



Faculty of
Psychology and
Educational Sciences
"Ovidius" University
of Constanta, Romania

BLACK SEA JOURNAL OF PSYCHOLOGY



www.bspsychology.ro



9 772068 464001



The relationship between motivation and professional satisfaction among teachers

Sîrbu Oana (UOC)¹, Rodica Laura Giurgiu (UOC)²

Ovidius University of Constanta, Faculty of Psychology and Educational Sciences
sirbu_oana2003@yahoo.com, lauragiurgiu31@yahoo.com

Argument: Teaching staff motivation is a major component of educational management, being also the basis of global structure of it, which lies in correlating the satisfaction needs with the achievement of personal and professional objectives and tasks assigned. Job satisfaction is the state of balance that the individual reaches when he fully responds to needs, or expectations. Job satisfaction is a positive emotional state that results from the employee's feelings about his work or work climate. From a psychosociological point of view, Job satisfaction is the result of the difference between what the individual gets as a reward for work and what he estimates he should get. When there is equality between the two kind of rewards, a state of full satisfaction results. Our research aims to answer a concrete problem, the identification of the factors that determine the level of job satisfaction of teaching staff through professional motivation. We strongly believe that the chosen topic is a very actual one, in order to identify the sources of motivation in the teaching profession and the degree of satisfaction given by specific sources.

Keywords: motivation, satisfaction, teaching staff, career

Introducere.

În cercetarea noastră ne propunem să oferim o viziune clară și pragmatică asupra fenomenului motivațional și de satisfacție în procesul muncii. În ceea ce privește motivația, literatura de specialitate menționează că „Sociologia se interesează de procesul continuu de motivare în care intervin diferite condiții sociale ce facilitează cristalizarea și acțiunea motivelor” (Zamfir, Vlăsceanu, 1993: 375). De asemenea, conceptul de satisfacție apare în literatura de specialitate ca fiind o emoție plăcută, pozitivă, rezultată din evaluarea muncii depuse. Ea este un factor motivațional foarte important și este direct implicată în variațiile productivității muncii. În contextul social actual, motivația reprezintă principala preocupare a managerilor de orice fel, pentru a obține performanțele așteptate. Stimularea motivației rămâne o artă care ține de măiestria unui manager. În ceea ce privește nivelul competenței managerului, cât și gradul său de implicare în activitatea didactică și nu numai, entuziasmul, pasiunea cu care îți face meseria influențează profund dinamica motivațională a angajaților săi. Lipsa de motivație a managerului este o problemă la fel de importantă și de gravă ca și incompetența lui. Dacă motivația nu este puternică, atunci și insatisfacția își face simțită prezența.



Considerente teoretice cu privire la cariera didactică. Cariera este ansamblul rolurilor profesionale performante de-a lungul vieții active a căror succesiune poate urma traiectorii diferite în timp. Traiectoria în carieră depinde nu numai de resursele acționare ale persoanei la începutul carierei și pe parcursul ei, ci și de oportunitățile și mai ales de modul în care individul are obiective de carieră clară și e capabil să se folosească de aceste oportunități pentru a le atinge.

Profesia reprezintă specialitatea (calificarea) pe care o persoană o dobândește prin studii.

Ocupația este activitatea pe care o desfășoară efectiv o persoană într-o unitate economico-socială și care reprezintă pentru aceasta sursa de existență.

Motivația (Păun, 2002) constituie ansamblul motivelor unei persoane. Motivul este o structură ce provoacă orientarea, inițierea și reglementarea acțiunilor în direcția unui scop mai mult sau mai puțin precizat. Motivele constituie cauzele interne ale comportamentului. La baza motivației stau cerințele vitale: trebuințele de hrană, căldură, aer curat etc. În afara acestora, există și impulsuri ereditare, cum sunt curiozitatea, tendința de manipulare a obiectelor, de a modifica, a transforma mediul încojurător. Trebuințele conștiente de obiectul lor sunt numite dorințe, iar impulsurile ce izvorăsc din ele sunt tendințele (începuturi schițate de mișcări care, dacă nu întâlnesc obstacole, se transformă în mișcări). Trebuințele, dorințele, tendințele sunt puternic influențate de mediu, de experiența socială, diversificându-se foarte mult.

Când o dorință vizează un model a cărui realizare constituie un progres, vorbim de o aspirație. Nivelul de aspirație se referă la așteptările, scopurile ori pretențiile unei persoane privind realizarea sa viitoare într-o sarcină dată. Nivelul de aspirație diferă foarte mult de la o persoană la alta: cineva dorește să devină muncitor într-o uzină, un altul aspiră să devină maestru, altcineva dorește să devină inginer. Nivelul de aspirație este în funcție de aptitudinile și de voința fiecăruia. Dar și ambianța socială joacă un rol important. O influență o au și succesele sau insuccesele în școală. Succesele duc la creșterea nivelului de aspirație, eșecurile la scăderea lui. Școala are menirea să contribuie la ridicarea nivelului aspirațiilor elevilor în direcția unor idealuri superioare.

Stările afective sunt trăiri ce exprimă modul de concordanță sau neconcordanță dintre un obiect sau o situație și tendințele noastre ("obiect" – reprezintă ceea ce noi cunoaștem, poate fi obiect sau ființă). Ele sunt indisolubil legate de trebuințele, tendințele, dorințele noastre și oglindesc relațiile lor cu situația prezentă și cu rezultatele conduitei noastre.

Stările afective statice când nu inițiază o activitate susținută.

Așa sunt: agreabilul și dezagreabilul, dispozițiile, emoțiile.

Stările afective dinamice sunt motivele principale ale activității noastre, dinamizându-se luni și ani de zile: sentimentele și pasiunile.

Diferența dintre ele este mai mult de intensitate – **pasiunile** sunt mai puternice, tiranice, acaparatoare. **Sentimentele** dirijează măsura, conduita, fiind principalul factor motivațional. Ele organizează impulsurile, dorințele, influențează mereu atitudinile și interesele noastre, în funcție de situație, sunt puternic influențate de mediul social, de familie și de ambianța școlară. Este o obligație a profesorilor de a contribui la dezvoltarea sentimentelor superioare, valoroase din punct de vedere social. Nerealizarea obiectivelor de bază a cadrelor didactice conduce la o proastă evaluare a performanțelor. Evaluarea performanțelor este o activitate de bază a managementului resurselor umane desfășurată în vederea determinării gradului în care angajații unei organizații îndeplinesc eficient sarcinile sau responsabilitățile care le revin.

