2	1.4	4.3
	115.00	3	3.6	4.3	8.7
	116.00	1	1.2	1.4	10.1
	117.00	1	1.2	1.4	11.6
	118.00	1	1.2	1.4	13.0
	119.00	3	3.6	4.3	17.4
	120.00	2	2.4	2.9	20.3
	121.00	1	1.2	1.4	21.7
	122.00	2	2.4	2.9	24.6
	123.00	3	3.6	4.3	29.0
	124.00	6	7.2	8.7	37.7
	126.00	2	2.4	2.9	40.6
	127.00	1	1.2	1.4	42.0
	128.00	3	3.6	4.3	46.4
	129.00	4	4.8	5.8	52.2
	130.00	2	2.4	2.9	55.1
	131.00	2	2.4	2.9	58.0
	132.00	2	2.4	2.9	60.9
	133.00	3	3.6	4.3	65.2
	134.00	3	3.6	4.3	69.6
	135.00	3	3.6	4.3	73.9
	136.00	3	3.6	4.3	78.3
	137.00	1	1.2	1.4	79.7
	138.00	3	3.6	4.3	84.1
	139.00	1	1.2	1.4	85.5
	140.00	1	1.2	1.4	87.0
	141.00	1	1.2	1.4	88.4
	142.00	1	1.2	1.4	89.9
	143.00	1	1.2	1.4	91.3
	144.00	2	2.4	2.9	94.2
	146.00	1	1.2	1.4	95.7
	150.00	1	1.2	1.4	97.1
	151.00	1	1.2	1.4	98.6
	155.00	1	1.2	1.4	100.0
	Total	69	83.1	100.0	
Perdidos	Sistema	14	16.9		
Total		83	100.0		

Histogramme







ANEXA B

PROBAREA IPOTEZELOR

Tabla de contingencia

ANOVA

Recuento

		Senior Seniority						Total
		sub 3	3-5 ani	6-10 ani	11-15 ani	16-20 ani	21-25 ani	
wage_rec	1.00	16	4	9	2	0	0	31
	2.00	9	4	6	8	1	2	30
	3.00	2	6	6	4	3	1	22
Total		27	14	21	14	4	3	83

Tabla de contingencia

Recuento

		Senior Seniority						Total
		sub 3	3-5 ani	6-10 ani	11-15 ani	16-20 ani	21-25 ani	
wage_rec	1.00	16	4	9	2	0	0	31
	2.00	9	4	6	8	1	2	30
	3.00	2	6	6	4	3	1	22
Total		27	14	21	14	4	3	83

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
pay	Inter-grupos	23.138	2	11.569	2.336	.104
	Intra-grupos	376.356	76	4.952		
	Total	399.494	78			
promotion	Inter-grupos	14.165	2	7.083	.491	.614
	Intra-grupos	1068.354	74	14.437		
	Total	1082.519	76			
supervision	Inter-grupos	2.910	2	1.455	.288	.751
	Intra-grupos	389.040	77	5.052		
	Total	391.950	79			
fringebenefits	Inter-grupos	1.722	2	.861	.111	.895
	Intra-grupos	610.717	79	7.731		
	Total	612.439	81			
contingentrewards	Inter-grupos	55.891	2	27.946	2.040	.137
	Intra-grupos	1095.964	80	13.700		
	Total	1151.855	82			
operatingconditions	Inter-grupos	4.580	2	2.290	.160	.853
	Intra-grupos	1117.519	78	14.327		
	Total	1122.099	80			
coworkers	Inter-grupos	3.835	2	1.917	.570	.568
	Intra-grupos	269.057	80	3.363		
	Total	272.892	82			
natureofwork	Inter-grupos	12.404	2	6.202	.595	.554
	Intra-grupos	834.006	80	10.425		
	Total	846.410	82			
comunication	Inter-grupos	23.707	2	11.853	1.083	.344
	Intra-grupos	831.711	76	10.944		
	Total					

	Total	855.418	78			
laboralsatisfaction	Inter-grupos	298.376	2	149.188	1.561	.218
	Intra-grupos	6306.580	66	95.554		
	Total	6604.957	68			

ANEXA C

REZULTATE SUPLIMENTARE

wage_rec * Senior Seniority

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20.557 ^a	10	.024
Razón de verisimilitudes	23.006	10	.011
Asociación lineal por lineal	10.555	1	.001
N de casos válidos	83		

a. 8 casillas (44.4%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .80.

