

FAKTORËT E KËNAQËSISË OSE TË PAKËNAQËSISË SË MËSIMDHËNËSVE NË PUNË

Ismet Potera¹

Abstrakt

Qëllimi i këtij studimi ishte ta përcaktojë hierarkinë e faktorëve të kontekstit shkollor dhe kënaqësisë së mësimitdhënësve në punë. Janë trajtuar gjatë aspekte të kontekstit shkollor: klima e përgjithshme në shkollë, ngarkesa në punë, marrëdhëniet me kolegët, marrëdhëniet me nxënësit dhe me prindër, motivuesit e jashtëm, si dhe motivuesit e brendshëm dhe të jashtëm, të cilët ndikojnë te mësimitdhënësi që të ndihet i përmbushur me punën që bën. Pjesë e mostrës ishin 132 mësimitdhënës të shkollës fillore dhe të mesme të ulët, si dhe 15 intervista me shkrim. Të dhënat cilësore janë analizuar sipas tematikave dhe duke u ndërrthurrur me të dhënat sasiore. Të gjitha variablat janë grupuar në bazë të llojit të faktorëve që i referohen lidhur me marrëdhënien e tyre, me kënaqësinë në punë të mësimitdhënësve. Rezultatet sasiore dhe cilësore parashikojnë marrëdhëniet e drejtpërdrejta dhe të tërthorta ndërmjet faktorëve të kontekstit shkollor me motivimin dhe kënaqësinë në punën e mësimitdhënësve. Identifikimi i hierarkisë së faktorëve që ndikojnë në kënaqësinë në punë, në koherencë me tematikat e identifikuar nga pohimet e mësimitdhënësve, paraqet një vlerë të shtuar për krijimin e harmonisë institucionale brenda shkollës, si dhe fuqizimin e ndjenjës së përkatësisë individuale të mësimitdhënësve në këtë harmoni. Kjo gjithësesi garanton arritje më të larta me nxënësi si një variabël latente.

Fjalët çelës: *marrëdhëniet me kolegët, klima e përgjithshme e shkollës, mbikëqyrja, ngarkesa administrative, motivuesit e jashtëm, motivuesit e brendshëm.*

¹ Dr. i shkencave të edukimit, hulumtues në Institutin Pedagogjik të Kosovës

Factors of teachers' satisfaction or dissatisfaction at work

Abstract

The purpose of this study was to examine the relationships between school context variables and teachers' job satisfaction. Six aspects of the school context were measured: general school climate, workload, relationships with colleagues, relationships with students and parents, appropriateness of the lesson schedule, extrinsic motivation, as well as intrinsic and extrinsic motivators for which the teacher feels satisfaction at work. Participants are 132 Kosovar primary and lower secondary school teachers and 15 written interviews. Qualitative data were analyzed according to themes and combined with quantitative data. All variables are grouped based on which factors they refer to in relation to their relationship with teachers' job satisfaction. The results prove the direct and indirect relationships between school context factors and teachers' motivation and job satisfaction.

The identification of the hierarchy of factors that influence job satisfaction in coherence with the themes identified by teachers' statements represents an added value for creating institutional harmony within the school as well as strengthening the sense of individual belonging of teachers in this harmony. This however guarantees higher achievement with students as a latent variable.

Key words: *peer relations, general school climate, supervision, administrative workload, extrinsic motivators, intrinsic motivators*

Hyrje

Mësimdhënësi është pjesë e pandashme e zhvillimeve të hovshme në shoqëri, shkencë e teknologji, si dhe në shkencat e tjera. Këto zhvillime mësimdhënien e bëjnë gjithnjë e më sfiduese, derisa për mësimdhënësin paraqet situata të reja, për të cilat zhvillime duhet të përshtatet dhe të zhvillohet në vazhdimësi. Këto zhvillime për mësimdhënësin mund të jenë stresuese, por në raste edhe mund të shkaktojnë pakënaqësi. Mësimdhënia, si profesion dhe si vend pune, bën pjesë në shkencat humane, të cilat janë të ndikuara nga zhvillimet e përgjithshme shoqërore. Këto zhvillime, si në shkencë ashtu edhe në shoqëri, burimin e kanë në zhvillimet dhe ndryshimet që bëhen në sistemin arsimor. Agjent i këtyre ndryshimeve është edhe mësimdhënësi, njëri ndër aktorët e tyre. Në këtë mes të ndryshimeve janë edhe politikat që synim kanë zhvillimin e përgjithshëm shoqëror, ekonomik etj.

Lidhur me kënaqësinë në punë dhe motivimin e mësimdhënësve janë bërë shumë hulumtime. Sipas Lucy Crehan (2016), hulumtimet në shkencat humane, që kanë të bëjnë me motivimin dhe kënaqësinë në punë, janë shumë të afërta (Crehan, 2016, f. 25). Në shikim të parë, koncepti motivim dhe kënaqësi në punë janë ngushtë të ndërlidhur pasi që një faktor motivues mund shkaktojë kënaqësi në punë, gjë që faktori motivues përmbush një kërkesë të brendshme ose të jashtme të mësimdhënësit.

Janë disa faktorë të cilët mund të ndikojnë në shkallën e kënaqësisë së mësimdhënësve në punë. Ata faktorë janë të mjedisit ku punon, si vlerë e organizatës, marrëdhëniet me kolegët, kushtet e përgjithshme brenda mjedisit shkollor, marrëdhëniet me udhëheqjen e institucionit shkollor, raportet me nxënësit dhe prindërit, por edhe faktorë të brendshëm apo autonomë, që ndërlidhen me individin. Këto janë disa nga çështjet e trajtuara në këtë punim. Këto çështje janë trajtuar nga autorë dhe hulumtues të ndryshëm, prandaj edhe duhet t'u referohemi disa prej tyre.

Shqyrtimi i literaturës - konteksti teorik i problemit

Lidhur me faktorët, llojin dhe efektin e tyre në shkallën e kënaqësisë në punë, hasëm në analiza dhe kërkime të ndryshme. Meqenëse faktorët e

mundshëm që ndikojnë në përmbushjen ose pakënaqësinë e mësimdhënësve mund të jenë të shumtë dhe të ndryshëm, u përcaktuam për disa prej tyre. Njëri ndër kërkimet është bërë nga Dimitri Van Maele & Mieke Van Houtte (2015), sipas të cilëve ka marrëdhënie ndërmjet raportit social, mes mësimdhënësve dhe kënaqësisë në punë, por edhe mes përvojës dhe kënaqësisë në punë (Van Maele & Van Houtte, 2015, f. 822). Pra, sipas tyre, nga cilësia e marrëdhënieve mes kolegëve në shkollë varet cilësia dhe shkalla e kënaqësisë në punë. Ndërsa, sipas Crehan (2016), kënaqësia në punë i referohet përmbushjes së ndonjë kërkese apo dëshire të mësimdhënësit, gjë që ka të bëjë me çështjen e konceptit të ndërlidhur me të, motivimin (Crehan, 2016, f. 25).