Evaluarea performanței are și o componentă emoțională și psihologică deosebită, deoarece în procesul de evaluare individual trebuie să se raporteze atât la el însuși, cât și la



ceilalți membrii ai instituției în care își desfășoară activitatea. Totodată, această încărcătură emoțională a procesului de evaluare poate afecta semnificativ comportamentul cadrelor didactice față de instituția de învățământ angajatoare, dar și față de ei înșiși.

Evaluarea performanțelor cadrelor didactice se dovedește a avea o influență deosebită asupra activității didactice, sociale și a climatului organizațional din cadrul „Noile abordări interdisciplinare”, care au impus cerințe de profesionalizare tot mai mari. Profesionalizarea realizată în condițiile nonspecializării devine un proces și mai complex. Date fiind condițiile de evaluare rapidă a societății, formarea inițială trebuie să lase loc posibilităților de reconversie profesională, individul are nevoie, pe lângă deprinderile (competențele) specifice profesiei didactice, și de experiențe colaterale care să-i dea posibilitatea să facă față cerințelor sociale tot mai diverse.

Profesorul Toader Pălășan (Revista Formarea continuă, 2003) de la Universitatea “Transilvania” din Brașov arată că una dintre întrebările fundamentale asociate profesionalizării carierei didactice este “dacă a învăța (pe cineva), a preda (o materie) este o profesie”. Sintagma hibrid, rezultă din combinarea celor două abordări”. Conținutul acestei sintagme “este dat de necesitatea ca profesorul să pună în operă politica educațională aflată într-o rapidă evoluție, ceea ce-l solicită foarte mult pentru că trebuie să se arate deschis la împrejurări, progresele cercetării, la munca în echipă cu colegii, cu managerii, cu administrația, și în același timp trebuie să fie reprezentat al unui domeniu profesional.

Marquerite Altet (Arlet, Marquerite, 138: 85-93) definește în lucrarea sa “Les styles d’enseignement” stilul “profesionistului” în jurul a trei componente de bază: „a fi”, care se referă la stilul personal, „a intra în relații” - stilul relațional al individului, și “a preda”- stilul didactic.

Stilul didactic se construiește din emergența celor trei componente. Ceea ce “predai” este influențat de “ce știi” și “cum transmiți”, cum intri în relații. Toate demersurile de profesionalizare au ca scop formarea unei personalități apte de a se adapta la cerințele deosebite ale procesului didactic. În plan pedagogic, comportamentul educațional este reflectarea externă a trăsăturilor interne de personalitate. În conceptul de cultură profesională, **“a fi educator nu înseamnă a exercita o meserie, înseamnă a îndeplini o misiune, a face apostolat”**.

În repertoriul de profesii, profesiunea de cadru didactic și-a câștigat un loc de frunte, mai ales în societatea contemporană, dat fiind rolul educației pentru societate.

Caracterizată drept o clasă de activități specifice, profesiunea este menită să reflecte: cunoștințe teoretice înalt specializate, de un nivel elevat și o metodologie caracteristică de instrumentalizare în practică, din această perspectivă solicitându-se inițiativa și creativitatea; formare specializată, de nivel universitar, cu dominanță științifică, dar și cu o componentă practică însemnată; caracter “altruist adecvat nevoilor și intereselor unor ținte clar identificate (indivizi, grupuri, organizații)”; un statut social bine definit-recunoașterea socială în domeniul respectiv; un sistem propriu de valori, transmis prin formarea specializată și respectarea codului deontologic specific; integrarea practicii în profesiune cu cercetarea și formarea; inserția socială prin intermediul asociațiilor și organizațiilor profesionale - garantarea statusului social; solidaritate de grup profesional-formarea comună, aderența la teorii, doctrine și metodologii comune.

Dezvoltarea culturii profesionale autentice este dependentă, în mare măsură în cadrul organizațional. “Diamantul are valoare atunci când îl extragi, când îl vinzi, când îl pierzi, când îl găsești, când împodobește o frunte la o sărbătoare. Diamantul purtat zi de zi nu este decât o biată piatră” (Antione de Saint, 2006).



Din acest motiv, profesiunea didactică conferă perspective unei perpetue transformări a individului, în raport cu cerințele social-istorice și individuale; o căutare permanentă și descoperirea resurselor care generează satisfacția profesională.

Această dorință de evoluție profesională, ca și cea de exercitare a unei profesii este în strânsă legătură cu aptitudinile și competențele individului.

Un bun profesionist transformă o profesiune într-un apostolat. De aceea este important ca în alegerea profesiei să ținem cont de compatibilitatea între aptitudinile personale și cerințele profesiei pe care dorim să o exercităm.

Relația dintre motivație și satisfacție

Cei mai mulți autori corelează atât de puternic satisfacția cu motivația încât ajung să le identifice. S-a ajuns la concluzia că satisfacția este un indicator al motivației, dar nu și cauza acesteia. Considerăm că aspirațiile și așteptările diferențiază motivația de satisfacție. Motivația precede satisfacția, dându-i acesteia semnificația și rațiunea de a exista. În ceea ce privește relația dintre motivație și satisfacție, nu există un acord deplin între părerile autorilor.

Totuși Mielu Zlate (Zlate, 2008) consideră că relațiile dintre motivație și satisfacție pot fi surprinse în următoarele enunțuri:

Ø Starea de satisfacție / insatisfacție este un indicator al motivației, al modului ei eficient sau ineficient de realizare. Din acest punct de vedere starea de satisfacție echivalează cu îndeplinirea motivației, realizarea activității propuse a scopului, iar insatisfacția cu nerealizarea motivației.

Ø Motivarea și satisfacția apar într-o dublă calitate, atât de cauză, cât și de efect. Motivația este o cauză, iar satisfacția o stare finală. Sunt însă și cazuri când satisfacția trăită intens, durabil se poate transforma într-o sursă motivațională. Satisfacția obținută de individ este posibilă să motiveze individul pentru a continua activitatea și obține astfel noi satisfacții.