wage_rec * MaritalS Marital Status

Tabla de contingencia

Recuento

		MaritalS Marital Status			Total
		casatorit/a	necasatorit/a	divortat	
wage_rec	1.00	18	12	1	31
	2.00	17	12	1	30
	3.00	11	11	0	22
Total		46	35	2	83

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1.328 ^a	4	.857
Razón de verisimilitudes	1.826	4	.768
Asociación lineal por lineal	.096	1	.756
N de casos válidos	83		

a. 3 casillas (33.3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .53.

wage_rec * Gender Gender

Tabla de contingencia
Recuento

		Gender Gender		Total
		Feminin	Masculin	
wage_rec	1.00	29	2	31
	2.00	24	6	30
	3.00	19	3	22
Total		72	11	83

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2.438 ^a	2	.296
Razón de verisimilitudes	2.553	2	.279
Asociación lineal por lineal	.794	1	.373
N de casos válidos	83		

a. 3 casillas (50.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2.92.

wage_rec * Educl Educational Level

Tabla de contingencia
Recuento

		Educl Educational Level					Total
		prescolar	primar	gimnazial	liceal	postliceal	
wage_rec	1.00	12	6	6	5	2	31
	2.00	6	9	2	3	10	30
	3.00	0	5	2	11	4	22
Total		18	20	10	19	16	83

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	27.541 ^a	8	.001
Razón de verisimilitudes	30.682	8	.000
Asociación lineal por lineal	10.713	1	.001
N de casos válidos	83		

a. 5 casillas (33.3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2.65.

wage_rec * LevelS Level Studies

Tabla de contingencia
Recuento

		LevelS Level Studies			Total
		postliceale	universitare	postuniversitare	
wage_rec	1.00	1	25	5	31
	2.00	0	20	10	30
	3.00	3	18	1	22
Total		4	63	16	83

Pruebas de chi-cuadrado

Tabla de contingencia
Recuento

		LevelS Level Studies			Total
		postliceale	universitare	postuniversitare	
wage_rec	1.00	1	25	5	31
	2.00	0	20	10	30
	3.00	3	18	1	22
		Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	
Chi-cuadrado de Pearson		11.399 ^a	4	.022	
Razón de verisimilitudes		12.259	4	.016	
Asociación lineal por lineal		1.905	1	.167	
N de casos válidos		83			

a. 4 casillas (44.4%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1.06.

wage_rec * Age Age
Tabla de contingencia
Recuento

		Age Age					Total
		Sub 25 ani	26-35 ani	36-45 ani	46-55 ani	peste 56 ani	
wage_rec	1.00	3	17	10	1	0	31
	2.00	3	10	16	1	0	30
	3.00	0	8	11	1	2	22
Total		6	35	37	3	2	83

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11.412 ^a	8	.179
Razón de verisimilitudes	12.731	8	.121
Asociación lineal por lineal	6.681	1	.010
N de casos válidos	83		

a. 9 casillas (60.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .53.



ANEXA D

CHESTIONARUL – JOB SATISFACTION SURVEY UNIVERSITATEA MONTEMORELOS FACULTATEA DE EDUCAȚIE

SONDAJ DE OPINIE PENTRU CADRELE DIDACTICE DIN INSTITUȚIILE ADVENTISTE DE EDUCAȚIE

Scopul acestui studiu este de a cunoaște opinia dumneavoastră în legătură cu diferite aspecte ale muncii de cadru didactic. Vă rugăm să răspundeți sincer la toate declarațiile următoare.

Dumneavoastră nu veți fi evaluat(ă), ceea ce înseamnă că nu există răspunsuri corecte sau incorecte. Noi doar vrem să știm părerea dumneavoastră.

Răspunsurile dumneavoastră sunt confidențiale și opinia pe care o exprimați va fi foarte valoroasă în colectarea informațiilor solicitate.

După ce veți răspunde acestui sondaj, vă rugăm să-l returnați persoanei care vi l-a dat.

Apreciem mult colaborarea dumneavoastră.

