

4



Evaluación de la satisfacción laboral docente. Revisión teórica y estudio comparativo

*Teachers' job satisfaction assessment.
Theoretical review and comparative study*

**Claudia Gómez-García*;
Carmen-María Fernández-García**;
Mercedes Inda-Caro*****

DOI: 10.5944/reec.42.2023.35600

**Recibido: 29 de septiembre de 2022
Aceptado: 5 de diciembre de 2022**

*CLAUDIA GÓMEZ GARCÍA. Maestra y Psicopedagoga. Funcionaria del Principado de Asturias como maestra de Educación Infantil. Alumna del Programa de Doctorado en Educación y Psicología de la Universidad de Oviedo. **Datos de contacto:** claudiagga@educastur.org. ORCID: 0000-0002-0494-5189.

CARMEN-MARÍA FERNÁNDEZ-GARCÍA. Profesora Titular de Universidad. Universidad De Oviedo. Imparte docencia en los Grados de Pedagogía y Máster Universitario de Formación de Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional. Miembro del grupo de Investigación ASOCED (Análisis Sociológico y Cultural de los Procesos Escolares y Educativos). Miembro de la Sociedad Española de Educación Comparada. **Datos de contacto: fernandezcarmen@uniovi.es. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6314-355X>.

*** MERCEDES INDA-CARO. Profesora Titular de Universidad. Universidad De Oviedo. Imparte docencia en los Grados de Magisterio Educación Primaria, Magisterio Educación Infantil y Máster Universitario en Intervención e Investigación Socioeducativa. Miembro del grupo de Investigación ASOCED (Análisis Sociológico y Cultural de los Procesos Escolares y Educativos). Coordinadora del Programa de Doctorado en Equidad e Innovación en Educación (Interuniversitario). **Datos de contacto:** indamaria@uniovi.es. ORCID: 0000-0003-4752-3258.

Resumen

Este artículo pretende ofrecer una visión comparativa de las distintas medidas que se emplean para el estudio de la satisfacción laboral docente. Teniendo como base los fundamentos de la Educación Comparada, se lleva a cabo una revisión teórica en la que se analizan diferentes instrumentos y se lleva a cabo una búsqueda de las medidas más empleadas para la evaluación de la satisfacción laboral de este colectivo. Como resultado, se expone una tabla con los nueve instrumentos más destacables y sus principales características. Además, se lleva a cabo una recopilación de los estudios más relevantes en los que se han empleado cada una de esas medidas. Finalmente, se discute acerca de la idoneidad y la necesidad de dedicar futuras investigaciones a la reflexión sobre la elección y la adaptación de estas medidas a otros contextos.

Palabras clave: satisfacción laboral; profesorado; instrumentos de evaluación; Educación Comparada

Abstract

The main purpose of this article is to offer a comparative view about different measures which have been used to study teachers' job satisfaction. Following the basic principles of Comparative Education, the paper carries out a theoretical review concerning different instruments used to assess teachers' job satisfaction. As a result, a synthetic table with the nine most outstanding instruments and their main characteristics is presented. In addition, a compilation of the most relevant studies in which each of these measures has been used is carried out too. Finally, the manuscript discusses the suitability and the need to devote future research to reflection on the selection and adaptation of these measures to other contexts.

Keywords: job satisfaction; teachers; assessment instruments; Comparative Education

1. Introducción

La satisfacción laboral resulta un elemento central en cualquier actividad profesional. Posee importantes efectos no solo a nivel individual/personal sino también institucional. Desde los primeros estudios de satisfacción laboral de Hoppock (1935), en torno a este concepto se han ido desarrollando distintas teorías y modelos que aspiran a su estudio y conceptualización. Tal y como señalan Astrauskaitė *et al.* (2011) cuando el foco se sitúa en la conceptualización de la satisfacción laboral es posible advertir algunas dificultades: junto al elevado número de definiciones debe considerarse además que ni su orientación ni sentido son tampoco coincidentes.

2. Estudio de la satisfacción laboral

Haciendo un breve recorrido, se podría destacar como referente la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow (1943) según la cual el ser humano avanza en la satisfacción de sus necesidades básicas tomando en cuenta las necesidades de autorrealización relacionadas con el ámbito profesional. Basándose en este modelo, Herzberg (1959) desarrolla su teoría bifactorial en la que incluye dos tipos de componentes que inciden en la satisfacción laboral. Por un lado, los factores de motivación que tienen carácter intrínseco y generan en el sujeto satisfacción. Por otro, los factores de higiene, de carácter extrínseco, que provocan insatisfacción en el individuo.

También se podría nombrar la teoría de las expectativas de Vroom (1964) según la cual para estudiar la satisfacción laboral no solo habría que tener en cuenta las condiciones del trabajo o variables situacionales, sino también los factores de personalidad del sujeto y lo que este espera como resultado del trabajo que desempeña.

Por último, cabe mencionar la teoría de la equidad de Adams (1963) quien propone que la satisfacción tiene lugar cuando hay una equivalencia entre los insumos (lo que el sujeto aporta al trabajo) y los resultados (lo que el individuo recibe del trabajo).

Igualmente es posible encontrar definiciones más clásicas como la de Locke (1976) que alude a la satisfacción laboral como estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, o aportaciones como la de Spector (1985) que la define como «the thing that people feel about the job and different aspects of the same» (Paleksić *et al.*, 2017, p.11).

Todos estos argumentos son de aplicación también en el caso de la satisfacción laboral docente. Estos modelos de satisfacción laboral docente ya han sido revisados en otros trabajos (Gómez-García, 2015 y 2021). El tema se puede vincular además a cuestiones abordadas con anterioridad en la *Revista Española de Educación Comparada* como la deficiente profesionalización ya trabajada por Vega (1999) o Martínez (2000) o a la falta de consideración de esta crucial dimensión, la satisfacción, en los estudios que pretenden evaluar al profesorado y su situación (Herradas, 2021).

Con este marco como referencia el presente artículo posee como objetivo ordenar, clasificar y comparar de modo esquemático los instrumentos que han venido utilizándose para la evaluación de la satisfacción laboral docente.

3. Materiales y método

3.1. El método comparativo científico como referente

Para llevar a cabo esta tarea investigativa de revisión se han seguido las bases establecidas para el desarrollo de la metodología comparativa en educación (Egido y Martínez, 2019; Ferrer, 2002; García-Garrido, 1991; Martínez, 2003).

