

THE ROLE OF EQUITY PERCEPTIONS IN SALARY SATISFACTION

ROLUL PERCEPȚIEI ECHITĂȚII ÎN SATISFACȚIA SALARIALĂ

¹ CHIPRISEAN Maria, studentă, specialitatea: Contabilitate
e-mail autor: chiprisean.maria@ase.md

² LOGHIN Daniela, studentă, specialitatea: Contabilitate
e-mail autor: loghin.daniela@ase.md

^{1,2} Academia de Studii Economice din Moldova, Republica Moldova,
Chișinău, str. Bănulescu-Bodoni 61, www.ase.md

Abstract: This study explores the role of salary equity perceptions in shaping employee job satisfaction and motivation. Based on equity theory, it investigates how employees' views on fair compensation impact their morale and commitment within the workplace. Using a mixed-method approach, this research combines a literature review with a survey designed to measure employee perceptions of salary fairness, the impact of salary comparisons, and areas for improving equity. Key findings are expected to clarify the connection between salary equity and job satisfaction, identifying factors that strengthen fairness perceptions. By providing insights into how organizations can address perceived inequities, this study aims to support human resource strategies that foster a motivating, fair, and loyal work environment.

Keywords: equity, salary equity, equity perception, factors of equity, effects of equity

JEL CLASSIFICATION: M54, J70

INTRODUCERE

Fiecare organizație tinde să sporească productivitatea muncii și performanțele angajaților. Iar pentru aceasta e nevoie de angajați motivați și care au un grad înalt de satisfacție în muncă. În mediul organizațional contemporan, echitatea salarială are un rol crucial în satisfacția și motivația angajaților. O remunerație percepută ca fiind echitabilă nu doar că răsplătește munca depusă, ci contribuie la crearea unui mediu de lucru pozitiv, caracterizat de loialitate și angajament. Angajații tind adesea să își compare salariile cu cele ale colegilor care dețin poziții similare, și dacă aceștia sesizează inechități, aceasta poate genera demotivare și nemulțumire, afectând astfel atât performanța individuală, cât și dinamica organizațională.

Scopul acestei cercetări este de a explora relația dintre percepția echității salariale și satisfacția angajaților la locul de muncă. Studiul își propune să determine în ce măsură percepția angajaților privind corectitudinea salarizării, atât în raport cu colegii, cât și în raport cu propriile eforturi, influențează motivația și satisfacția profesională.

Metodologia cercetării. Drept bază de cercetare pentru prezentul articol au servit lucrările cercetătorilor din domeniul psihologiei și a managementului resurselor umane. Iar pentru a completa informația, a fost elaborată o cercetare care a avut drept instrument chestionarul, aplicat unui eșantion de 59 persoane.

CONȚINUT DE BAZĂ

Cuvântul *echitate* provine din limba latină, unde termenul folosit era *aequitas*, care înseamnă: dreptate, cumpătare, potrivire. Termenul *echitate* este destul de echivoc și este folosit de omul modern în foarte multe domenii și sensuri diferite: justiție, economie, educație, asistență socială, politică, cultură, mass-media, sănătate etc. În toate aceste domenii echitatea se ghidează după o serie de principii încadrate într-o etică a echității sociale (Gorincioi, 2009).

Conceptul de echitate a devenit un element central în cadrul analizei relației dintre angajați și angajatori, fiind perceput ca un factor esențial în determinarea satisfacției și motivației la locul de muncă. Mulți factori contribuie la menținerea sau creșterea satisfacției în muncă, cum ar fi mulțumirea pe care o experimentează angajații în timpul lucrului și percepția lor despre modul în care sunt tratați. În plus, componentele monetare precum salariul, beneficiile și alte avantaje sunt strâns legate de satisfacția în muncă. Satisfacția în muncă presupune un răspuns afectiv pozitiv determinat de îndeplinirea cerințelor muncii sau rezultatul unui sentiment de mulțumire obținut din prestarea muncii (Chetraru & Bolea, 2017). Satisfacția salarială este unul dintre elementele satisfacției în muncă și ține de mulțumirea angajaților în legătură cu distribuția salariului. Ea reprezintă un sentiment pozitiv față de recompensele pe care le primesc angajații de la locul lor de muncă. Satisfacția salarială are mai multe dimensiuni, printre care: satisfacția în legătură cu nivelul salariului, satisfacția ce ține de beneficii și satisfacția în raport cu creșterile salariale.

În cadrul organizațiilor, echitatea nu se referă doar la o distribuție corectă a resurselor, ci și la percepțiile individuale privind modul în care acestea sunt alocate și justificate. De menționat că angajații nu doar își compară propriul salariu cu munca pe care o fac, dar și o compară cu salariul colegilor, care fac o activitate similară. Mai mult, ei își compară salariul cu salariul angajaților care desfășoară activități similare în alte organizații. În acest sens, ar fi oportun ca salariul să fie egal și suficient (Eren & Demir, 2023).