Gjithashtu, Crehan ka identifikuar edhe një varg faktorësh që ndërlidhen me pakënaqësinë e mësimdhënësve në punë, ku ndër të tjerë përmend politikat dhe administratën e kompanisë (institucionit), mbikëqyrjen, marrëdhëniet ndërpersonale, kushtet e punës, paga, statusi dhe siguria (Crehan, 2016, f. 27). Pra, të njëjtit faktorë që janë burim i kënaqësisë në punë, nga veprimi i tyre mund të shndërrohen në faktorë të pakënaqësisë. Këta faktorë, të cilët kryesisht ndërlidhen me mjedisin punues dhe marrëdhëniet pozitive mes individëve, Herzberg (1968) i emërton si “faktorët e higjienës” (sipas Crehan, 2016, f. 27).

Sipas Larissa Maria Troesch & Catherine Eve Bauer (2017), ka konsensus në literaturë se kënaqësia në punë ndikohet nga faktorë të jashtëm, të tillë si kushtet e punës, si dhe faktorët e brendshëm, të tillë si vetefektshmëri (Troesch & Bauer, 2017, f. 390). Të njëjtët autorë, në bazë të analizës që u bëjnë autorëve të ndryshëm, konstatojnë se kënaqësia në punë e mësimdhënësve është një përcaktues domethënës i suksesit në punë, por edhe i qëndrimit të tyre ndaj punës. Duke cituar Judge, Thoresen, Bono & Patton, (2001), Troesch & Bauer konstatojnë dëshmitë empirike dhe sugjerojnë se kënaqësia e mësuesit është një përcaktues i rëndësishëm i suksesit në punë dhe i ruajtjes së mësuesve (sipas Troesch & Bauer, 2017, f. 390). Ndërkaq, Kinicki et al. (2002) gjetën se kënaqësia në punë ndikon pozitivisht në motivim (sipas Demir, 2020, f.216). Në studimin e tyre, Federici & Skalvik (2012) kanë gjetur se ekziston marrëdhënie pozitive mes faktorëve motivues dhe kënaqësisë në punë. Një marrëdhënie mes faktorëve motivues dhe kënaqësisë në punë kanë e konstatuar edhe Potera & Mehmeti

(2019) në studimin e tyre. Studimet e tilla vendosin një ndarje teorike midis koncepteve motivim dhe kënaqësi në punë. Të dyja konceptet janë të ndërlidhura, por edhe mund të supozohen si të kushtëzuara nga njëri-tjetri. Ndërsa, sa i përket llojit të faktorit që ndikon në nivelin e kënaqësisë, Van Dat Tran & Minh Tuan Lam Le (2015) në studimin e tyre konstatojnë se parashikuesi më i fortë i kënaqësisë në punë ishte interesi profesional, i ndjekur nga konsensusi i misionit, ndërsa parashikuesi më i dobët ishte inovacioni (Dat Tran & Lam Le, 2015, f. 41). Sipas këtij studimi, faktorët e mjedisit shkollor luajnë rol të rëndësishëm në nivelin e kënaqësisë/ të pakënaqësisë së mësimdhënësve në shkollë.

Bazuar në literaturën e shqyrtuar dhe nevojën për një studim të kësaj natyre, me këtë studim është synuar të identifikohet (për)masa e kënaqësisë në punë, për të ekzaminuar lidhjet e saj me faktorët në nivel të shkollës, rrethanorë, si dhe faktorët personalë.

Qëllimi i hulumtimit

Ushtrimi i profesionit të mësimdhënies është një akt mjaft specifik dhe i ndjeshëm, por edhe shumë kompleks. Mësimdhënia nuk ka të bëjë vetëm me transmetimin e njohurive nga burimi deri te marrësi-nxënësi, por edhe gjetja e ndërmjetësuesve, rrugëve dhe mjeteve të tjera për lehtësimin e këtij transmetimi dhe pranimin nga ana e nxënësve. Ndërmjetësues dhe lehtësues kryesor i këtij transmetimi është mësimdhënësi, i cili çdo ditë e më shumë po has në sfida e pengesa të ndryshme dhe të shumta, të cilat edhe mund ta pengojnë cilësinë e transmetimit dhe të lehtësimit të pranimi. Pra, këto sfida dhe pengesa/ues ndikojnë dukshëm në nivelin e kënaqësisë së mësimdhënësve në punë gjatë ushtrimit të misionit të tij. Prandaj, synim kryesor i këtij kërkimi është përcaktimi i përmasës së hierarkisë dhe i llojit të faktorëve që ndikojnë/afektojnë nivelin e kënaqësisë së mësimdhënësve gjatë ushtrimit të profesionit të tyre të mësimdhënies. Faktorët që ndikojnë në nivelin e kënaqësisë së mësimdhënësve në punë janë të jashtëm, por edhe autonomë, apo të brendshëm. Synim tjetër i këtij kërkimi ishte identifikimi i pikave të përbashkëta dhe e shpërputhjes mes hierarkisë së faktorëve, variablave demografike të mësimdhënësve, si: seksi, mosha, përvoja në punë, dhe deklaratave të dhëna në pyetjet e hapura, cilësore.

Arritja e qëllimit të hulumtimit është mundësuar nëpërmjet përgjigjeve në pyetjet kërkimore nga ana e mësimeve të përfshirë në mostër. Pyetjet kërkimore adresojnë çështjet e ndërlidhura me qëllimin e kërkimit për të analizuar e zbërthyer konceptet kryesore të kënaqësisë/përmbushjes së mësimeve në punë gjatë realizimit të procesit të mësimit.

Pyetjet kërkimore

1. Cila është hierarkia e faktorëve të kënaqësisë së mësimeve në punë, shkollë?
 - 1.1. Cilët janë faktorët e jashtëm dhe të brendshëm që ndikojnë në kënaqësinë e mësimeve në punë?
 - 1.2. Cilët faktorë motivues ndikojnë në kënaqësinë e mësimeve në punë?
2. Cili është mendimi i mësimeve ndaj faktorëve të kënaqësisë/pakënaqësisë në punë?

Kufizimet e studimit

Ky studim ka disa kufizime. Grumbullimi i të dhënave mbështetet në matjen e vetëraportimit, prandaj nuk ka ndonjë masë të vlerësimit të saktësisë të vetëraportimit nga ana e tyre, që pasqyrojnë variablat e studimit. Gjithashtu, studimi është shumëdimensional, prandaj edhe dukuritë dhe konceptet e ndërlidhura kërkojnë qasje shumëdimensionale.

Metodologji e hulumtimit

Qasja kërkimore ishte sasiore dhe cilësore. Të dhënat janë grumbulluar me anë të pyetësorit, me përgjigje alternative, shkalla e likerit, si dhe me pyetje të hapura të dhënave cilësore.

Mostra

Mostrën e përbëjnë (N=132) mësimdhënës/e të shkollimit të detyrueshëm, 1-9, ndërsa janë përfshirë nga vende dhe shkolla të ndryshme të Kosovës. Për qasjen cilësore janë përzgjedhur 15 mësimdhënës/e të moshave të ndryshme. Përzgjedhja e mostrës (N=132, n=15) mësimdhënës është realizuar me procedurë rastësore të përzgjedhjes. Kriteret për përzgjedhjen e mostrës ishin: të jetë mësimdhënës i rregullt, i kualifikuar, përvojë mbi njëvjeçare në mësimdhënie, si dhe që punojnë në shkollë në fshat dhe/ose në qytet. Mostra cilësore është e qëllimshme: së pari u kontaktuan mësimdhënësit në bazë të një liste të përzgjedhjes së rastit, pastaj iu dërgua protokoll i me pyetjet e hapura. Mësimdhënësit e të dy seksve janë përfshirë në mostër kërkimi.