Las fases estipuladas por la mencionada metodología requieren en un primer momento, llevar a cabo la identificación del problema -la conceptualización de la satisfacción laboral docente en nuestro caso- (García-Garrido, 1991) así como establecer los parámetros de partida para la comparabilidad (Manzon, 2010). En una segunda fase, tendrá lugar la delimitación del objeto de estudio, mediante el *tertium comparationis* y sus correspondientes unidades de análisis asociadas a los instrumentos de evaluación de la satisfacción laboral docente (ver 3.4. Análisis de datos). Seguidamente, se desarrollará el estudio descriptivo de cada uno de los instrumentos, lo que permitirá culminar la realización del estudio comparativo propiamente dicho.

3.2. Criterios de inclusión

Para llevar a cabo la revisión de los instrumentos empleados en la evaluación de la satisfacción laboral docente, se han tenido en cuenta los siguientes criterios de inclusión:

1. Los instrumentos tienen que haberse empleado para evaluar la satisfacción laboral docente bien porque hayan sido diseñados específicamente para el trabajo con este colectivo bien porque hayan sido empleados para dicho fin, a pesar de no ser su objetivo inicial.
2. Solo se han tenido en cuenta los instrumentos cuyas fuentes bibliográficas de origen estén escritas, en idioma español o inglés.
3. Se han tomado como referencia cuestionarios o escalas, quedando excluidos por lo tanto otros procedimientos de recogida de información como entrevistas o grupos de discusión.
4. Los informantes deben ser los propios docentes, por lo que se han excluido también instrumentos destinados a otros colectivos, como por ejemplo los estudiantes.

3.3. Procedimiento

Para realizar la búsqueda de los trabajos objeto de estudio se han empleado bases de datos como ERIC (*Educational Resource Information Center*), PsycINFO y WOS (*Web Of Science*). Los descriptores empleados han sido: *satisfacción laboral y *satisfacción laboral docente.

En un segundo proceso de búsqueda se ha introducido como palabra clave el nombre completo de los instrumentos estandarizados hallados en la búsqueda inicial, ordenando los resultados según su relevancia. El nombre completo de cada uno de los instrumentos puede encontrarse en la primera columna de la Tabla 1 de este documento.

En el caso de los instrumentos diseñados para un colectivo más amplio de trabajadores, se ha procedido a realizar una búsqueda más avanzada, incluyendo, además del nombre del instrumento entrecomillado, el descriptor **teachers*, lo que garantiza orientar los resultados hacia el ámbito docente.

Finalmente, una vez realizada la búsqueda y ordenados los resultados, se ha consultado el resumen de cada uno de los artículos para proceder a su registro o descarte en caso de no cumplir con los requisitos descritos anteriormente.

3.4. Análisis de datos

Para el registro de la información obtenida, se ha configurado una tabla de yuxtaposición (Tabla 1) en la que se recogen las diversas unidades de análisis para la construcción del *tertium comparationis*, el modelo que empleamos como referencia (García-Garrido, 1991):

- Nombre del instrumento.
- Autoría y año de publicación.
- Definición: puede tratarse de un instrumento para medir la satisfacción laboral (SL), la satisfacción laboral docente (SLD) u otros aspectos como la motivación o las características del puesto de trabajo.
- Destinatarios:
 - ✓ No exclusivo del ámbito docente
 - ✓ Exclusivo del ámbito docente
 - ✓ Grupo específico de docentes
- Global/faceta: instrumento que aporta un valor único y final que resuma el nivel de satisfacción laboral general (global), o que aporta valores diferentes para cada uno de los factores/dimensiones del constructo (faceta).
- Número de dimensiones
- Número de ítems.
- Tipo de respuesta: escala tipo Likert, cuestionarios de respuesta cerrada en sus distintas variantes, etc.
- Estudios de replicación: instrumento empleado por autores diferentes al original.
- Referencias bibliográficas: número de artículos hallados en los que se ha empleado el instrumento.

Las referencias bibliográficas que se incluyen en esta primera tabla dan lugar a la construcción de la Tabla 2 (I y II) en la que se exponen las características de los estudios que emplean dichos distintos instrumentos incluidos en la Tabla 1. Las unidades de análisis tomadas como referencia para la comparación de los distintos estudios han sido:

- Tamaño de población.
- Tamaño de muestra.
- País de procedencia del estudio.
- Valores de consistencia interna de los instrumentos (α de Cronbach).

4. Resultados del estudio comparativo

4.1. Autoría y año de publicación, definición y destinatarios de los instrumentos

Como se observa en la Tabla 1, se incluyen un total de 9 medidas utilizadas para la evaluación de la satisfacción laboral docente ordenadas según su año de publicación. Puede apreciarse que la mayoría de ellas, han sido diseñadas en la segunda mitad del siglo XX, siendo el instrumento más antiguo el *Brayfield y Rothe Job Satisfaction Index* (Brayfield y Rothe, 1951). Solo dos de las medidas, el instrumento de Lent basado en la Teoría Cognitivo Social de Desarrollo de la Carrera (Lent y Brown, 2006) y la *Teaching Satisfaction Scale* (Lim-Ho y Tung-Au, 2006) han sido desarrolladas más recientemente.

En cuanto a la definición de los instrumentos, tal y como se aprecia en la Tabla 1, todos ellos han sido desarrollados para evaluar la satisfacción laboral a nivel general o directamente para evaluar la satisfacción del colectivo docente. Como excepción, se señala el instrumento de Dinham y Scott (1996) el cual, además de evaluar la satisfacción laboral del profesorado, también evalúa la motivación y aspectos relacionados con la salud de los y las docentes.

Con respecto a los destinatarios de los instrumentos, de las nueve medidas incluidas en la Tabla 1 cuatro de ellas no han sido diseñadas para el profesorado, sino que se han adaptado para poder evaluar a este colectivo. Por lo tanto, los instrumentos recopilados que sí han sido desarrollados específicamente para docentes son los siguientes: *Faculty Job Satisfaction/Disatisfaction Scale* (Wood, 1973) para profesores de educación superior, *Teachers Job Satisfaction Questionnaire* (Lester, 1987) para profesorado de primaria y secundaria, el cuestionario para evaluar la satisfacción, la motivación y la salud del profesorado de Dinham y Scott (1996), *Teaching Satisfaction Scale* (Lim-Ho y Tung-Au, 2006) y el instrumento de Lent basado en la SCCT (*Social Cognitive Career Theory*) (Lent y Brown, 2006) para profesorado de primaria y secundaria.

