

## STUDII ȘI CERCETĂRI: PSIHOLOGIE

SATISFAȚIA ÎN MUNCĂ ȘI VALORILE PROFESIONALE LA CADRELE DIDACTICE  
DIN INSTITUȚIILE DE ÎNVĂȚĂMÂNT PREȘCOLARE

Angela POTÂNG

Universitatea de Stat din Moldova

Studiul urmărește analiza gradului de satisfacție profesională a cadrelor didactice din învățământul preșcolar în funcție de orientarea lor valorică și ierarhizarea valorilor profesionale. Noutatea și originalitatea științifică este reprezentată de trasarea unor perspective noi de abordare a problemei privind satisfacția în muncă a cadrului didactic din instituțiile preșcolare. Cercetarea respectivă poate deveni un suport metodologic pentru studenții facultăților pedagogice, dar și pentru managerii și educatorii din grădinițe.

*Cuvinte-cheie:* satisfacție în muncă, valoare profesională, structură ierarhic valorică, educator, instituție preșcolară.

THE JOB SATISFACTION AND PROFESSIONAL VALUES TO TEACHERS IN PRESCHOOL  
EDUCATION

The study aims to analyze the degree of satisfaction of teachers of preschool education according to their hierarchy of values and professional values. Scientific novelty: drawing new perspectives to tackle job satisfaction of teachers in preschools. This research can become a teaching methodological support for the students, but also for managers and kindergarten educators.

*Keywords:* the job satisfaction, the professional value, kindergarden teacher, values hierarchy structure.

## Introducere

La etapa actuală, satisfacția în muncă și valorile profesionale ale cadrelor didactice din instituțiile preșcolare de învățământ reprezintă o problemă stringentă pentru Republica Moldova și necesită o atenție deosebită din considerente atât psihologice, cât și sociale.

Este cunoscut faptul că pedagogii din instituțiile preșcolare actualmente se confruntă cu mai multe probleme, care îi demotivează de a activa în grădinițe. Remunerarea activității didactice plasează pedagogii printre cele mai dezavantajate categorii profesionale. Chiar dacă salariile pedagogilor au fost treptat majorate, acestea nu pot satisface pe deplin necesitățile de bază ale cadrelor didactice și doar o parte dintre absolvenții specialităților pedagogice aleg să urmeze o carieră didactică. Salariile mici a fost unul dintre factorii care au determinat reducerea prestigiului profesiei de educator în ultimii 20 de ani. Concomitent, salarizarea precară și condițiile necorespunzătoare de muncă continuă să influențeze cadrele didactice, inclusiv tinerii absolvenți ai facultăților pedagogice, să accepte alte locuri de muncă decât cele din sistemul de învățământ sau să emigreze peste hotare. Alți factori ce contribuie la reducerea satisfacției muncii pedagogice sunt: beneficiile sociale inadecvate, lipsa disponibilității materialelor și a echipamentului necesar pentru muncă, a suportului din partea părinților și prestigiul diminuat al profesiei. Comunitatea științifică modernă demonstrează receptivitate la problematica satisfacției în muncă a cadrelor didactice, demonstrând amplificarea continuă a interesului prin lansarea investigațiilor transdisciplinare, realizate la confluența științelor educației cu psihologia muncii, cu sociologia și economia. Autori reprezentativi în domeniu contribuie la crearea unor premise teoretice și la avansarea soluțiilor praxiologice privind evaluarea satisfacției în muncă a cadrelor didactice: A.Bakker ș.a. (2003) – comunicarea în condiții de stres; M.Zlate (2000) – psihologia adaptării la condițiile de muncă; A.Tabără (2009) – managementul stresului în învățământul preuniversitar; G.Ivan (2009) – stresul și satisfacția în muncă a cadrelor didactice; T.Chirilă (2013) – mecanisme de coping la locul de muncă etc.

