WORK SATISFACTION OF TEACHERS AND THEIR PERCEPTIONS OF THE DEGREE OF SATISFACTION OF PARENTS OF PRESCHOOL CHILDREN

Rodica (Bolojan) Ştef
PhD Student, University of Oradea

Abstract: Work is an important aspect in each of our lives, generally occupying a third of the day. Specialists have paid increasing attention to research into the organizational field and factors that contribute to improving a company's results (Amabile and Kramer, 2011). Moreover, job satisfaction is considered a strong predictor of overall individual well-being (Veenhoven, 1984) and some employees' intentions to leave.
For the qualitative research on the topic: "Work satisfaction of teachers and their perceptions regarding the degree of satisfaction of parents of preschool children" we started from the analysis of specialized literature in the field of quality of life, job satisfaction to identify factors that influence job satisfaction, on the one hand, and the relationship between teachers' job satisfaction in terms of satisfaction of parents of children they work with, on the other hand.
The results reflect the fact that employee satisfaction is hard to maintain and requires regular attention for effective management. Thus, in order for their employees to be satisfied, managers must ensure a state of balance between extrinsic factors - salary, working conditions, company policy - and intrinsic factors - the work itself, their responsibilities and achievements.

Keywords: education, teachers, satisfaction, job

Obiectivul general al acestui studiu este analiza factorilor care influenţează satisfacţia la locul de muncă a cadrelor didactice prin prisma percepţiei lor faţă de stisfacţia părinţilor cu care lucrează şi relaţia dintre acestea.

Pentru realizarea acestui obiectiv mă voi raporta la următoarele dimensiuni ale problemei de cercetare:

- Identificarea factorii care influenţează satisfacţia în muncă a cadrelor didactice;
- Dacă insatisfacţia sau nemulţumirea părinţilor le influenţează propria satisfacţie;
- Corelaţia dintre satisfacţia/insatisfacţia cadrelor didactice cu satisfacţia/insatisfacţia părinţilor

Demersul de cercetare va fi centrat pe identificarea percepţiei cadrelor didactice din învăţământul preşcolar, de stat şi privat, cu privire la satisfacţia lor în muncă prin prisma percepţiei satisfacţiei părinţilor copiilor preşcolari, la nevoile şi aşteptările acestora.

ASPECTE METODOLOGICE:

În prima etapă am optat pentru o analiză documentară în literatura de specialitate cu privire la calitatea vieţii, satisfacţia, fericirea, mulţumirea faţă de anumite aspecte ale vieţii profesionale, si anume satisfacţia la locul de muncă, relaţii, cum şi dacă influenţează satisfacţia/insatisfacţia, mulţumirea/nemulţumirea colaboratorilor (părinţilor) propria satisfacţie (a cadrelor didactice) în muncă.

În etapa a doua am realizat o cercetare calitativă. Metode utilizată: focus grup – instrumentul – interviul.

Pentru culegerea datelor am utilizat Ghidul de interviu.

În raport cu obiectivul cercetării, în ghidul de interviu au fost incluse următoarele teme de discuţii:

1.Opinia cadrelor didactice cu privire la satisfacţia în muncă în general

2. Factorii subiectivi/obiectivi care contribuie la satisfacţia în muncă a cadrelor didactice

3. Factorii care influenţează insatisfacţia în muncă şi dacă aceşti factori ar contribui la scăderea satisfacţie în muncă

4. Percepţia cadrelor didactice cu privire la satisfacţia părinţilor faţă de activitatea lor şi cum identifică satisfacţia/insatisfacţia acestora.

5. Identificarea motivelor de mulţumire/nemulţumire a părinţilor din învăţământul preşcolar faţă de activitatea cadrelor didactice (aspecte percepute) şi dacă există diferenţe de percepţie comparativ cu activitatea cadrului didactic sondat în întrebarea precedentă.

6. Identificarea diferenţelor de percepţie a părinţilor făţă de activităţile cadrelor didactice văzută prin ochii dascălilor. De asemenea, cum îşi explică dascălii aceste diferenţe.

7. Răspunsul acţional al cadrelor didactice la nemulţumirea părinţilor cu care lucrează prin asumarea sau neasumarea calităţii serviciilor oferite.