4.2. Instrumentos globales/de faceta y número de dimensiones

En la revisión realizada se hallan dos instrumentos de carácter global: el *Brayfield y Rothe Job Satisfaction Index* y la *Teaching Satisfaction Scale*. El resto de los instrumentos se consideran de faceta, en línea con la tendencia más habitual ya que este tipo de medidas permiten obtener resultados independientes sobre distintas dimensiones del trabajo docente (Anaya y Suárez, 2007). Esta característica ofrece interesantes ventajas desde el punto de vista de la intervención ya que ofrece información sobre las fortalezas y debilidades del profesorado, permitiendo realizar planes de mejora para la optimización de la satisfacción laboral docente. Por el contrario, las medidas globales resultan menos operativas desde el punto de vista de la intervención ya que distintos sujetos pueden haber llegado a una misma puntuación con situaciones de partida en los diversos aspectos laborales muy diferentes (Anaya y Suárez, 2007). Esta misma idea es corroborada por el estudio de Herranz-Bellido *et al.* (2007) quienes exponen a partir de su trabajo con docentes universitarios que cuando se mide la satisfacción general de los profesionales, es frecuente que los niveles generales sean bastante altos pero, sin embargo, cuando se especifican las diversas facetas de manera más concreta, los niveles de insatisfacción aumentan considerablemente.

Tabla 1.

Tabla de yuxtaposición con los instrumentos para evaluar el constructo de satisfacción laboral docente (SLD)

Instrumento	Autoría	Definición	Destinatarios	Global/ Faceta	Nº dimensiones	Nº ítems	Tipo de ítem	ER	Referencias
<i>Brayfield y Rothe Job Satisfaction Index</i>	Brayfield y Rothe (1951)	SL	No exclusivo del ámbito docente.	Global	-	18	Likert 1-5	SÍ	21
<i>Job Descriptive Index (JDI)</i>	Smith et al. (1969)	SL	No exclusivo del ámbito docente.	Faceta	5	72	3 alternativas (sí, no, indeciso/a)	SÍ	5
<i>Faculty Job Satisfaction /Disatisfaction Scale</i>	Wood (1973)	SLD	Grupo específico de docentes: Educación superior.	Faceta	10	70	Likert 1-6	SÍ	6
<i>Warr's Job Satisfaction Scale</i>	Warr et al. (1979)	SL	No exclusivo del ámbito docente.	Faceta	2	15	Likert 1-7	SÍ	10
<i>Job Satisfaction Survey (JSS)</i>	Spector (1985)	SL	No exclusivo del ámbito docente.	Faceta	9	36	Likert 1-6	SÍ	10
<i>Teachers Job Satisfaction Questionnaire</i>	Lester (1987)	SLD	Exclusivo del ámbito docente.	Faceta	9	66	Likert 1-5	SÍ	11
Cuestionario para evaluar la satisfacción, la motivación y la salud del profesorado	Dinham & Scott (1996)	SLD, motivación y salud del profesorado.	Grupo específico de docentes: Primaria, Secundaria y Ed. especial.	Faceta	10	75	Likert 1-7	NO	7
<i>Teaching Satisfaction Scale (TSS)</i>	Lim-Ho & Tung-Au (2006)	SLD	Exclusivo del ámbito docente.	Global	-	5	Likert 1-5	SÍ	11
Instrumento de Robert Lent basado en la SCCT	Lent & Brown (2006)	SLD	Exclusivo del ámbito docente.	Faceta	5	79	Likert 1-5, 1-4, 1-7	NO	2

Nota: ER: Estudios de réplica; SL: Satisfacción laboral; SLD: Satisfacción laboral docente; (-): con este símbolo se indica la ausencia de dimensiones en los instrumentos de carácter global.

Por último, con respecto al número de dimensiones, se ha de decir que estas solo corresponden a los instrumentos de faceta ya que aquellos de carácter global carecen de esas facetas o dimensiones que componen el constructo de satisfacción laboral docente. De este modo, se hallan instrumentos como la *Warr's Job Satisfaction Scale* (Warr et al., 1979) que cuenta con dos dimensiones, ofreciendo así puntuaciones en satisfacción intrínseca y extrínseca. Se encuentran también instrumentos con un número más elevado de dimensiones como la *Faculty Job Satisfaction/Disatisfaction Scale* (Wood, 1973) que cuenta con hasta diez dimensiones las cuales se corresponden con los factores motivación-higiene de Herzberg (1959).

4.3. Número y tipo de ítem y estudios de réplica

En cuanto a la estructura y a la extensión de estos cuestionarios ya validados, encontramos diferencias de interés entre instrumentos más reducidos, de cumplimentación rápida y aquellos en los que el elevado número de ítems requiere el empleo de más tiempo. La *Teaching Satisfaction Scale* (Lim-Ho y Tung-Au, 2006), se cumplimenta respondiendo a un total de 5 ítems puntuados mediante una escala Likert de 1 a 5 puntos. A continuación, se posiciona la *Warr's Job Satisfaction Scale* con un total de 15 ítems

que se responden a través de una escala Likert de 7 puntos. En tercer lugar, el *Brayfield y Rothe Job Satisfaction Index* cuenta con un total de 18 ítems. Este último instrumento cuenta además con una versión reducida de 14 ítems (Warner, 1973), otra versión de 6 ítems (Price y Mueller, 1981) y una última versión de solo 5 ítems (Judge, *et al.*, 1998).

Dentro de la categoría de instrumentos más extensos, destaca la *Job Satisfaction Survey* (Spector, 1985) con 36 ítems a valorar en una escala Likert de 6 puntos, el *Teachers Job Satisfaction Questionnaire* con 66 ítems a valorar en una escala de 5 puntos, la *Faculty Job Satisfaction /Disatisfaction Scale* (Wood, 1973) con 70 ítems, el *Job Descriptive Index* con 72 ítems y tres opciones de respuesta, el cuestionario de Dinham y Scott (1996) con 75 ítems y, en última posición, el instrumento de Lent y Brown (2006) con 79 ítems.

Por otro lado, en relación al tipo de ítem o respuesta a los distintos instrumentos cabe decir que la mayoría de ellos se cumplimentan señalando una opción en una escala Likert numerada o señalando una respuesta entre varias dadas como es el caso del *Job Descriptive Index* (Smith *et al.*, 1969) donde se ha de elegir entre Sí, No o Indeciso/a. Tan solo se halla un instrumento donde sea necesario que la persona que lo cumplimente necesite escribir una respuesta propia. Es el caso del instrumento de Lent basado en la Teoría Cognitivo Social de Desarrollo de la Carrera (Lent y Brown, 2006). En dicho instrumento, en un momento dado, se solicita que el/la docente escriba cuál es su meta laboral más importante.