## I. Concept și argument

Satisfacția în muncă este înțeleasă ca „atitudine pe care o au lucrătorii referitor la munca lor”, drept „stare emotivă pozitivă care rezultă din opinia personală a unui angajat asupra muncii sale și a climatului de muncă”, sau „reacție emoțională pe care cineva o are față de slujba sa” [1]. Din punctul de vedere al structurii, satisfacția în muncă reprezintă gradul de mulțumire sau dezamăgire (reacție emoțională) provenită din depășirea așteptărilor (satisfacție) sau din neatingerea acestora (insatisfacție). Această definiție încurajează cercetătorii să trateze satisfacția muncii ca pe un construct emoțional, caracterizat doar de cele două dimensiuni pentru orice relație emoțională: intensitatea și polaritatea (direcție).

Satisfacția muncii este studiată de mai mulți cercetători drept un construct multidimensional, care include relații afective ale angajaților față de o multitudine de elemente ale slujbei. Aceste elemente ale slujbei pot fi atât de natură intrinsecă, cât și de natură extrinsecă, satisfacția muncii depinzând de caracteristicile individului, de caracteristicile postului de muncă și de contextul în care se desfășoară munca.

Diversi autori au evidențiat diferite dimensiuni ce contribuie la realizarea satisfacției în muncă. Astfel, Richard și Oldham privesc satisfacția doar din perspectiva conținutului muncii și propun 5 dimensiuni esențiale ale slujbei ce influențează atitudinea față de muncă și comportamentul în cadrul muncii [2].

Aceste dimensiuni sunt:

- varietatea cerințelor solicitate pentru a executa sarcina de muncă;
- conținutul sarcinii de realizat;
- semnificația sarcinii pentru viața și starea de bine a angajaților;
- autonomia – gradul de independență pe care un angajat îl are în planificarea și organizarea muncii;
- feedback-ul muncii, cantitatea de informație primită de angajați în legătură cu calitatea performanței lor.

Un alt concept abordat în cercetarea dată vizează valorile profesionale. Definierea conceptului de *valoare* a generat mereu dificultăți. Una dintre cauze o constituie sensurile diferite atribuite noțiunii de valoare în alte discipline. În unele domenii, conceptul de valoare are o conotație normativă, valorile fiind criterii pe baza cărora se face distincția dintre bine și rău, dintre frumos și urât. Conotația normativă se păstrează și în cazul folosirii termenului „valoare” în limbajul cotidian. *Valoarea* trimite cu gândul la criterii care ajută să ne orientăm, la linii de demarcație între ceea ce este permis sau dezirabil din punct de vedere social și ceea ce nu este. În linii mari, valorile reprezintă lucrurile pe care le considerăm importante, care ghidează modul de lucru și stilul de viață al individului. Specialiștii au identificat două tipuri de valori: valori personale și valori profesionale. Valorile personale se referă strict la ceea ce considerăm important în viața noastră personală (de exemplu: familia, relațiile cu ceilalți, viața spirituală/religia), iar valorile profesionale definesc ceea ce ni se pare important în activitatea noastră (să câștigăm un salariu bun, să-i conducem pe alții, să fim propriul nostru șef, să avem o muncă creativă, să avem siguranță etc.).

După cum arăta Septimiu Chelcea (1994), „valorile nu sunt direct observabile”, conțin elemente cognitive, afective care pot anticipa modul de acțiune al indivizilor, grupurilor și comunităților și constituie un mobil al motivației personale în alegerea domeniului de activitate [3, p.103]. Profesia didactică are o dimensiune umană extrem de puternică, fapt ce implică nu doar cunoștințe pedagogice și competențe didactice, ci și atitudini, valori; într-un cuvânt, o conștiință profesională. Educatorul nu este doar un agent care se supune unui sistem de norme, ci și un actor care se investește pe sine în ceea ce face; conferă semnificații, trăiește activitatea realizată împreună cu copiii; intervine atât cognitiv, cât și emoțional. Activitatea educatorului nu poate fi în întregime canonizată și redusă la norme și reguli rigide, la standarde profesionale care, deși necesare, nu pot acoperi întreaga arie a situațiilor în care se poate afla un cadru didactic. Cadrul didactic funcționează într-un spațiu de relativă incertitudine, de urgență și chiar de risc, un spațiu în care coexistă două tipuri de situații:

- a) situații repetitive și ritualizate pentru care cadrul didactic dispune în repertoriul său profesional de competențe necesare pentru a le aborda și soluționa rapid și eficient;
- b) situații didactice noi, adesea neobișnuite, creative, care cer soluții inedite și pentru care cadrul didactic nu dispune de competențele necesare pentru abordarea și soluționarea lor rapidă.