Ø Atât motivația, cât și satisfacția se raportează împreună la performanța activității pe care o pot influența fie pozitiv, fie negativ.

Așadar, elementele de apropiere dintre motivare și satisfacție sunt următoarele:

- ✚ amândouă se bazează pe aceleași teorii
- ✚ amândouă încercă să explice performanța
- ✚ amândouă au condus la numeroase demersuri de management care au vizat creșterea nivelului de satisfacție sau de motivare.

Elementele de diferențiere dintre cele două concepte sunt următoarele:

- ✚ Deși greu de demonstrat, situațiile în care motivația conduce la performanță sunt mai frecvente decât cele în care performanța este determinată de satisfacția în muncă. Sunt multe cazuri în care organizațiile unde există o satisfacție generală dau dovada de incapacitatea de a reacționa la provocările mediului în care funcționează.

Dacă parcurgem teoriile privind motivarea și satisfacția în muncă putem crede că, în mod necesar, persoanele trebuie să fie motivate ca să atingă o stare de satisfacție în muncă.

METODOLOGIE: Coordonatele cercetării

Lotul de subiecți participanți la cercetare a fost format dintr-un număr de 35 de cadre didactice.

✚ Obiectivele cercetării

- ❖ Identificarea și desprinderea rolurilor motivării oamenilor în muncă.
- ❖ Rolul recompenselor / remunerației ca factor motivator în procesul muncii.
- ❖ Relația ce se stabilește între motivația și satisfacția în muncă.
- ✚ Întocmirea unui studiu teoretic, privind valorificarea motivației și satisfacției în cadrul relațiilor dintre cadrele didactice.



+ Ipoteza cercetării – generală

- Presupunem că motivarea adecvată a cadrelor didactice în activitatea specifică, va determina un nivel crescut de satisfacție profesională, dar și un climat stimulat în mediul școlar și relații intercolegiale optime.

+ Ipoteza secundară

- Presupunem că promovarea la o treaptă de competență superioară a cadrelor didactice, va reprezenta un factor stimulator de prim rang în comparație cu alți factori.
- Presupunem că salariul urmat de promovare și recunoaștere socială sunt principalii factori care generează satisfacție profesională în rândul cadrelor didactice cuprinse în studiu.

Subiecții cercetării

Cercetarea s-a realizat pe un lot de 35 de subiecți, cu vârsta cuprinsă între 24 și 54 de ani, dintre care 31 de gen feminin și 4 de gen masculin, proveniți din mediul rural.

Instrumentele cercetării

Pentru testarea ipotezelor care fac obiectul cercetării au fost utilizate două tipuri de chestionare. Primul privind motivația cadrelor didactice din învățământ elaborat de Ioan Pastor și Adrian Petelean, în lucrarea „Managementul resurselor umane”, editura Risoprint-Cluj-Napoca, 2006 testul: „Diagnosticarea sistemului motivațional”, chestionarul având un număr de 8 întrebări. Al doilea chestionar privind satisfacția cadrelor didactice elaborat de C. Zamfir în 1980. Chestionarul are un număr de 18 întrebări.

Designul cercetării

Am ales să abordăm această temă pentru a putea oferi o viziune clară și pragmatică asupra fenomenului motivațional și de satisfacție în procesul muncii. Intenția noastră în alegerea temei a venit din nevoia de descoperire a principalilor factori care determină motivația angajaților în procesul muncii.

De asemenea, nici fenomenul satisfacției nu a fost neglijat, scopul nostru fiind acela de a identifica principalii factori care dau sentimentul de satisfacție cadrelor didactice.

Prin această cercetare ne propunem să vedem cât este de important pentru cadru didactic să fie motivat la locul de muncă și în ce constă această motivație. Pentru a ne putea forma o opinie pertinentă am aplicat 2 chestionare unul pentru stabilirea elementelor de motivație, altul pentru identificarea gradului de satisfacției.

Prezentarea și analiza rezultatelor cercetării

În cele ce urmează detaliem rezultatele obținute în urma întreprinderii anchetei pe bază de chestionar. Chestionarul a fost alcătuit dintr-un număr de 18 întrebări privind satisfacția cadrelor didactice, subiecții au răspuns tuturor cerințelor în proporție de 100%, statutul acestora fiind cel de cadre didactice. Vom prezenta principalele întrebări care prezintă gradul cel mai relevant pentru cercetarea noastră.

Chestionarul de satisfacție a profesorilor fata de condițiile de muncă – prezentarea și interpretarea rezultatelor



Itemul: În ce măsură sunteți satisfăcuți cu orarul de lucru?

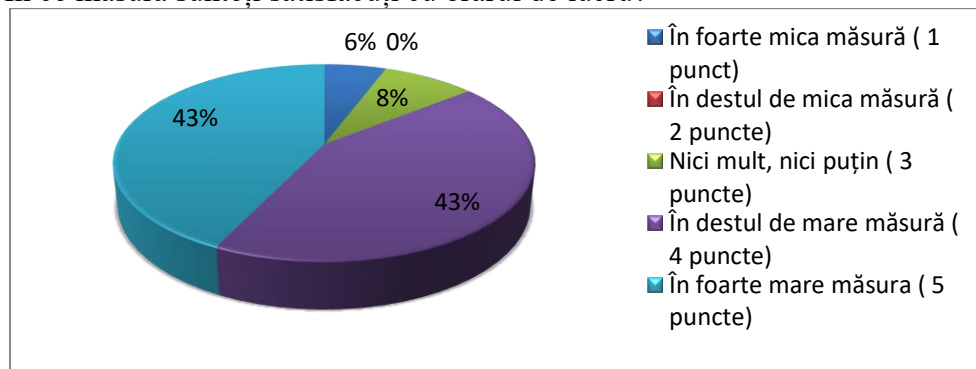


Fig. 1

În urma centralizării datelor obținute din răspunsurile la întrebarea numărul 2, 6% din respondenți nu sunt satisfăcuți de orarul de lucru, 8% dintre cei chestionați apreciază că orarul de lucru nu este nici mult, nici puțin, 43% afirmă că sunt de acord în destul de mare măsură cu orarul, iar 43% declară că orarul le satisface nevoile în foarte mare măsură. Observăm că procentul predominant este de 43%, ceea ce înseamnă că această unitate de învățământ dispune de manageri foarte buni, care țin cont de nevoile și dorințele cadrelor didactice din unitatea de învățământ.