Por último, con respecto a los estudios de réplica, la Tabla 1 muestra instrumentos que no han sido empleados en otros estudios además del propio de origen. Se trata del instrumento de Dinham y Scott (1996) y el instrumento de Lent y Brown (2006).

4.4. Referencias bibliográficas: tamaño de población y muestra, país de procedencia del estudio y valores de consistencia interna

En cuanto al tamaño de las muestras, la Tabla 2 refleja estudios con muestras grandes y significativas tales como el de Dinham y Scott (1998, 2000, 2002) que utilizan su propio cuestionario con muestras de hasta 2700 profesores/as, el estudio de Hong-biao *et al.* (2013) en el que se emplea la *Teaching Satisfaction Scale* ($n = 1281$) o el trabajo de Zurlo *et al.* (2013) en el que utilizan la *Warr's Job Satisfaction Scale* ($n = 863$) para la evaluación de la satisfacción laboral docente.

Tabla 2.

Descripción del tamaño de la población y muestra, país y valores de consistencia interna en los estudios realizados sobre satisfacción laboral docente (I)

Instrumento de medida	Estudios donde se empleó la prueba	N	n	País	Consistencia interna
<i>Brayfield y Rothe Job Satisfaction Index</i> (Brayfield y Rothe, 1951) Version original, 18 ítems	Camp (1987)	12.726	437	EE UU	0,87
	Darcy <i>et al.</i> (1995)	-	62	-	-
	Wu & Short (1996)	-	612	EE UU	-
	Stempien & Loeb (2002)	-	116	EE UU	-
	Castillo & Cano (2004)	172	148	EE UU	0,89
	Rezaei <i>et al.</i> (2008)	-	60	Irán	0,75
	Hoekstra (2014)	492	148	EE UU	-
<i>Brayfield y Rothe Job Satisfaction Index</i> (Warner, 1973) Versión 14 ítems	Newcomb <i>et al.</i> (1987)	544	322	EE UU	0,90
	Barrick (1989)	202	181	EE UU	0,84
	Bowen & Radhakrishna (1991)	307	128	EE UU	0,87
	Bruening & Hoover (1991)	-	279	EE UU	0,85
	Cano & Miller (1992)	558	336	EE UU	0,94
	Castillo <i>et al.</i> (1997; 1999)	534	231	EE UU	0,88
	Walker <i>et al.</i> (2004)	-	123	EE UU	0,94
	Blackburn & Robinson (2008)	80	65	EE UU	0,94
	Voris (2011)	-	115	EE UU	0,94
	Gilman <i>et al.</i> (2012)	380	225	EE UU	0,90
<i>Brayfield y Rothe Job Satisfaction Index</i> (Price & Mueller, 1981) Versión 6 ítems	Pepe (2011)	2900	627	EE UU	0,86
<i>Brayfield y Rothe Job Satisfaction Index</i> (Judge <i>et al.</i> , 1998) Versión 5 ítems	Lim-Ho & Tung-Au (2006)	-	202	China	0,75
	Duffy & Lent (2009)	-	366	EE UU	0,81
	Lent <i>et al.</i> (2011)	-	235	Italia	0,80
<i>Job Descriptive Index (JDI)</i> (Smith, Kendall y Hullin, 1969) 72 ítems	Herman & Kuczynski (1973)	-	487	EE UU	-
	Oniface <i>et al.</i> (2009)	-	200	Nigeria	0,86
	Awan <i>et al.</i> (2011)	-	805	Pakistán	0,72-0,91
	Cervoni & DeLucia-Waack (2011)	-	175	EE UU	0,85
	Baran <i>et al.</i> (2015)	-	278	Turquía	0,81
<i>Faculty Job Satisfaction /Disatisfaction Scale</i> (Wood, 1973) 70 ítems	Swain (1976)	-	80	EE UU	-
	Bowen & Radhakrishna (1991)	307	128	EE UU	0,87
	Cano & Miller (1992)	558	336	EE UU	0,94
	Castillo <i>et al.</i> (1997; 1999)	534	231	EE UU	0,88
	Castillo & Cano (2004)	172	148	EE UU	0,89
	Gilman <i>et al.</i> (2012)	380	225	EE UU	0,90
<i>Warr's Job Satisfaction Scale</i> (Warr, Cook y Wall, 1979) 15 ítems	Miller & Travers (2005)	-	208	Reino Unido	0,92
	Lim-Ho & Tung-Au (2006)	-	202	China	0,87
	Moriana & Herruzo (2006)	3582	200	España	-
	Zurlo <i>et al.</i> (2007)	-	320	Italia	-
	Necşoi (2011)	-	70	Rumanía	-
	Meli <i>et al.</i> (2012)	-	92	Suiza	0,83
	Nayeem & Tripathy (2012)	-	152	India	0,83
	Zurlo <i>et al.</i> (2013)	-	863	Italia	-
	Zurlo <i>et al.</i> (2016)	-	621	Italia	-
	Latif (2017)	-	210	Pakistán	0,88

Nota: (-): con este símbolo se indica la ausencia de datos encontrados.

(continua)

(continuación)

