

UNIVERSITATEA „BABEȘ-BOLYAI” CLUJ-NAPOCA
FACULTATEA DE ȘTIINȚE POLITICE, ADMINISTRATIVE ȘI ALE
COMUNICĂRII
ȘCOALA DOCTORALĂ DE ADMINISTRAȚIE ȘI POLITICI PUBLICE

TEZĂ DE DOCTORAT

*Evaluarea satisfacției resurselor umane didactice din
sistemul de învățământ preuniversitar*

Conducător de doctorat:

PROF. UNIV. DR. CĂTĂLIN BABA

Student - doctorand:

SĂVIANU SERGIU DORIN

Cluj Napoca, 2022

CUPRINS

CUVÂNT ÎNAINTE

CONCEPTE CHEIE

LISTA FIGURILOR

LISTA TABELELOR

INTRODUCERE

*PARTEA I – STADIUL ACTUAL AL CUNOAȘTERII ȘTIINȚIFICE ÎN DOMENIUL
SATISFACȚIEI RESURSEI UMANE DIDACTICE DIN SISTEMUL DE ÎNVĂȚĂMÂNT
PREUNIVERSITAR*

**Capitolul 1. SISTEMUL DE ÎNVĂȚĂMÂNT PREUNIVERSITAR – ABORDARE
TEORETICĂ**

- 1.1. Definiții Și Delimitări Conceptuale
- 1.2. Structura Și Organizarea Sistemului De Învățământ Preuniversitar Din România
- 1.3. Raport Privind Starea Învățământului Preuniversitar Românesc

**Capitolul 2. SATISFACȚIA RESURSEI UMANE DIDACTICE – ABORDARE
CONCEPTUALĂ**

- 2.1. Delimitări Conceptuale Și Definiții
- 2.2. Resursa Umană Didactică: Client Al Sistemului de Învățământ – Caracteristici
Specifice
- 2.3. Evaluarea Satisfacției – Condiție Esențială În Reformarea Învățământului
Preuniversitar Românesc

CAPITOLUL 3. RAPORT PRIVIND STAREA ACTUALĂ A RESURSEI UMANE DIDACTICE DIN SISTEMUL DE ÎNVĂȚĂMÂNT PREUNIVERSITAR ROMÂNESC ÎN CONTEXT EUROPEAN

PARTEA A II-A – CERCETARE APLICATĂ PRIVIND EVALUAREA SATISFACȚIEI RESURSEI UMANE DIDACTICE DIN SISTEMUL DE ÎNVĂȚĂMÂNT PREUNIVERSITAR

Capitolul 4. EVALUAREA SATISFACȚIEI RESURSEI UMANE DIDACTICE DIN SISTEMUL DE ÎNVĂȚĂMÂNT PREUNIVERSITAR LICEAL, FILIERĂ TEORETICĂ, DIN JUDEȚUL SATU MARE

- 4.1. Introducere
- 4.2. Metodologia Cercetării
- 4.3. Instrumentul de Cercetare
- 4.4. Descriere Populației Chestionate
- 4.5. Analiza de Date
- 4.6. Interpretarea datelor și testarea ipotezelor

CONCLUZII GENERALE, OPINII, SOLUȚII ȘI RECOMANDĂRI, LIMITE ȘI PERSPECTIVE VIITOARE DE CERCETARE

ANEXE

- ANEXA 1. - Design-ul cercetării
- ANEXA 2. - Model cauzal
- ANEXA 3. – Model/Instrument/Chestionarul cercetării final
- ANEXA 4. – Indicatori ai satisfacției caderlor didactice

BIBLIOGRAFIE

Cuvinte cheie: satisfacție, instrument de măsurare și evaluare, cadre didactice, clienți, sistem de învățământ, nivel liceal – teoretic, jud. Satu Mare.

Rezumat

Teză de doctorat, intitulată sugestiv „*Evaluarea satisfacției resurselor umane didactice din sistemul de învățământ preuniversitar*” reprezintă una dintre preocupările majore pe care le-am avut începând cu anul 2014, moment ce coincide cu intrarea mea ca angajat, pe postul de profesor, în sistemul de învățământ preuniversitar. Această preocupare provine din dorința de a atrage atenția asupra faptului că, deocamdată, din cele observate de mine, nu există cercetări serioase cu privire la evaluarea și măsurarea reală, și cât mai obiectivă a satisfacției profesorilor din sistemul de învățământ preuniversitar. De asemenea, prin această lucrare doresc să vin în sprijinul conducătorilor de unități școlare care doresc să desfășoare activități în vederea evaluării satisfacției resursei umane didactice, denumită în continuare profesor sau cadru didactic și astfel, implicit să contribui la creșterea calității serviciilor, șanselor, oportunităților și facilităților oferite de sistemul de învățământ, contribuind astfel la dezvoltarea acestuia, făcându-l astfel un domeniu de activitate mai atractiv și mult mai căutat în vederea angajării. Aplicarea constantă a unui sistem de evaluare a satisfacției în rândul cadrelor didactice reprezintă o activitate și un proces care poate contribui masiv la creșterea calității condițiilor oferite de sistemul de învățământ. Avantajele aplicării unui astfel de proces fiind prezentate de-a lungul lucrării.