Itemul: În ce măsură sunteți satisfăcuți cu facilitățile sociale (cantina, bilete de concediu, transport către locul de muncă)?

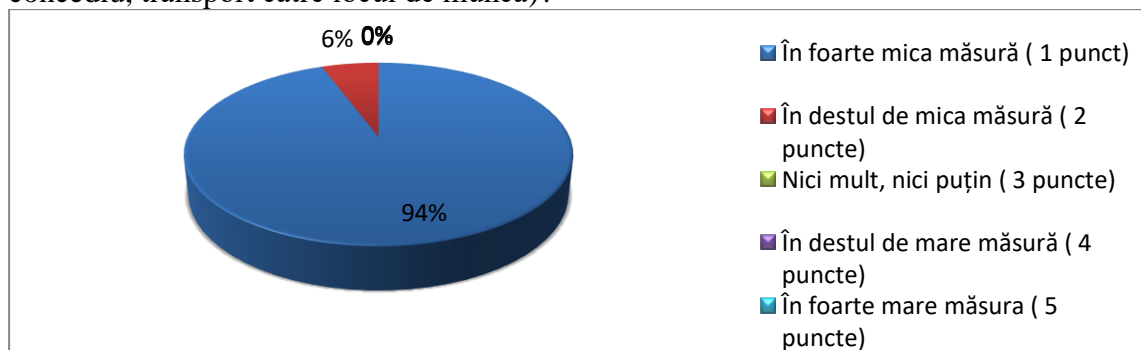


Fig. 2

În urma centralizării datelor obținute din răspunsurile la întrebarea numărul 3, observăm că 94 % sunt satisfăcuți în foarte mică măsură de facilitățile oferite de angajator în câmpul muncii, iar 6% sunt satisfăcuți în destul de mică măsură de facilitățile oferite de unitatea școlară. Acei 6% au afirmat că unitatea de învățământ le-a acordat în primul an de învățământ, ca titulari, o primă de instalare având valoarea unui salariu. Au afirmat că au fost satisfăcuți și că acest lucru i-a motivat să își păstreze titlatura în această unitate.



Itemul: În ce măsură sunteți satisfăcuți cu posibilitatea de câștig?

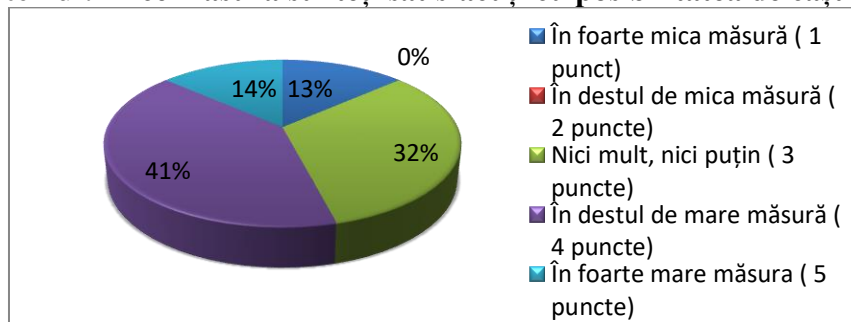


Fig. 3

În urma centralizării datelor răspunsurilor obținute la întrebarea numărul 4, observăm că 13% din respondenți afirmă că în foarte mică măsură există posibilitate de câștig, 32% dintre cei chestionați spun că sunt satisfăcuți nici mult, nici puțin de posibilitatea oferită de câștig, 14 % dintre cei chestionați afirmă că au posibilitate de câștig în foarte mare măsură, iar 41 % dintre cei chestionați sunt satisfăcuți în destul de mare măsură, această satisfacție fiind dată de posibilitatea lucrului peste norma dată, mai precis atunci când cadrele didactice au posibilitatea de a lua ore la „plata cu ora”, dar și în momentul în care suplinesc pe cineva. Majoritatea profesorilor chestionați sunt beneficiari ai „orelor cu plata”, ceea ce le aduce câștiguri suplimentare la venitul lor inițial. De asemenea, mulți dintre cei chestionați sunt profesori care și-au obținut Gradul Didactic I sau II și care dispun de o majorare la salariu. De asemenea, trebuie să facem referire și la Gradația de merit pe care unii profesori chestionați o primesc în baza dosarului depus la ISJ prin care se atestă o vastă pregătire în ceea ce privește dezvoltarea profesională.

Itemul: În ce măsură sunteți satisfăcuți de echipa managerială din școala dvs?

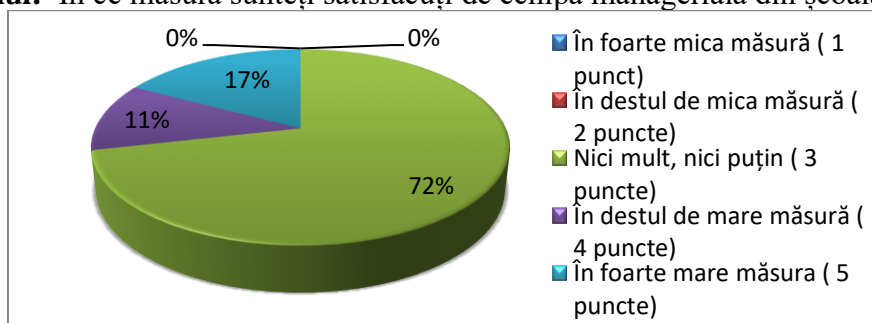


Fig. 4

În urma centralizării răspunsurilor obținute la întrebarea numărul 12, observăm că 72% dintre cei chestionați nu acordă prea mare importanță elementelor de conducere, considerând că menirea lor este doar să profeseze ca și dascăli fără a se implica prea mult în ceea ce privește partea de directorat. Unii dintre respondenți susțin ca dacă s-ar împovăra cu activități de conducere și-ar pierde satisfacția de la serviciu, fiind tot timpul preocupați de partea de conducere. În schimb, la cealaltă extremă avem un procent de 28% de respondenți care susțin că satisfacția lor ar fi mare și foarte mare dacă ar fi solicitați în rezolvarea unor chestiuni legate de conducere. Majoritatea sunt cadre didactice implicate în diverse comisii, care fac cu plăcere această activitate.