8. Influenţa mulţumirii/nemulţumirii părinţilor asupra satisfacţiei în muncă a cadrelor didactice.

9. Nevoile dascălilor din învăţământul preşcolar pentru a considera că sunt stisfăcuţi cu munca lor.

DESCRIEREA GRUPULUI:

La Focus grup au participat 10 persoane, 8 cadre didactice din învăţământul preşcolar şi 2 directori, atât din mediul urban cât şi din mediul rural, învăţământ de stat şi privat.

Caracteristicile grupului: cadele didactice participante sunt profesori pentru învăţământ preşcolar: 2 cu definitivat, 2 cu grad didactic II, 2 cu grad didactic I, angajate la unităţi de învăţământ de stat şi 2 cadre didactice din învăţământul privat, mediu urban şi mediu rural, cât şi 2 directori de unităţi de învăţământ de stat. În ceea ce priveşte statutul lor sunt atât titulare cât şi suplinitoare calificate.

Cei 2 directori de unităţi de învăţământ preşcolar au vechime atât la clasă , grad didactic I, cât şi în management educaţional şi resurse umane, directori cu concurs, din mediul urban şi rural.

Fiecare participant a fost codat cu subiectul S1, …. , S10, grad didactic, rural/urban, stat/privat, respectiv, răspuns R1,….., R10

Analiza studiului:

Plecând de la premise precum: oamenii își petrec o perioadă de timp îndelungată în câmpul muncii; fiecare individ își dorește să fie fericit și motivat la locul de muncă (Amabile și Kramer, 2011) am pornit discuţiile la interviul focus grup organizat de la ceea ce cred repondenţii, cadrele didactice din învăţământul preşcolar bihorean, că înseamnă satisfacţia în muncă în general (satisfacţia generală, Johns, 1998), astfel că din răspunsurile lor majoritatea repondenţilor au facut trimiteri la o stare de bine, grad/sentiment de mulţumire proprie, motivaţie, linişte, echilibru interior, siguranţă, realizarea obiectivelor propuse, venirea copiilor la grădiniţă cu placere, salarizare. Majoritatea caracteristicilor menţionate de repondenţi apar la (Zamfir, C. în Zamfir și Vlăsceanu & coord., 1993) chiar în definirea satisfacţiei ca ,,starea subiectivă rezultată din împlinirea necesităților, lipsa de tensiuni, de anxietate, …".

În definirea satisfacţie în muncă conceptul central îl reprezintă viața profesională interioară, privită ca și confluență a percepțiilor, emoțiilor și motivațiilor pe care indivizii le experimentează pe măsură ce reacționează la evenimentele din cursul zilei de muncă și cărora le atribuie semnificații (Amabile și Kramer, 2011). Această triadă, formată din percepții, emoții și motivații, nu reprezintă altceva decât interpretarea subiectivă pe care fiecare individ o face

pentru a da sens diverselor situații care se petrec la locul de muncă, în mod particular, și în viață, în general (Marian, M.A., 2016).

Participantele la studiu introduc în definirea satisfacţiei în muncă, pe lângă stări afective interioare, şi realizarea obiectivelor propuse, principiul progresului (Marian,2016) principiu evidenţiat şi de autorii americani în studiul lor „dintre toate evenimentele pozitive care influențează viața profesională interioară, factorul cu influența cea mai puternică este progresul în muncă; iar dintre toate evenimentele negative care influențează viața profesională interioară, factorul cu influența cea mai puternică este regresul în muncă" (Amabile și Kramer, 2011).

În ceea ce priveşte salarizarea, amintită de repondenţi, în definirea satisfacţiei, alături de realizarea obiectivelor, fiind considerate de mulţi auotori ca fiind factori motivatori, autorii americani (Amabile și Kramer, 2011) şi (Zanfir, 1993) îi încadrează în categoria factorilor externi, extinseci de igienă.

Referitor la factorii subiectivi/obiectivi care contribuie la satisfacţia în muncă, răspunsurile cadrelor didactice arată importanţa muncii prestate venită din aprecierile părinţilor, copiilor, conducerii cât şi condiţiile de la locul de muncă şi salariul. Evidenţiază importanţa factorilor interni motivatori cât şi factorii exterini de igienă în producerea satisfacţiei în muncă a cadrelor didactice din învăţământul preşcolar bihorean, aprecieri care se înscriu în rezultatele cercetărilor cu privire la acest aspect, astfel Herzberg, 1975 citat de Steers, 1988 defineşte satisfacţia angajatorilor ca o colecţie de atitudini pe care le au lucrătorii faţă de munca lor şi face distincţia între satisfacţia de faţetă şi cea generală, astfel satisfacţia de faţetă - munca însăşi, salariul, promovările, recunoaşterea, beneficiile, condiţiile de lucru, supravegherea, colegii de muncă, politica organizaţională, şi staisfacţia generală – reprezintă un indicator general, însumat al satisfacţiei unei persoane faţă de munca sa, care traversează diferitele faţete.

