

# DIFERENCIAS EN SATISFACCION LABORAL DE PROFESORES DE ORGANIZACIONES EDUCATIVAS DEL PAIS VASCO

XABIER SAN SEBASTIAN MENDIZABAL  
BEGOÑA ASÚA BATARRITA  
PAKI ARREGI GOENAGA  
ESTHER TORRES ALVAREZ

## RESUMEN

En este estudio se presentan los datos obtenidos con una muestra de 328 profesores de Preescolar y E.G.B. de Centros Educativos del País Vasco. Se analiza el efecto del sexo, edad y tipo de Centro en la satisfacción con cinco específicas facetas de su trabajo.

Los resultados ponen de manifiesto la ausencia de diferencias en función del sexo, el efecto de la edad en satisfacción con la supervisión y la importancia del tipo de Centro en todas las facetas analizadas.

## ABSTRACT

This paper present the dates obtened in a group of teachers who develop its job in nursey and primary school in Basque Country. We have analysed the efect of sex, age and type of school center on the satisfaction with five specify faces of job: job itself, supervision, salary, promotion and cowokers. The results shwed that the were not differences of satisfaction respect to sex, the effect of age in satisfaction with supervision and the importance of type of school center on the satisfaction with all faces analysed.

## PALABRAS CLAVE

Satisfacción laboral, Profesores de Preescolar y E.G.B., Calidad de vida laboral.

## KEYWORDS

Job satisfaction, Nursey and primary school teachers, Quality of work life.

## 1. INTRODUCCION

La satisfacción laboral (S.L.) es uno de los constructos psicológicos más estudiados por los investigadores del Trabajo y de las Organizaciones a partir de la década de los años treinta, en la que Hoppock (1935) realizó el primer estudio intensivo sobre el tema. El interés por su estudio ha ido evolucionando, debiéndose inicialmente a las supuestas consecuencias sobre el rendimiento, más tarde a la necesidad de industriales y empresarios en orden a lograr la adaptación de sus empleados, y finalmente a su valor en sí mismo (objetivo a lograr por toda organización y planteamiento de calidad de vida en el trabajo).

A pesar de la abundante literatura existente sobre el tema, la cuestión de qué es la S.L. y cómo definirla operacionalmente todavía no está unificada. Ivancevich & Donnelly (1968) lo hacen como el favorable punto de vista del trabajador hacia el rol de trabajo. Según Katzell (1980) es una valoración sobre su trabajo. Para Locke (1976) es un estado emocional positivo resultante de la valoración de las experiencias laborales. Consideramos la S.L. como la actitud general del empleado hacia el trabajo en su conjunto, que proviene de su experiencia subjetiva y de la evaluación de las distintas facetas que la componen. Es por tanto, una variable multidimensional que abarca también las satisfacciones específicas referentes a los distintos aspectos laborales.

Una de las más aceptadas operacionalizaciones de este constructo la realizan Smith et. al. (1969) identificando la S.L. con las cinco áreas siguientes: naturaleza del trabajo en sí mismo o de la tarea, características de la supervisión, salario, oportunidades para la promoción y características de los compañeros. Wanous & Lawler (1972) y Holdaway (1978) confirman la posibilidad de medir válidamente la S.L. a partir de diferentes aspectos de su trabajo. Las medidas de S.L. tienen utilidad no sólo como indicadores de la calidad de empleo (Lawler, 1973) sino también, como indicadores sociales (Seashore & Taber, 1975) que pueden representar a nivel individual un preciado producto social, a nivel organizacional un diagnóstico de los cambios sociales desarrollados negativamente, y a nivel social un componente significativo para la formulación de programas o políticas sociales.

La S.L. está determinada por un conjunto de factores ambientales ordenados del nivel macro al micro y de factores personales ordenados desde los atributos relativamente estables a los menos estables (Seashore & Taber, 1975). En la investigación sobre S.L., a comienzos de los años setenta los aspectos organizacionales (dentro de los ambientales) del trabajo adquieren relevancia, apoyándose en la perspectiva de considerar a la satisfacción como resultado de la vida organizacional (Schneider, 1985), lo que conlleva que empleados de distintas organizaciones tengan diferencias en S.L. Si con anterioridad su estudio se había centrado principalmente en el ámbito industrial y empresarial, a partir de ese momento se extienden a las organizaciones de servicios.

Se han desarrollado numerosos estudios sobre la S.L. de los enseñantes de las organizaciones educativas. Goldberg & Nieremberg (1971) demostraron que la S.L. en el ámbito de la educación es diferente a la del ámbito empresarial. Chapman (1983) afirma que distintos centros educativos hacen diferentes demandas a los profesores y eso afecta a la S.L. En el mismo sentido, Kreis & Brockopp (1986) observan diferencias según C. Público-C. Religioso. En función de la realidad educativa del País Vasco, nuestro estudio examina la S.L. en tres tipos de organizaciones educativas: Centro Público, Centro Religioso e Ikastola, siendo el rasgo diferenciador fundamental de la Ikastola es el de ser un centro de enseñanza en lengua vasca-euskara.