Itemul: În ce măsură sunteți satisfăcuți cu relația cu colegii?

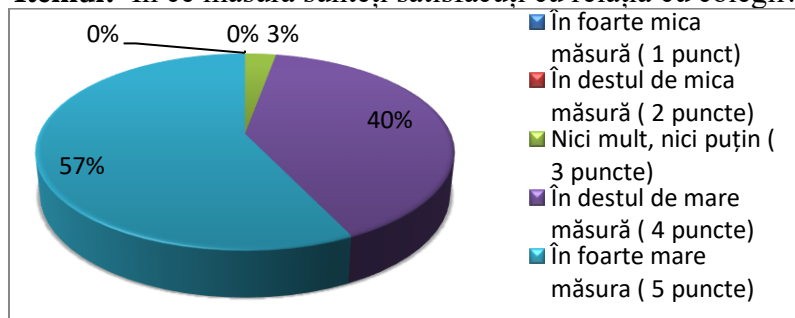


Fig. 5

După centralizarea tuturor răspunsurilor oferite de cei chestionați la întrebarea numărul 14, observăm că 3% din respondenți nu dau importanță relațiilor cu colegii, 40% sunt de părere că relațiile cu colegii contează în destul de mare măsură și că dacă nu există comunicare lucrul devine monoton, iar satisfacția scade. Un procent de 57 % consideră că relațiile cu colegii trebuie menținute și că ele contează în foarte mare măsură în procesul didactic. Relațiile dintre colectivul clasei de profesori trebuie să fie foarte bune, aceștia au nevoie de comunicare pentru a putea menține echilibrul și pentru a beneficia cu toții de satisfacția lucrului bine făcut.

Itemul: În ce măsură sunteți satisfăcuți cu calitatea organizării instituției?

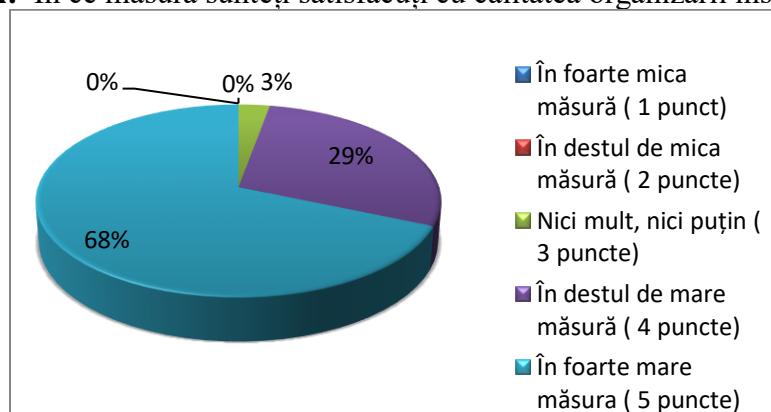


Fig. 6

După ce toate datele au fost colectate și analizate, observăm că răspunsurile la întrebarea numărul 16 au fost variate. Astfel, 3% dintre cei chestionați au răspuns că sunt indiferenți față de satisfacția oferită de organizarea instituției, 29% au afirmat că organizarea instituțiilor contează în destul de mare măsură fiind importantă pentru întreg colectivul, iar 68% afirmă că apreciază în foarte mare măsură organizarea instituției, pentru că se simt protejați și de aici vine o parte foarte mare de satisfacție.



Itemul: În ce măsură sunteți satisfăcut de receptivitatea conducerii față de opiniile angajaților?

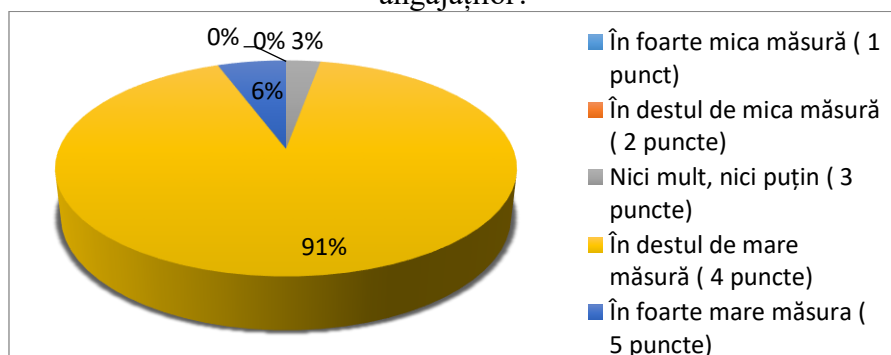


Fig. 7

În urma centralizării datelor răspunsurilor obținute la întrebarea numărul 17, am identificat următoarele rezultate: 3% dintre respondenți afirmă că nu sunt satisfăcuți în ceea ce privește opinia lor, 91% afirmă că directorul unității de învățământ ține în destul de mare măsură cont de opiniile lor fiind luate în seamă. Din discuțiile avute cu cei chestionați, se pare că directorul unității acordă o mare parte din timpul alocat consiliilor profesionale, dând astfel posibilitatea fiecărui profesor să-și exprime opinia, să prezinte un punct de vedere. De asemenea, aceștia au afirmat că adesea ceea ce ei propun este și pus în practică. Acest lucru le oferă satisfacție și îi motivează să continue ca un grup solid, ca o echipă unită. Observăm și că 6% dintre respondenți apreciază că opiniile lor contează în foarte mare măsură.

Itemul: În ce măsură considerați ca atmosfera de la școala este stimulativă pentru muncă?