F. Herzberg (1967) în cercetările sale a evidenţiat factorii care aduc satisfacţie, cum ar fi factorii motivatori (intrinseci) sunt munca în sine, responsabilităţile şi realizările lor. În ceea ce priveşte factorii care conduc la insatisfacţie, cei mai mulţi au precizat factorii de igienă (extrinseci), cum ar fi: politicile companiei, condiţiile de muncă şi plăţile. Este important de reţinut faptul că prezenţa lor produc satisfacţie, însă absenţa lor nu generează insatisfacţie. Conform teoriei bifactoriale a lui Hazberg, prezenţa factorilor de igienă nu duce la satisfacţie, însă lipsa lor generează insatisfacţie.

Cu toate acestea unii autori (Anthony & Govindarajan, 2007; Kunz & Pfaff, 2002) susţin că obiectivul principal al satisfacerii nevoilor unui angajat este prin a stimula creşterea motivaţionala extrinsecă, prin mijloace de plată şi bonusuri. Astfel Herzberg, Mausner şi Snyderman (1959) afirmă că eliminarea factorilor de igienă ar elimina numai nemulţumirea, dar nu ar genera satisfacţie deoarece pentru aceasta din urmă este nevoie ca organizaţia să se concentreze asupra factorilor motivatori.

Această teorie, uneori puternic criticată (Korman, 1971 şi Locke, 1969), are meritul de a evidenția complexitatea naturii umane, în special în ceea ce privește motivația.

În ceea ce priveşte insatisfacţia şi factorii care o influenţiază, studiile arată că factorii de igienă, mai precis lipsa lor produc insatisfacţie. Externi individului, acești factori ar împinge angajații să avanseze, dar nu ar fi o sursă de motivație reală. Aceştia satisfac anumite nevoi - care, dacă nu sunt prezente, induc frustrare și nemulțumire - fără a genera o motivație reală. Printre acești agenți, putem menționa: conditii de lucru, atmosfera echipei, serviciu, remunerație, metode de management, relațiile cu superiorul ierarhic și colegii (Zlate, 2007), factori identificaţi şi de participantele la interviu.

Caracteristicile locului de muncă, sensul sarcinii, semnificaţia muncii, varietatea sarcinilor, autonomia şi feedback-ul, sunt importante pentru ca un angajat să fi satisfăcut la locul de muncă au opinat toate repondentele la interviu. Potrivit teoriei caracteristicilor locului de muncă implementată de Hackman şi Oldham (1976), pornind de la un model precedent

recomandat de Hackman şi Lawler (1971), locurile de muncă la care sunt adăugate aceste caracteristici de bază sunt pasibile de a fi mai satisfăcătoare decât locurile de muncă care nu le au. Aceste caracteristici ale locului de muncă au fost evidenţiate de catre repondente atât ca factori care aduc stisfacţie, dacă ele există, cât şi ca nevoi care ar influenţa creşterea satisfcatiei în muncă, in cazul în care s-ar rezolva. Această teorie a avut reacţii pozitive precum şi rezultate pozitive (Fried & Ferris, 1987; Loher, Noe, Moeller & Fitzgerald, 1985).

În discuţiile cu participantele la studiu am analizat satisfacţia şi factorii care o influenţiază din perspectivă conţinutului muncii. J.R. Richard şi G.D. Oldham ,(1976) analizează satisfacţia şi propune cinci dimensiuni ce infuluenţează atitudinea şi comportamentul la muncă, astfel: *varietatea cerinţelor solicitate, identitatea sarcinii, semnificaţia sarcinii, autonomia - gradul de independenţă pe care un angajat îl are în planificarea şi organizarea muncii şi feed-back-ul muncii, cantitatea de informaţie pe care angajatul o primeşte în legătură cu performanţa pe care o are*. Repondentele scot în evidenţă aceste dimensiuni ale conţinutului muncii lor şi le introduce în factorii influenţatori ai satisfacţiei.