PARTEA I. Instrucțiuni. În această parte dorim să știm dacă sunteți mulțumit de unele aspecte ale locului dumneavoastră de muncă. După ce ați citit fiecare declarație, încercuiți numărul (doar unul) care indică nivelul de mulțumire pe care îl aveți. Folosiți scala următoare:

	Vă rugăm să încercuiți pentru fiecare întrebare numărul care reflectă cel mai bine părerea dumneavoastră	Dezacord puternic	Dezacord moderat	Ușor dezacord	Ușor acord	Acord moderat	Acord puternic
1	Consider că sunt plătit corect pentru munca pe care o fac.	1	2	3	4	5	6
2	Sunt într-adevăr prea puține șanse de promovare pentru postul meu de muncă.	1	2	3	4	5	6
3	Superiorul meu este competent în munca pe care o depune.	1	2	3	4	5	6
4	Nu sunt satisfăcut cu beneficiile pe care le obțin.	1	2	3	4	5	6
5	Când mă descurc bine într-o sarcină de muncă sunt apreciat așa cum trebuie.	1	2	3	4	5	6

6	Multe dintre regulile și procedurile pe care trebuie să le respectăm ne îngreunează munca.	1	2	3	4	5	6
		Dezacord puternic	Dezacord moderat	Ușor dezacord	Ușor acord	Acord moderat	Acord puternic
7	Îmi plac oamenii cu care lucrez.	1	2	3	4	5	6
8	Uneori simt că munca mea este inutilă.	1	2	3	4	5	6
9	Comunicarea din cadrul organizației mi se pare bună.	1	2	3	4	5	6
10	Măririle de salariu sunt prea puține și prea rare.	1	2	3	4	5	6
11	Cei care își fac bine treaba au o șansă mare de promovare.	1	2	3	4	5	6
12	Superiorul meu este nedrept cu mine.	1	2	3	4	5	6
13	Beneficiile pe care le obținem sunt la fel de bune ca și în alte organizații.	1	2	3	4	5	6
14	Nu consider că munca pe care o fac este apreciată.	1	2	3	4	5	6
15	Eforturile mele de a-mi face bine munca sunt rareori blocate.	1	2	3	4	5	6
16	Consider că trebuie să muncesc mai mult din cauza incompetenței celor cu care lucrez.	1	2	3	4	5	6
17	Îmi plac lucrurile pe care le fac la locul de muncă.	1	2	3	4	5	6
18	Scopurile organizației nu îmi sunt clare.	1	2	3	4	5	6
19	Nu mă simt apreciat de organizație atunci când mă gândesc la salariul pe care îl primesc.	1	2	3	4	5	6
20	Oamenii sunt promovați la fel de repede ca și în alte organizații.	1	2	3	4	5	6
21	Superiorul meu se interesează prea puțin de angajații lui.	1	2	3	4	5	6
22	Pachetul de beneficii este destul de echitabil.	1	2	3	4	5	6
23	Există prea puține recompense pentru cei care lucrează aici.	1	2	3	4	5	6
24	Am prea multe de făcut la locul de muncă.	1	2	3	4	5	6
25	Mă simt bine cu colegii de muncă.	1	2	3	4	5	6
26	Deseori simt că nu știu ce se întâmplă în cadrul organizației.	1	2	3	4	5	6
27	Sunt mândru de munca pe care o fac.	1	2	3	4	5	6
28	Mă simt satisfăcut în ceea ce privește șansele de mărire de salariu.	1	2	3	4	5	6
29	Există beneficii pe care nu le avem deși ar trebui.	1	2	3	4	5	6
30	Îi plac pe superiorul meu.	1	2	3	4	5	6
31	Lucrez prea mult cu documente.	1	2	3	4	5	6
32	Simt că nu primesc suficiente recompense pentru eforturile pe care le fac.	1	2	3	4	5	6
33	Sunt satisfăcut de șansele mele de promovare.	1	2	3	4	5	6
34	Există prea multe certuri și conflicte la locul de muncă.	1	2	3	4	5	6
35	Munca mea este plăcută.	1	2	3	4	5	6
36	Sarcinile de muncă nu sunt suficient de bine explicate.	1	2	3	4	5	6

PARTEA a II-a. Instrucțiuni. Vă rugăm să răspundeți la următoarele întrebări, bifând cu un X varianta de răspuns corespunzătoare:

<p>A. Vârsta (ani împliniți)</p> <p>1 <input type="checkbox"/> sub 25</p> <p>2 <input type="checkbox"/> 26-35</p> <p>3 <input type="checkbox"/> 36-45</p> <p>4 <input type="checkbox"/> 46-55</p> <p>5 <input type="checkbox"/> peste 56</p> <p>B. Sexul</p> <p>1 <input type="checkbox"/> feminin</p> <p>2 <input type="checkbox"/> masculin</p> <p>C. Starea civilă</p> <p>1 <input type="checkbox"/> căsătorit/ă</p> <p>2 <input type="checkbox"/> necăsătorit/ă</p> <p>3 <input type="checkbox"/> divorțat/ă</p> <p>4 <input type="checkbox"/> văduv/ă</p>	<p>D. Nivelul studiilor</p> <p>1 <input type="checkbox"/> liceale</p> <p>2 <input type="checkbox"/> postliceale</p> <p>3 <input type="checkbox"/> universitare</p> <p>4 <input type="checkbox"/> postuniversitare</p> <p>E. Nivelul de învățământ (unde aveți norma de bază)</p> <p>1 <input type="checkbox"/> preșcolar</p> <p>2 <input type="checkbox"/> primar</p> <p>3 <input type="checkbox"/> gimnazial</p> <p>4 <input type="checkbox"/> liceal</p> <p>5 <input type="checkbox"/> postliceal</p>	<p>F. Vechimea în învățământ (ani)</p> <p>1 <input type="checkbox"/> sub 3</p> <p>2 <input type="checkbox"/> 3-5</p> <p>3 <input type="checkbox"/> 6-10</p> <p>4 <input type="checkbox"/> 11-15</p> <p>5 <input type="checkbox"/> 16-20</p> <p>6 <input type="checkbox"/> 21-25</p> <p>7 <input type="checkbox"/> peste 26</p> <p>G. Venitul net pe oră¹ (lei)</p> <p>1 <input type="checkbox"/> sub 10</p> <p>2 <input type="checkbox"/> 11-15</p> <p>3 <input type="checkbox"/> 16-20</p> <p>4 <input type="checkbox"/> 21-25</p> <p>5 <input type="checkbox"/> 26-30</p> <p>6 <input type="checkbox"/> peste 31</p>
--	---	---

¹ se va calcula ca raport dintre salariul net lunar aferent normei didactice și numărul de ore din norma didactică (doar orele de predare).

ANEXA E

ACORDULUI PROF. PAUL SPECTOR

--- On Fri, 9/5/08, Paul Spector (PSY) <spector@shell.cas.usf.edu> wrote:

From: Paul Spector (PSY) <spector@shell.cas.usf.edu>
Subject: Re: Permission to use "Job Satisfaction Survey"
To: "daniela dorcea" <daniela_dorcea@yahoo.com>
Date: Friday, September 5, 2008, 2:48 PM

Dear Daniela:

You have my permission to use the JSS in your research. You can find details in the Scales section of my website. I believe Horia Pitariu <pitariu@hiphi.ubbcluj.ro> has a Romanian version.

Best,

Paul E. Spector
Department of Psychology
University of South Florida
Tampa, FL 33620
(813) 974-0357 Voice
(813) 974-4617 Fax
spector@shell.cas.usf.edu
website <http://shell.cas.usf.edu/~spector>

REFERINȚE

- Bilge, F. (2005). Examining the burnout of academics in relation to job satisfaction and other factors. *Social Behavior and Personality*, 34(9), 1151-1160. doi:10.2224/sbp.2006.34.9.1151
- Blau, G., Andersson, L., Davis, K., Daymont, T., Hochner, A., Koziara, K., Portwood, J. și Holladay, B. (2008). The relation between employee organizational and professional development activities. *Journal of Vocational Behavior*, 72(1), 123-142. doi:10.1016/j.jvb.2007.10.004
- Bolin, F. (2007). A study of teacher job satisfaction and factors that influence it. *Chinese Education and Society*, 40(5), 47-64.
- Bowen, P., Cattell, K., Distiller, G. și Edwards, P. (2008). Job satisfaction of South African quantity surveyors: An empirical study. *Construction Management and Economics*, 26, 765-780. doi:10.1108/09699980810867415
- Butt, G., Lancea, L., Fieldinga, A., Gunterb, H., Raynera, S. și Thomasa, H. (2005). Teacher job satisfaction: Lessons from the TSW Pathfinder Project. *School Leadership and Management*, 25(5), 455-471. doi:10.1080/13634230500340807
- Capotescu, R. (2006). *Stresul ocupațional. Teorii, modele, aplicații*. Iași: Lumen.
- Castillo, J. X., Conklin, E. A. și Cano, J. (1999). Job satisfaction of Ohio agricultural education teachers. *Journal of Agricultural Education*, 40(2), 19-27.
- Chiu, S-F. și Chen, H-L. (2005). Relationship between job characteristic and organizational citizenship behaviour: The mediational role of job satisfaction. *Social Behavior and Personality*, 33(6), 523-540. doi:10.2224/sbp.2005.33.6.523
- Cortese, C. (2007). Job satisfaction of Italian nurses: An exploratory study. *Journal of Nursing Management*, 15, 303–312. doi:10.1111/j.1365-2834.2007.00694.
- Crețu, D. (2000). Particularități ale satisfacției profesionale la profesori. *Publicație Științifică și de Informare a Academiei Forțelor Terestre*, 1(9), 11.