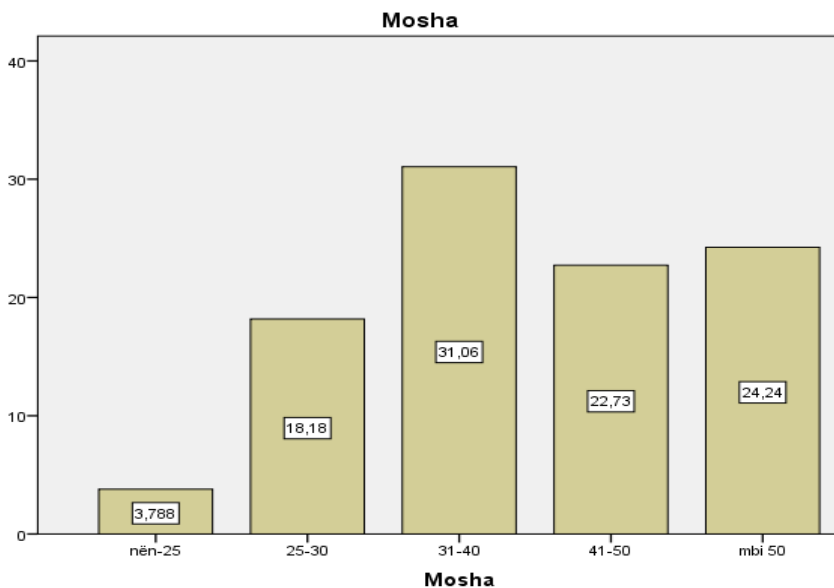


Figura 1. Përbërja e mostrës sipas moshës

Afërsisht përbërje e ngjashme e popullatës së mësimdhënësve, sikurse në mostër, është në shkollat e Kosovës. Por dallimi mes mësimdhënësve të përfshirë në mostër, sipas përvojës, në krahasim me grupmoshën është paraqitur në tabelën 1.

Tabela 1. Përvoja në mësimdhënie e pjesëmarrësve në mostër

		Frequency	Percent
Valid	1-10	54	40,9
	11-19	31	23,5
	20-29	27	20,5
	30-39	19	14,4
	Total	131	99,2
Missing	System	1	,8
Total		132	100,0

Përbërja e mostrës, sipas seksit, përvojës dhe moshës, është e përafërt me të dhënat statistikore zyrtare të ASK/MASHTI (2022).

Procedurat e grumbullimit të të dhënave

Në formë rastësore janë përzgjedhur shkollat. Nga shkollat e përzgjedhura është caktuar numri i mësimdhënësve për mostër. Në bazë të numrit të mësimdhënësve dhe të nxënësve që kanë shkollat u caktua numri i mësimdhënësve për mostër dhe atë: shkollat me më pak se 500 nxënës nga pesë mësimdhënës për shkollë, ndërsa nga shkollat me më shumë se 500 nxënës deri në dhjetë mësimdhënës. Pyetësi u dërgua në formë fizike në shkollë për plotësim. Koha për plotësim merr deri në 10-15, ndërsa pyetjet e hapura deri 20 minuta. I njëjti është kthyer në zarf të mbyllur. Kriteri për zgjedhjen e mostrës, sipas madhësisë së popullatës së shkollës, u bë me qëllim të gjetjes së ndërlidhjes mes madhësisë së shkollës me shkallën dhe llojin e kënaqësisë apo pakënaqësisë së mësimdhënësve në punë.

Instrumentet kërkimore

Për mbledhjen e të dhënave sasiore është përdorur pyetësi i hartuar nga autori dhe i pilotuar. Përmbajtja e pyetësit përfshin të dhënat demografike

të mostrës, si: seksi, mosha, përvoja, shkollimi. Pastaj gjeografia fshat-qytet, si dhe madhësia e shkollës për nga numri i nxënësve.

Pjesa e dytë e pyetësorit përbëhet nga pohimet lidhur me faktorët e mundshëm që ndikojnë në kënaqësinë e tyre në punë, ku janë dhënë gjithsej 35 pohime. Pohimet adresojnë faktorë të jashtëm dhe të brendshëm, të cilët parashihet se mund të ndikojnë në kënaqësinë e mësimdhënësve në punë. Faktorët e jashtëm, të cilët parashihet se mund të ndikojnë në shkallën e kënaqësisë së mësimdhënësve në punë ndërlidhen me faktorët e mjedisit të punës të adresuar nëpërmjet tetë pohimeve, pastaj faktorët të jashtëm të përfshirë në 5 pohime. Raportet me të tjerët, si faktorë që mund të ndikojnë në shkallën e kënaqësisë në punë, janë adresuar në tetë pohime, ndërsa faktorët e brendshëm në 10 pohime.

Pjesa e tretë të pyetësorit ka gjithsej 22 pohime, të cilat adresojnë faktorët ose/edhe situata, të cilat parashihet se mund të ndikojnë në pakënaqësinë e tyre në punë. Grupin e parë e përbëjnë kërkesat administrative ndaj mësimdhënësve, si faktorë të jashtëm, gjithsej shtatë pohime, ndërsa faktorët personalë janë adresuar në gjithsej 15 pohime.

Përgjigjet janë dhënë në pesë shkallë të Likerit, në të cilat mësimdhënësit japin vlerësimin/ perceptimin e tyre lidhur me nivelin e ndikimit të mundshëm të faktorit në kënaqësinë/ pakënaqësinë e tyre në punë. Vlerësimi bëhet në alternativat nga 1-5, si: *1 = Aspak nuk ndikon*, *2 = ndikon pak*, *3 = ndikim mesatar*, *4 = ndikim i lartë*, *5 = ndikim shumë i lartë*. Në fund të pyetësorit është dhënë një kërkesë e hapur: nëse ka mbetur ndonjë faktorë, i cili ndikon në kënaqësinë /pakënaqësinë tënde në punë, ju lutem shtojeni këtu. Kërkesa e hapur, gjë që do të përfshihej në përpunimin e të dhënave cilësore, por nuk patëm ndonjë përgjigje domethënëse.

Kohëzgjatja për plotësimin e pyetësorit ishte paraparë 10-15 minuta.

Protokolli me pyetje të hapura, si:

1. A mund të listosh disa nga faktorët, të cilët ndikojnë në ju që të ndiheni e kënaqur në vendin e punës?
2. Në faktorët e përmendur në 1, si p.sh. fryma pozitive në kolektiv, mjedisi mësimor, raporti me kolegët, raportet me udhëheqjen e

shkollës, rezultatet e arritura me nxënës, bashkëpunimi me prindër, bashkëpunimi me kolegët etj., a mund ta arsyetoni ndonjërin nga këta faktorë?