Cadrele didactice intervievate enumeră la categoria factori care influenţează satisfacţia ca fiind munca cu copii, posibilităţi de dezvoltare profesională, salariul, relaţiile de la locul de muncă, cu colegii şi cu conducerea inscriinduse în cele cinci dimensiuni propuse de Smith, Kendall și Hulin (1969) propun alte cinci dimensiuni ale satisfacţiei la locul de muncă şi anume: munca în sine - gradul în care sarcinile executate de angajaţi sunt interesante şi furnizează oportunităţi pentru învăţare şi pentru asumarea responsabilităţii; salariul - suma primită şi metoda prin care se efectuează plata acestuia; supervizarea - abilităţi tehnice şi manageriale ale supervizorilor, gradul în care superiorii demonstrează consideraţie şi interes pentru angajaţi; colegii - gradul în care aceştia sunt competenţi tehnic, prietenoşi; promovarea – disponibilitatea oportunităţilor reale pentru promovare.

Poate cea mai evidentă încadrare a răspunsurilor cadrelor didactice intervievate în dimensiunile de cercetare a satisfacţei sunt cele propuse de Cătălin Zamfir (1980) care face trimtere la trei dimensiuni din perspectiva cărora poate analiza satisfacţia în muncă, astfel

a. *Satisfacţia economică* – produsă de stimuli financiari şi importantă pentru intrarea, stabilirea în sau părăsirea profesiunii, conferă sentimentul securităţii, satisfăcând nevoile de stimă, de putere, de prestigiu şi de poziţie socială. In general, oamenii nu muncesc numai pentru a câştiga bani, ci şi pentru că le place ceea ce fac, precum și condiţiile în care îşi desfăşoară activitatea.

b. *Satisfacţia legată de munca în sine* - are o serie de caracteristici relevante pentru satisfacţia angajaților, incluzând aici condiţiile muncii, dotarea tehnică şi conţinutul efectiv al muncii.

c. *Satisfacţia psihosocială* - derivă din faptul că în procesul muncii, angajatul se raportează nu numai la activitatea sa, ci și la grupul din care face parte.

Când am analizat nevoile cadrelor didactice am regăst în răspunsurile cadrelor didactice participante variabilele propuse de către Vroom, (1964) care propune 6 variabile ce pot afectea satisfacţia în muncă, şi anume supervizarea; munca în grup/echipă; satisfacţia muncii; salariul/plata; posibilităţile de promovare; programul de lucru. Astfel, cercetările au demonstrat că, pe lângă latura economică, există si o puternică componentă socială a motivației de a munci, ce constă în nevoia de afiliere, de prietenie și în dorința de independență. Alte nevoi non-materiale ce îi determină pe oameni să muncească putem identifica în lucrarea „Forma și conținutul democrației industriale'' a lui Emery și Thorsrud, cum ar fi: nevoia de dezvoltare personală prin intermediul muncii, nevoia de a cunoaște natura muncii și a modului în care o pot realiza, nevoia de a lua decizii și de a avea inițiativă, nevoia contactului social pozitiv și de recunoaștere în cadrul organizației, nevoia de a-și lega viața de cea a comunității. (A. Constantinescu, 2014).

R. Igreț, coord. V. Lefter et. al., 2012 citându-l pe Pinder (1998) arată că motivația este un set de forțe energice care își au originea atât în interorul, cât și în exteriorul individului pentru a iniția comportamentul asociat cu munca şi pentru a determina forma, direcția, intensitatea și durata sa. Conform Motlou, Singh şi Karodia (2016) satisfacţia la locul de muncă este determinată de o serie de factori, printre care se numără: Conţinutul şi natura muncii (intensitatea, însemnătatea, rezultatele); Condiţiile de muncă; Salariul şi alte recompense financiare; Gradul de prestigiu oferit de munca prestată; Politicile şi cultura organizaţională (stilul de management, evaluarea muncii, stimulente morale, sistemul de selecţie şi de repartizare a cadrelor); Dezvoltarea personală şi profesională, perspectivele de promovare profesională, calificări; Comunicarea şi mediul (climatul psihologic).

