

**STUDIUL SATISFACȚIEI MUNCII ÎN RELAȚIE CU PERSONALITATEA  
FUNȚIONARILOR PUBLICI CU STATUT SPECIAL AI PENITENCIARULUI SATU  
MARE**

**SATISFACTION SURVEY WORK IN RELATION TO THE PERSONALITY OF CIVIL  
SERVANTS WITH SPECIAL STATUS OF SATU MARE' S PRISON**

Crina Maria Batin<sup>1</sup>

**Abstract**

The professional satisfaction represents a major preoccupation in work and organizational psychology. The study of job satisfaction of the penitentiary staff is important especially because it concerns the intensification and diversification of the intervention measures meant to optimize their activity in the penitentiary. The missions completed by the staff entail complex involvement which trigger some of the most varied states and reactions that have an important influence on the staff's job satisfaction and on their personal lives as well. These states are not only linear influenced by the specific of the missions accomplished but by the subjects' personal characteristics as well. The knowledge of the personality variables that can model and amplify the effects of the situational variables concerning the staff's job satisfaction represents one of the most efficient conditions needed by the case psychologist in his intervention when trying to improve the work climate in the military domain like in any other organizational domain.

**Introducere**

Rezultatele prezentului studiu trebuie privite ca servind în special evaluării psihologice în scopul cunoașterii angajaților, în scop formativ sau în scopul managementului organizațional al carierei angajaților (T.Constantin, 2004, p.208) și mai puțin în scopul selecției de personal. Studiul de față își propune să investigheze atât satisfacția globală cât și anumite dimensiuni ale satisfacției cadrelor de penitenciar în raport cu anumite trăsături de personalitate. Printre cele mai importante rezultate ale cercetării le menționăm pe cele referitoare la diferențele existente în ceea ce privește satisfacția în muncă în raport cu funcția militară și la corelațiile satisfacției în muncă ale cadrelor de penitenciar cu variabile de personalitate ca sociabilitatea, capacitatea de statut, responsabilitatea. Apreciem că studiul satisfacției profesionale la categoria specifică pe care o constituie angajații penitenciarului, este important mai ales din perspectiva intensificării și diversificării măsurilor de intervenție pentru optimizarea activității acestora în cadrul penitenciarului.

**Cadrul teoretic**

*Definiții și prezentarea generală a satisfacției profesionale*

Satisfacția în muncă se referă la o colecție de atitudini pe care le au lucrătorii față de munca lor. Putem deosebi cel puțin două aspecte ale satisfacției. Primul dintre acestea poate fi numit satisfacția de fațetă și este tendința unui angajat de a fi mai mult sau mai puțin satisfăcut de diferitele fațete ale muncii sale. Satisfacția profesională este definită ca fiind o caracteristică multidimensională ce include percepția muncii în sine, colegii, controlul, salariu, posibilitatea de promovare, condițiile de muncă, etc. Satisfacția profesională poate fi definită ca fiind răspunsul afectiv pozitiv, determinat de îndeplinirea cerințelor muncii. Satisfacția profesională mai poate fi definită ca rezultatul unui sentiment de mulțumire pe care individul îl obține din prestarea muncii, ceea ce individul așteaptă de la muncă, realizarea expectanțelor legate de

---

<sup>1</sup> SC Psiho Test SRL Satu Mare

munca respectivă. De asemenea, satisfacția profesională poate fi văzută ca o atitudine globală sau poate fi aplicată în diferite aspecte ale muncii angajatului.

În ceea ce privește corelatele satisfacției muncii, cel mai frecvent au fost luate în studiu: motivația, performanța, adaptarea și sănătatea psihică și organizațională și trăsăturile de personalitate (Constantin, 2004, Craiovan, 2006, Zlate, 2007).

Principalele teorii ale satisfacției sunt:

1. Teoria psihosociologică (Zamfir);
2. Teoria atitudinilor față de muncă (Greenberg);
3. Teoria situațională a satisfacției profesionale;
4. Teoria bifactorială (Herzberg);
5. Teoria ierarhiei trebuințelor (Maslow);
6. Teoria discrepantei (Locke).