## II. Metodologie

Studiul urmărește analiza gradului de satisfacție profesională a cadrelor didactice din învățământul preșcolar în funcție de ierarhizarea valorilor profesionale.

**Ipoteze:**

I.1. Există diferență în ceea ce privește manifestarea valorilor profesionale și a satisfacției în muncă la personalul didactic al instituțiilor preșcolare din sectorul urban și cel rural.

I.2. Satisfacția în muncă a cadrelor didactice din învățământul preșcolar este în strânsă corelație cu valorile lor profesionale.

**Instrumente de măsură:**

1. Inventarul valorilor profesionale, după D.Supper.

2. Chestionarul „Satisfacție în muncă”, după T.Constantin.

**Eșantionul:**

La cercetare a participat un lot compus din 60 de educatori din grădinițe, cu diferite grade didactice. 30 dintre aceștia activează în mediul urban, mun. Chișinău, iar 30 de educatori activează în mediul rural, în special în satele din raionul Cimișlia. Referitor la particularitățile de vârstă, 14 fac parte din grupul de vârstă 17-25 ani; 15 fac parte din grupul de vârstă 26-35 ani; 11 fac parte din grupul de vârstă 36-45 ani, restul eșantionului îl reprezintă educatoarele cu vârsta trecută de 45 de ani.

**III. Analiza și prelucrarea datelor**

În cele ce urmează prezentăm rezultatele la chestionarul *Satisfacție în muncă* pentru fiecare dimensiune.

**Tabelul 1****Rezultatele privind dimensiunea remunerarea și promovarea**

Gradul de intensitate a trăirii satisfacției în muncă privind remunerarea și promovarea	Educatorii din mediul rural		Educatorii din mediul urban	
	F (a)	F (%)	F (a)	F (%)
Foarte slab	16	<b>54</b>	18	<b>60</b>
Slab	8	<b>26</b>	10	<b>33,4</b>
Mediu	5	<b>17</b>	2	<b>6,6</b>
Intens	1	<b>3</b>	0	<b>0</b>
Foarte intens	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>

La nivel general modul de *remunerare și promovare* este perceput de către educatoarele ca nesatisfăcător, procentajul cel mai mare fiind la nivel foarte slab. Dacă e să privim sub aspect comparativ, constatăm că educatorii din mediul rural, care sunt mai slab remunerați și promovați decât cei din Chișinău, sunt mai puțin nemulțumiți față de colegii lor din capitală. Explicația poate fi că educatorii din mediul rural au mai puține oportunități de a se angaja în câmpul muncii față de cei din Chișinău. Deja faptul că au un loc de muncă pentru ei înseamnă ceva. Totodată, educatorii de la sate, comparativ cu cei din localitățile urbane, au mai multe oportunități pentru asigurarea necesităților alimentare față de colegii lor care locuiesc la bloc. Oricum, atât educatorii din oraș, cât și cei din sate, sunt nemulțumiți de salarizare și promovare.

**Tabelul 2****Rezultatele privind dimensiunea conducerea și relațiile interpersonale**

Gradul de intensitate a trăirii satisfacției în muncă privind conducerea și relațiile interpersonale	Educatorii din mediul rural		Educatorii din mediul urban	
	F (a)	F (%)	F (a)	F (%)
Foarte slab	1	<b>3,3</b>	3	<b>10</b>
Slab	2	<b>6,6</b>	4	<b>13,4</b>
Mediu	4	<b>13,4</b>	7	<b>23,4</b>
Intens	9	<b>30</b>	8	<b>26,6</b>
Foarte intens	14	<b>46,7</b>	8	<b>26,6</b>