Aceşti factori sunt luaţi în considerare şi de alţi teoreticieni şi practicieni în cadrul unor teorii motivaţionale cum ar fi teoria caracteristicilor postului a lui Hackman şi Oldham (Yusoff, Kian & Idris, 2013), teoria relaţiilor umane elaborată de psihologul Mayo şi sociologul Roethlisberg (Kelly, 2014), sau modelul motivării dezvoltat de Porter şi Lawler (Prasanga & Gamage, 2012). Aşadar producerea satisfacţiei nu este făcută doar de un singur factor ci de o compunere de mai mulţi. Și angajaţii, prin satisfacţia lor la locul de muncă, ajută organizaţia să se dezvolte.

În urma studiului literaturii de specialitate a fost atins un prim obiectivul al cercetării. Analiza literaturii de specialitate publicată în bazele de date internaţionale, pune în relief faptul că satisfacţia angajaţilor este greu de menţinut şi necesită atenţie periodică pentru a exista un management eficient. Presupune că factorii extrinseci - salariu, condiţii de muncă, politica companiei şi factorii intrinseci – munca în sine, responsabilităţile şi realizările lor să fie în echilibru cu ceea ce-şi doresc angajaţii pentru a genera satisfacţie continuă.

Analizând răspunsurile din interviul focus grup constatăm că toate răspunsurile intervievatelor la toată problematica abordată se înscriu în rezultatele obţinute şi menţionate de literature ştiinţifică de specialitate.

LIMITELE STUDIULUI

O primă limită ar fi nota de subiectivitate regăsită în raspunsurile repondenţilor; la aceasta contribuie şi metoda pentru care s-a optat pentru culegerea datelor. Informaţiile şi experienţele individuale sunt dieferite, iar validitatea răspunsurilor nu pot fi verificate.

Faptul ca organizatorul este o persoana cunoscută în mediul preşcolar din judeţ poate fi o altă limitare a acestui studiu, participantele la studiu au enunţat mai degrabă raspunsuri dezirabile. Satisfacţia este o realitate alcătuită social (Salancik & Pfeffer, 1977, 1978). Teoria prelucrării informaţilor sociale confirmă că angajaţii alocă răspunsuri dezirabile încercând să şi motiveze răspunsurile apoi. În dezacord cu acestă teorie se pronunţă Hulin (1991) care susţine că aceleaşi atribute faţă de locul de muncă par să prezică satisfacţia în diferite culturi, chiar dacă mediile sociale, valorile, obiceiurile şi în aceste culturi sunt adesea destul de diferite.

Se recomandă extinderea la nivel national, oraganizarea mai multor interviuri cu mai multe cadre didactice, interviu condus de o persoană din afara sistemului.

CONCLUZII:

Cu referire la obiectivele cercetării, se formulează următoarele concluzii:

Cadrele didactice intervievate au opinat că satisfacţia lor în muncă este influenţată pozitiv de următorii factori (Herzberg, 1975): factorii intrinseci motivatori - cum ar fi: rezultatele copiilor; apreciere părinţilor; recunoştinţă din partea copiilor/părinţilor; dezvoltarea profesională – accesul la cursuri, obţinerea gradelor didactice; îmbunătăţirea serviciilor educaţionale oferite impreună cu colegele (munca în echipă); recunoaştere socială; performanţele angajaţilor (director, urban); sentimental de reuşită; bucuria mea de a dărui ceva valoros; recunoașterea muncii depuse din partea direcțiunii, colegilor, părinților; şi de catre factori extrinseci – factori de igienă, cum ar fi: Susţinerea din partea instituţiei (financiară –

privat, urban); recompensarea financiară (salariul); armonia la locul de muncă (relații bune cu colegele); condiţii bune de lucru; o atmosferă de grup favorabilă, relații pozitive între membrii grupului și cu conducerea. Răspunsurile lor se înscriu în cele trei dimensiuni (C. Zamfir,1980) satisfacţie economică, satisfacţie legată de locul de muncă în sine şi satisfacţie psihosocială, cât şi în cele 6 variabile ale lui Voorm 1964. De asemenea, se înscriu în cele cinci dimensiuni propuse de către Smith, Kendall și Hulin (1969), şi anume: munca în sine, salariul, supervizarea, colegii, promovarea.