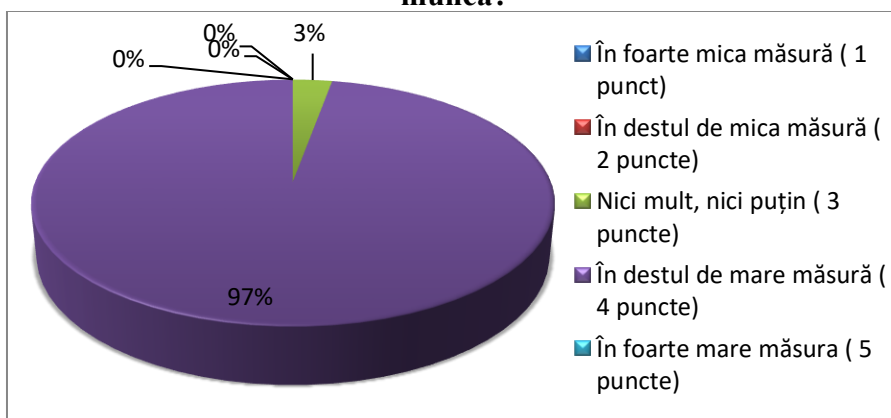


Fig. 8

După ce toate datele au fost colectate și prelucrate, în ceea ce privește răspunsurile la întrebarea numărul 18, putem afirma că 3% dintre respondenți susțin că atmosfera de la locul de muncă nu este nici bună, nici rea. Un procent covârșitor de 97% afirmă că atmosfera la locul de muncă este importantă în destul de mare măsură și că relațiile cu colegii și șeful le oferă și satisfacție personală. Majoritatea celor chestionați au afirmat că relația cu colegii, cu șeful, respectarea opiniilor fiecăruia, dar și atmosfera îi motivează și îi îndeamnă spre performanță. Din ceea ce s-a putut desprinde ca o concluzie este aceea că în cadrul Liceului Cobadin există un număr foarte mare de profesori care se bucură de satisfacție profesională și care au motivația de partea lor pentru a putea reuși tot ceea ce și-au propus.



Chestionarul privind evaluarea motivației la cadrele didactice - prezentarea și interpretarea rezultatelor:

Itemul 1: Marcați gradul în care următoarele elemente considerați că va stimulează în activitatea pe care o desfășurați (1 foarte mică măsură...5 în foarte mare măsură)

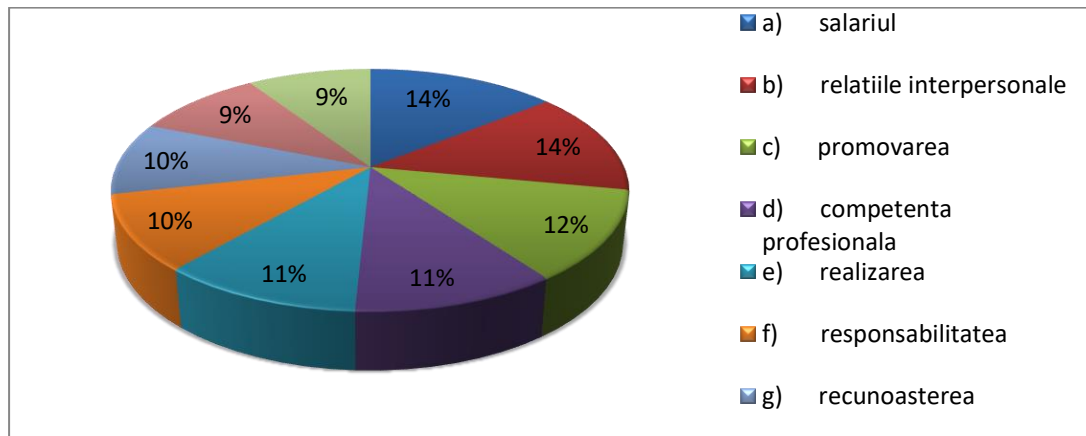


Fig. 9

În urma centralizării datelor obținute la întrebarea numărul 1 privind motivația cadrelor didactice, putem observa că primele 3 elemente clasate considerate a fi stimulatorii sunt: cu un procent de 14%, respectiv 12% salariul, relațiile interpersonale și promovarea. Cel mai mic procent obținut este de 9 % și reprezintă munca propriu-zisă.

Itemul: Creșterea responsabilităților postului dumneavoastră credeți că va duce și la o creștere a satisfacției în muncă?

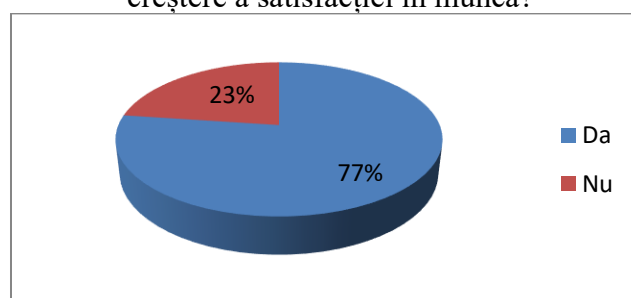


Fig.10

În urma centralizării tuturor datelor obținute la răspunsurile date la întrebarea numărul 2, observăm că un procent de 77% consideră că dacă responsabilitățile la locul de muncă vor crește, automat va crește și satisfacția în muncă. Un procent de 23% este mult mai rezervat în ceea ce privește satisfacția oferită de creșterea responsabilităților.



Itemul: Apreciați în ce măsură sunt valabile pentru dumneavoastră următoarele afirmații:
(1 foarte mică măsură...5 în foarte mare măsură)

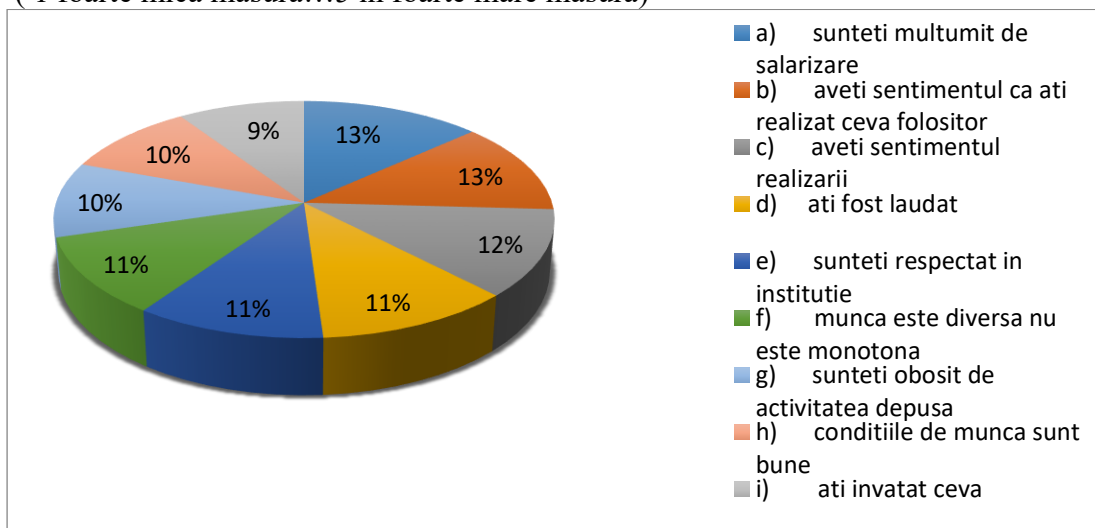


Fig. 11

În urma centralizării datelor obținute la întrebarea numărul 3, observăm că printre principalele trei preferințe ale respondenților se află cu un procent de 13%, respectiv 12% următorii factori principali: salarizarea, sentimentul că au realizat ceva folositor și sentimentul realizării. La cealaltă extremă cu un procent destul de mic, doar 9 % faptul că profesorii nu au învățat ceva nou. Lucru care ne-ar putea îngrijora și ridica un semn de întrebare.

