

УДОВЛЕТВОРЕНОСТ ОТ ТРУДА ПРИ УЧИТЕЛИТЕ – РЕЗУЛТАТИ ОТ ПРОВЕДЕНО ЕМПИРИЧНО ИЗСЛЕДВАНЕ

ДИНКО ГОСПОДИНОВ

Dinko Gospodinov. TEACHERS JOB SATISFACTION – RESULTS OF EMPIRICAL SURVEYS

***Abstract:** The article does a short review on literature on the problem of teacher job satisfaction and on the definitions of the term. The results of the research on the work satisfaction among teachers are presented - global satisfaction and factors influencing it, partial satisfaction.*

***Ключови думи:** учители, удовлетвореност от труда, фактори.*
***Keywords:** teachers, job satisfaction, factors*

Изследването бе проведено по проект 51/2013 г. на Фонд „Научни изследвания“ на Софийския университет „Св.Климент Охридски“ от екип в състав: доц. Динко Господинов, доц. Снежана Янакиева и студентите Албина Гълъбова, Александра Радкова, Вили Николова и Силви Петкова. Инструментариумът на изследването включваше модифициран вариант на въпросника за диагностициране на удовлетвореността от труда по М.Радославова и анкетна карта. В изследването участваха 293 учители от 14 общообразователни училища в градовете София, Перник, Кюстендил, Ботевград и Плевен.

Възникването на изследванията върху удовлетвореността от труда най-често се свързва в специализираната литература с идеите на Елтън Мейо (школата на човешките отношения в мениджмънта). Началото на изследванията е поставено от Р. Хопок в САЩ през 1935 г., но много изследователи търсят наченките на тези изследвания в периода преди Първата световна война. Силен тласък върху изследванията в тази област дават теориите за мотивацията на Е. Маслоу и Ф. Хърцбърг, Е. Лок, А. Бандура и др. Вече повече от половин век интересът към тази проблематика се запазва на високо равнище, като показателен за това е големият брой на публикациите – например някои изследователи посочват наличието на

повече от 20 000 публикации само за периода 1990 – 2010 г.. Изследвания в тази област се провежда в организационната психология, трудовата и индустриалната психология, организационното поведение, управлението на човешките ресурси и др.

1. Същност и определение на удовлетвореността от труда.

В процеса на осъществяване на трудовата им дейност у хората се изгражда повече или по-малко устойчиво отношение към нея, което може да варира в широки граници – от положително до отрицателно. Това отношение е подчертано афективно и се проявява под въздействието на широк комплекс от фактори, свързани със спецификата на работното място, самата организация, нейната външна среда и индивидуалните особености на работниците. В течение на времето са се оформили няколко научни подхода към изучаването на удовлетвореността от труда. Според Huff съществуват три основни гледни точки към удовлетвореността от труда [1,с.9]:

- ✓ *диспозиционен подход* – корените на удовлетвореността от труда следва да се търсят в различните личностни особености на индивида;
- ✓ *ситуационни теории* – удовлетвореността от труда е резултат от характера на самата работа и особеностите на организационната среда. Съответно се извеждат три основни променливи:
 - а/ индивидуални характеристики на служителя* – пол, възраст, образование, способности, мотивация, диспозиции и т.н.;
 - б/ характеристики на работата* – автономност, заплащане и придобивки, разнообразие на задачите, значимост на задачите, предизвикателства и др.;
 - в/ характеристики на организацията* – централизация, професионализъм, ръководство, обратна връзка, култура;
- ✓ *интерактивни теории*, според които удовлетвореността от труда произтича от взаимовръзката между личност и среда.

Най-често изследванията в проучената литература се базират върху теориите за мотивацията на А. Маслоу и Ф. Хърцбърг. Повечето от последователите на Маслоу разглеждат удовлетвореността от труда като степен, в която те удовлетворяват своите потребности чрез него. В теорията на Хърцбърг се разглеждат две групи фактори – т.н. хигиенни фактори, предизвикващи удовлетвореност или неудовлетвореност и мотиватори. Изследванията, които се основат върху тази теория акцентират върху определянето на конкретните фактори, които влияят върху удовлетвореността от труда.