În ceea ce priveşte influenţa insatisfacţiei/nemulţumirii părinţilor faţă de activitatea dascălilor se poate concluziona prezenţa modelului (Diner, 1984) de sus în jos (top-down), astfel dascălii satisfăcuţi cu viaţa lor profesională nu sunt afectaţă în mod semnificativ de insatisfacţia sau nemulţumirea părinţilor considerând că subiectivismul modului fiecăruia de a fi influenţează perspectiva pe care individul o are asupra vieţii (Aristotel în Diner, 1984), însă subiecţii intervievaţi evidenţiază faptul că sunt satisfăcuţi la locul de muncă prin împlinirea nevoilor personale ceea ce ne permite să considerăm că filosofia utilitaristă (Bentham & Mill în Ene, 2000) explică perzenţa modelului de jos în sus (bottom-up) în aprecierea satisfacţiei dascălilor confirmând aprecierea autoriilor Feist G. J.; Bodner T. E.; Jacobs J. F.; Mile M.; Tan V., 1995, cum că cele două modele explică în egală masură satisfacţia dinspre domeniile vieţii spre caliatea subiectivă a vieţii şi invers.

Analizând la modul general părerea dascălilor faţă de locul lor de muncă, despre care se arată mulţumiţi şi satisfăcuţi Teoria prelucrării informaţiilor sociale explică cum că angajaţii alocă răspunsuri dezirabile încercând să şi motiveze răspunsurile (Salancik & Pfeffer, 1977-78) contrar a ceea ce percizează că le aduce insatisfacţie, şi anume, subfinaţarea sistemului de învăţământ, prea multe drepturi părinţilor, tratarea diferenţiată de către angajator.

O altă concluzie care se desprinde din cercetarea de faţă este aceea că se identifică o puternică componentă socială a motivaţiei de a muncii care sunt nevoi non-materiale (Constantinescu, 2014), astfel subiecţii fac trimitere la nevoie de a lua decizii/de a avea iniţiativă, nevoia contactului social pozitiv şi de recunoaştere în cadrul organizaţiei, nevoia de a-şi lega viaţa de comunitate explicate prin Teoria relaţiilor umane (Mayo & Roethüsberger).

In urma cercetării calitative putem concluziona următoarele:

- ✓ Factorii interni maotivatori şi factorii exterini de igienă influenţează pozitiv satisfacţia angajaţilor.
- ✓ Condiţiile de lucru şi relaţiile influenţează pozitiv satisfacţia angajaţilor.
- ✓ Calitatea colaborării şi climatul de muncă influenţează pozitiv satisfacţia angajaţilor.
- ✓ Salariul şi alte recompense influenţează pozitiv satisfacţia angajaţilor.
- ✓ Managementul carierei influenţează pozitiv satisfacţia angajaţilor.
- ✓ Insatisfacţia şi nemulţumirea părinţilor nu influenţează semnificativ satisfacţia în muncă a dascălilor

Ipoteza cum că părinţii nemulţumiţi vor influenţa satisfacţia în muncă a cadrelor didactice, care la rândul lor vor livra servicii mai puţin calitative se infirmă, având o influenţă pe termen scurt şi nesemnificativă.

În continuarea acestui demers se va realiza o cercetare cantitativă adresată părinţilor copiilor din învăţământul preşcolar, aplicată în aceleaşi 10 unităţi de învăţământ din care au provenit subiecţii cercetării calitative pentru a putea face unele corelaţii, de pildă, dacă şi părinţii sunt la fel de satisfăcuţi precum dascălii din Focus grup, din aceleaşi unităţi de învăţământ.

BIBLIOGRAPHY

Abraham, S., (2012), Job satisfaction as an Antecedent to Employee Engagement. SIES Journal of Management, 8(2), 27-36.

Anthony, R.N. and Govindarajan, V., (2007), Management Control System. New York: McGraw Hill Higher Education.

Amabile, T. și Kramer, S., (2011), The Progress Principle: Using Small Wins to Ignite Joy, Engagement, and Creativity at Work. Boston: Harvard Business Review Press.

Armstrong, M., (2003), Managementul resurselor umane, Editura CODECS, București,

Aristotel, (1998), Etica Nicomahică (cartea I, cartea II), București, Editura Științifică și Enciclopedică.

Avery, R.E., Smillie, L.D., & Fife-Schaw, C.R., (2014), Employee achievement orientations and personality as predictors of job satisfaction facets. Personality and Individual Differences, 76(15), 56–61.