#### *Organizația ca sistem. Particularități ale climatului în organizația militară*

Sistemele sunt universal prezente. Sistemele sociale sunt, de regulă, organizații. Orice organizație este un sistem, fără ca orice sistem social să fie propriu-zis organizație. Organizația este un sistem deschis, adaptativ, ținând seama de faptul că este o componentă a unor sisteme mai mari cu care are legături armonizate prin procesul de conducere. În același timp, organizația are și un grad propriu de autonomie, o funcționare de sine stătătoare. Organizația poate fi înțeleasă numai privind-o ca sistem deschis ale cărui procese interne se află în interrelație cu mediul. Organizația este un sistem social de activitate ce reunește oameni (resurse umane) și resurse materiale prin intermediul cărora realizează scopul pentru care a fost creată: produse, servicii, lucrări, în concordanță cu cererea socială. Oricare ar fi organizația, ea s-a constituit conștient și deliberat de către oameni pentru a produce ceva de care societatea are nevoie. Obiectivul (scopul) este temeiul care stă la baza apariției organizației și în același timp este motivarea menținerii ei în continuare. Chiar dacă, în timp, scopul s-a schimbat și cel prezent nu mai coincide cu cel pentru care a fost creată, organizația se menține totuși dacă are un scop, dacă satisface o nevoie.

În cazul grupului sau organizației militare se manifestă o serie de particularități ce le diferențiază de celelalte colectivități sociale, mai mult chiar, în cadrul lor apar și unele caracteristici specifice în funcție de categoria de militari la care ne raportăm – militari în termen, militari angajați, subofițeri și maiștrii militari, ofițeri. Specificitatea climatului psihosocial, a relațiilor interumane este imprimată de caracteristicile culturii organizației militare – o cultură de tip rol, proprie organizației clasice formale. Organizația militară este caracterizată prin puternice sectoare funcționale și/sau specializate. Există un grad înalt de formalizare și standardizare, activitatea diferitelor compartimente funcționale și interacțiunea dintre ele fiind controlate prin reguli și proceduri, prin definirea posturilor și a autorităților conferite acestora. Comunicarea și relațiile dintre compartimente și dintre posturi sunt strict reglementate. Poziția ierarhică este principala sursă de putere în organizația militară, oamenii sunt selectați și apreciați în funcție de îndeplinirea corespunzătoare a rolului lor. Organizarea tuturor activităților în strictă coordonare cu cerințele legilor, regulamentelor militare, concomitent cu desfășurarea unei activități educative intense și diferențiate în direcția asimilării normelor și valorilor proprii instituției militare reprezintă garanția unei intervenții eficiente pentru a crea și menține un climat de ordine, de respect față de prevederile regulamentare și cerințele Jurământului Militar.

#### *Definiții și teorii ale personalității*

Personalitatea unui individ poate fi definită în termeni de impresie pe care persoana o face asupra altora, ceea ce persoana pare să fie. Personalitatea constituie o serie de dimensiuni care nu pot fi observate direct acelea pe care o persoană încearcă să le ascundă de noi sau pe care noi încercăm să le ascundem vederii altora. Conceptul de personalitate

însurează acele caracteristici ale persoanei care justifică consecvența paternurilor sale comportamentale (Opre, 2004). Diferiți teoreticieni au elaborat mai multe teorii ale personalității în încercarea de explicare a secvențelor noastre comportamentale. Iată câteva teorii care abordează personalitatea în complexitatea ei:

1. Teoria psihanalitică (Freud),
2. Teoria tipurilor psihologice (Jung);
3. Teoria umanistă a personalității (Rogers);
4. Teoria social cognitivă a personalității (Bandura și Mischel);
5. Teoria trăsăturilor de personalitate
  - a) perspectiva lui Gordon W. Allport;
  - b) perspectiva lui Hans J. Eysenck;
  - c) perspectiva lui Raymond B. Cattell.
6. Teoria și metoda lui Myers – Briggs.

### ***Metodologia cercetării***

#### ***Scopul cercetării***

Cercetarea are ca scop determinarea surselor de satisfacție în muncă ale cadrelor de penitenciar în vederea dezvoltării unor sisteme de motivare în funcție de tipul de personalitate.

Studiul prezent își propune să identifice unele corelații în planul personalității ale satisfacției în muncă la cadrele de penitenciar

#### ***Obiectivele și ipotezele studiului***

Obiectivul general al acestui studiu este cel de a identifica relațiile dintre nivelul satisfacției în muncă și profilul de personalitate la cadrele active din cadrul Penitenciarului Satu Mare.

Obiectivele specifice se diferențiază în obiective teoretice și metodologice. S-au formulat următoarele ipoteze:

1. Tipurile psihologice cele mai frecvente sunt ESTJ și ISTJ;
2. Ofițerii/subofițerii vor fi satisfăcuți de diferite dimensiuni ale muncii lor;
3. Tipuri de personalitate diferite vor fi satisfăcute de diferite dimensiuni ale muncii lor.