Съвременните теории в тази област V.Badri, J.Moharido, V.Fer-randino, T.Murad диференцират по следният начин [8,p.12]:

- *теории за взаимодействието личност – среда* – Dawis & Lofquist (1984), Kristof- Brown, Zimmerman & Johnson (2005);

- *удовлетвореност от труда и мрежата от цели* – Locke & Latham (1990);
- *личност и афект* – Brief & Weiss (2002); Judge, Chez and all (2002);
- *характеристики на работата* – Brief & Weiss (2002), Hackman & Oldham (1980);
- *теории за очакванията;*
- *теории за самоефикасността, локус контрола и др.*

Освен теориите за мотивацията много често се използват и модели на удовлетвореността от труда, като Need Satisfaction Model, Dispositional Model, Withdrawal Model, Discrepancy Theory Model, Cornell Model, Job Facet Satisfaction Model, Five Factors Models и др.

Повечето изследователи отбелязват, че по отношение на понятието „удовлетвореност от труда“ не съществува общоприето определение. Това може да бъде обяснено с различните теоретични подходи, които използват изследователите. Най-често в литературата се цитират определенията на Едуин Лок. Според първото определение от 1978 г. удовлетвореността от труда представлява „позитивно емоционално състояние, в резултат на оценката на своята работа или своя трудов опит“ [цит. по 10, р.21]. По-късно той променя определението по следния начин: „Удовлетвореността от труда представлява резултат от оценката на своята работа, позволяваща да се постигнат определени ценности, свързани с работата, при условие, че тези ценности дават възможност да се удовлетворят потребностите на индивида“ [цит. по 4, с.1].

Друго много често цитирано определение е на Kalleberg & Loscocco, според което: „удовлетвореността от труда показва качеството на нечий опит в изпълнението на нечия трудова роля“ [17, р.879].

Удовлетвореността от труда се определя също така и по следният начин:

- ✓ (2004) „емоционално състояние, произтичащо от оценката на своята работа или производствен опит, които се явяват резултат от тяхното възприемане от страна на работника за това как добрата работа обезпечава важни от тяхна гледна точка потребности“ [3, с.119];
- ✓ (Хагур, 2011) „комплекс от чувства на работниците, възникващи при оценяването на техния труд“ [4, с.33];
- ✓ (Carol, 1973) „афективната ориентация на индивида към изпълняваните от него трудови роли“ [16, р.15];
- ✓ (Perie and Baker, 1997) „степената в която член на персонала има благоприятно или положително чувство към своята работа или към работната среда“;

- ✓ (Brief, 1998) „вътрешно състояние, което се изразява в афективно или когнитивно оценяване на работата с някаква степен на одобрение или неодобрение” [7,р.18];
- ✓ (2013) „набор от афективни и когнитивни реакции на трудовата ситуация” [11,р.342].

Едни от най-известните изследователи на удовлетвореността от труда при учителите E.Skaalvik и S. Skaalvik определят удовлетвореността от труда при учителите като „обща афективна реакция на тяхната работа или на техните учителски роли” [14,201].

Различават се два основни вида удовлетвореност от труда – обща удовлетвореност и частни видове удовлетвореност. Общата удовлетвореност е цялостна, тя обхваща всички аспекти на удовлетвореността от труда, докато частните видове удовлетвореност включват само отделни аспекти като например заплащането, условията на труд, отношенията с колегите, с ръководството на организацията и др.