- Cushman, P. (2005). Let's hear it from the males: Issues facing male primary school teachers. *Teaching and Teacher Education: An International Journal of Research and Studies*, 21(3), 227-240. doi:10.1016/j.tate.2005.01.012
- Davis, J. și Wilson, S.M. (2000). Principals' effort to empower teachers: Effects on teacher motivation and job satisfaction and stress. *The Clearing House*, 73(6), 349-353. doi:10.1080/00098650009599442
- Dowell, A. C., Westcott, T., Mcleod, D. K. și Hamilton, S. (2001). A survey of job satisfaction, sources of stress and psychological symptoms among New Zealand health professionals. *New Zealand Medical Journal*, 114(1145), 540-543.
- Drummond, R. J., și Stoddard, A. (1991). Job satisfaction and work values. *Psychological Reports*, 69, 1116–1118. doi:10.2466/PRO.69.8.1116-1118
- Eberhard, J., Reinhardt-Mondragon, P. și Stottlemeyer, B. (2000). *Strategies for new teacher retention: Creating a climate of authentic professional development for teachers with three or less years of experience*. Corpus Christi, TX: South Texas Research and Development Center.
- Eva, N. și McCormack, N. (2009). Legally satisfied: A survey of law library workers and job satisfaction. *The Canadian Journal of Information and Library Science*, 33(1-2), 39-65.
- Harris Interactive, Inc. (2001). *Key elements of quality schools: A survey of teachers, students and principals*. The MetLife survey of the American teachers. New York: Autor.
- Harris, J. I., Winskowski, A. M. și Engdahl, B. E. (2007). Types of workplace social support in the prediction of job satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 56, 150-156. doi:10.1002/j.2161-0045.2007.tb00027.x
- Hean, S. și Garrett, R. (2001). Sources of job satisfaction in science secondary school teachers in Chile. *Compare*, 31(3), 363-379.
- Huang, T-C. și Hsiao, W-J. (2007). The causal relationship between job satisfaction and organizational commitment. *Social Behavior and Personality*, 35(9), 1265-1276. doi:10.2224/sbp.2007.35.9.1265
- Hurren, B. L. (2006). The effect of principals' humor on teachers' job satisfaction. *Educational Studies*, 32(4), 373-385. doi:10.1080/03055690600850321
- Iliescu, D. (2008). *Managementul strategic al resurselor umane. Diagnoza organizațională. Suport de curs*. București: Școala Națională de Studii Publice și Administrative.