3. Cili është mendimi juaj lidhur me ndikimin e disa/ndonjërit nga faktorët e cekur më lart në pakënaqësinë tuaj në punë? Argumento pse ndikon keq.
4. Cilët faktorë që rrisin kënaqësinë tuaj në punë do t'i përmirësoje ose do t'i ndryshojë në shkollën tuaj? Argumento pse do t'i përmirësoje ose ndryshojë.
5. Nëse ke për të shkruar diçka që nuk është kërkuar, ju lutem plotësojeni këtë:_____...

Mësimdhënësit e përzgjedhur si pjesë e mostrës cilësore janë kontaktuar dhe pasi që janë pajtuar se do të jenë pjesë e hulumtimit ua kemi dërguar pyetësorin. Pyetjet në pyetësorin e hapur kanë adresuar disa nga faktorët që mund të shkaktojnë kënaqësinë ose pakënaqësinë e tyre me punën që ata bëjnë.

Rezultatet e hulumtimit

Duke u bazuar në pyetjet kërkimore, është përcaktuar edhe natyra dhe lloji i përpunimit të të dhënave. Besueshmëria e pohimeve (35) që adresojnë kënaqësinë është ($\alpha = .888$), derisa për 22 pohimet e tjera ishte ($\alpha = .897$) kurse besueshmëria e të gjitha pohimeve është ($\alpha = .790$). Pra, Alpha e Crombah tregon besueshmëri të pranueshme të pyetësorit për të vazhduar me përpunimet e tjera.

Të dhënat e grumbulluar janë koduar dhe përpunuar në platformën e përgatitur në SPSS 23.

Faktorët të cilët sipas perceptimeve të mësimdhënësve kanë ndikim të fuqishëm në kënaqësinë në punë si dhe faktorët me ndikim më të dobët janë dhënë në tabelë.

Hierarkia e faktorëve me ndikim më të lartë në kënaqësinë e mësimdhënësve në punë

Sipas radhitjes së llojit të faktorëve të bërë nga mësimdhënësit vërehet një tendencë epërsie nga faktorët e brendshëm, nga 13 të vlerësuar, se kanë ndikim shumë të lartë. Suksesi i nxënësve, falënderimi si faktorë i jashtëm, kënaqësia për punë me nxënës, pasioni për mësimdhënien, mirënjohja për punën (i jashtëm), bashkëpunimi me kolegët, klima e mirë në shkollë dhe marrëdhëniet e mira me drejtuesit e shkollës janë faktorët kryesor që ndikojnë në kënaqësinë e tyre në punë.

Rezultatet e analizës përshkruese tregojnë se faktorët me ndikim shumë të lartë në kënaqësinë e mësimdhënësve në punë janë: sukcesi i nxënësve ($M=4.82$, $DS=.444$), rang-1, pastaj falënderimet nga nxënësit ($M=4.72$, $DS=.646$), rang-2 sipas të cilëve faktorë, nga 13 gjithsej që paraqesin vlerësimin maksimal ndikim i plotë, janë të brendshëm dhe të jashtëm.

Tabela 2. Faktorët që ndikojnë në kënaqësinë e mësimdhënësve

Pohimet që ndikojnë në kënaqësinë e mësimdhënësve	N	M	DS	rang
Sukcesi i nxënësve më bën krenar, motiv për punë dhe përkushtim	131	4,82	.444	1
Falënderimet nga nxënësit më bëjnë të ndihem mirë me punën që bëjë	131	4,72	.648	2
Puna me nxënës të jep kënaqësi të veçantë	132	4,69	.667	3
Mësimdhënien e konsideroj mision, kjo më përmbushë	131	4,64	.680	4
Mësimdhënia është një obligim ndaj nxënësve	128	4,60	.756	5
Pasioni që kam për mësimdhënie krijon kënaqësi	129	4,60	.713	6
Punoj për të ardhmen e vendit, kjo më bën të lumtur	131	4,60	.688	7
Mirënjohja për punën me nxënës është ndjenjë e veçantë	132	4,59	.676	8
Bashkëpunimi i sinqertë me kolegët është frymëzim për punë	131	4,58	.667	9
Promovimi i punës sime nga shkolla më bënë të ndihem mirë	132	4,56	.668	10
Mundësia që të punoj me nxënës më bën të lumtur	132	4,55	.775	11
Marrëdhëniet e mira me kolegët apo klima e mirë	132	4,55	.692	12
Marrëdhëniet e mira me drejtuesit e shkollës	132	4,51	.777	13

Sa i përket ndërlidhjes mes moshës dhe faktorit nën një kemi këtë raport, sa më e madhe të jetë grupmosha e mësimdhënësve ndikimi i suksesit të nxënësve në kënaqësinë në punë rritet. Prandaj, siç tregojnë rezultatet, ka një ndërlidhje mes moshës së mësimdhënësve dhe faktorëve të brendshëm ose të jashtëm. Përjetimi dhe perceptimi i suksesit të nxënësve si rezultat i punës me ndikim shumë të lartë në kënaqësinë në punë. Shumica nga këta faktorë janë të brendshëm. Siç tregohet në tabelën 3, te mësimdhënësit e moshës së mesme, grupmosha 31- 40 vjet, sukcesi i nxënësve ka ndikim më të fuqishëm në kënaqësinë në punë sesa te grupmoshat e tjera (rreth 28%), pastaj grupmosha mbi 50 vjet.

Tabela 3. Rritja e moshës dhe faktori i radhitur i pari i kënaqësisë në punë

		Sukcesi i nxënësve më bën krenar, motiv për punë dhe Total përkushtim			
		Ndikim mesatar	Ndikim i lartë	Ndikim shumë i lartë	
Mosha	nën-25	0	0	5	5
	25-30	0	3	21	24
	31-40	3	1	37	41
	41-50	0	6	23	29
	mbi 50	0	8	24	32
Total		3	18	110	131

Hierarkia faktorëve që ndikojnë në pakënaqësinë e mësimdhënësve në punë sipas perceptimit të tyre

Rezultatet e kërkimit tregojnë se nga 12 faktorët që shkaktojnë pakënaqësinë në punë janë kryesisht të jashtëm. Prandaj mësimdhënësit nënvlerësimin e autoritetit të tyre e shohin me ndikim të lartë në pakënaqësinë e tyre në punë.