Bălțătescu, S., (2003), Abordări psihosociale ale satisfacției și fericirii, în "Calitatea vieții" nr.2/2003,

Bălțătescu,S., (2000), Satisfacția vieții în România (1990-2001). O cercetarea comparativăasupra a două serii de date, în "Revista de Cercetări Sociale", nr 3-4/2000,

Constantin, T. (2004), Evaluarea psihologică a personalului. Iaşi: Polirom.

Constantinescu, A., (2014), Motivaţie şi satisfacţie în procesul de muncă. Comparaţie 2008-2010. Editura Universităţii din Bucureşti,

Chuang, N.K., Yin, D. & Dellmann-Jenkins, M., (2016), Intrinsic and Extrinsic factors impacting casino hotel chefs' job satisfaction. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 21(3), 323-340.

Diener, E., (1984), Bunăstarea subiectivă, în "Buletin psihologic" vol. 95, nr. 3,

Diener, E., Suh, E., (1997), Măsurarea calității vieții: indicatori economici, sociali și subiectivi, în "Social Indicators Research", 40: 189–216.

Diener, E., Suh, E., Lucas, R. E. și Smith, H., (1999), Subjective Well-Being. Three decades of Progress. Psychological Bulletin, 125(2), 276–302

Diener, E., Fujita, F., (2005), LifeSatisfactionSetPoint: StabilityandChange,în "Journal of Personalitatea și psihologia socială", vol. 88, nr. 1.

Diener, E., Lucas, R. E. și Scollon, C. N., (2006), Beyond the hedonic treadmill: revising the adaptation theory of well-being. The American psychologist, 61(4), 305–314.

Diener, E., Lucas, R. E. și Oishi, S., (2009), Subjective Well-Being: The Science of Happiness and Life Satisfaction. The Oxford Handbook of Positive Psychology, 63–73.

Ene, G., (coord.), (2000), Filosofia politică a lui John Stuart Mill, Iași, Editura Polirom,

Fried, Y., & Ferris, GR, (1987). Validitatea modelului caracteristicilor postului: o revizuire și meta-analiză. Psihologia Personalului, 40 (2), 287–322. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1987.tb00605.x

Headey, B., Veenhoven, R. și Weary, A., (2005), Sus în jos vs. teorii de jos în sus ale teoriilor subiectiveWell-being în Michalos, A., (ed.), Citation Classics de la indicatori sociali de cercetare, Springer,

Hackman, JR și Lawler, EE., (1971), Reacțiile angajaților la caracteristicile postului. Journal of Applied Psychology, 55 (3), 259–286. https://doi.org/10.1037/h0031152

Hackman, JR și Oldham, GR, (1976), Motivarea prin proiectarea muncii: Testul unei teorii. Comportament organizațional și performanță umană, 16 (2), 250–279. https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7

Herzberg, F. (1987). One more time: How do you motivate employees?. Harvarad Business Review, 65(5), 5-16.

Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B.B., (1959), The Motivation to Work. New York: John Wiley & Sons.

Igreț, R., coord., Lefte, V. et. al., (2012), Managementul resurselor umane, Editura ProUniversitaria, București,

Kahneman, D., (2010), The Riddle of Experience vs. Memory. Disponibil la 13 februarie 2022 la https://www.ted.com/talks/daniel_kahneman_the_riddle_of_experience_vs_memory

Kelly, J., (2014), Human relations movement. Wiley Encyclopedia of Management, 11, 103-197. Lange, T., (2012), Job satisfaction and self-employment: autonomy or personality? Small Business Economics, 38(2), 165-177.

Leonardi, F., Spazzafumo, L. și Marcellini, F., ,,Bunăstarea subiectivă: constructorul punct de vedere. De-a lungul studiului pentru a verifica puterea predictivă a efectelor de sus în jos și de jos în sus Procese" Cercetarea indicatorilor sociali".

Loher, BT, Noe, RA, Moeller, NL și Fitzgerald, MP, (1985). O meta-analiză a relației dintre caracteristicile locului de muncă și satisfacția în muncă. Journal of Applied Psychology, 70 (2), 280–289. https://doi.org/10.1037/0021-9010.70.2.280

Lucas, R., (2004), Modele de sus în jos și de jos în sus ale modelelor de satisfacție a vieții, lucrare prezentată la cea de a șasea conferință a Studiul grupului socio-economic internațional german,

Johns, G. (1989)., Comportament organizațional. Editura Economică, Bucureşti.