Lucrarea prezintă aspecte relevante în ceea ce privește stadiul actual al cunoașterii științifice în domeniul satisfacției resursei umane didactice din sistemul de învățământ și o cercetare aplicată menită să testeze instrumentul de evaluare al satisfacției resursei didactice, iar în final concluzii generale referitoare la subiectul cercetat, opinii, soluții și recomandări privind aplicarea unui sistem de evaluare al satisfacției.

În elaborarea lucrării s-a urmărit cu mare atenție respectarea deontologiei cercetării științifice.

Scopul și obiectivele tezei de doctorat

Scopul lucrării de doctorat constă în construirea și testarea unui instrument de evaluare a gradului de satisfacție a cadrelor didactice din învățământul preuniversitar. Instrumentul de

evaluare al gradului de satisfacție elaborat se dorește a fi un model de bună practică și care poate fi aplicat cu ușurință.

Obiectivele generale ale lucrării sunt:

1. Identificarea factorilor care influențează și conduc la creșterea nivelului de satisfacție în rândul cadrelor didactice;
2. Identificarea barierelor care influențează implementarea unui proces de evaluare a satisfacției cadrelor didactice și formularea de soluții privind reducerea sau diminuarea acestor bariere;
3. Identificarea greutăților pe care le întâmpină cadrele didactice din sistemul de învățământ și propunerea unor soluții și recomandări privind creșterea nivelului de satisfacție în rândul cadrelor didactice din învățământul preuniversitar.

Obiectivele specifice ale lucrării sunt:

1. Elaborarea unui model cauzal al satisfacției resursei umane didactice;
2. Construirea, elaborarea și testarea instrumentului de evaluare al satisfacției resursei umane didactice;
3. Aplicarea modelului și colectarea de informații referitoare la subiectul de interes;

Metodologia cercetării

Din punct de vedere metodologic cercetarea este una atât de tip calitativ, cât și de tip cantitativ.

Cercetarea calitativă a fost una de tip exploratoriu și a presupus observarea procesului de învățământ, studierea principalelor modele de măsurare a satisfacției, operaționalizarea conceptului de satisfacție din perspectiva cadrelor didactice, pentru a obține un draft al instrumentului pe care vreau să îl dezvolt și pentru a stabili întrebări și ipoteze pentru cercetarea de tip cantitativ, și nu în ultimul rând pentru înțelegerea în profunzime a atitudinilor, opiniilor, credințelor, comportamentelor existente în sistemul de învățământ. Finalitatea acestei cercetări fiind transpusă în elaborarea unui instrument de cercetare și evaluare a gradului de satisfacție a cadrelor didactice din învățământul preuniversitar.

Cercetarea cantitativă a presupus chestionarea unui număr de 200 de cadre didactice (din totalul de 333 de cadre didactice din județul Satu Mare, care predau la nivel liceal filieră teoretică, adică un procent de 60% din total). Accesul la aceștia s-a făcut prin intermediul Inspectoratului Școlar Județean Satu Mare. Datele și informațiile obținute în urma chestionării au fost analizate și

interpretate statistic. Această acțiune a avut scopul de a obține informații corecte și reprezentative, de a obține răspunsuri la întrebările de cercetare, de a testa ipotezele propuse și instrumentul/chestionarul de evaluare a satisfacției cadrelor didactice și. Metoda utilizată a fost sondajul de opinie, având ca și tehnică de investigare aplicarea unei grile de întrebări cuprinse într-un chestionar. Aceasta s-a bazat pe prelucrări statistice.

Chestionarul folosit pentru culegerea datelor, și care practic reprezintă modelul de instrument pentru evaluarea satisfacției cadrelor didactice dorit a fi dezvoltat și testat prin plucrare, cuprinde 26 de întrebări, fiind structurat în 3 părți. Prima parte conține 6 întrebări închise, întrebări de introducere, care colectează date despre respondenți (gen, vechime în învățământ, funcție, gradul didactic deținut, vârstă și modalitate de încadrare). A doua parte a instrumentului de cercetare conține 18 întrebări închise, acestea fiind cele mai sugestive în vederea evaluării nivelului de satisfacție a profesorilor din învățământul preuniversitar. Ultima parte, cea de-a treia parte, conține 2 întrebări deschise care invită respondentul la o opinie proprie cu privire la preocupările existente, din partea actorilor implicați în managementul învățământului preuniversitar, referitor la evaluarea gradului de satisfacție a cadrelor didactice din sistem. De asemenea, oferă posibilitatea de a-și exprima părerea despre problemele sistemului de învățământ românesc.

Rezultate și concluzii

România se confruntă cu un număr insuficient de profesori. Există 172.525 de profesori care predau la nivel preșcolar, primar, gimnazial și liceal, numărul fiind în creștere în ultimii doi ani. Cele mai multe cadre didactice își desfășoară activitatea în mediul urban, 73 % din cei existenți sunt titulari și 81% din totalul cadrelor didactice din România sunt femei.