Tabela 4. Hierarkia e faktorëve që afektojnë pakënaqësi në punë

Pohimet për faktorët e pakënaqësisë në punë	N	M	DS	Rang
Autoriteti/respekti i mësimitdhënësit po nënvlerësohet çdo ditë	130	3,86	1.206	1
Braktisja e vazhdueshme e shkollimit nga nxënësit rritë pasigurinë	130	3,57	1,300	2
Përzjerja e panevojshme e politikës në shkollë	131	3,51	1,438	3
Statusi jo i kënaqshëm, nënçmues, i mësimitdhënësit në shoqëri	130	3,50	1.365	4
Sjelljet e nxënësve po bëhen gjithnjë e më të papërshtatshme	130	3,41	1.173	5
Paga jo dinjitoze, me të cilën nuk mund ta mbaj familjen	129	3,33	1.277	6
Kërkesat e shumta administrative, si planifikimi, vlerësimi i nxënësve etj.	131	3,30	1.299	7
Mospërfillja e mësimitdhënësve nga ana e prindërve	129	3,02	1.237	8
Raportet jo të mira/duhura me kolegët	130	3,01	1.372	9
Punë stresuese nga kërkesat e vazhdueshme për ndryshim	131	3,00	1.353	10
Përkrahje dhe trajtim jo sipas meritës nga menaxheri i shkollës	126	3,00	1.523	11
Presioni i vazhdueshëm për ri/licencim, trajnim e seminare	131	2,89	1.497	12

Por ndikim mesatar në pakënaqësinë e mësimitdhënësve në punë ushtrojnë edhe sjelljet e nxënësve, paga, kërkesat administrative, mospërfillja nga prindërit, raportet jo të mira me kolegët, por edhe presioni për zhvillim profesional.

Sa i përket nivelit të pajtueshmërisë së ndikimit të llojit të faktorëve në kënaqësinë ose pakënaqësinë e mësimitdhënësve në punë, sipas variablave demografike: seks, moshë dhe shkollim, rezultatet e kërkimit nuk tregojnë ndonjë diferencë domethënëse mes tyre, përveç te mësimitdhënësit e grupmoshës 31-40.

Rezultatet nga të dhënat cilësore

Sa u përket përgjigjeve të mësimitdhënësve dhe adresimit të llojit të faktorëve të kënaqësisë në punë, nuk dallojnë shumë nga të dhënat sasiore. Pothuajse të gjithë i kanë cekur faktorët sipas hierarkisë së dhënë. Përgjigjet në pyetjen e parë, lidhur me faktorët që ndikojnë në kënaqësinë e tyre në punë, kryesisht përmendin: mjedisin mësimor, frymën pozitive në kolektiv - raportet e mira, bashkëpunimin me kolegë, si vlera të organizatës, pastaj vlerësimi nga ana e prindërve, rezultatet me nxënës, bashkëpunimi me udhëheqjen e shkollës, si dhe teknologjia mësimore. Gjithashtu, në kuadër të pyetjes për faktorët që

ndikojnë në pakënaqësinë e tyre në punë thuaja të gjithë listojnë mosfunksionimin e faktorëve të shkaktojnë kënaqësinë, duke shtuar edhe përzjerjen e politikës në shkollë, vlerësimin joobjektiv të mësimdhënësve nga udhëheqja e shkollës etj.

Klima pozitive në shkollë, si faktor dhe vlerë e kënaqësisë në punë

Raportet e shëndosha mes anëtarëve të kolektivit janë cekur thuajse nga të gjithë, pa marrë parasysh moshën ose përkatësinë e seksit, duke shtuar ndonjë element apo faktor të ri.

(Mf.1)² Një ambient ku ka bashkëpunim dhe mbështetje reciproke mes kolegëve ndihmon në krijimin e një atmosfere të rehatshme dhe ndihem e përkrahur. Mendoj që kolegët që ndihmojnë dhe mbështesin njëri-tjetrin, ndjenjat e kënaqësisë rriten dhe puna bëhet më e lehtë. Po ashtu, komunikimi i hapur dhe shkëmbimi i ideve dhe i eksperiencave me kolegët mund të jetë frymëzues. Ky proces mund të sjellë inovacione dhe zgjidhje të reja për sfidat që has në punën time. Ndjenja se jeni pjesë e një ekipi të përpiluar dhe me kontribut të vlefshëm mund të rrisë ndjenjën e përkatësisë dhe rritjen e vetëbesimit. Gjithashtu, ndikon që të kemi një mjedis pozitiv në shkollë, duke përfshirë marrëdhëniet e mira me kolegët. Kur ka një atmosferë pozitive dhe harmoni mes kolegëve, kjo mund të rrisë motivimin, produktivitetin dhe kënaqësinë në punë.

Mësimdhënësja, e cila i përket përvojës deri në 10 vjet ka përmbledhur disa nga faktorët që e përbëjnë klimën e përgjithshme në shkollë dhe që kanë ndikim në kënaqësinë në punë. Ndër të tjera, si pjesë e rëndësishme e klimës përmend komunikimin dhe këmbimin e ideve me kolegët, gjë që është e rëndësishme për funksionim të mirë të një shkolle.

(Mf.1.1) Mendimi që po bëj diçka në të mirë të nxënësve më bën që të jem e kënaqur që jam mësuese. Klima e re në shkollë (edhe pse ende nuk është kthyer në kulturë), bashkëpunimi me kolege, vlerësimi nga ana e prindërve (në disa raste) etj.

² Mf.1=m-mësimdhënëse, f-femër, 1-grupmosha

Edhe mësimdhënësja tjetër, përvojë të njëjtë, përveç klimës në shkollë, si element të kënaqësisë përmend faktin që punon me nxënës, gjë që i jep kënaqësinë e të qenit mësuese. Ky element i përket faktorit motivues të brendshëm, i gërshetuar edhe me faktorët e jashtëm, siç është bashkëpunimi me kolegët, si pjesë e kulturës së shkollës.

Ndërsa një mësimdhënës tjetër këtyre elementeve ua shton edhe vullnetin për punë, si dhe dëshirën e nxënësve për lëndë.

(Mm. 3) Bashkëpunimi kolegjal, mjedisi mësimor (pajisje me mjete pune); vullneti për punë; dëshira e nxënësve për lëndë shkencore.

Ky mësimdhënës i përket grup-përvojës (20-29 vjet punë) në mësimdhënie. Ndërsa dy mësimdhënës të të njëjtit grup-përvojë (30-39), përmendin edhe disa faktorë shtesë të ndërlidhur me mjedisin shkollor, klimën pozitive.

(Mm. 4) Faktori njeri më jep kënaqësi në vendin e punës dhe ambienti shkollor.

(Mm. 4.1) Fryma pozitive në kolektiv; mjedisi mësimor; raporti me kolegët; rezultatet e arritura me nxënës.

E veçantë e mësimdhënësit (Mm. 4.1) është se përmend si faktor edhe rezultatet e arritura me nxënës, gjë që ndërlidhet me rezultatet sasiore ku ky faktor radhitet ndër të parët.

Sa i përket temës së klimës pozitive dhe ndikimit në kënaqësinë në punë, pjesa më e madhe e mësimdhënësve që janë përgjigjur në këtë pyetje, pa marrë parasysh grup-përvojën e tyre, theksojnë thuaja të njëjtit faktorë, ose elemente të tyre.

Shkalla e bashkëpunimit mësimdhënës-prindër si faktor i kënaqësisë në punë

Sa u përket marrëdhënieve bashkëpunuese me prindër, rezultatet sasiore e radhisin në faktor të lartë të ndikimit kënaqësinë e mësimdhënësve. Ky faktor përmendet edhe te të dhënat cilësore. Disa nga mendimet e mësimdhënësve për rëndësinë e këtij faktori jepen në vijim.