2. Фактори за удовлетвореност от труда при учителите

Това е един от най-активно изследваните аспекти на удовлетвореността от труда. Определянето на конкретните фактори, които влияят върху удовлетвореността от труда в дадена организация има важно значение за управлението на човешките ресурси в нея. Въпреки различията в работата и нейните условия в много от съвременните организации съществуват сходни групи от фактори, въздействащи върху удовлетвореността от труда на работещите в тях. Например това са самата работа, заплащането, условията на труд, отношенията с колегите и с ръководството, възможностите за кариерно развитие. В някои изследвания се прави опит за логическо структуриране на факторите в три групи – работно място – организация – среда на организацията. Това действително позволява по-отчетливо открояване на отделните фактори и на взаимодействието между тях, но същевременно се пропуска един много важен фактор, а именно индивидуалните особености на хората. Защото удовлетвореността от труда не се проявява като резултат от действието само външните фактори, а от взаимодействието на хората с тях, при което личностните особености от типа на потребности, ценности, очаквания и др. оказват съществено влияние върху изграждането на съответната удовлетвореност.

Д.Уинфрей посочва изследване на Bavendam проведено в САЩ с 15 000 анкетиранни, при което са изведени няколко фактора, влияещи върху удовлетвореността от труда на учителите, а именно стрес, трудови стандарти, взаимодействия с колегите и учениците, професионална автономия, адекватно управление на училището, възможности за напредък и лидерство [20,р.18-19].

Т. Търнър обръща специално внимание на удовлетвореността на учителите от отношенията им с учениците. Като друг важен фактор се по-

сочва училищната организационна култура, в която Stolp обособява пет дименсии, свързани с удовлетвореността на учителите от труда [16,p.38]:

- 1.Предизвикателства в обучението
- 2.Постижения
- 3.Признаване на постиженията
- 4.Училищна общност
- 5.Възприемане целите на училището.

Katzenmeyer и Muller (2001) определят следните осем дименсии сред учителските характеристики, свързани с удовлетвореността от труда:

- 1.Лицензионен статус на учителя.
- 2.Признание
- 3.Автономия
- 4.Колегиалност
- 5.Участие в управлението на училището
- 6.Наличието на открити комуникации
- 7.Наличието на позитивна среда в училището
- 8.Очаквания на учителите.

При друго изследване, проведено през 2004 г. Rhodes, Nevill, Allan изследват три фактора, влияещи върху удовлетвореността на учителите – хорариума на учителите, управлението на училището и дисциплината на учениците [7,p.15].

Норвежките изследователи E. Skaalvik и S. Skaalvik изследват следните фактори на удовлетвореността от труда на учителите: автономия, социална подкрепа, чувство за принадлежност към училищната общност, трудова ориентация, емоционално изтощаване [14,p.201].

В друго изследване като фактори за прогнозиране на удовлетвореността на учителите от труда се посочват техният хорариум, поведението на учениците, отношенията учители – родители, кооперирането с колегиите, подкрепата на училищния лидер, професионалната автономия, емоционалното изтощаване, потребностите от труд, осъществявания в училището контрол върху трудовата среда, тип на училището, стрес, компетентности, организационна култура на училището, демографски променливи (пол, възраст, клас в който се преподава, преподавани учебни дисциплини, тип на училището, националност на учителя, заплащане, социална подкрепа [8,p.13].

Като категории на удовлетвореността на учителите от труда Perie & Baker посочват условията на труд, подкрепата от страна на училищния лидер, поведението на учениците, атмосферата в училище и професионалната автономия на учителите [цит. по 15, p.343]. В същата статия са посочени и две други групи фактори, свързани с удовлетвореността от труда на учителите. Първата група включва факторите по Smith (2003) на т.н. емоционално изтощаване на учителите, а именно:

- 1.Проблеми с дисциплината на учениците.

2. Липса на подкрепа от страна на училищната администрация.

3. Лоша мотивация на учениците.

4. Липса на учителско влияние в училище и в класната стая.

Втората група фактори са дименсиите за административна подкрепа на учителите на Leitwood & Jantzi (2006), които включват създаване на визия за училището, развитие на специфични цели и приоритети, предлагане на индивидуална подкрепа, развиване на училищна култура на сътрудничеството [пак там].