Instrumento de medida	Estudios dónde se empleó la prueba	N	n	País	Consistencia interna
<i>Job Satisfaction Survey (JSS)</i> (Spector,1985) 36 ítems	Astrauskaitė <i>et al.</i> (2011)	-	346	Lituania	0,45-0,74
	Foloștină & Tudorache (2012)	-	120	Rumanía	-
	Yau-ho Paul Wong & Li-fang Zhang (2014)	-	371	China	0,90
	Saiti & Papadopoulos (2015)	-	360	Grecia	-
	Pavalache-ilie & Ursu (2016)	-	113	Rumanía	0,89
	Stasio <i>et al.</i> (2017)	-	194	Italia	0,85
	Paleksić <i>et al.</i> (2017)	-	280	República Serbia	0,92
	Ngidi & Ngidi (2017)	60	34	Sudáfrica	0,90
	Benevene <i>et al.</i> (2018)	-	300	India	-
	Barnett (2019)	800	77	EE UU	0,90
<i>Teachers Job Satisfaction Questionnaire</i> (Lester, 1987) 66 ítems	Lester (1987)	-	620	EE UU	0,93
	Baughman (1996)	-	376	EE UU	-
	Hugues (2006)	-	84	EE UU	0,93
	De Nobile & McCormick (2008, 2008a)	-	356	Australia	-
	Wilson (2008)	-	39	EE UU	-
	Basak & Ghosh (2011)	-	160	India	0,92
	Amazt & Idris (2011, 2012)	7449	419	Malasia	0,80-0,95
	Ji & Chuang (2012)	362	157	Taiwán	-
	Ariffin <i>et al.</i> (2013)	-	32	Malasia	-
	Amoli & Youran (2014)	-	410	Irán	-
Cuestionario para evaluar la satisfacción, la motivación y la salud del profesorado (Dinham y Scott, 1996) 75 ítems	Serrano <i>et al.</i> (2015)	-	392	México	0,91
	Dinham & Scott (1996)	50000	529	Australia	-
	Dinham & Scott (1997)	50000	892	Australia	-
	Scott <i>et al.</i> (1998)	-	543	Reino Unido	-
	Dinham & Scott (1998)	-	-	Reino Unido,	-
	Dinham & Scott (2000)	-	2000	Nueva Zelanda,	-
<i>Teaching Satisfaction Scale (TSS)</i> (Lim-Ho y Tung-Au, 2006) 5 ítems	Dinham & Scott (2002)	-	2700	Australia y EEUU	-
	Scott & Dinham (2003)	-	-	-	-
	Lim-Ho & Tung-Au (2006)	-	202	China	0,77
	Duffy & Lent (2009)	-	366	EE UU	0,86
	Dermitas (2010)	-	289	Turquía	-
	Shaima (2011)	-	103	Emiratos Árabes	0,70
	Hong-biao <i>et al.</i> (2013)	-	1281	China	0,88
	Dermitas (2015)	-	307	Turquía	-
	Büyükgöze <i>et al.</i> (2017)	-	337	Turquía	0,86
	Dermitas (2018)	8500	706	Turquía	-
Instrumento de Robert Lent basado en la SCCT (Lent y Brown, 2006) 80 ítems	Mahipalan & Sheena (2018)	-	689	India	0,72
	Parveen & Bano (2019)	-	200	Pakistán	0,78
	Arif <i>et al.</i> (2019)	-	449	Pakistán	0,77
	Duffy &Lent (2009)	-	366	EE UU	-
	Lent <i>et al.</i> (2011)	-	235	Italia	-

Nota: (-): con este símbolo se indica la ausencia de datos encontrados

Con respecto al país de origen de los estudios analizados vemos una predominancia de estudios estadounidenses (34 referencias), aunque también hay bastantes estudios de origen europeo (19 referencias) y un número significativo de estudios asiáticos (22 referencias) (Tabla 2). De manera menos significativa, se encuentran 11 referencias de

estudios pertenecientes a países de Oceanía (Malasia, Australia y Nueva Zelanda), dos referencias de estudios africanos (Nigeria y Sudáfrica) y un estudio de origen mexicano.

Por último, con relación a los valores de la consistencia interna en las pruebas (α de Cronbach), cabe decir que la gran mayoría de los estudios referenciados cuentan con un coeficiente mayor de 0,75.

5. Discusión

La investigación sobre satisfacción laboral docente, tal y como se deduce de la información incluida en este estudio comparativo, cuenta con diversos instrumentos para su evaluación. Aunque algunos de dichos instrumentos no hayan sido diseñados para el colectivo docente, sin embargo, han conseguido adaptarse a sus características y ofrecen buenos resultados para la evaluación del constructo satisfacción laboral docente.

No obstante, el hecho de desarrollar instrumentos para medir la satisfacción laboral de un colectivo específico, en este caso docentes, ofrece determinadas ventajas frente al uso de instrumentos generales que requieren un proceso de adaptación para poder medir la satisfacción del profesorado. Cuando se emplean instrumentos específicos, se tiene la posibilidad de obtener valores y puntuaciones que miden aspectos concretos de dicha labor, captando matices y recogiendo información sobre cuestiones específicas constitutivas de la tarea que el profesorado desarrolla (propiedades instructivas, de planificación, gestión o relacionales, entre otras). Así, por ejemplo, en la *Faculty Job Satisfaction/Disatisfaction Scale* (Wood, 1973) se pueden encontrar afirmaciones a puntuar referidas al número de clases o grupos de los que se es responsable, relaciones entre profesores y estudiantes o la observación del crecimiento y el éxito de los estudiantes durante un período de tiempo.

Sin embargo, en los instrumentos que miden la satisfacción laboral y que no han sido desarrollados específicamente para ningún colectivo profesional se encuentran afirmaciones e ítems más generales, que no permiten ahondar en cuestiones intrínsecas y específicas de la labor docente y que, por consiguiente, ofrecen información menos precisa para la realización de un diagnóstico más fiable. Por ejemplo, en el *Brayfield y Rothe Job Satisfaction Index* (Brayfield y Rothe, 1951), se encuentran afirmaciones «la mayoría de los días estoy entusiasmado con mi trabajo» o «siento que soy más feliz en mi trabajo que la mayoría de la gente».

Resulta interesante que todos los instrumentos analizados reúnan las características necesarias para que otros investigadores puedan adaptar dicho instrumento y emplearlo así en sus investigaciones al aportar información completa en relación a puntuaciones y características psicométricas que posibilitan su réplica en otros contextos e investigaciones. Todos estos detalles resultan cruciales ya que la aplicación de los mismos requiere una tarea de análisis rigurosa que garantice que la medida se adapta al contexto y resulta pertinente para las muestras a las que se dirige.

A partir de aquí se podría decir que las investigaciones actuales sobre satisfacción laboral docente (Herrera *et al.*, 2022; González, 2022; Ponce *et al.*, 2022; Téllez-Martínez *et al.*, 2022) han de encaminarse hacia la valoración de los instrumentos ya construidos y no necesariamente hacia la construcción de otros nuevos o incluso la integración de alguna de sus dimensiones en los sistemas de evaluación docente. Ello requiere reflexionar sobre la estructura interna de dichos instrumentos y el análisis de las posibilidades que ofrecen ya que, como se ha ido viendo a lo largo de este trabajo, constan de las

cualidades necesarias para medir y evaluar de manera fiable la satisfacción laboral del colectivo docente. Por lo tanto, el énfasis podría situarse en la adecuada adaptación a los diferentes contextos y objetivos de investigación. Este paso intermedio una vez seleccionado el instrumento a emplear, resulta crucial para el éxito del trabajo. Así, en ocasiones, bastará con una traducción y adaptación del vocabulario a emplear, mientras en otras se precisará de adaptaciones más profundas por encontrarse, por ejemplo, ante contextos educativos y de socialización profesional docente no homogéneos. Nos remitimos así a una de las máximas en las que siempre se ha asentado la Educación Comparada, a saber, la imposibilidad de copiar o trasladar automáticamente prácticas educativas de un contexto a otro.