- Jiang, Y. (2005). The influencing and effective model of early childhood teachers' job satisfaction in China. *US-China Education Review*, 2(11), 65-74.
- Kelly, S. (2004). An event history analysis of teacher attrition: Salary, teacher tracking and socially disadvantaged schools. *The Journal of Experimental Education*, 72(3), 195-220. doi:10.3200/5EXE.72.3.195-220
- Klassen, R.M. și Anderson, C.J. K. (2009). How times change: Secondary teachers' and dissatisfaction in 1962 și 2007. *British Educational Research Journal*, 35(5), 745-759. doi:10.1080/01411920802688721
- Kuo, Y-F. și Chen, L-S. (2004). Individual demographic differences and job satisfaction among information technology personnel: An empirical study in Taiwan. *International Journal of Management*, 21(2), 221-231.
- Lee, M. (2006). What makes a difference between two schools? Teacher job satisfaction and educational outcomes. *International Education Journal*, 7(5), 642-650.
- Miclăuș, N. și Antau, A. (2006). Motivația pentru armată și cariera militară. Motivație și satisfacție în activitate. *Psihologie Aplicată în Mediul Militar*, 1, 10.
- Milanowski, A. (2006). Performance pay system preferences of students preparing to be teachers. *WCER Working Paper*, 8, 3-21.
- Mora, J. G., García-Aracil, A. și dVila, L. E. (2007). Job satisfaction among young European higher education graduates. *Higher Education*, 53, 29–59. doi:10.1007/s10734-005-2377-4
- Mora, J. G., Vila, L. E. și García-Aracil, A. (2005). European higher education graduates and job satisfaction. *European Journal of Education*, 40(1), 35-44. doi:10.1111/j.1465-3435.2005.00208.x
- Ololube, N. P. (2006). *Teachers job satisfaction and motivation for school effectiveness: An assessment*. Extras de la <http://www.eric.ed.gov>
- Rad, A. M. M. și Moraes, A. (2009). Factors affecting employees' job satisfaction in public hospitals. *Journal of General Management*, 34(4), 51-66.
- Sari, H. (2004). An analysis of burnout and job satisfaction among turkish special school headteachers and teachers, and the factors effecting their burnout and job satisfaction. *Educational Studies*, 30(3), 291-306. doi:10.1080/0305569042000224233

- Shin, W. S. (2007). The influence of forest view through a window on job satisfaction and job stress. *Scandinavian Journal of Forest Research*, 22, 248-253. doi:10.1080/02827580701262733
- Smith, T. W. (2007). *Job satisfaction în the United States*. Extras de la <http://www.news.uchicago.edu/releases/107/pdf/07417.jobs.pdf>
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713. doi:10.1007/BF00929796
- Tabak, N. și Koprak, O. (2007). Relationship between how nurses resolve their conflicts with doctors, their stress and job satisfaction. *Journal of Nursing Management*, 15, 321–33. doi:10.1111/j.1365-2834.2007.00665.x
- Tang, T-O. și Yeung, A. S. (1999, februarie). *Hong Kong teachers sourcee of stress, burnout and job satisfaction*. Lucrare prezentată la The International Conference on Teacher Education, Hong Kong.
- Terpstra, D. E. și Honoree, A. L. (2004). Job satisfaction and pay satisfaction levels of university faculty by discipline type and by geographic region. *Education*, 124(3), 528-539.
- Toutkoushian, R. K., Bellas, M. L. și Moore, J. V. (2007). The interaction effects of gender, race, and marital status on faculty salaries. *The Journal of Higher Education*, 78(5), 572-601. doi:10.1353/jhe.2007.0031
- Van Dick, R. V., Hirst, G., Grojean, M. W. și Wieseke, J. (2007). Relationships between leader and follower organizational identification and implications for follower attitudes and behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 133–150. doi:10.1348/0963179D5X71831
- Van Keuren, J. și Wilson, H. (2002, October). *Teachers' views on salary schedules*. Lucrare prezentată la The Annual Meeting of the Mid-Western Educational Research Association, Columbus, Ohio.
- Wegge, J., Schmidt, K-H., Parkes, C. și Van Dick, R. (2007). 'Taking a sickie': Job satisfaction and job involvement as interactive predictors of absenteeism in a public organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 77–89. doi:10.1378/096317906X99371
- Weiqi, C. (2007). The structure of secondary school teacher job satisfaction and its relationship with attrition and work enthusiasm. *Chinese Education and Society*, 40(5), 17–31.
- White, E. (2001). *Educație*. București: Viață și Sănătate.

- Xiaofu, P. și Qiwen, Q. (2007). An analysis of the relation between secondary school organizational climate and teacher job satisfaction. *Chinese Education and Society*, 40(5), 65–77.
- Zembylas, M. și Papanastasiou, E. (2005). Modeling teacher empowerment: The role of job satisfaction. *Educational Research and Evaluation*, 11(5), 433-459. doi:10.1080/13803610500146152
- Zembylas, M. și Papanastasiou, E. (2006). Sources of teacher job satisfaction and dissatisfaction in Cyprus. *Compare*, 36(2), 229–247.