Un profesor român muncește aproximativ în medie 38,9 ore pe săptămână și îi sunt alocați un număr de 19 elevi la nivel primar, 11,5 la gimnaziu și 13,6 la liceu.

Principalii indicatori ai satisfacției cadrelor didactice sunt: gradul didactic obținut, mediul în care aceștia își desfășoară activitatea, nivelul salariului, vechimea în sistemul educațional, condițiile și mediul oferit de școli, managementul instituțiilor educaționale (școli, inspectorate, minister), modul de desfășurare a examenelor pentru ocupare unui post în învățământ sau pentru avansarea în grad, transparența în luarea de decizii și de cheltuire a resurselor din sistemul educațional preuniversitar, modul în care le sunt apărate drepturile și libertățile profesionale de către sindicatele din învățământul preuniversitar, nivelul de colegialitate dintre cadrele didactice,

modul de organizare cursurilor de perfecționare și de formare continuă, accesul la informații, gradul de siguranță a acestora în incinta unităților de învățământ, sprijinul acordat acestora în elaborarea unor proiecte sau a unor activități educative, extracuriculare oferite de către conducerea unităților de învățământ sau de către conducerea inspectoratului județean, curricula propusă existentă, normele și metodologiile de punere în aplicare a actului educativ, raportul elev-profesor, modul și metodele de evaluare a activității acestora, modul în care se rezolvă cazurile de abatere disciplinară, abandon școlar, etc.

În ceea ce privește identificarea unor factori negativi/bariere care să influențeze aplicarea unui sistem de măsurare a satisfacției cadrelor didactice, majoritatea celor chestionați au răspuns că aceștia există. Dintre acești factori voi aminti următorii: lipsa de profesioniști în managementul școlar, incompetența și nepăsarea celor care ar trebui să sprijine învățământul, rezistența prea mare la schimbare a sistemului, lipsa unor specialiști în acest domeniu, lipsa de interes pentru acest aspect, neimplicarea cadrelor didactice în alcătuirea chestionarelor de satisfacție, lipsa de transparență și frica de represalii, comunicarea deficitară, lipsa viziunii și a unei mentalități greșite, cultura organizațională învechită, lipsa de timp (volumul prea mare de muncă), teama de a nu supăra conducerea școlii, lipsa autonomiei școlare, nu există un obiectiv focusat în educație în acest sens.

Principalele probleme cu care se confruntă cadrele didactice și modul în care acestea ar putea fi rezolvate: a) implicarea politicului în școală, și în sistem în general - eliminarea implicării acestuia prin organizarea de concursuri pentru ocuparea funcțiilor de management; b) lipsa autonomiei școlare – desființarea inspectoratelor școlare și descentralizarea; c) calitatea managementului – organizarea de concursuri profesionale pentru ocuparea funcțiilor de management. Existența a două posturi de manager: un manager educațional/școlar și un specialist în management din afara sistemului; c) Cursuri de formare deficitară – profesionalizarea și reglementarea organismelor care organizează cursuri de formare; d) finanțarea insuficientă – creșterea finanțării sistemului educațional; e) dezvoltarea competențelor digitale ale profesorilor și lipsa materialelor didactice și media - investiții în infrastructura școlară digitală, cursuri de formare; f) lipsa materialelor întocmite de specialiști pentru copii cu cerințe educative speciale – creșterea numărului de posturi pentru specialiști în domeniul educațional special; g) programele încărcate – revizuirea și actualizarea programelor; h) modalitatea de angajare – schimbarea modalității de încadrare în sistemul de învățământ; i) birocrăția excesivă– digitalizarea sistemului

și revizuirea unor proceduri și metodologii; j) gradul de apreciere scăzut - creșterea gradului de apreciere față de cadrele didactice din partea conducerii, ministerului, stabilirea, la nivel național, unor reguli clare pentru elevi și părinți; k) instabilitatea legislativă – reformă legislativă; l) metoda de evaluare a cadrelor didactice pe bază de dosare transformă profesorul într-un veritabil și penibil colecționar de puncte – practicarea unui sistem de evaluare ce are în centru munca la clasă, calitățile științifice/pedagogice/metodice în predarea lecțiilor și relația profesor elev; m) nu se iau în considerare părerile, și sugestiile cadrelor didactice - mai multă implicare a sindicatelor în privința acestui aspect; n) lipsa materialelor didactice și a dotărilor din școală - aducere la standarde minime europene: cantină, after-school, școală de vară (fără împovărarea financiară a părinților) etc. ; o) modificările făcute peste noapte de minister și transmise în teritoriu ca obligativitate fără o analiză a impactului provocat – analize serioase a măsurilor luate și a impactului lor.