En síntesis, en la medida que la satisfacción laboral docente se entiende como variable determinante de la calidad educativa y, por tanto, como un factor relevante en los procesos de evaluación (Gómez-García, 2015), podemos encontrar un importante punto de inflexión con el que comenzar a trabajar para la mejora de la educación contemporánea.

6. Referencias bibliográficas

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422-436.
- Amazt, I. & Idris, A. (2011). Lecturers' Satisfaction towards University Management & Decision-making Styles in some Malaysian Public Universities. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 15, 3957-3970.
- Amoli, F. & Youran, M. (2014). Delving the relationship between teacher empowerment and job satisfaction among Iranian EFL teachers in Tehran Aviation University. *Theory and Practice in Language Studies*, 4(4), 771-777.
- Anaya, D. & Suárez, J. M. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria: Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 344, 217-243.
- Arif, I., Umer, A., Kazmi, S. W. & Khalique, M. (2019). Exploring the Relationship among University Teachers' Emotional Intelligence, Emotional Labor Strategies and Teaching Satisfaction. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 12(1), 21-37.
- Ariffin, A. H., Hashim, H. & Sueb, R. (2013). Identifying Teachers' Job Satisfaction. *International Language and Education Conference 2013At: University Sains Islam Malaysia (USIM)*. <https://www.researchgate.net/profile/Adlina/Ariffin/publication>
- Astrauskaitė, M., Vaitkevičius, R. & Perminas, A. Job Satisfaction Survey: A Confirmatory Factor Analysis Based on Secondary School Teachers' Sample. *International Journal of Business and Management*, 6(5), 41-50.
- Awan, R. N., Zaidi, N. R., Naz, A. & Noureen, G. (2011). Task structure as moderator of college principals' leadership behavior and their subordinates' outcomes. *International Education Studies*, 4(1), 134-143.

- Baran, M., Maskan, A. & Baran, M. (2015). Physics, chemistry and biology teachers' reasons for choosing the profession of teaching and their levels of job satisfaction with respect to certain variables. *Journal of Education and Training Studies*, 3(3), 101-110.
- Barnett, D. E. (2019). Full-Range Leadership as a Predictor of Extra Effort in Online Higher Education: The Mediating Effect of Job Satisfaction. *Journal of Leadership Education*, 18(1), 86-101.
- Barrick, R. K. (1989). Burnout and job satisfaction of vocational supervisors. *Journal of Agricultural Education*, 30(4), 35-41.
- Basak, R. & Ghosh, A. (2011). School environment and locus of control in relation to job satisfaction among school teachers – A study from Indian perspective. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 29, 1199-1208.
- Baughman, K. (1996). Increasing Teacher Job Satisfaction: A Study of the Changing Role of the Secondary Principal. *American Secondary Education*, 24(3), 19-22.
- Benevene, P., Ittan, M. M. & Cortini, M. (2018). Self-Esteem and Happiness as Predictors of School Teachers' Health: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 9(933), 1-5.
- Blackburn, J. J. & Robinson, J. S. (2008). Assessing teacher self-efficacy and job satisfaction of early career agriculture teachers in Kentucky. *Journal of Agricultural Education*, 49(3), 1-11.
- Bowen, B. E. & Radhakrishna, R. B. (1991). Job satisfaction of agricultural education faculty: a constant phenomena. *Journal of Agricultural Education*, 32(2), 16-22.
- Bowen, B. E. (1980). *Job satisfaction of teacher educators in agriculture*. (Tesis inédita de doctorado). Universidad de Ohio, Columbus.
- Brayfield, A. H. & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311.
- Bruening, T. H. & Hoover, T. S. (1991). Personal life factors as related to effectiveness and satisfaction of secondary agricultural teachers. *Journal of Agricultural Education*, 32(4), 37-43.
- Büyükgöze, H. & Gün, F. (2017). Exploring teaching satisfaction of public high school teachers: empirical evidence from Turkey. *Acta Didactica Napocensia*, 10(4), 11-19.
- Camp, W. G. (1987). *Student misbehavior and job satisfaction of vocational agriculture teachers: a path analysis*. (ERIC Document Reproduction No. ED 279 791).
- Cano, J. & Miller, G. (1992). A gender analysis of job satisfaction, job satisfier factors, and job dissatisfier factors of agricultural education teachers. *Journal of Southern Agricultural Education Research*, 33(3), 40-46.
- Castillo, J. X. & Cano, J. (1999). A comparative analysis of Ohio agriculture teachers' level of job satisfaction. *Journal of Agricultural Education*, 40(4), 67-79.

- Castillo, J. X. & Cano, J. (2004). Factors explaining job satisfaction among faculty. *Journal of Agricultural Education*, 45(3), 65-74.
- Castillo, J. X., Cano, J. & Conklin, E. A. (1997). *Job satisfaction among secondary teachers of agricultural education in Ohio*. Documento no publicado.
- Castillo, J. X., Conklin, E. A. & Cano, J. (1999). Job satisfaction of Ohio agricultural education teachers. *Journal of Agricultural Education*, 40(2), 19-27.
- Cervoni, A. & DeLucia-Waack, J. (2011). Role conflict and ambiguity as predictors of job satisfaction in high school counselors. *Journal of School Counselling*, 9(1), 1-30.
- Darcy, P., Kusznirow, T. & Lester, D. (1995). Job satisfaction of special education teachers. *Psychological Reports*, 77(1), 186.
- De Nobile, J. & McCormick, J. (2008a). Job satisfaction of Catholic primary school staff: a study of biographical differences. *International Journal of Educational Management*, 22(2), 135-150.
- Dermitas, Z. (2015). The relationship between job satisfaction and organizational commitment: a study on elementary schools. *Kastamonu Education Journal*, 23(1), 253-268.
- Dermitas, Z. (2010). Teachers' job satisfaction levels. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 9, 1069-1073.
- Dermitas, Z. (2018). The relationships between organizational values, job satisfaction, organizational silence and affective commitment. *European Journal of Education Studies*, 4(11), 108-125.
- Dinham, S. & Scott, C. (1996). Teacher satisfaction, motivation and health: phase one of the Teacher 2000 Project. *Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association*, New York, NY, April.
- Dinham, S. & Scott, C. (1997). Modelling teacher satisfaction: findings from 892 teaching staff at 71 schools. *Paper presented at the American Educational Research Association Annual Meeting*, Chicago, IL, March.
- Dinham, S. & Scott, C. (Abril de 1998). An international comparative study of teacher satisfaction, motivation and health: Australia, England and New Zealand. *Paper presented at the American Educational Research Annual Meeting*, San Diego, CA, April, 1998.
- Dinham, S. & Scott, C. (2000). Moving into the third, outer domain of teacher satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 38(4), 379-396.
- Dinham, S. & Scott, C. (2002). Pressure points: school executive and educational change. *Journal of Educational Enquiry*, 3(2), 35-52.
- Duffy, R. D. & Lent, R. W. (2009). Test of a social cognitive model of work satisfaction in teachers. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 212-223.
- Egido, I. y Martínez, M.J. (2019). *La Educación Comparada, hoy*. Síntesis.