Entre los distintos factores personales que influyen sobre la S.L. de los profesores, analizaremos los relativos al sexo y a la edad. La investigación sobre la relación satisfacción-sexo ha producido resultados contradictorios; en algunos estudios no se ha encontrado relación alguna (Weaver, 1977; Smith & Plant, 1982) mientras que en otros sí (Chapman & Lovther, 1982).

Así mismo, en las investigaciones S.L.-Edad se han producido resultados diversos y no concluyentes. Bridges & Hallinan (1978) no encontraron relación significativa, para Clark et al. (1985) es lineal positiva y Sweeney (1981) obtuvo una relación curva en forma de U. Nosotros establecemos tres categorías en el rango de edad apoyándonos en el estudio de

Kacmar & Ferris (1989) realizado con el JDI y para quienes en cuatro de las cinco facetas la relación es en forma de U.

El objetivo de este estudio es analizar las diferencias en la S.L. de profesores de Preescolar y E.G.B. del País Vasco en función del efecto de estos tres factores: sexo, edad y tipo de centro de trabajo. Nuestro interés radica en observar el comportamiento de las diferentes subpoblaciones, en cuanto a S.L. se refiere, en todas las combinaciones posibles. Dado el carácter exploratorio de este estudio y la ausencia de literatura sobre las comparaciones, las razones para plantear la significación de las diferencias son hasta cierto punto especulativas. Hipotetizamos la existencia de diferencias significativas en las dimensiones de S.L. en función del tipo de centro, en función del factor sexo y en función del factor edad.

## 2. METODOLOGIA

### 2.1. Variables

a) Satisfacción Laboral: ha sido medida con la traducción del Job Descriptive Index (JDI; Smith, Kendall & Hullin, 1969). Este instrumento multifactorial mide cinco dimensiones de la S.L.: el trabajo en sí mismo (tarea), la supervisión, el salario, la oportunidad de promoción y los compañeros. Consta de 72 ítems en forma de adjetivos o frases cortas que describen y evalúan dichas dimensiones, y a las que el sujeto responde con las alternativas "SI" "NO" "?". Es la medida de S.L. más ampliamente utilizada (Yeager, 1981; De Meuse, 1986). En nuestra muestra (N = 328) la fiabilidad del instrumento mediante el coeficiente alfa de consistencia interna, para cada dimensión es la siguiente: satisf. trabajo .83, satisf. supervisión = .82, satisf. salario = .66, satisf. promoción = .72 y satisf. compañeros = .84.

b) Sexo: en sus dos categorías.

c) Edad: hemos clasificado a los sujetos en tres categorías según los siguientes intervalos: 1) 22-31 años, 2) 32-41 y 3) 42 en adelante.

### 2.2. Muestra

Los cuestionarios han sido administrados a 328 profesores de Preescolar y E.G.B. del País Vasco, perteneciendo el 70'7% al sexo femenino y el 29'3% al masculino.

La media de edad es de 34'2, con un mínimo de 22 y un máximo de 62 años y con una distribución del 43% en la categoría 1, del 40'2% en la categoría 2 y del 16'8% en la categoría 3.

El 69'8% de la muestra trabaja en Centros Públicos, el 12'2% en C. Religiosos y el 18% en Ikastolas.

### 2.3. Análisis de Datos

Hemos utilizado un diseño factorial de análisis de la varianza de dimensión (2\*3\*3) mediante el paquete estadístico SPSS/PC(+) para verificar nuestras hipótesis. Dadas la ortogonalidad teórica de los cinco factores del instrumento JDI expresada por sus autores (Smith et al., 1969) y las bajas intercorrelaciones de los mismos en nuestra muestra (Intcorr. Mín. = .08; Intcorr. Máx. = .35; Intcorr. Media = .20), el análisis es univariante. Los contrastes necesarios para determinar qué efectos son diferentes, se han realizado mediante la técnica de comparaciones múltiples de Sheffé.

## 3. RESULTADOS

A continuación se muestran los resultados del análisis de la varianza. En la tabla 1 se resumen las significaciones obtenidas ( $p < .05$ ) del estadístico F.