Majoritatea cadrelor didactice chestionate sunt de genul feminin și au vârstă între 36-45 de ani, ocupă funcția de profesor, având peste 25 de ani vechime în învățământ, fiind titulari cu gradul I;

Cei mai mulți profesori, dintre cei chestionați, se declară ca fiind mulțumiți de școala unde predau, iar pe locul doi sunt cei care se declară că sunt foarte mulțumiți de școala în care predau. Astfel, putem concluziona faptul că profesorii din liceele teoretice ale județului Satu Mare prezintă un grad ridicat de mulțumire față de școala unde activează.

Majoritatea profesorilor care au completat chestionarul, predau de peste 10 ani în aceeași școală, urmând apoi cei care predau între 2 și 5 ani. Cei mai mulți au rămas să predea în aceeași școală din cauza faptului că sunt titulari și că școala se află în apropierea domiciliului. Acest lucru ne poate sugera faptul că profesorii nu rămân să predea din cauza faptului că sunt mulțumiți și satisfăcuți de școala în care predau. Luând în considerare acest aspect, este curios faptul că o mare parte dintre cei care au fost chestionați au ales să rămână în aceeași școală pentru colectivul de cadre didactice, care le-a inspirat încrederea și oferit șansa la o bună colaborare. Concluzionez, prin cele expuse mai sus că încrederea și colegialitatea sunt atribute ce sunt apreciate în colectivul de cadre didactice și că acestea pot influența satisfacția în rândul profesorilor.

Cele mai multe cadre didactice dintre cele chestionate consideră că școala în care predau a răspuns în mare măsură așteptărilor pe care le aveau. Așadar putem afirma că profesorii chestionați sunt satisfăcuți de școala în care predau.

Majoritatea cadrelor didactice chestionate consideră că ambianța și atmosfera din școala în care predau este una bună sau foarte bună, astfel se poate aprecia că în ceea ce privește acest indicator, cadrele didactice se simt satisfăcute.

Referitor la dotările școlilor, majoritatea celor chestionați au considerat că:

- Sălile de clasă se află într-o situație bună sau chiar foarte bună;
- Laboratoarele și cabinetele se află într-o stare satisfăcătoare sau necorespunzătoare;
- Bibliotecile școlilor sunt considerate a fi dotate satisfăcător;
- Sălile și terenul de sport sunt considerate a fi necorespunzător dotate;
- Materialele didactice sunt considerate a fi necorespunzătoare sau satisfăcătoare;
- Cabinetul medical este considerat necorespunzător;
- Cabinetul de consiliere și orientare, prezintă condiții necorespunzătoare;
- Grupurile sanitare sunt în condiții bune;

Conform celor mai sus expuse, putem concluziona faptul că în ansamblu profesorii chestionați sunt insatisfăcuți de dotările școlii, acestea având nevoie de îmbunătățiri în anumite aspecte.

Legat de preocupările școlii în ceea ce privește diferite aspecte (expuse mai jos), cele mai multe cadre didactice au considerat că:

- Condițiile de confort și igienă sunt bune și foarte bune;
- Securitatea elevilor este bună sau foarte bună, chiar și excelentă;
- Condițiile de securitate a cadrelor didactice sunt bune, foarte bune și excelente;
- Aplicarea Regulamentelor în vigoare (Regulamentul elevilor, ROF) există într-o manieră bună sau foarte bună;
- Programul/orarul este foarte bun sau excelent;
- Programe, proiecte și activități extracuriculare sunt foarte bune sau excelente;
- Programe de dezvoltare profesională a cadrelor didactice sunt bune sau foarte bune;
- Programe de susținere a cadrelor didactice debutante sunt bune sau foarte bune;
- Reprezentarea drepturilor și intereselor cadrelor didactice (aprecieri legate de activitatea sindicală) este bună sau satisfăcătoare;

Conform celor expuse mai sus, se poate concluziona că profesorii chestionați sunt satisfăcuți de preocupările școlii în ceea ce privește aspectele mai sus enumerate.

Legat de managementul școlii, majoritatea celor chestionați consideră că:

- Comunicarea dintre management și elevi este una bună, foarte bună sau excelentă;

- Comunicarea dintre management și părinți este una bună sau foarte bună;
- Comunicarea dintre conducere și cadre didactice este una excelentă sau foarte bună;
- Comunicarea dintre conducere și personalul auxiliar este una foarte bună sau excelentă;
- Modul de stabilire a curriculumului la decizia școlii este unul foarte bun sau excelent;
- Implicarea în viața școlii a elevilor este una bună și foarte bună;
- Implicarea în viața școlii a părinților este una bună și foarte bună;
- Implicarea în viața școlii a cadrelor didactice este una foarte bună și excelentă;
- Preocupare pentru îmbunătățirea calității serviciilor educaționale oferite este una foarte bună sau excelentă;
- Modul în care s-a răspuns solicitărilor dumneavoastră este unul foarte bun sau excelent;
- Transparență în luarea deciziilor este bună sau excelentă;
- Modul de derogare a sarcinilor și atribuțiilor este unul foarte bun și bun;

După cum putem observa în cele de mai sus, cadrele didactice chestionate sunt satisfăcute de managementul școlii, prin prisma aspectelor și indicatorilor mai sus enumerați.