Интерес представляват и определените от Ван дер Плоег и Шолте (2003) пет основни аспекта на удовлетвореността от труда при учителите: управленска подкрепа, професионална автономия, отношения с колегите, същност на работата, условия на труд [18, р.54].

Не са малко и изследванията, ориентирани към установяването на източниците на неудовлетвореност при учителите. Въз основа на проведеното изследване Norton, Kelly and Shann извеждат следните фактори, предизвикващи неудовлетвореност у учителите [21, р.359-360]:

- проблеми свързани с административната рутина и канцеларската работа;
- оценяването постиженията на учениците и на училището;
- проблеми свързани с поведението на учениците и тяхната дисциплина;
- проблеми свързани с натоварването на учителите и техните очаквания за поемане на извънкласни задачи;
- отношенията с ръководителя на училището и административния персонал;
- ниското заплащане;
- малките възможности за кариерно развитие;
- намаляващото уважение към професията.

Анализът на проучената литература показва, че като основни за удовлетвореността от труда при учителите най-често се определят следните фактори: самата работа, професионалната автономия, учителският хорариум, отношенията с учениците, родителите, колегите и училищното ръководство. Прави впечатление, че в по-новите изследвания не се отделя толкова внимание, както в миналото на заплащането на учителския труд. Може би този фактор се счита от част съвременните изследователи като твърде традиционен, или неизменно съществуващ.

3. Основни резултати от проведеното изследване

Според населеното място в което работят над половината от анкетираниите учители са от столицата – 54,2 %, от областен град – 29,3 % и от училища в малък град – 16,3 %. Почти всички учители са с висше образование, с полувисше образование са 2,0 % и със средно образование – 0,3 %.

Според образователната степен в която преподават 41,9 % са в началната училищна степен, в прогимназиалната – 38,9 % и в гимназиалната степен – 19,4 %.

Според притежавания трудов стаж 5,8 % от извадката са със стаж до 3 години, 7,1 % със стаж от 4 до 6 години, 20,8 % са със стаж от 7 до 15 години и почти две трети от анкетираните – 64,1 % са със стаж над 15 години. Възрастовата структура на учителите в извадката е сходна с тази по отношение на стажа – 5,1 % са на възраст до 29 години, 18,7 % - от 30 до 39 години, 30,3 % обхваща възрастовата група от 40 до 49 години и над 50 години са 42,6 %.

Според пола 81,3 % са жени и 13,3 % мъже.

На въпроса в анкетната карта „В каква степен сте удовлетворени от професионалния труд в училище” бяха получени следните отговори:

✓ в много голяма степен	4,4 %
✓ в голяма степен	42,0 %
✓ в умерена степен	42,3 %
✓ в малка степен	7,1 %
✓ изцяло не съм	1,7 %

Получените отговори показват сравнително добро равнище на удовлетвореност от страна на анкетираните. Равнището на общата удовлетвореност от труда е над средното, относителният дял на удовлетворените в малка степен и на изцяло неудовлетворените е малък.

Според признака тип на населеното място, в което работят учителите, разпределението на получените отговори е както следва:

Таблица 1

равнище на удовлетвореност от труда	тип населено място		
	столица	областен град	малък град
в много голяма степен	6,2	4,6	3,7
в голяма степен	47,9	39,5	41,5
в умерена степен	43,7	36,0	45,2
в малка степен	-	13,9	5,6
изцяло не съм	-	2,3	1,8

От таблицата по-горе се вижда, че има слабо изразена тенденция с увеличаване големината на населеното място да намалява относителният дял на удовлетворените в много голяма степен. Също така прави впечатление, че при учителите от малките градове липсват такива, които са неудовлетворени от труда. Може да се предположи, че причините за тези констатации се дължат на икономически фактори – в големите населени

места съществуват повече възможности както за смяна на училището, в което се работи, така и за реализиране извън учителската професия. В малките населени места трудовите алтернативи са много по-ограничени, което стимулира ориентацията не толкова към смяна на работното място и евентуално на професията, колкото към неговото запазване.