Tabla 1

	<i>Satisf. trab.</i>	<i>Satisf. sup.</i>	<i>Satisf. sal.</i>	<i>Satisf. prom.</i>	<i>Satisf. comp.</i>
<i>Sexo</i>	NS	NS	NS	NS	NS
<i>Edad</i>	NS	.046	NS	NS	NS
<i>Centro</i>	.018	.004	.001	.000	.042
<i>Sex.* Ed.</i>	NS	NS	NS	NS	NS
<i>Sex. Cent.</i>	NS	NS	NS	NS	NS
<i>Ed.* Cent.</i>	NS	NS	NS	.048	NS
<i>Sex.* Ed.* Cent.</i>	NS	NS	NS	NS	NS

\* NS = No significativo

### 3.1. Diferencias en función de tipo de Centro

Aparecen diferencias significativas en todas las dimensiones de S.L. en función de este factor y además la existencia de una interacción con el factor Edad en la dimensión de satisf. con la promoción. Se confirma nuestra hipótesis. Ver reproducidos los resultados en la tabla 2.

Tabla 2

	<i>SS</i>	<i>DF</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig. F</i>
<i>Satisf. tra.</i>	965.86	2	482.93	4.08	.018
<i>Satisf. sup.</i>	1261.40	2	810.70	5.67	.004
<i>Satisf. sal.</i>	417.6	2	208.81	7.45	.001
<i>Satisf. prom.</i>	600.23	2	300.12	12.01	.000
<i>Satisf. comp.</i>	830.48	2	415.24	3.21	.042

En satisfacción por su trabajo o tarea constatamos que los valores medios obtenidos por los profesores de Ikastola (35.51) se diferencian significativamente de los obtenidos por los C. Público (30.17) y no se diferencian de los obtenidos por los C. Religioso (33.27). En satisfacción con la supervisión los profesores de Ikastola (33.31) están más satisfechos que los de C. Público (26.54) y C. Religioso (25.45). Los enseñantes de C. Religioso (8.72) están menos satisfechos con el salario que los de C. Público (12.63) y los de Ikastola (13.40). La interpretación del efecto sobre la satisfacción con oportunidades para la promoción la realizaremos más tarde a partir del análisis del efecto de interacción. En satisfacción con compañeros los profesores de Ikastola logran mayor puntuación media (35.95) que los de C. Público (30.73) y no se diferencian de los de C. Religioso (32.95).

### 3.2. Diferencias en función del sexo

No aparecen diferencias significativas en las dimensiones de S.L.. En nuestra muestra los maestros y maestras no se diferencian en cuanto al grado de satisfacción. No se cumple nuestra hipótesis. Ver tabla 3.

Tabla 3

	<i>SS</i>	<i>DF</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig. F</i>
<i>Satisf. tra.</i>	13.50	1	13.50	.11	.736
<i>Satisf. sup.</i>	123.62	1	123.62	.86	.353
<i>Satisf. sal.</i>	2.78	1	2.78	.10	.753
<i>Satisf. prom.</i>	42.20	1	42.20	1.69	.195
<i>Satisf. comp.</i>	259.87	1	259.87	2.01	.157

### 3.3. Diferencias en función de la edad

Solo se observan diferencias significativas en la dimensión de satisfacción con la supervisión. Nuestra hipótesis no se confirma más que muy parcialmente. Ver tabla 4.

**Tabla 4**

	<i>SS</i>	<i>DF</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig. F</i>
<i>Satisf. tra.</i>	21.01	2	10.50	.09	.915
<i>Satisf. sup.</i>	886.79	2	443.39	3.10	.046
<i>Satisf. sal.</i>	96.62	2	48.31	1.72	.180
<i>Satisf. prom.</i>	28.49	2	14.24	.57	.566
<i>Satisf. comp.</i>	595.46	2	297.73	2.30	.102

En la dimensión de supervisión el grupo más joven o de los comprendidos entre 22-31 años está más satisfecho (29.94) que el grupo intermedio (25.48) y no se diferencia (26.84) del grupo que tiene más de 41 años.

### 3.4. Interacción entre Edad y Tipo de Centro

Analizando el afecto de la interacción Edad\*Centro  $F(4;5) = 2.45$  y  $p = .048$  sobre la satisfacción con oportunidades para la promoción se observa, que en función de la variable Edad dentro de cada uno de los tipos de Centro no es significativa en ninguno de los tres casos. Haciéndolo en función de la variable Centro produce efectos significativos en cada uno de los tres niveles de la variable Edad; en la categoría 1 los profesores de Ikastola (8.86) obtienen una puntuación media significativamente mayor que los de C. Público (5.79) y los de C. Religioso (6.47), en la de 32 a 41 años los de Ikastola (8.90) se diferencian de los de C. Público (5.46) y C. Religioso (5.64) y en la categoría 3 los de Ikastola (12.00) están más satisfechos que los de C. Religioso (3.28) y C. Público (6.07). Ver tabla 5.