În ceea ce privește relația școlii cu părinții, majoritatea celor chestionați consideră că relația este una foarte bună sau bună și implicarea acestora în activitatea școlii este una bună, putând astfel concluziona că cadrele didactice sunt satisfăcute de acest aspect.

Relația cadrelor didactice chestionate cu elevii, este una excelentă sau foarte bună, conform majorității răspunsurilor înregistrate, iar relația cu celelalte cadre didactice este una foarte bună și excelentă. De asemenea, relația cu managementul școlii este tot foarte bună și excelentă, la fel și cu personalul nedidactic și auxiliar. Observăm astfel că în ceea ce privește relaționarea între personal în școlile supuse chestionării este una foarte bună, generând astfel un motiv de satisfacție cadrelor didactice.

Salarizarea cadrelor didactice este considerată de majoritatea celor chestionați una bună sau satisfăcătoare, lucru ce ne face să afirmăm faptul că din acest punct de vedere cadrele didactice nu sunt neaparat satisfăcute și că acest aspect s-ar putea îmbunătăți. De asemenea investițiile economice în sistemul public de învățământ sunt considerate de către cei mai mulți respondenți ca fiind necorespunzătoare sau satisfăcătoare. Acest lucru ducând la o insatisfacție în rândul cadrelor didactice.

În ceea ce privește zilele libere și de concediu ale cadrelor didactice, majoritatea susțin ideea că acestea sunt excelente și foarte bune, fiind satisfăcuți de acest aspect.

Volumul de muncă în raport cu salarizarea este considerat, de către majoritatea a fi necorespunzător sau satisfăcător. Cadrele didactice fiind insatisfăcute de aspect.

Programele de dezvoltare profesională sunt considerate de către majoritatea a fi satisfăcătoare sau bune, observând astfel că din acest punct de vedere, în rândul cadrelor didactice nu se înregistrează un grad ridicat de satisfacție. De asemenea, premiarea pentru performanța este considerată de către cei mai mulți ca fiind necorespunzătoare, conducând astfel la un nivel scăzut al gradului de satisfacție.

Programul și orarul cadrelor didactice este considerat de către majoritatea profesorilor chestionați ca fiind unul foarte bun și bun, fiind satisfăcuți din acest punct de vedere.

Condițiile de securitate din școli sunt considerate foarte bune și bune, de către cele mai multe cadre didactice chestionate, acestea fiind astfel satisfăcute de acest aspect. Ca și în cazul condițiilor de securitate, condițiile de igienă din școli sunt foarte bune și bune, profesorii fiind satisfăcuți din acest punct de vedere.

Cu privire la indicatorul, mediul de lucru, majoritatea cadrelor didactice chestionate se declară ca fiind foarte bune sau bune, fiind astfel satisfăcuți din acest punct de vedere.

Apărarea și respectarea drepturilor, este considerată, de către majoritatea profesorilor chestionați ca fiind foarte bună și bună, fiind satisfăcuți de acest aspect.

Majoritatea celor chestionați consideră că modalitatea de promovare pe o altă funcție este una bună și foarte bună, declarându-se astfel satisfăcuți de acest aspect. La fel și în cazul modalității de repartizare a posturilor în sistemul de învățământ.

Modalitatea de atribuire a gradației de merit este condierată de către majoritatea ca fiind una necorepunzătoare, fiind insatisfăcuți de acest aspect.

Cadrele didactice chestionate consideră că statutul social oferit de funcția pe care o ocupă este unul bun sau foarte bun, fiind astfel satisfăcute din acest punct de vedere.

Cele mai multe cadre didactice chestionate consideră că este foarte important și important sentimentul prestigiului personal referitor la faptul că ocupă acest post și că sistemul de învățământ le oferă acest aspect într-o bună măsură.

Oportunitatea de creștere și dezvoltare personală și în muncă este foarte importantă și importantă pentru majoritatea pentru cadrele didactice, iar sistemul de învățământ le oferă acest aspect într-o bună măsură.

Prestigiul muncii din interiorul instituției (considerația celor care lucrează în instituția școlară) este considerat de majoritatea celor chestionați ca fiind foarte important și important. Sistemul de învățământ oferindu-le într-o bună și foarte bună măsură acest aspect.

Cele mai multe cadre didactice chestionate consideră că posibilitatea de a fi independent în gândire și muncă este foarte importantă și importantă, iar sistemul de învățământ le oferă de a avea independență de gândire și acțiune într-o bună și foarte bună măsură.

În ceea ce privește sentimentul securității în muncă, majoritatea declară că este foarte important și important acest sentiment și în cadrul sistemului de învățământ oferă acest sentiment într-o bună măsură și chiar foarte bună.

Sentimentul autorealizării din poziția avută în cadrul instituției este considerat a fi foarte important și important, de către majoritatea cadrelor didactice chestionate.

Majoritatea celor chestionați consideră că prestigiul muncii din afara instituției (considerația celor nu lucrează în instituția școlară) este important și foarte important și sistemul de învățământ oferă într-o bună și foarte bună măsură acest aspect.