Според образователните степени и етапи, в които преподават анкетиранияте учители разпределението на получените отговори е следното:

Таблица 2

равнище на удовлетвореност от труда	образователни степени и етапи, в които се преподава		
	начален	прогимназиален	гимназиален
в много голяма степен	7,1	1,7	6,7
в голяма степен	49,2	41,8	40,6
в умерена степен	37,7	43,6	50,8
в малка степен	4,7	10,9	1,6
изцяло не съм	1,5	1,7	-
стойност на средната аритметична	2,51	2,69	2,47

От получените отговори може да се установи, че с минимална разлика най-ниска е удовлетвореността от труда при учителите, преподаващи в прогимназиалния етап. Може да се предположи, че това в определена степен е свързано с отношенията на учителите с учениците. Известно е от педагогическата практика, че най-много затруднения в своята работа с учениците срещат учителите, преподаващи в прогимназиалната степен. Вероятно е именно това да е основният фактор, предизвикващ по-ниската удовлетвореност от труда при тази група учители.

Според възрастта на анкетиранияте учители техните отговори се разпределят по следния начин:

Таблица 3

равнище на удовлетвореност от труда	възраст на учителите			
	до 29 г.	30-39 г.	40-49 г.	над 50 г.
в много голяма степен	16,6	2,3	3,8	5,3
в голяма степен	50,0	52,2	32,0	47,7
в умерена степен	16,6	34,0	53,8	38,0
в малка степен	16,6	6,8	8,9	6,1
изцяло не съм	-	-	1,2	2,6
стойност на средната аритметична	2,33	2,36	2,77	2,53

Данните в таблицата показват, че най-висока е удовлетвореността от труда при учителите на възраст до 29 години. С повишаването на възрастта удовлетвореността намалява, след което при анкетираните на възраст над 50 г. тя отново нараства. Установената по-висока удовлетвореност от труда при по-младите учители в сравнение с останалите възрастови групи в извадката може би се дължи на техния по-голям ентусиазъм и на желанието им за утвърждаване както в професията, така и в трудовата общност на училището. С течение на времето и сблъсъците с неизбежните трудности в професията този ентусиазъм спада, а заедно с него и удовлетвореността от труда. По-високата удовлетвореност от труда при по-възрастните учители може би се дължи на обстоятелството, че те вече са се утвърдили в професията и в трудовата общност на съответното училище. Разбира се не бива да се пропуска и привързаността към професията, която се проявява най-силно при по-възрастните учители.

Разпределението на получените отговори съобразно педагогическия стаж на анкетираните е сходно с тези, свързани с възрастта. Прави впечатление, че при учителите със стаж до 3 години няма такива, които да са посочили, че са удовлетворени от своя труд в много голяма степен, или че изобщо не са удовлетворени.

Различията в удовлетвореността от труда свързани с пола на анкетираните не са съществени. Малко изненадващо е обаче, че при мъжете учители се установява с минимална разлика по-висока удовлетвореност от труда, отколкото при учителките. Също така, подобно на учителите с трудов стаж до 3 години при мъжете учители също липсват отговорили, че са в максимална степен удовлетворени или пък изцяло неудовлетворени от своя труд.