**Tabla 5**

	<i>SS</i>	<i>DF</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig. de F</i>
<i>Constant</i>	7835.39	1	7835.39	311.93	.000
<i>Edad</i>	7.01	2	3.50	.14	.870
<i>Centro W edad (1)</i>	207.90	2	103.95	4.14	.017
<i>Centro W edad (2)</i>	197.57	2	98.78	3.93	.021
<i>Centro W edad (3)</i>	376.61	2	188.30	7.50	.001

#### 4. DISCUSION

Los resultados obtenidos confirman la hipótesis de obtención de diferencias significativas en las facetas de satisfacción analizadas en función del tipo de Centro, resaltando lo siguiente: a) los profesores de Ikastola presentan mayor satisfacción con la supervisión y con la promoción que los otros dos; b) no existe diferencia entre los de C. Público y los de C. Religioso excepto en la satisfacción con el salario. Estos datos sobre cómo los profesores perciben su trabajo indican la previsible diferencia en los factores organizacionales y personales determinantes de la satisfacción, y cuyo análisis permitirá establecer las distintas estrategias para la mejora de la calidad de vida en las organizaciones educativas y la mayor eficiencia del sistema.

El hecho de que no se observen diferencias significativas entre la satisfacción de los maestros y de las maestras en ninguna dimensión estudiada, y que en organizaciones de producción se haga evidente su existencia, plantea la necesidad de su profundización, al mismo tiempo que el estudio comparativo con otras organizaciones de servicios.

La constatación de que el factor edad influye en la satisfacción con la supervisión y que no tiene efecto sobre las otras dimensiones de su trabajo, suscita un estudio exhaustivo de la relación S.L.-edad para determinar la complejidad de la misma.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- BRIDGES, E.M. & HALLINAN, M.T. (1978): Subunit size, work system interdependence, and employee absenteeism. *Educational Administration Quarterly*, 14(2), 24-42.
- CHAPMAN, D.W. (1983): Career satisfaction of teachers. *Educational Research Quarterly*, 7(3), 41-50.
- CHAPMAN, D.W. & LOVTHOR, M.A. (1982): Teacher satisfaction with teaching. *Journal of Educational Research*, 75, 241-247.
- CLARK, R. et al. (1985): Age as a factor in teacher job satisfaction. *Psychology: A Quarterly Journal of Human Behavior*, 22(2), 19-23.
- DE MEUSE, K.P. (1986): A compendium of frequently used measures in industrial/organizational psychology. *The Industrial/Organizational Psychologist*, 23(2), 53-59.
- GOLDBERG, E.D. & NIEREMBERG, H. (1971): Organizational conflicts in Academia. *Personal Journal*, L(12), 933-935.
- HOLDAWAY, E.A. (1978): Facet and overall satisfaction of teachers. *Educational Administration Quarterly*, 14, 30-47.
- HOPPOCK, R. (1935): *Job satisfaction*. New York, Harper and Brothers.
- INVANCEVICH, J.M. & DONNELLI, J.H. (1968): Job satisfaction research: a management guide for practitioners. *Personal Journal*, 47, 172-177.
- KACMAR, K.M. & FERRIS, G.R. (1989): Theoretical and methodological considerations in the age-job satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 201-207.
- KATZELL, R.A. (1980): Work attitudes, motivation and performance. *Professional Psychology*, 11, 409-420.
- KREIS, K. & BROCKOPP, D.Y. (1986): Autonomy: A component of teacher job satisfaction. *Education*, 107(1), 110-115.
- LAWLER, E.E. (1973): *Motivation in Work Organizations*. Monterey, Ca. Brooks/Cole.
- LOCKE, E.A. (1976): The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago, Rand McNally.
- SCHNEIDER, B. (1985): Organizational Behavior. *Annual Review Psychology*, 36, 573-611.
- SEASHORE, S.E. & TABER, T.D. (1975): Job satisfaction indicators and their correlates. *American Behavioral Scientist*, 18(3), 333-368.
- SMITH, P.C.; KENDALL, L.M. & HULIN, Ch. L. (1969): *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago, Rand McNally & Co.

- SMITH, P.C. & Plant, W.P. (1982): Sex differences in job satisfaction of university professors. *Journal of Applied Psychology*, 67, 249-251.
- SWEENEY, J. (1981): Professional discretion and teacher satisfaction. *The High School Journal*, 65(1), 1-6.
- WANOUS, I.P. & LAWLER, E.E. (1972): Measurement and meaning of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 56(2), 95-105.
- WEAVER, C.N. (1977): Relations among pay, race, sex, occupational prestige, supervision, work autonomy and job satisfaction in a national sample. *Personnel Psychology*, 30, 437-445.
- YEAGER, S.J. (1981): Dimensionality of the Job Descriptive of the Job Descriptive Index. *Academy of Management Journal*, 24(1), 205-212.