Sentimentul că se realizează ceva bun prin propria meserie este foarte important și important, pentru majoritatea cadrelor didactice chestionate. Acest aspect fiind oferit de sistemul de învățământ într-o bună și foarte bună măsură.

Oportunitatea de a ajuta prin munca ta alți oameni este considerată a fi foarte importantă și importantă de către cei chestionați, iar sistemul de învățământ îi oferă această oportunitate într-o bună și foarte bună măsură. De asemenea oportunitatea de a stabili obiective și lua decizii este foarte importantă și importantă pentru majoritatea profesorilor chestionați și în sistemul de învățământ această oportunitate este oferită în foarte bună și bună măsură.

Tot foarte importantă și importantă este considerată a fi oportunitatea de a-ți alege propriile metode și procedee de lucru, acest aspect fiind oferit de sistemul de învățământ într-o foarte bună și bună măsură.

Autoritatea muncii este și ea considerată a fi foarte importantă și importantă de către cei mai mulți dintre cei chestionați și că sistemul de învățământ oferă într-o foarte bună și bună măsură acest aspect.

Oportunitatea dezvoltării unor relații de prietenie în muncă este la rândul ei considerată a fi foarte importantă și importantă de către cadrele didactice chestionate, iar sistemul de învățământ îi oferă această oportunitate într-o foarte bună și bună măsură.

Majoritatea cadrelor didactice chestionate nu își urăsc locul de muncă deloc și nu le este indiferent în aceeași măsură. Cei mai mulți declară că le place locul lor de muncă în mare măsură și sunt entuziasmați în privința lui în aceeași măsură. Tot odată, majoritatea, declară că își adoră locul lor de muncă în mare măsură.

Cele mai multe cadre didactice chestionate au declarat că se simt aproape tot timpul satisfăcute la locul de muncă.

Majoritatea cadrelor didactice s-au declarat ca fiind în dezacord total cu afirmația „aș părăsi acest post imediat dacă aș găsi altceva de făcut” și tot în dezacord total cu afirmația „aș vrea să îmi schimb atât locul de muncă cât și profesia”. De asemenea, în ceea ce privește afirmația „aș vrea să îmi schimb locul de muncă actual cu un altul în același domeniu de activitate” cei mai mulți s-au declarat ca fiind în dezacord total.

În ceea ce privește afirmația „nu sunt nerăbdător să îmi schimb locul de muncă dar aș face-o dacă aș putea obține unul cu un câștig mai mare și condiții de lucru mai bune” majoritatea sunt în dezacord sau dezacord total, iar legat de afirmația „nu-mi trece prin minte nici un alt loc de muncă în schimbul căruia l-aș părăsi pe al meu”, cei mai mulți au declarat că sunt în dezacord total.

Majoritatea cadrelor didactice care au răspuns chestionarului nu și-ar schimba locul de muncă pentru nici un altul.

Conform răspunsurilor înregistrate, cei mai mulți profesori consideră că școala servește intereselor elevilor în foarte mare măsură, iar în cazul intereselor cadrelor didactice în mare măsură și în cel al managementului școlii în foarte mare măsură.

Majoritatea respondenților la chestionar, ar alege, dacă ar avea posibilitatea, în foarte mare măsură să reintre în sistemul de învățământ, ar alege să predea în aceeași școală și ar recomanda și promova școala în care lucrează.

Din cele expuse mai sus putem concluziona, că în ansamblu, răspunsurile oferite la întrebările din chestionar au o tendință pozitivă, adică majoritatea variantelor de răspuns sunt cele bune și foarte bune sau în mare și foarte măsură. Putem spune astfel că la nivelul județului Satu Mare, în rândul cadrelor didactice care predau în liceele teoretice ale acestui județ se înregistrează un grad ridicat de satisfacție, care poate fi crescut și îmbunătățit prin rezolvarea aspectelor din chestionar care au înregistrat răspunsuri negative și prin dezvoltarea permanentă a celor care au înregistrat răspunsuri pozitive.

Direcții viitoare de cercetare și limitele lucrării

Deși lucrarea de față are o serie de merite și contribuții la îmbogățirea cunoștințelor generale și specifice despre satisfacție în sistemul de învățământ, reușind să construiască un instrument (chestionar) de evaluare a satisfacției profesorilor și să aducă în discuție principalii factori negativi care influențează aplicarea unui astfel de instrument în școli, are o serie de limite și oferă posibilitatea dezvoltării și investigării unor noi direcții de cercetare viitoare.

În primul rând, cercetarea de față face referire și încearcă să dezvolte un instrument de măsurare a satisfacției ce se referă doar la o anumită categorie de clienți ai sistemului de învățământ, și anume cadrele didactice. Astfel, se poate vorbi despre o direcție de cercetare în care să se încerce crearea unor instrumente de evaluare/măsurare a satisfacției și rândul celorlalte categorii de clienți ai sistemului de învățământ: elevi, părinți, comunitate, personal nedidactic și auxiliar.