- Ferrer, F. (2002). *La educación comparada actual*. Ariel.
- Foloștină, R. & Tudorache, L. A. (2012). Stress management tools for preventing burnout phenomenon at teachers from special education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 69, 933-941.
- García-Garrido, J. L. (1991). *Fundamentos de la Educación Comparada*. Dykinson.
- Gilman, D., Peake, J. B. & Parr, B. (2012). A Gender analysis of job satisfaction levels of agricultural education teachers in Georgia. *Journal of Career and Technical Education*, 27(2), 98-113.
- Gómez-García, C. (2015). Revisión de modelos de satisfacción laboral docente. En N. González-Fernández, I. Salcines y M.E. García (Coords), *Tendencias emergentes en evaluación formativa y compartida: IX Congreso Internacional de Evaluación Formativa y Compartida en Docencia Infantil, Primaria, Secundaria y Universitaria* (pp. 733-742). Universidad de Cantabria.
- Gómez-García, C. (2021). Revisión de instrumentos de satisfacción laboral docente desarrollados en España. En J. M. Romero, M. Ramos, C. Rodríguez y J. M. Sola (Coords), *Escenarios educativos investigadores: hacia una educación sostenible: XIV Congreso Internacional de Educación e Innovación* (pp. 1450-1460). Universidad de Coimbra.
- González, M. (2022). Análisis de la satisfacción laboral del profesorado no universitario de la Comunidad Autónoma de Galicia. *Revista de Investigación en Educación*, 20(1), 21-39.
- Herman, J. B. & Kuczynski, K. A. (1973). The professional woman: inter and intra role conflict. Urbana Champaign, III: University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Herradas, S. (2021). Evaluación de la práctica de los docentes de educación obligatoria, estudio comparado en Europa. *Revista Española de Educación Comparada*, 39, 238-253.
- Herranz-Bellido, J., Reig-Ferrer, A., Cabrero-García, J., Ferrer-Cascales, R. & González-Gómez, J. P. (2007). La satisfacción académica de los profesores universitarios. En M. Iglesias & F. Pastor, *V Jornadas de Investigación en Docencia Universitaria. La construcción colegiada del modelo docente universitario del siglo XXI* (p. 54). Universidad de Alicante.
- Herrera, A., Hnaire, E. & Marquina, R. (2022). Relación de las experiencias afectivas durante la infancia con el bienestar profesional del docente. *Revista de Filosofía*, 39, 292 – 305.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley.
- Hoekstra, B. (2014). Relating training to job satisfaction: a survey of online faculty members. *Journal of Adult Education*, 43(1), 1-10.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. Harper.

- Hugues, V. M. (2006). *Teacher evaluation practices and teacher job satisfaction*. Tesis inédita de doctorado). Universidad de Missouri, Columbia.
- Ji, C, & Chuang, C. (2012). Leadership, peer relationship, and transformational organizational culture: A relational approach to a Taiwan college music faculty sample. *International Journal of Music Education*, 30(1), 18-31.
- Joiner, T.E., Sandín, B., Chorot, P., Lostao, L. & Marquina, G. (1997). Development and factor analytic validation of the SPANAS among women in Spain: (more) cross-cultural convergence in the structure of mood. *Journal of Personality Assessment*, 68, 600-615.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core self-evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34.
- Latif, H. (2017). Emotional Intelligence and Job Performance of High School Female Teachers. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 32(2), 333-351.
- Lent, R. W. & Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 236-247.
- Lent, R. W. & Brown, S. D. (2006). On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in career research: a measurement guide. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 12-35.
- Lent, R. W. & Brown, S. D. (2008). Social cognitive career theory and subjective well-being in the context of work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 6-21.
- Lent, R. W., Nota, L., Soresi, S., Ginevra, M. C. Duffy, R. D. & Brown, S. D. (2011). Predicting the job and life satisfaction of Italian teachers: Test of a social cognitive model. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 91-97.
- Lester, P.E. (1987). Development and Factor Analysis of the Teacher Job Satisfaction Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 47(1), 223-233.
- Lim-Ho, C. & Tung-Au, W. (2006). Teaching satisfaction scale: Measuring job satisfaction of teachers. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 172-185.
- Mahipalan, M. & Sheena (2018). Role of Workplace Spirituality and Employee Engagement in Determining Job Satisfaction among Secondary School Teachers. *Journal of Management Research*, 18(4), 211-225.
- Manzon, M. (2010). La comparación de espacios. En M. Bray, B. Adamson y M. Mason (Comp.), *Educación Comparada. Enfoques y Métodos* (pp. 117-158). Granica.
- Martínez, A. (2000). Malestar docente y profesionalización en América Latina. *Revista Española de Educación Comparada*, 6, 87-112.
- Martínez, M. J. (2003). *Educación comparada: nuevos retos, renovados desafíos*. La Muralla.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.