(Mf.2) Rezultatet e mira të nxënësve; bashkëpunimi me kolegët; respektimi i rregullave të shkollës nga mësimdhënësit dhe nga nxënësit; bashkëpunimi me prindër.

Siç shihet, kjo mësimdhënëse, e grup-përvojës (11-19 vjet), ka cekur pothuajse të gjithë faktorët të cilët janë theksuar edhe në rezultatet sasiore, ndërsa bashkëpunimi me prindër është cekur dy herë. Përveç tjerash, përmend edhe çështjen e respektimit të rregullave të shkollës, faktor të cilin nuk e kemi paraparë si faktor të mundshëm për kënaqësinë e mësimdhënësve në punë. Afërsisht në frymë të ngjashme ndikimin e faktorit bashkëpunim me prindër e shohin edhe këta mësimdhënës/e.

(Mm.5) Fryma pozitive në kolektivin e shkollës sonë; mjedisi mësimor; raportet me kolegët dhe udhëheqjen e shkollës; bashkëpunimi me kolegët dhe me prindër.

(Mm.4) Fryma pozitive në kolektiv, mjedisi mësimor, raporti me kolegët, me udhëheqjen e shkollës, rezultatet e arritura me nxënës, bashkëpunimi me prindër.

(Mf.2) Fryma pozitive në kolektiv, bashkëpunimi me udhëheqësin e shkollës, raporti me kolegët e punës, bashkëpunimi me prindër, rezultatet e arritura me nxënës, pajisja me mjetet e punës janë disa faktorë që më ndihmojnë shumë që të kem një ditë pune të kënaqshme.

Që të tre pjesëmarrësit në hulumtim, në kuadër të faktorëve të tjerë të kënaqësisë në punë, bashkëpunimi me prindër zë vend të rëndësishëm. Për të krahasuar me faktorët e kënaqësisë në punë do t'i analizojmë disa nga faktorët e pakënaqësisë sipas perceptimit dhe mendimit të mësimdhënësve.

Faktorët që nxisin pakënaqësinë në punë të mësimdhënësve

Edhe sa U përket faktorëve të pakënaqësisë, mësimdhënësit kanë bërë rangimin e tyre sipas perceptimit personal. Edhe ky grup faktorësh grupohen në dy lloje kryesore: të jashtëm - rrethanorë, si dhe në faktorë të brendshëm.

(Mf.1) Udhëheqësi i shkollës nuk i trajton të gjithë mësimdhënësit në mënyrë të njëjtë. Kjo rrit ndjenjat e pakënaqësisë dhe mungesës së

drejtësisë, andaj ndonjëherë reflekton edhe në motivimin në punë dhe në performancë e punës. E shoh që jo të gjithë mësimmhënësit kemi mundësi të barabarta për vlerësimin e punës të cilën e bëjmë, andaj ndonjëherë humbas interesin dhe entuziazmin për punë.

Sipas kësaj mësimmhënëseje, trajtimi jo i barabartë, ose dallimet që bëhen mes mësimmhënësve nga ana e menaxhmentit të shkollës, ndikojnë në pakënaqësinë e tyre në punë.

(Mf.1.1) Ndërhyrja e pavend nga ana prindërve, mosvlerësimi i punës së mësueses nganjëherë më bën të ndihem që puna ime nuk po vlerësohet dhe mirësia ime po kalon në naivitet.

Derisa bashkëpunimi me prindër konsiderohet faktor i kënaqësisë në punë, ndërhyrje në punët e mësimmhënësës ndikojnë që të ndihet keq. Një tjetër mësimmhënës, si faktorë të rëndësishëm që shkaktojnë pakënaqësinë e tij në punë janë prindërit, që nuk kujdesen sa duhet për nxënësit.

(Mm.4) Ndikon negativisht faktori njeri, pra prindërit, sepse shumë pak janë të interesuar për fëmijët e tyre në procesin mësimmor-edukativ.

Pra, si faktor, i cili do ta ndihmonte mësimmhënësin në arritjen e suksesit me nxënë, ose edhe menaxhimin më të lehtë të klasës, e sheh në interesimin e ulët të prindërve për t'u marrë me fëmijët e tyre.

(Mm.4.1) Nëse bashkëpunimi me prindër, kolegë dhe menaxhmentin e shkollës, janë këta faktorët që nëse nuk i zbaton si mësimmhënës nuk do të kesh suksese dhe rezultate të mirë me klasën të cilën e menaxhoj unë.

(Mf.2) Faktori bashkëpunim me prindër nëse nuk do të ishte në formën e duhur atëherë edhe puna nuk do të zhvillohet ashtu si duhet. Faktor tjetër me rëndësi është edhe digjitalizimi i shkollës, ku ne si mësimmhënës të rinj kemi shumë nevojë dhe do të na lehtësonte punën me përdorimin e tyre.

Mësimmhënësi me përvojë (30-39) dhe mësimmhënësja me përvojë (11-19) vjet theksojnë mungesën e bashkëpunimit me prindër si faktor që ndikon në pakënaqësinë e tyre në punë. Ky element, faktor është vlerësuar lart te ndikimi në kënaqësinë në punë, gjë që është normale që mungesa e këtij bashkëpunimi të shkaktojë telashe gjatë punës dhe arritjes së suksesit me nxënë, si faktor që, sipas tyre, i bën ata të ndihen të kënaqur me punën e

vet. Ndërsa një mendim me interes të dhënë nga mësimdhënësja e grup-përvojës (1-10) vjet e paraqet si faktor që ndikon në pakënaqësi dhe humbjen e entuziazmit për punë vlerësimi jo i barabartë që u bëhet në shkollë, si:

(Mf.1.1) Udhëheqësja e shkollës nuk i trajton të gjithë mësimdhënësit në mënyrë të njëjtë. Kjo rrit ndjenjat e pakënaqësisë dhe mungesës së drejtësisë, andaj ndonjëherë reflekton edhe në motivimin në punë dhe në performancë të punës. Jo të gjithë mësimdhënësit kemi mundësi të barabarta për vlerësimin e punës, të cilën e bëjmë, andaj ndonjëherë humbas interesin dhe entuziazmin për punë.

Çështja e objektivitetit në vlerësim dhe qasja e barabartë në mundësitë e vlerësimit dhe të çmuarjes së kontributit është një element i rëndësishëm i kënaqësisë/i pakënaqësisë në punë. Një problem të këtillë, prezent në shkollë, e paraqet mësimdhënësja në fjalë. Ajo i përket moshës së re të mësimdhënësve, prandaj edhe nevoja për vlerësim e motivim është e shprehur.

Siç mund të shihet nga analiza e të dhënave sasiore dhe cilësore, faktorët që ndikojnë në kënaqësinë ose në pakënaqësinë e mësimdhënësve në punë janë të jashtëm dhe të brendshëm. Në grupin e faktorëve që ndikojnë në kënaqësinë në punë, sipas rangimit në bazë të vlerësimit të mësimdhënësve, vërehet një dominim i lehtë, jo domethënës, i faktorit të brendshëm, ndërkaq në grupin e faktorëve që ndikojnë në pakënaqësinë e tyre dominojnë faktorët e jashtëm.