Itemul: Care este importanța pe care o acordați stimulentei financiare?

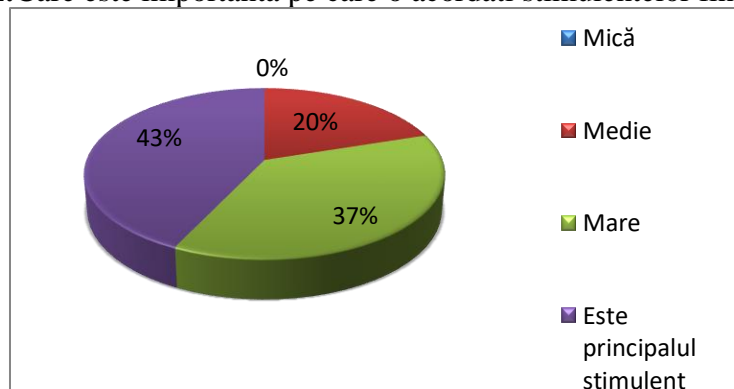


Fig. 12

În urma centralizării datelor obținute la întrebarea numărul 4, observăm că importanța acordată de respondenți stimulentei financiare este principalul stimulentei fiind clasat cu un procent de 43%. Cadrele didactice apreciază faptul că salariul este principalul stimulentei, pe lângă recunoașterea acordată de colegi, manageri și părinții elevilor de la clasă.



Itemul: Daca ar fi sa optati, ati alege un loc de munca....

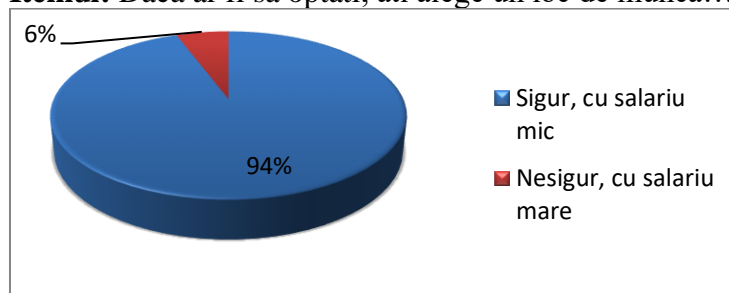


Fig. 13

După ce au fost colectate toate datele oferite de respondenți la întrebarea numărul 5, observăm că un procent de 94% preferă să aibă un salariu mic, dar sigur. Observăm, așadar latura conservatoare a cadrelor didactice, care preferă stabilitatea în locul veniturilor mari, dar nesigure. Deși, principalul stimulent este cel financiar, când vine vorba de alegeri cadrele didactice muncesc și pe bani puțini, dar locul de muncă să fie sigur.

Itemul: Considerati ca munca dumneavoastra este rasplatita la adevarata valoare?

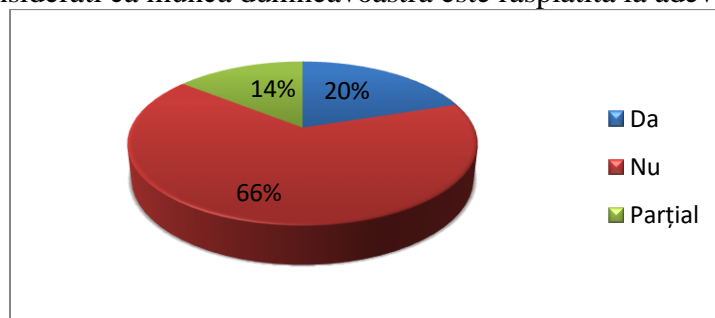


Fig. 14

În urma centralizării datelor răspunsurilor obținute la întrebarea numărul 6, observăm că 66% dintre cei chestionați apreciază că nu sunt plătiți la adevărata lor valoare, deși prestează muncă de calitate. Deși, pentru cadrele didactice salariul este important și s-ar mulțumi cu un salariu mic, aceștia susțin că salariile primite nu ajung la nivelul pregătirii lor.

Itemul: Ganditi-va acum la o munca ideala pentru dumneavoastra. Cat de important ar fi sa aveti ..(5 foarte important, 1 fara importanta)

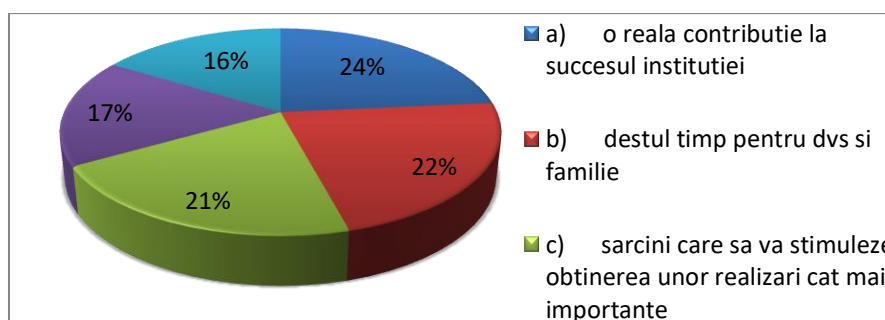


Fig. 15

În urma centralizării datelor răspunsurilor obținute la întrebarea numărul 7, observăm că principalele 3 elemente importante și reprezentative pentru o muncă ideală sunt: 24% o reală



contribuție la succesul instituției, 22% destul timp pentru familie și pentru om ca entitate, 21% sarcini care să îi stimuleze pentru obținerea unor realizări cât mai importante. Așa ar arăta munca ideală în concepția celor mai mulți respondenți.