#### ***Metode***

A. Subiecți. Eșantionul cu care s-a lucrat a fost alcătuit din 100 subiecți (50 de ofițeri și 50 de subofițeri).

B. Instrumentele utilizate. Satisfacția profesională a fost investigată prin utilizarea chestionarului JSS Global (Job Satisfaction Survey – Spector, 1985). JSS este alcătuit din mai mulți itemi acoperind 17 subscale: salariul, alte beneficii monetare, beneficii colaterale, supervizarea, recunoașterea, natura muncii, volumul de muncă efectiv, colegii, resursele, instruirea, dezvoltarea profesională, promovarea, siguranța muncii, condiții fizice, reguli și proceduri, munca în general, organizația în general. Se obține și un scor global al satisfacției profesionale.

Pentru stabilirea tipurilor de personalitate a fost utilizat Chestionarul de inventariere a personalității Myers Briggs Type Indicator (MBTI) dezvoltat de către Izabel Myers și Katherine Briggs, cu 128 de itemi. Scalele inventarului sunt în număr de 8: extraversiune – introversiune, senzație – intuiție, gândire – sentiment, evaluare – percepție. În urma aplicării testului se pot identifica atitudinile subiecților, în sensul stilului de viață, al stilului de procesare al informațiilor, a stilului de a lua decizii, metodelor specifice de acțiune.

Prelucrările statistice au fost realizate prin intermediul programului statistic MBTI și al programului statistic SPSS.

#### ***Rezultate, testarea ipotezelor și discutii***

În urma prelucrării datelor s-a observat o frecvență ridicată a tipurilor psihologice ESTJ și ISTJ. Numărul tipurilor psihologice rezultate este 12. S-au calculate, de asemenea frecvențele și s-au alcătuit histogramele pentru scorurile obținute pe fiecare scală a inventarului de personalitate. Tipurile ESTJ și ISTJ predominante în eșantionul investigat au fost prezente atât la ofițeri cât și la subofițeri.

Inventarul de personalitate relevă o structură de personalitate de tipul STJ (senzație – gândire – evaluare) la subiecții investigați. Această structură rezultată, STJ confirmă studiile realizate anterior pe populația românească unde s-au obținut aceleași tipuri de personalitate, ESTJ sau ISTJ.

Pentru a vedea dacă există diferențe semnificative între cele două grupuri la chestionarul de satisfacție Job Satisfaction Survey, s-au calculate mediile pe fiecare scală a chestionarului, abaterile standard pe fiecare scală și diferențele de medii obținute de ofițeri și subofițeri în ceea ce privește satisfacția profesională. Pentru testarea ipotezei 2 s-a recurs la aplicarea testului "t" pentru eșantioane independente întrucât numărul ambelor grupuri luate în studio este mai mare decât 30.

În ceea ce privește satisfacția profesională, datele obținute arată că există diferențe mici între ofițeri și subofițeri pe diferitele nivele ale dimensiunii evaluate. Așadar, după cum arată mediile, testul "t" ori diferențele dintre medii, calculate pe fiecare scală a chestionarului JSS, există diferențe mici ale satisfacției la ofițeri /subofițeri la următoarele scale:

- alte beneficii monetare:  $t(37)=0,068$ ;
- dezvoltarea/perfecționarea profesională:  $t(37)=0,786$ ;
- promovarea:  $t(63)=1,009$ ;
- salariul:  $t(63)=0,342$ .

Aceste diferențe sunt semnificative la pragul  $p<0,05$ . O diferență semnificativă statistic s-a înregistrat la scala de promovare unde „t”=1,009 iar diferența dintre medii este de 1,0579. Diferențele obținute pe celelalte scale sunt nesemnificative statistic.

Pentru verificarea ipotezei 3 s-au calculat corelațiile între valorile scalelor de la inventarul de personalitate MBTI și cele ale chestionarului de satisfacție profesională JSS. Coeficientul de corelație Pearson are valori cuprinse între 0,20 și 0,327. S-au obținut corelații semnificative pozitive la pragul de semnificație de 0,05 între următoarele dimensiuni: senzația-natura muncii; reguli și proceduri-evaluare; volumul de muncă-evaluare; colegii-sentiment. Corelațiile la pragul de 0,05 au valori cuprinse între 0,20 și 0,239. Corelații semnificative pozitive la pragul de semnificație de 0,01 s-au obținut la scalele: instruire-senzație; volumul de muncă-senzație; natura muncii-evaluare; munca în general-evaluare. Aceste corelații au valori cuprinse între 0,299 și 0,327.