În al doilea rând, indicatorii care au stat la baza dezvoltării chestionarului acestei lucrări se potrivesc cu nevoile și cerințele cadrelor didactice care predau în liceele teoretice, de aceea o viitoare direcție de cercetare este dată de faptul că pe viitor se pot dezvolta modele de instrumente pentru măsurarea satisfacției în rândul cadrelor didactice pe toate filierere, formele și nivelurile sistemului de învățământ românesc, spre exemplu: un instrument de măsurare a satisfacției în rândul educatoarelor, învățătoarelor sau a cadrelor didactice din licee cu profil tehnologic.

În al treilea și în ultimul rând, această cercetare s-a desfășurat la nivelul doar a unui singur județ și toate instituțiile școlare incluse în studiu se regăsesc în mediul urban. De aceea, pe viitor cercetarea ar putea fi extinsă și la nivel rural ori la nivelul altor județe sau a unor regiuni sau chiar la nivel național.

BIBLIOGRAFIE

1. Adriana Nicu, *Curs pedagogie* - pdf., 2009, (<http://dppd.ulbsibiu.ro/>);
2. Aurel Manolescu, *Managementul resurselor umane*, Editura R.A.I, București, 1998;
3. Aurel Manolescu, *Managementul Resurselor umane*, Editura Economică, București, 2003;
4. Azir B., *Job Satisfaction: A literature review*, Management Research and Practice, 2011;
5. Banca Mondială, *Notă privind politicile educaționale*, – pdf., 2007- România;
6. Bârsănescu Ș., Bârsănescu F., *Educația, învățământul, gândirea pedagogică din România: Dicționar cronologic*, Editura Științifică și enciclopedică, București, 1978;
7. Bordeianu M., Petru V., *Învățământul românesc în date*, Junimea, Iași, 1979;
8. Boerescu V., *Condicele român sau colecțiune din legile Principatelor Unite Române*, Tipografia Caesar Bolliac, 1865;
9. Cătălin Zamfir, *Un sociolog despre muncă și satisfacție*, Editura Politică, București, 1980;
10. Comisia Europeană, *Strategia Europa* – pdf, 2020;
11. Comisia Europeană/ EACEA/EURYDICE, *Carierele cadrelor didactice în Europa: acces, progres și sprijin*, Oficiul pentru publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2018;
12. Consiliul Județean Satu Mare, *Anuarul instituțiilor de învățământ preuniversitar din județul Satu Mare*, Casa Corpului Didactic Satu Mare, Satu Mare, 2008;
13. Constantin A. Manda, Cristian Ghingheș, *Raport alternativ privind starea învățământului preuniversitar*, Societatea Academică din România, București, 2019;
14. Champy Philippe, Étévé Christiane, *Dictionnaire encyclopedique de l'education et de la formation*, Paris, 1994;
15. Churchill A., Suprenant C., An Investigation in to the Determinants of Customer Satisfaction, *Journal of Marketing Research*, Vol. 19, 1982;

16. Derek R. A., *Customer Satisfaction Research Management*, Milwaukee, Wisconsin, USA, 2004;
17. Dimitrie Gusti (coord.) *Enciclopedia României vol. I*, Editura Imprimeria Națională, București, 1938, p.433-434;
18. Dobrotă Nicole, *Dicționar de Economie*, Editura Economică, București, 1999;
19. Edgar Faure, *A învăța să fii, un raport al UNESCO*, Editura Didactică și Pedagogică, București, 1974;
20. Edwin A. Looke, *The Motivation sequence, the motivation hub and the motivation core. Organizational Behavior & Human Decision Process*, New York, 1991;
21. Engel J. & Blackwell R.D., *Consumer behavior*, Holt, Rinehart and Wiston, New York, 1982;
22. European Commission /EACEA/Eurydice, *Teacher`s and School Head`s Salaries and Allowances in Europe – 2018/2019. Eurydice Facts and Figures*. Luxemburg Publication Office of the European Union. 2020;
23. European Commission/EACEA/Eurydice, *Teachers in Europe: Careers, Development and Well-being*, Luxemburg:Publications Office of the European Union, 2021;
24. European Commission/ Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, *Education and Training Monitor*, 2019;
25. Gabriela C. Cristea, *Pedagogie generală*, Editura Didactică și Pedagogică, București 2002;
26. Gary Johns, *Comportament organizațional*, Editura Economică, București, 1998;
27. George V., Anghel M., Dumitru M., *Dicționar de Pedagogie*, Editura Didactică și Pedagogică, 1979;