Marian, A-M., (2016), Dimensiunea discursivă a fericirii la locul de muncă. O analiză a poziționărilor și a repertoriilor interpretative, Universitatea din Bucureşti, Facultatea de Sociologie și Asistență Socială Școala Doctorală de Sociologie. teză de doctorat

Mihalache, F., (2008), ,,Două perspective în explicarea satisfacției față de viață: top-down vs. de jos în sus, I.C.C.V, XIX, NR. 1-2, Două perspective în explicarea satisfacției față de viață: top-down vs. | de jos în sus Flavius Mihalache - Academia.edu, consultat în 01.12.2022 ;

Nagar, K. (2012), Angajament organizațional și satisfacție la locul de muncă în rândul profesorilor în timpul perioadelor de burnout. Vikalpa, 37, 43-60.

Nirav Dave and Dr. Dharmesh Raval (2014). A research on the factors influencing job satisfaction of MBA faculty members in Gujarat state. International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies, 2(2), 218-223.

Pan, B., Shen, X., Liu, L., Yang, Y, & Wang, L., (2015), Factors associated with job satisfaction among University Teachers in Norheastern Region of China: A cross-sectional Study. International Journal of Enviromental Research and Public Health, 12(1), 12761-12775. Prasanga, A.P. & Gamage, A.S. (2012). Job Satisfaction and Job Performance of the Sailors in Rapind Action Boat Squadron of Sri Lanka Navy. Sri Lankan Journal of Human Resource Management, 3(1), 49-57.

Motlou, RG, Singh, S. și Karodia, AM, (2016), O evaluare a impactului satisfacției locurilor de muncă asupra reținerii angajaților în provincia de nord-vest Lonmin Rowland Shaft. Capitolul Kuweit al Arabian Journal of Business and Management Review, 5, 15-49.

https://doi.org/10.12816/0027366

Pink, D. H., (2009), The Puzzle of Motivation. Disponibil la data de 13 februarie 2022 la https://www.ted.com/talks/dan_pink_on_motivation/transcript?language=en

Saari, L.M. & Judge, T.A., (2004), Employee attitudes and job satisfaction. Human Resource Management, 43(4), 395-407.

Salancik, GR, & Pfeffer, J., (1978), O abordare a informației sociale a atitudinilor postului și proiectării sarcinilor. Administrative Science Quarterly , 23, 224-252. Google Academic

Smith, P.C., Kendall, L.M., & Hulin, C.L., (1969), Measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago: Rand-McNally.

Smith, PC, Kendall, LM și Hulin, CL, (1969), Măsurarea satisfacției în muncă și pensionare. Chicago: Rand McNally. Google Academic

Shila, J.M. și Sevilla, A.V., (2015), The Influence of Teachers' Job Satisfaction on Their Organizational Commitment: An Indian Context. International Journal of Education and Management Studies, 5, 53-57.

https://search.proquest.com/docview/1680664175?accountid=149218

Steers, R.M., (1991), Introduction to Organizational Behavior. New York: HarperCollins Publishers.

Ursachi, I., (2001), Management, Editura ASE, București,

Veenhovro, R., (1989), Condiții de fericire, (Boston, Lancaster, Dardrecht, D. RaiderEditura,

Veenhoven, R. și colab, (1993), Happinessinnations. Subiectiv appreciations oflifein 56 națiunile 1949-1992, Rotterdam, Ed. RISBO, Universitatea Erasmus din Rotterdam,

Vroom, V. (1964), Munca și motivația. Wiley and Sons, New York.

Zamfir, C. (1980). Un sociolog despre muncă și satisfacție. București: Editura Politică.

Zamfir, C., (coord.), (1984), Indicatori și surse de variație a calității vieții, București, Editura Academiei RSR,

Zamfir, C., Vlasceanu, L., (1993), Dictionar de sociologie. Editura: Babel, București.

Zlate, M., (2007), Tratat de psihologie organizațional-managerială, volumul al II-lea, Editura P Yusoff, W.F.W., Kian, T.S. & Idris, M.T.M. (2013). Herzberg's two factors theory on work motivation: does its work for todays environment?. Global Journal of Commerce & Management Perspective, 2(5), 18-22. Polirom, Iași