Itemul: Ce anume credeti ca v-ar determina sa munciti mai bine, sa aveti performante mai bune?

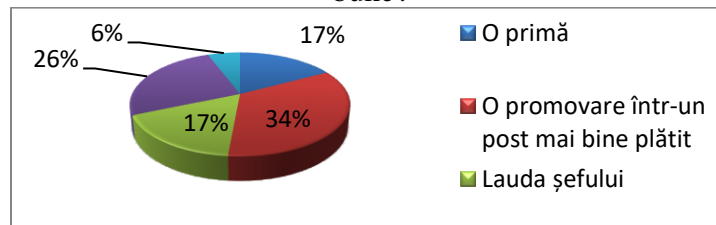


Fig. 16

În urma centralizării datelor obținute din răspunsurile la întrebarea numărul 8, observăm că 17% dintre cei chestionați consideră că o primă îi stimulează să muncească mai bine, 34% susțin că o promovare într-un post mai bine plătit i-ar determina să muncească mai bine, 17% susțin că performanța lor ar veni din lauda șefului, 26% susțin că un salariu mai mare pe același post ar determina o muncă mai bună și mai performantă, iar un procent de 6% susțin că din critica șefului pot realiza performanța.

Concluzii:

Pe baza datelor obținute în urma chestionării a 35 de cadre didactice, putem afirma că în școala românească, cadrele didactice sunt ghidate în demersul instructiv-educativ de relația dintre motivație și satisfacție pentru atingerea unor performanțe superioare. Așa cum bine știm, motivația este o stare dinamizatoare care îl determină pe individ să-și atingă anumite scopuri pe care și le propune. În procesul muncii deosebim mai multe tipuri de motivație: motivație pozitivă, negativă, intrinsecă, extrinsecă, cognitivă și afectivă, fiecare cu un specific aparte. În literatura de specialitate există mai multe teorii motivaționale, care pot fi grupate în teorii motivaționale clasice (Teoria X și Y, Teoria motivație-igienă, Teoria ierarhizării trebuințelor, Teoria ERG) și moderne (Teoria celor trei necesități, Teoria echității, Teoria performanțelor așteptate, Teoria consolidării). Conform acestor teorii, factorii motivaționali pot fi: salariul, condițiile de muncă, trebuințele (fiziologice, de securitate, de stimă și statut, de cooperare, afiliere și apartenență la grup, de stimă și statut, de autorealizare), existența unei echități între efort și recompensă, consolidarea rezultatelor obținute în procesul muncii prin diferite mijloace (salariu, prime, avansări, etc). De asemenea, satisfacția muncii este o emoție plăcută, pozitivă, rezultată din evaluarea muncii depuse. Ea este un factor motivațional foarte important și este direct implicată în variațiile productivității muncii. Principalele surse care determină satisfacția sunt conform studiului următoarele: facilitățile (socio-profesionale, orarul de lucru), condițiile fizice ale muncii (periculozitatea muncii), conținutul muncii (calificarea, variația/ monotonia muncii, concordanța dintre aptitudini-abilități și interese pentru activitate), aspectele relaționale și cadrul organizațional al muncii (stilul de conducere a instituției, comunicarea în cadrul instituției, etc).

Analiza rezultatelor obținute în urma investigării motivației și satisfacției profesionale în Liceul Cobadin arată că angajații sunt în general satisfăcuți de natura muncii lor și de tipul relațiilor interumane (formal - productive și informal - de suport social); posibilele surse de insatisfacție tind să se concentreze în evaluarea cuantumului retribuției (în raport cu efortul depus și riscurile percepute ale condițiilor de muncă) și



mai ales în ceea ce privește oportunitățile actuale de promovare; nuanțarea analizei pe diferite categorii socio-demografice indică însă perspective ușor diferite: insatisfacția generată de nivelul salarial se manifestă în special la personalul fără funcții de conducere, precum și cea indusă de oportunitățile de promovare (percepute ca fiind limitate), la personalul cu studii superioare și fără funcții de conducere în instituție. Aceste categorii de personal pot fi mai expuse absenteismului voluntar/nemotivat și mai ales absentării frecvente dar de scurtă durată.

Bibliografie

- Costea, V. (1994). Managementul în afaceri. Iași: Editura Gaudeamus
- Druță, F. (1999). Motivația economică. București: Editura Economică
- Gavrilă, T; Lefter, Viorel. Managementul organizațiilor. București: De Saint – Exupery Antoine, Citadela, Editura Rao, Colecția Opere XX, 2006
- Păun, E. (2002). Profesionalizarea carierei didactice, în „Standarde profesionale pentru profesia didactică”, Consiliul National pentru Pregătirea Profesorilor, București
- Zlate, M. (2008). Tratat de psihologie organizational-manageriala (Vol. II)”, Editura Polirom
- Bloch, M.A. (1968). La Formation Des Enseignants, In Revue Francaise de Pedagogie, Nr.3
- Burduș, E, Căprărescu, Ghe. (1999). Fundamentele managementului organizației, București: Ed. Economică
- Constantin, T. (2004). Evaluarea psihologică a personalului. Iași: Editura Polirom
- Costea, V. (1994). Managementul în afaceri. Iași: Editura Gaudeamus
- Craioveanu, Mihai Petru. (2006). Introducere în psihologia resurselor umane. București: Editura Universitară,
- Dreyfus apud W. Davies, C.G. Ellison (1999). How to plan for strategic development
- Druță, F. (1999). Motivația economică. București: Editura Economică
- Gavrilă, Ta; Lefter, V. (2007). Managementul organizațiilor. București: Editura Economică
- Matish, R; Nica, P; Rusu, C. (1997). Managementul resurselor umane, București, Ed. Economică
- Miramón J.M, Couet D. et Paturet J.B, (2001). Le métier de directeur. Techniques et fictions”, éditions ENSP, Rennes,
- Vagu, P; Stegăroiu, I. (2007). Motivarea în muncă: de la teorie la practică, Târgoviște: Ed. Bibliotheca,
- Wittmer J. (1978). Pour une revolution pedagogique”, PUF, Paris