Per total, relațiile dintre angajați, comunicarea între colegi, precum și relația lor cu managerul grădiniței, modul de conducere al acestuia sunt percepute ca fiind pozitive, nonconflictuale în cea mai mare măsură. Acest

factor se manifestă la nivel intens și foarte intens. Educatorii din mediul rural apreciază mai înalt relațiile cu conducerea și colegii de serviciu. Acest lucru poate fi explicat și prin mentalitatea oamenilor din localitățile rurale, care locuiesc într-o comunitate mai restrânsă, se cunosc bine între ei și au relații de prietenie, vecinătate, chiar poate de rudenie, ceea ce nu atestăm la locuitorii din localitățile urbane. Educatorii care locuiesc și muncesc în urbe sunt legați doar de relațiile de serviciu. Posibilitatea că se vor întâlni la magazine, sărbători, spital este mult mai mică pentru ei. În general, oamenii de la sate pun un preț mai mare pe relațiile interpersonale. Oricum, vedem că diferența comparativă a rezultatelor nu este tocmai mare. În special cei de la sate, dar și subiecții din orașe sunt mulțumiți de conducerea instituției în care activează și de relațiile cu colegii.

Tabelul 3

## Rezultatele privind dimensiunea organizarea și comunicarea

Gradul de intensitate a trăirii satisfăcute în muncă privind organizarea și comunicarea	Educatorii din mediul rural		Educatorii din mediul urban	
	F (a)	F (%)	F (a)	F (%)
Foarte slab	7	23,4	11	36,7
Slab	11	36,7	10	33,4
Mediu	8	26,6	6	20
Intens	3	10	2	6,6
Foarte intens	1	3,3	1	3,3

Rezultatele atestă o insatisfacție a educatoarelor cu privire la modul în care munca este organizată și realizată: definirea neclară a sarcinilor, neaprecierea efortului depus de angajați, repartizarea inegalată a volumului de muncă. Totuși, educatorii din localitățile rurale au dat note mai mari pentru acest factor, comparativ cu cei din Chișinău. Explicația este că educatorii din Chișinău sunt mai bine informați privind managementul grădiniței, în rândurile lor sunt mai multe persoane tinere, care merg mai frecvent la formări, cursuri de perfecționare.

O altă variabilă a studiului nostru se referă la valorile profesionale. În urma aplicării *Inventarului de valori profesionale*, rezultatele sunt următoarele:

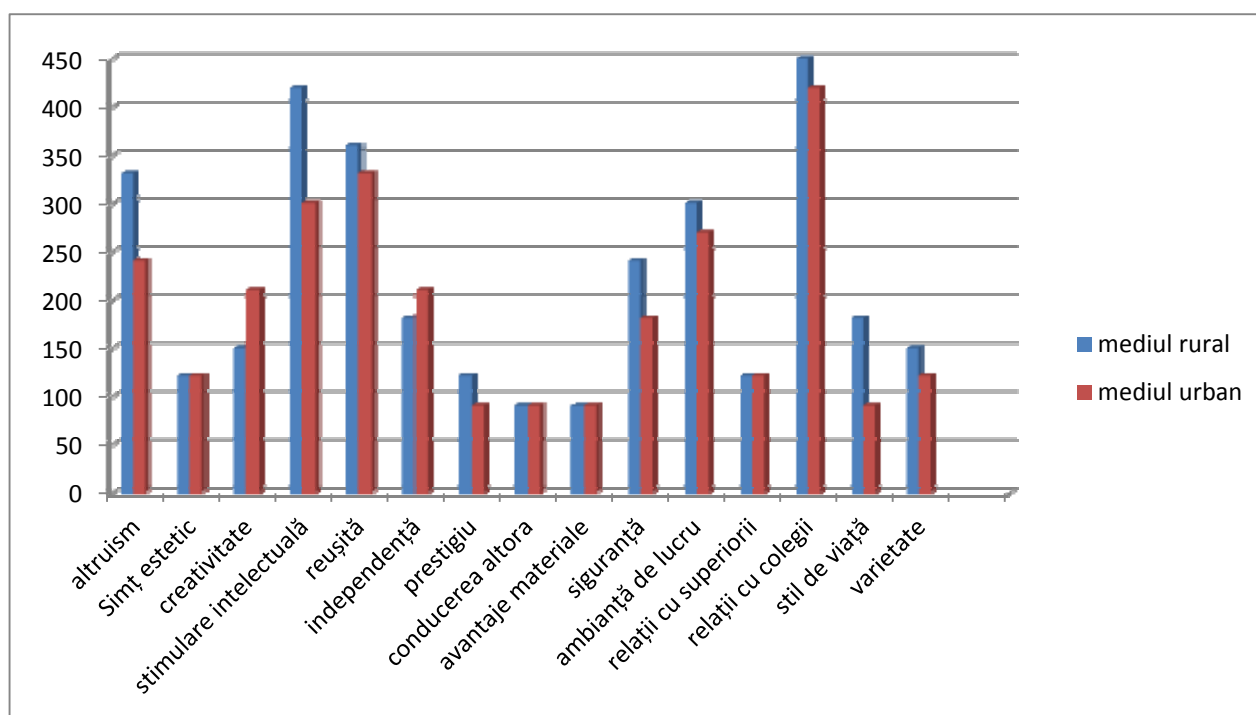


Fig.1. Rezultatele privind valorile profesionale sub aspect comparativ.

Datele atestă că punctajul oferit de către educatorii de la sate pentru valorile profesionale este mai mare decât la cei din mediul urban. Există coincidențe doar în cazul valorilor *conducere, avantaje materiale și relații cu colegii*. Punctaje minime au fost oferite pentru următoarele valori: *prestigiu, conducerea altora, stil de viață, relații cu superiorii*. Deși există diferență de punctaj, atât educatorii din localitățile rurale, cât și cei din oraș au oferit punctaje minime pentru acei itemi care caracterizează valorile: *stimulare intelectuală, reușită și relații cu colegii*.

Pentru verificarea ipotezei conform căreia *satisfacția în muncă a cadrelor didactice din învățământul preșcolar este în strânsă corelație cu valorile lor profesionale* am utilizat ca metodă statistică coeficientul de corelație simplă Bravais Pearson.

Astfel, am obținut corelații semnificative între satisfacția în muncă și următoarele valori profesionale: altruism ( $r=0,251$ ,  $p=0,05$ ); simț estetic ( $r=0,274$ ,  $p=0,05$ ); creativitate ( $r=0,332$ ,  $p=0,05$ ); stimulare intelectuală ( $r=0,301$ ,  $p=0,05$ ); siguranță ( $r=0,293$ ,  $p=0,05$ ) și ambianța de lucru ( $r=0,322$ ,  $p=0,05$ ). Aceste valori profesionale au prezentat rezultate statistic semnificative, ceea ce demonstrează că ele sunt relaționate direct cu satisfacția în muncă a cadrelor didactice de la instituțiile de învățământ preșcolare. După cum observăm, în studiul nostru cele mai semnificative rezultate au fost obținute la valoarea profesională *creativitate* conjugată cu satisfacția în muncă. Datele atestă că satisfacția în muncă a cadrelor didactice din instituțiile de învățământ preșcolare se află într-o corelație neînsemnată cu așa valori profesionale, cum ar fi: *stilul de viață* ( $r=0,117$ ,  $p>0,05$ ); *avantajele materiale* ( $r=0,109$ ,  $p>0,05$ ), *independența* ( $r=0,112$ ,  $p>0,05$ ) și *prestigiul* ( $r=0,102$ ,  $p>0,05$ ).

### Concluzii

Aceste date pot fi utile managerilor instituțiilor preșcolare care au ca obiectiv menținerea stării de bine și a sănătății organizaționale în instituția pe care o conduc. Un moral ridicat, o stare de satisfacție față de muncă conduce la dedicare și la loialitate în favoarea organizației, în timp ce un moral scăzut poate conduce la absentism, dezinteres față de muncă, neimplicare.

### Referințe:

1. ZLATE, M. *Tratat de psihologie organizațională*. Vol.II. Iași: Polirom, 2007.
2. HOIRA, D.P. *Managementul resurselor umane: măsurarea performanțelor profesionale*. București: All, 1993.
3. CHELCEA, S. *Un secol de psihosociologie: autori, lucrări, evenimente*. Ediția a II-a. București, 1999.

Prezentat la 06.06.2016