Измежду видовете частна удовлетвореност от труда при анкетата бяха включени следните: удовлетвореност от заплащането, от кариерното развитие, от оценяването на трудовите постижения, от участието във вътрешно-училищна и външна квалификационна дейност, от отношенията с учениците, с родителите и от участието при вземане на решения в училището. Според стойностите на средната аритметична (максимална – 1, минимална – 5) се получава следното подреждане:

- | | |
|--|------|
| • удовлетвореност от отношенията с учениците | 2,49 |
| • удовлетвореност от оценяването на трудовите постижения | 2,60 |
| • удовлетвореност от участието във вътрешно-училищна квалификационна дейност | 2,78 |
| • удовлетвореност от участието при вземане на решения в училище | 2,79 |
| • удовлетвореност от отношенията с родителите | 2,83 |
| • удовлетвореност от кариерното развитие | 2,84 |
| • удовлетвореност от мотивацията за учене на учениците | 2,90 |

- удовлетвореност от участието във външна квалификационна дейност 3,08
- удовлетвореност от заплащането 3,68

Много благоприятна е констатацията за високо равнище на удовлетвореност на учителите от отношенията им с учениците. Също така следва да се отбележи, че е доста значима разликата между удовлетвореността на учителите от вътрешно-училищната и външната квалификационна дейност. Удовлетвореността от заплащането е най-слаба, което показва, че независимо от решаването на някои проблеми с въвеждането на делегираните училищни бюджети, при малките училища проблемите със заплащането на учителите остават.

При обработката на данните от изследването бяха установени няколко статистически значими корелационни връзки. Една от тях е между удовлетвореността от заплащането и удовлетвореността от професията и отразява взаимовръзката удовлетворените от заплащането учители да са също така удовлетворени и от професията, докато неудовлетворените от заплащането са неудовлетворени от професията.

Друга интересна корелационна връзка е между удовлетвореността от труда и удовлетвореността от участието в управлението на училището. Тя показва, че учителите, които са с висока степен на удовлетвореност от труда са удовлетворени и от участието си в управлението на училището. И противоположното, например 53,8 % от отговорилите, че са в малка степен удовлетворени от своя труд в училище са неудовлетворени от участието си при вземането на решения в него. Измежду неудовлетворените от труда няма нито един от анкетираните, който да е изразил удовлетвореност от участието си при вземането на решения в училище.

Групата на неудовлетворените от участието си при вземането на решения в училище се образува от две подгрупи – учители със стаж до 3 години и такива със стаж над 15 години. Ниската удовлетвореност при първата група вероятно се дължи на това, че в училище не винаги се търсят подходящи възможности за участието им при подготовката и при вземането на решения поради малкия им професионален опит и това по всяка вероятност ги кара да се чувстват пренебрегнати. Учителите с голям трудов стаж са натрупали богат професионален опит, утвърдили са се професионално и в системата на неформалните отношения в училище, което създава у тях с повече или по-малко основание завишени аспирации към участието при вземането на решения в училище.

Друга интересна статистически значима корелационна връзка е между удовлетвореността от труда на учителите и оценката им за мотивацията на учениците за учене. Анализът на проучената литература показва, че мотивацията на учениците за учене представлява един от доста често изследваните фактори по отношение на удовлетвореността от труда на учителите. И това е нормално, защото учителите осъществяват своя осно-

вен труд във взаимодействие с учениците и усилията, които полагат, както и постигнатите резултати са пряко свързани с мотивацията за учене на учениците. При това взаимодействие трудовата мотивация на учителите и мотивацията на учениците за учене са като скачени съдове и си влияят взаимно. Данните от проведеното изследване изцяло потвърждават това. При анализа на тази връзка се очерта тенденция с намаляването на удовлетвореността от труда при учителите да се понижава и тяхната оценка за мотивацията за учене на учениците. Например при анкетираните, посочилите, че са удовлетворени в много голяма степен от своя труд няма такива, които оценяват мотивацията за учене на учениците като ниска и много ниска. Съответно при учителите, които са изцяло недовлетворени от своя труд няма нито едни, които да оценява позитивно мотивацията на учениците за учене, 33,3 % я оценяват като ниска, а останалите 66,6 % като много ниска. Това показва, че учителите, които работят с мотивирани за учене ученици са по-удовлетворени от своя труд, докато работещите с ученици с по-ниска мотивация са съответно по-слабо удовлетворени от своя труд.