Diskutimi i rezultateve

Qëllimi i këtij studimi ishte të identifikojë përmasën e hierarkisë e faktorëve që mund të ndikojnë në kënaqësinë dhe/ose pakënaqësinë duke u bazuar në perceptimet dhe vlerësimet e mësimdhënësve lidhur me shkallën e ndikimit të tyre në kënaqësinë dhe/ose pakënaqësinë në punë. Disa gjetje domethënëse të kërkimit janë prezantuar. Nga rezultatet domethënëse të këtij kërkimi do të përzgjidhen për diskutim ato më domethënëse, si p.sh. marrëdhënia ndërmjet variablave demografike dhe faktorëve që ndikojnë në

kënaqësinë ose pakënaqësinë në punë dhe variablat e tjera të rëndësishme për praktikën e hulumtimit.

Faktorët kryesorë të kënaqësisë në punë

Bazuar në rezultatet e kërkimit, si në skemën - figurën 2, faktorët e jashtëm ndikojnë në motivimin e brendshëm apo në kënaqësinë në punë të mësimitdhënësve. Gjithashtu, bazuar në këto rezultate, sa më e mirë që të jetë klima pozitive në shkollë, raportet mes anëtarëve të komunitetit të brendshëm shkollorë, kënaqësia në punë është më e lartë dhe anasjelltas.

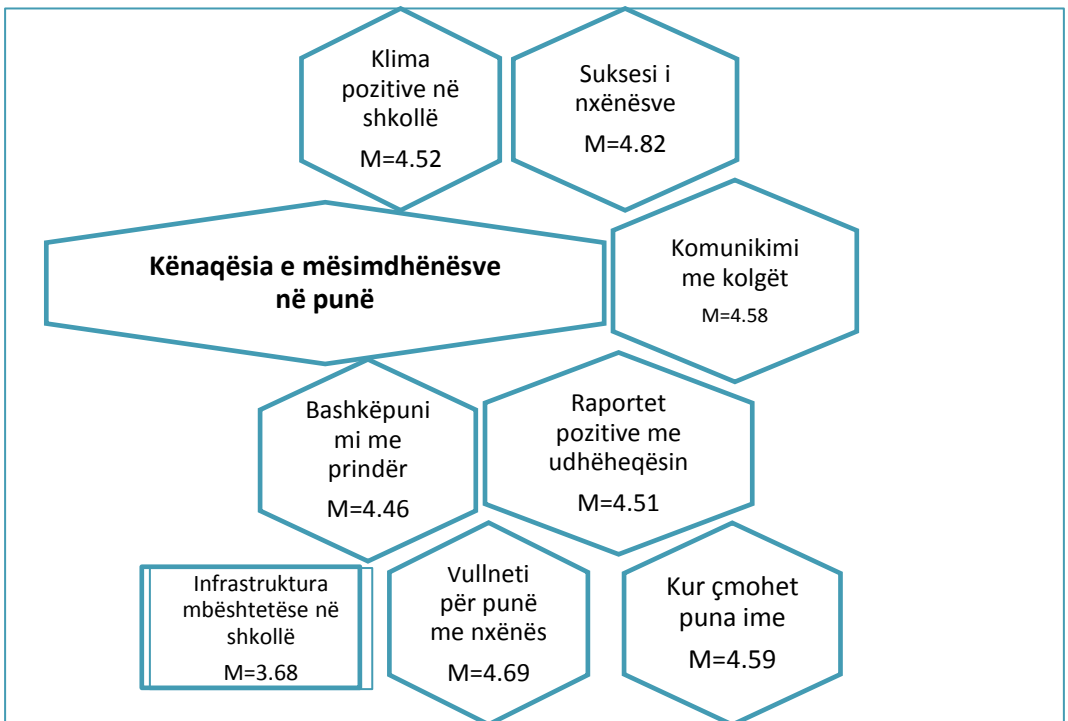


Figura 2. Disa nga faktorët e rëndësishëm të kënaqësisë së mësimitdhënësve në punë

Skema në figurën 2 paraqet disa nga faktorët më të shpeshtë të potencuar nga mësimitdhënësit, si të rezultatet sasiore ashtu edhe të ato cilësore. Raportet, apo fryma pozitive, në kolektiv si faktor i mjedisit shkollor, i cili është përmendur edhe në studimin e Gkolia Dimitrios, & Athanasios

Koustelios (2014), del të jetë faktor i rëndësishëm për kënaqësinë e mësimitdhënësve në punë. Po ashtu, sipas rezultateve të hulumtimi të tyre (2014), marrëdhëniet e këqija ndërpersonale me kolegët janë një tjetër arsye e pakënaqësisë në punë. Marrëdhëniet jo të mira ose jo mbështetëse dhe konfliktet me kolegët dhe/ose mbikëqyrësit çojnë në synime negative psikologjike që rezultojnë në pakënaqësi në punë (Gkolia Dimitrios, & Athanasios Koustelios, 2014, f. 323). Ngjashëm kanë deklaruar edhe mësimitdhënësit e përfshirë në mostër, ose e kanë përshkruar në përgjigjet me shkrim. Ky rezultat është në koherencë edhe me gjetjet e Dat Tran & Lam Le (2015) sa i përket faktorit mjedis shkollor, gjë që sipas kësaj ka lidhje domethënëse mes lidhshiptit të drejtorit ($r=.68$), interesit profesional ($r=.66$) me kënaqësinë në punë të mësimitdhënësve (Dat Tran & Lam Le, 2015, f. 41). Një element që e theksojnë mësimitdhënësit e mostrës është edhe ulja e autoritetit të mësimitdhënësit në shoqëri, por edhe përzierja e politikës në shkollë, si faktorë të jashtëm që ndikojnë në pakënaqësinë e tyre në punë.



Figura 3. Faktorët e pakënaqësisë në punë

Këtë element, faktor, nuk e kemi hasur në literaturën e shqyrtuar, sikurse paraqitet në skemën - figurën 3.

Siç shihet nga skemat 2 dhe 3, hierarkia e faktorëve që ndikojnë në kënaqësinë ose pakënaqësinë e mësimdhënësve në punë, sipas perceptimeve dhe deklaramit të pjesëmarrësve në mostër, janë të përafërta me studimet e shqyrtuara nga literatura. Gjithashtu, është në përputhje me teorinë e motiv-higjienës të Herzberg (1960). Sipas kësaj teorie, Herzberg faktorët e mjedisit punues dhe raportet apo klima në organizatë janë vendimtar për shkallën e kënaqësisë së mësimdhënësve (punëtorëve në përgjithësi) në rrethanat në të cilat punojnë (Latham, 2007), vendin e punës.