- Meli, D. N., Ng, A., Singer, S., Frey, P. & Schaufelberger, M. (2014). General practitioner teachers' job satisfaction and their medical students' wish to join the field - a correlational study. *BMC Family Practice*, 15(50), 1-5.
- Miller, G. V. F & Travers, C. J. (2005). Ethnicity and the experience of work: Job stress and satisfaction of minority ethnic teachers in the UK. *International Review of Psychiatry*, 17(5), 317-327.
- Moriana, J. A., & Herruzo, J. (2006). Variables related to psychiatric sick leave taken by Spanish secondary school teachers. *Work & Stress*, 20(3), 259-271.
- Nayeem, M. A. & Tripathy, M. R. (2012). Work-Life Balance among Teachers of Technical Institutions. *Indian Journal of Industrial Relations*, 47(4), 724-736.
- Necşoi, D. V. (2011). Stress and job satisfaction among university teachers. *Actas de la Conferencia Científica AFASES* (pp. 320-325). AFASES.
- Newcomb, L. H., Betts, S. I. & Cano, J. (1987). Extent of burnout among teachers of vocational agriculture in Ohio. *The Journal of the American Association of Teacher Educators in Agriculture*, 28(1), 26-34.
- Ngidi, D. P. & Ngidi, S. A. (2017). Exploring the extent of job satisfaction, organizational commitment and self-esteem of lecturers at a university of technology in South Africa. *Gender & Behaviour*, 15(4), 10251-10267.
- Oniface, A., Keinde, I. & Kehinde, E. (2009). Levels of job satisfaction and performance of sports officers in Lagos State secondary schools. *Journal of Reasearch*, 4(1), 70-73.
- Paleksić, V., Narić, S., Vukotić, M. & Stankovć, S. (2017). The Relationship between Personality Traits and Job Satisfaction of Teachers. *Scripta Medica*, 48(1), 11-16.
- Parveen, H., Bano, M. (2019). Relationship between Teachers' Stress and Job Satisfaction: Moderating Role of Teachers' Emotions. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 34(2), 353-366.
- Pavalache-Ilie, M. & Ursu, G. (2016). Burnout, locus of control and job satisfaction. A study on high school teachers. *Bulletin of the Transilvania University of Braşov, Series VII: Social Sciences. Law, Special Issue*, 9(1), 167-172.
- Pepe, J. (2011). *The relationship of principal resiliency to job satisfaction and work commitment: an exploratory study of K-12 public school principals in Florida*. (Tesis inédita de doctorado). Universidad del Sur de Florida, Tampa.
- Ponce, L., Ruelas, M. & Flores, L. (2022). El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública. *Revista de Innovación Educativa*, 4(4), 20-30.
- Price, J. L. & Mueller, C. W. (1981). *Professional turnover: The case of nurses*. Spectrum.
- Rezaei, A., Rezvanfar, A., Akbari, M. & Hassanshahi, H. (2008). Job satisfaction of agricultural education teachers in Yazd province of Iran. *Journal of Agricultural Science and Technology*, 10, 431-438.

- Saiti, A. & Papadopoulos, Y. (2015), School teachers' job satisfaction and personal characteristics. *International Journal of Educational Management*, 29(1), 73-97.
- Scott, C. & Dinham, S. (2003). The development of scales to measure teacher and school executive occupational satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 41(1), 74-86.
- Scott, C., Cox, S. & Dinham, S. (1998). An English study of teacher satisfaction, motivation and health. *Paper presented to the Annual Meeting of the American Educational Research Association*, April, in San Diego.
- Serrano, V., Ortega, P., Riveros, A. & Reyes, I. (2015). Traducción y Adaptación al Español del Cuestionario de Satisfacción Laboral para Profesores. *Acta de Investigación Psicológica*, 5(3), 2112-2123.
- Shaima, A. (2011). Does Teaching Contribute to One's Wellbeing: An Examination of the Relationship between Teaching Satisfaction and Life Satisfaction. *Transformative Dialogues: Teaching & Learning Journal*, 4(3), 1-19.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Rand McNally.
- Spector, P.E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713.
- Stasio, S., Fiorilli, C. & Benevene, P. (2017). Burnout in special needs teachers at kindergarten and primary school: investigating the role of personal resources and work wellbeing. *Psychology in the Schools*, 54(5), 472-486.
- Stempien, L. R. & Loeb, R. C. (2002). Differences in job satisfaction between general education and special education teachers. *Remedial & Special Education*, 23(5), 258-268.
- Swain, R. S. (1976). *Faculty Satisfaction-Dissatisfaction and management by objectives for results*. Wilson County Technical Institute, N.C. Office of Education (DHEW), Washington, D.C.
- Téllez-Martínez, S., Cantón-Mayo, I. & García-Martín, S. (2021). Impedimentos a la consecución de la satisfacción y el bienestar docente. *Campus Virtuales*, 10(1), 185-193.
- Tomás, J. M., de los Santos, S. & Fernández, I. (2019). Satisfacción laboral en el docente dominicano: antecedentes laborales. *Revista Colombiana de Psicología*, 28, 63-76.
- Vega, L. (1999). El docente del siglo XXI. Formación y retos pedagógicos. *Revista Española de Educación Comparada*, 5, 209-230.
- Voris, B. C. (2011). *Teacher efficacy, job satisfaction, and alternative certification in early career special education teachers*. (Tesis inédita de doctorado). Universidad de Kentucky, Lexington.

- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Walker, W. D., Garton, B. L. & Kitchel, T. J. (2004). Job satisfaction and retention of secondary agriculture teachers. *Journal of Agricultural Education*, 45(2), 28-38.
- Warner, P. D. (1973). *A comparative study of three patterns of staffing within cooperative extension organization and their association with organizational structure, organizational effectiveness, job satisfaction, and role conflict*. (Tesis inédita de doctorado). Universidad de Ohio, Columbus.
- Warr, P., Cook, J. & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129-148.
- Wilson, J. (2008). Instructor Attitudes toward Students: Job Satisfaction and Student Outcomes. *College Teaching*, 56(4), 225-229.
- Wood, o. R. (1973). *An analysis of faculty motivation to work in the North Carolina community college system*. (Tesis inédita de doctorado). Universidad de Raleigh, Carolina del Norte.
- Wu, V. & Short, P. M. (1996). The relationship of empowerment to teacher job commitment and job satisfaction. *Journal of Instructional Psychology*, 23(1), 85-89.
- Wong, Y. H. & Zhang, L. F. (2014). Perceived school culture, personality types, and wellbeing among kindergarten teachers in Hong Kong. *Australasian Journal of Early Childhood*, 39(2), 100-108.
- Yin, H., Lee, J. C. K.; Zhang, Z. & Jin, Y. L. (2013). Exploring the relationship among teachers' emotional intelligence, emotional labor strategies and teaching satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 35, 137-145.
- Zurlo, M. C., Pes, D. & Capasso, R. (2013). Teacher stress questionnaire: validity and reliability study in Italy. *Psychological Reports: Measures & Statistics*, 113(2), 490-517.
- Zurlo, M. C., Pes, D. & Capasso, R. (2016). Personality Characteristics, Job Stressors, and Job Satisfaction: Main and Interaction Effects on Psychological and Physical Health Conditions of Italian Schoolteachers. *Psychological Reports*, 119(1), 27-38.
- Zurlo, M. C., Pes, D. & Cooper, C. L. (2007). Stress in teaching: a study of occupational stress and its determinants among Italian schoolteachers. *Stress and Health*, 23, 231-241.