Проведеното изследване показва, че установената обща удовлетвореност от труда при учителите е над средното равнище, като е ограничен относителният дял на тези, които са силно или слабо удовлетворени. Или както се посочва в едно обобщение на емпирични изследвания, те „показват, че повечето работници не изпитват нито пълно удовлетворение от своята работа, нито силно неудовлетворение”[2,с.121]. Между отделните видове удовлетвореност от труда най-висока е тази от отношенията с учениците, а най-ниската – от заплащането.

Измежду факторите, влияещи върху удовлетвореността от труда на анкетираните учители най-значими се очертават заплащането на техния труд, участието им в управлението на училището и мотивацията на учениците за учене.

ЛИТЕРАТУРА

1. Иванова, С. (2011). Възприета справедливост на заплащането и удовлетвореност от труда в частни организации. Автореферат на дисертация за присъждане на образователна и научна степен „доктор“. Софийски университет „Св.Климент Охридски“, Философски факултет, Катедра „Социална, трудова и педагогическа психология“.
2. Манусова, Г. (2009) Удовлетворенность трудом: межстрановые сопоставления. *Население и общество*, 395-396.
3. Организационное поведение (2004). Санкт-Петербург, Питер.
4. Хагур, Ф. (2011). Категория „удовлетворенность трудом“ в социологическом измерении. *Теория и практика общественного развития*, 8.

5. Харченко, К. (2009). Диагностика удовлетворенности трудов при регулирование социально-трудовым отношения. *Социологические исследования*, 7.
6. Aamedt, M. (2012). *Organizational Psychology*. 7-ed. Cengage Learning.
7. Arnet, S., (2008). *Job Satisfaction, Orientation and Commitment of Illinois Family and Consumer Science Teachers*. A Dissertation for the Doctor of Philosophy in Education. Southern Illinois University.
8. Badri, B., J. Mohaidat, V. Ferrandino, .T. Murad.(2013) The Social cognitive model of job satisfaction among teachers: Testing and validation. *International journal of Educational Research*, 57.
9. Bota, O. (2013) Job Satisfaction of Teachers. *Procedia*, 83.
10. Fraizer, D. (2009). *Job Satisfaction of International Educators*. Universal Publishers.
11. *Handbook of Psychology*. (2013). Industrial and Organizational Psychology. Wiley & Sonc.
12. Lesuer, J.-Y.,M. Sabatier. (2008). *Microeconomie de l'emploi. Theories et applications*. Bruxelles. De Bock Universite.
13. Skaalvik, E.,S. Skaalvik. (2011) Teachers job satisfaction and motivation to leave the teaching profession. Relation with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27.
14. Skaalvik, E.,S. Skaalvik. (2013). Teachers' perceptions of the school goal structure: Relation with teachers' goal orientation, work engagement and job satisfaction. *International Journal of Educational Research*, 62.
15. Tuckle, B.,M. Chang, S. Kim. (2011) Administrative support and its mediating effect on US public school teachers. *Teachers and Teachers Education*, 27.
16. Turnur, T. (2007). *Predictors of Teachers' Job Satisfaction in Urban Middle Schools*. A Dissertation for the degree Doctor. University of North Carolina.
17. Van Maele, D.,M. Van Haute. (2013) The role of teachers and faculty trust in forming teachers' job satisfaction: Do years of experience make a difference ? *Teaching and Teacher Education*, 28.
18. Veldman, I., J. Van Tartwijk, M. Brekelmans, T. Wublers (2013). Job satisfaction and teachers – student relationship across the teaching career: Four case studies. *Teaching and Teachers Education*, 32.
19. Wicker, D.(2011). *Job Satisfaction* Bloomington, A.House.

20. Winfrey, D. (2009). How Teachers Perceive their Job Satisfactions is Influenced by their Principals' Behaviors and Attitudes Related to Race and Gender. Dissertation for the degree Doctor of the University of Illinois.
21. Zembalas, M. E. Papanastasiou. (2004) Job satisfaction among school teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration*, 3.