Përfundime dhe rekomandime

Rezultatet e kërkimit nxjerrin në pah disa porosi të rëndësishme që duhet të adresohen te mësimdhënësit, në veçanti te udhëheqësit e shkollës dhe politikëbërësit. Në deklaratat e tyre mësimdhënësit radhisin suksesin e nxënësve dhe klimën pozitive në shkollë, si faktorët më të rëndësishëm që ndikojnë në kënaqësinë e tyre në punë. Suksesi i nxënësve, si faktor i kënaqësisë në punë, varet nga mësimdhënësi, por në masë të madhe edhe nga faktorët e tjerë. Prandaj, ata i kanë listuar klimën dhe raportet me kolegët, me prindërit dhe udhëheqësit e shkollës. Gjithashtu, radhitja e faktorëve që ndikojnë në pakënaqësinë e mësimdhënësve në punë është me interes të adresohet. Ulja e autoritetit të mësimdhënësit, si faktor domethënës i pakënaqësisë, është tejet indikativ që duhet të adresohet brenda dhe jashtë shkollës. Këtë faktorë, si dhe faktori përzierja e politikës në shkollë, nuk i adreson teoria e Herzberg-ut.

Hulumtimi arriti të identifikojë faktorët kryesorë, të jashtëm dhe të brendshëm, që ndikojnë në shkallën e kënaqësisë dhe/ose të pakënaqësisë së mësimdhënësve në punë. Mbetet detyrë, por edhe nxitje për hulumtime të tjera në elaborimin dhe zbërthimin më të thelluar të disa nga faktorët e ekspluar, të cilët afektojnë përmbushjen e mësimdhënësve gjatë punës me nxënës. Nga niveli dhe cilësia e përmbushjes së faktorëve të kënaqësisë varet

në masë të madhe edhe cilësia e punës që ata bëjnë me nxënës. Lidhur me këtë propozojmë rekomandimet në vijim, përmbushja e së cilave do të duhej të ishte prioritet institucional dhe shoqëror.

Rekomandimet

Bazuar në rezultatet kërkimore dalin disa rekomandime për shkollën dhe politikat arsimore, si:

- Të investohet më shumë në kulturën e punës në institucionet arsimore, sidomos në krijimin e klimës, të frymës pozitive në institucion, si një vlerë e shtuar;
- Të eliminohet faktori i jashtëm, si interferimet politike që sipas mësimdhënësve, në rangun e tretë, ndikojnë në krijimin e pakënaqësisë në punë të mësimdhënësve;
- Të rriten cilësia dhe niveli i bashkëpunimit dhe i komunikimit me komunitetin e prindërve;
- Të ketë qasje korrekte dhe të barabartë ndaj vlerësimit të kontributit individual të mësimdhënësve duke ia njohur meritat secilit, si dhe;
- Nevojitet një mobilizim tërëshoqëror për ruajtjen dhe kultivimin e figurës dhe të autoritetit të mësimdhënësit në shoqëri, duke promovuar faktorët e kënaqësisë në punë.

Përfundimet dhe rekomandimet mund të shfrytëzohen si referenca orientuese të politikave dhe të praktikave të udhëheqjes së shkollës, por edhe të bërjes së politikave, të cilat shmangin faktorët ose situatat të cilat shkaktojnë pakënaqësi ose të promovimit të faktorëve që përmbushin mësimdhënësit gjatë procesit të punës.

Literatura³

- Crehan, L. (2016). Exploring the impact of career models on teacher motivation, UNESCO
- Demir, S. (2020). The Role of Self-Efficacy in Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation and Job Involvement, *Eurasian Journal of Educational Research* 85, pp. 205-224, DOI: 10.14689/ejer.2020.85.10.
- Federici, R. A. & Skaalvik, E. M. (2012). Principal self-efficacy: relations with burnout, job satisfaction and motivation to quit, *Social Psychology of Education*, 15:295–320, DOI 10.1007/s11218-012-9183-5.
- Gkolia Dimitrios, A. & Athanasios Koustelios, B. (2014). Teacher's job satisfaction and self-efficacy: a review, *European Scientific Journal* August 2014 edition vol.10, No.22 ISSN: 1857 – 7881 (Print) e - ISSN 1857- 7431
- Guskey, Th. R. (2002). 'Professional Development and Teacher Change', *Teachers and Teaching: theory and practice*, Vol. 8, No. 3/4, 381-391, Article link: <http://dx.doi.org/10.1080/135406002100000512>.
- Latham, G. P. (2007). Work motivation, History, theory, research, and practice, Sage, London etj.
- Maele, D.V., & Houtte, M.V. (2012). The role of teacher and faculty trust in forming teachers' job satisfaction: Do years of experience make a difference? *Teaching and Teacher Education*, 28 (879-889).
- Maria, T. L., & Eve Bauer, C. (2017). Second career teachers: Job satisfaction, job stress, and the role of self-efficacy, *Teaching and Teacher Education* 67, pp. 389-398.
- Menon, M. E. &, Saitis, Ch. (2006). Satisfaction of Pre-service and In-service Teachers with Primary School Organization, *Educational Management Administration & Leadership* ISSN 1741-1432 DOI: 10.1177/1741143206065269, SAGE Publications (London, Thousand Oaks and New Delhi), downloaded, 13.01.2018.
- Pappas, E. (2015). A Theory of Intrinsic Learning: Fundamental Concepts, *Social Science Today* Volume 2, Issue 1 (2015), 21-32 ISSN 2368-7169 E-ISSN 2368-7177 Published by Science and Education Centre of North America. Downloaded, 12.01.2018.

³ Disa referenca janë dhënë këtu me qëllim të ndihmës së autorëve që t'i shfrytëzojnë në hulumtimet e veta të kësaj natyre.

- Potera, I., & Mehmeti, F. (2019). Relation between teachers' job satisfaction and their motivation for professional development, *Turkish Studies-Educational Science*, Volume 14 Issue 4, ISSN: 2667-5609
- Ryan, M., Deci, E. L. (2000). Self-determination Theory and the facilitation of Intrinsic motivation, Social development, and well-being, *American Psychological association*, Vol.55, No 1, 68-78.
- Sansone, C., & Harackiewicz, J. M. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivation, The Search for Optimal Motivation and Performance, Academic Press, California, USA.
- Skaalvik, E.M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion, *Teaching and Teacher Education* 27 (1029-1038).
- Skaalvik, E. M. (1997). Self –enhancing and self-defeating Ego orientation: Relations with task and avoidance orientation, achievement, self-perceptions, and anxiety, *Journal of educational Psychology* Vol.89, No 1, p.71-81.
- Stride, C. , Wall, T. D., & Catley, N., 2nd edit. (2007). Measures of job Satisfaction, Organizational Commitment, mental Health and Job-related Well-being, *John Wiley & Sons Ltd*, England.
- Tran, Van Dat & Le, M. T. Lam. (2015). School Environment Factors as Predictors for Teachers' Teaching Efficacy, Teacher Stress and Job Satisfaction, *International Education Research* Volume 3, Issue 2 (2015), 28-46 ISSN 2291-5273 E-ISSN 2291-5281 Published by Science and Education Centre of North America, download 13.01.2018.
- Troesch, L.M., Bauer, C. E. (2017). Second career teachers: Job satisfaction, job stress, and the role of self-efficacy, *Teaching and Teacher Education*, 67 (389-398).
- Wasserman, E., & Maymon, Z. (2017). The Correlation between Professional Development and Teacher's Self-Efficacy, *International Education Research*, Volume 5, No. 1 (2017), 1-12 ISSN 2291-5273 E-ISSN 2291-5281 Published by Science and Education Centre of North America, downloaded 12.01.2018.