### **Concluzii**

În urma analizei acestor date, ipoteza numărul 1 s-a confirmat, tipurile cel mai frecvent întâlnite în sectoarele investigate sunt ESTJ și ISTJ. Analiza tipurilor rezultate în funcție de cele patru modalități de diferențiere (direcția orientării, modalități de cunoaștere, luare de decizii și relația cu mediul) relevă faptul că tipul ESTJ existent în cea mai mare proporție este un tip care se orientează spre mai multe activități având interese largi (**E**). Tipul de personalitate ISTJ se diferențiază de celălalt prin direcția orientării. Tipul ISTJ este văzut astfel: are o concentrare mai profundă decât extrovertitul, exersându-și capacitățile într-un singur domeniu de interes (**I**); ca și modalitate de cunoaștere are încredere în fapte (**S**); în luarea de decizii este logic și rațional (**T**); în relația cu mediul evaluează stimulii după anumite standarde, planuri bine organizate și gândite înainte (**J**). Dimensiunile S, T, J sunt prezente la ambele tipuri de personalitate. În urma tipurilor de personalitate rezultate, se observă că rolul preferat în acest mediu organizațional este cel al întreprinzătorului.

În ceea ce privește ipoteza numărul 2, rezultatele obținute la grupurile cu statut profesional diferit indică faptul că nu există diferențe semnificative statistic cu excepția diferenței între mediile obținute la scala de promovare. Faptul că ofițerii au obținut un scor mai mare decât subofițerii la scala de promovare și-ar putea găsi explicația în ideea că având o instruire educațională mai amplă pot fi mai ușor promovați decât subofițerii.

Referitor la cea de-a treia ipoteză, se poate spune că aceasta s-a confirmat pe anumite dimensiuni ale satisfacției. Se observă faptul că tipul psihologic STJ prezintă un nivel crescut de satisfacție în condițiile cunoașterii și înțelegerii naturii muncii, a regulilor și procedurilor și a volumului de muncă.

Rezultatele obținute au confirmat că există un nivel al satisfacției mai ridicat sau mai scăzut pe diferitele nivele ale dimensiunii evaluate. În funcție de aceste rezultate, conducerea superioară s-ar putea orienta în motivarea ulterioară a angajaților săi pentru o creștere a nivelului de satisfacție pe anumite dimensiuni sau a satisfacției în general. Studiul relației tip de personalitate-satisfacție profesională a indicat faptul că tipuri psihologice diferite pot obține scoruri apropiate pe nivelele satisfacției profesionale.

#### *Propunerea unor modalități de îmbunătățire a motivației și satisfacției profesionale*

Pentru prevenirea fluctuației forței de muncă este necesar să se stimuleze acei factori motivaționali care susțin comportamentul dorit și să se contracareze factorii cu acțiune opusă.

Ar trebui să se acorde o mai mare atenție câștigului bănesc și posibilităților de promovare care pot duce la optimizarea muncii la nivelul unităților militare. Satisfacția profesională afectează comportamentul angajatului (exemplu lamentari, plângeri, absenteism etc.). Când o persoană începe să fie din ce în ce mai puțin satisfăcută de realizările sale profesionale și nu se consideră capabilă să le modifice, va căuta o ofertă mult mai avantajoasă sau se va strădui să găsească satisfacție în domenii aflate în afara locului de muncă.

Implementarea unui program de intervenție ce se bazează pe tehnici eficiente de comunicare verbală și non-verbală ar putea crește motivația și satisfacția profesională dat fiind faptul că impactul informației asupra resurselor umane nu cunoaște limite de vârstă.

#### **Referințe bibliografice selective**

1. Aradavoai, Ghe., 1998, *Managementul organizației și acțiunii militare*, Editura Militară, București
2. Bass, B. M., 1985, *Leadership and Performance Beyond Expectation*, Free Press, New York
3. Bennis, W. G., 1989, *Profession Leader, on Becoming a Leader*, New York.
4. Ceausu, V., 1978, *Psihologia organizării. Relațiile dintre șefi și subordonați*. Editura Militară, București.
5. Chirica, S., 1996, *Psihologie organizațională. Modele de diagnoză și intervenție*. Casa de editură și consultanță "Studiul organizării", București.
6. Neculau, A., 1994, *Liderii în dinamica grupurilor*, Editura științifică și enciclopedică, București.
7. Radu, I., Ilut P., Matei, L., 1994, *Psihologie socială*, Editura Exe, Cluj Napoca.
8. Zlate, M., 2000, *Fundamentele psihologiei*, Editura Pro – Humanitate, București.
9. Zlate, M., 2001, *Revista de psihologie organizațională*, vol.I, nr. 1, Editura Polirom, București