28. G. Bădescu, Oana N.S., Daniela A., C. Ivan, *Profesor în România. Cine, de ce, în ce fel contribuie la educația elevilor în școlile românești*, Friedrich-Elbert-Stiftung România, București;
29. Howard J., Sheth J., *The Theory of Buyer behavior*, John Wiley and Sons Inc, New York, 1969;
30. Hoivik T., *Dezvoltarea României*, Journal of Peace Research, vol. 11, nr. 4, 1974;
31. Horea R., *Măsurarea satisfacției clienților serviciilor publice*, Editura Accent, Cluj-Napoca, 2008;
32. Hunt Keith, *Conceptualization and measurement of Customer Satisfaction and Dissatisfaction*, Marketing Science Institute, Cambridge, MA, 1977;
33. <https://lege5.ro/>;
34. <https://eur-lex.europa.eu/>;
35. <http://documents.worldbank.org/>;
36. <http://hdr.undp.org/>;
37. <https://rtsa.ro/>;
38. Ioan B., *Colecțiune din legiurile României vechi și noi câte s-au promulgat până la finele anului 1870*, București, 1873;
39. Ioan Bontăș, *Tratat de Pedagogie*, Editura ALL, 1997;
40. Ministerul Educației Naționale, *Raport privind starea învățământului preuniversitar din România*, 2018;
41. Ministerul Educației Naționale, *Statul Cadrului Didactic*, Legea Educației Naționale nr. 1/2011;
42. Ministerul Educației Naționale, *Legea Educației Naționale nr. 1/2011*;

43. Monitorul Educației și formării, *Raport pentru România*, 2019;
44. Mullins L. J., *Management & Organizational Behavior*, Financial Times, New York, 2005;
45. Nina Gogu, *Satisfacția în muncă a angajaților*, Universitatea Al. I. Cuza, Facultatea de Economie și Administrarea Afacerilor, Iași, 2007;
46. Nicole Iorga, *Istoria învățământului românesc*, Editura Casei Școlilor, București, 1928;
47. OECD (2019), TALIS (2018) Results, *Techears and School Leaders as Lifelong Learners*, TALIS, OECD Publishing, Paris, Vol. I și II;
48. Romanian Business Leaders, *Raport privind percepția meseriei de profesor: Profesorii în societate*, D&D Research, 2017;
49. Romanian Institute of Statistic Yearbook - pdf. 2019;
50. Sabin Șerban Covrig, *Managementul resurselor umane*, Univ. Politehnică București, 2007;
51. Șandor D., H. Raboca, *Satisfacția clienților administrației publice* – pdf. Revista Transilvană de Științe Administrative, 2004;
52. *Statul Cadrului Didactic*, Legea Educației Naționale nr. 1/2011, Ministerul Educației Naționale;
53. Ștefan P., *Istoria învățământului din România, vol. I de la origini până la 1821*, Editura Didactică și Pedagogică, București, 1983;
54. Spector P.E., *Job Satisfaction: Application assessment, causes and consequences*, Thousands Oaks, CA: Sage, 1997;
55. Spreng R.A., Mackenzie Scott B., Olhavsky R.W., *A Reexamination of the Determinants of Customers Satisfaction*, Journal of Marketing, Vol.60, nr.3, 1996;
56. Tabachiu A., *Psihologia muncii*, Editura Universității, București, 1997;
57. Ticu Constantin, *Evaluarea psihologică a personalului*, Editura Polirom, Iași, 2004;

58. Ticu Constantin, Ana Stoica-Constantin, *Managementul resurselor umane*, Editura Institutului European, Iași, 2002;
59. Tse David & Wilton P.C., *Models of Customer Satisfaction: An extension*, Journal of Marketing Research, Vol. 25, 1988;
60. UNESCO, *The Romanian Educational Policy in Transition* - pdf, 2015;
61. Un Human Development Report – pdf, 2006;
62. Wagenhein G.D., Reurink John H., *Customer Service in Public Administration*, Public Administration Review, Vol. 51, No. 3, 1991;
63. Westbrook R.A. & Reilly M.D., *Value – Percept Disparity: An Alternative to the Discomformation of Expectation Theory of Costumer Satisfaction*, Association for Consumer Research, Vol. 12, No.4, 1983;
64. William R. Tracey, Daniel A. Bronstein, *The Human Resorces Glossary: The Complete Desk Reference for HR Executives Managers and Practitiner*, 3rd ed., Ed. D. St. Lucie Press, New York, 2003;
65. www.eacea.ec.europa.eu;
66. www.ec.europa.eu/eurostat/
67. www.analizeeconomice.ro/2014/03/harta-analfabetismului-in-romania;
68. www.ec.europa.eu/education/sites//files/pisa-2015-eu-policy-note-eu.pdf ;
69. www.cnislavici.ro;
70. www.cndssm.ro;
71. www.edu.ro;
72. www.eminnescu.ro;
73. www.lgerman-ettinger.ro;

74. www.liceul teoreticcarei.ro;
75. www.lictene.ro;
76. www.insse.ro;
77. www.unesco.org;
78. Yi Y., *A critical review of consumer satisfaction. in V Zeithmal (Ed.), Review of Marketing*, Chicago, IL: American Marketing Association, 1991;
79. Zeithaml V.A., *Consumer perception of price, quality and value: a means-end model an synthesis of evidence*, Journal of Marketing, Vol.52, 1988;
80. Zlate M., *Tratat de psihologie organizational-managerială*, Editura Polirom, Iași, 2005;