Pentru ființa umană dreptatea, echitatea, justetea sunt foarte importante. În mod normal, indivizii sunt atenți la justetea evenimentelor și situațiilor în viața cotidiană, într-o varietate de contexte. Corectitudinea devine adeseori interesul major al unei organizații care nu dorește ca implicațiile unei incorectitudini percepute de membrii săi să aibă un impact negativ asupra atitudinilor și comportamentelor acestora la locul de muncă (Săucan & Micle, 2011).

Teoria echității a fost dezvoltată de J. S. Adams. În lucrarea sa „Towards an understanding of inequity” (1963) el afirma că echitatea, sau mai precis, inechitatea, este o preocupare omniprezentă a industriei, a muncii și a guvernului. Cu toate acestea, baza sa psihologică probabil nu este pe deplin înțeleasă. În opinia sa, dovezile sugerează că echitatea nu este doar o chestiune de a obține „o zi de plată corectă pentru o zi de muncă corectă” iar corectitudinea unui schimb între angajat și angajator nu este de obicei percepută de către primul ca o chestiune pur și simplu economică. Există un element de justiție relativă implicat care suprapune economia și stă la baza percepțiilor de echitate sau inechitate (Adams, 1963). Teoria lui Adams susține ideea că nivelul satisfacției în muncă resimțit de indivizi este legat de modul în care aceștia percep corectitudinea tratamentului în comparație cu alții. Principalele criterii de comparație sunt ilustrate în figura 1.

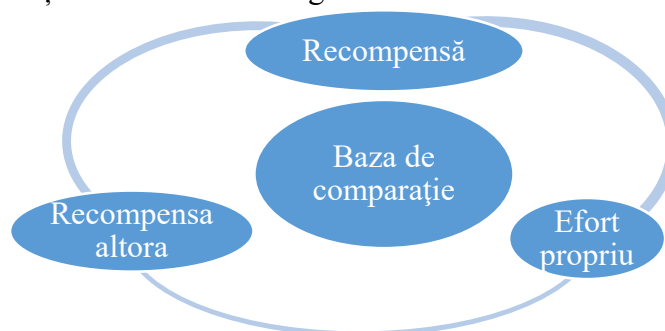


Figura 1: Criteriile de comparație a echității percepute

Sursa: Elaborată de autori

Potrivit lui Adams, indivizii tind să compare efortul propriu care include: experiența de muncă, abilitățile, munca asiduă, sacrificiul personal, cu recompensa primită atât de ei înșiși cât și de colegii lor care se manifestă prin: promovare și recunoaștere, recompense financiare (salarii, premii).

În conformitate cu teoria dată, angajații tind să fie motivați atât de factori interni, cât și de factori externi, astfel neconcordanța între așteptările privind remunerarea și realitate poate influența major atât motivația la locul de muncă, cât și comportamentul individului.

Percepția echității este esențială în formarea atitudinii angajaților față de recompensele salariale și, implicit, față de satisfacția lor la locul de muncă. Teoria echității propusă de Adams definește trei tipuri fundamentale de echitate care influențează modul în care angajații percep corectitudinea și justetea recompenselor salariale. Mai jos în tabelul 1 vom analiza legătura dintre factorii ce influențează percepția fiecărui tip de echitate și efectele lor.

Tabelul 1: Percepția tipurilor de echitate

Echitate distributivă	Echitate procedurală	Echitate interacțională
<u>Factorii de influență</u> • Compararea cu alți angajați • Asigurarea unui venit proporțional cu efortul depus • Transparența în politica de salarizare	<u>Factorii de influență:</u> • Transparența procesului de salarizare • Aplicarea uniformă a reglementărilor în rândul angajaților • Implicarea angajaților în procesul de evaluare și stabilire a salariului	<u>Factorii de influență:</u> • Respectul și tratamentul corect din partea managementului entității • Comunicarea deschisă între subalterni și superiori • Gestionarea problemelor evidențiate de către angajați
<u>Efect:</u> În cazul recompenselor corecte pentru munca, nivelul de satisfacție salarială crește, iar angajamentul față de organizație se intensifică.	<u>Efecte:</u> Transparența procesului de stabilire a salariului permite o percepție pozitivă asupra echității salariale	<u>Efecte:</u> Atitudinea corectă și respectuoasă față de angajați permite menținerea și sporirea motivației la locul de muncă.

Sursa: Elaborat de autori

Teoria Echității este un instrument de valoare pentru managerii entităților, cu ajutorul căruia ar putea crește perceperea lucrului ca un mediu în care angajații sunt tratați corect, astfel aceasta contribuind la îmbunătățirea stării morale a angajaților, a productivității și a retenției angajaților. Lipsa unor criterii clare de stabilire a salariilor poate conduce la nemulțumiri și stres organizațional.

Problemele echității și discriminării sunt neglijate, acoperite, de multe ori invizibile, ele fiind nu doar în atenția managementului care deseori apelează “codul etică” ca instrument de lucru. Deși salariații, cunoscând în general, drepturile care le revin, asta nu-i face pe cei mai mulți să reacționeze în vreun fel pentru a le revendica atunci când nu le sunt respectate. (Corcaci, 2020) Dar dacă organizația tinde spre dinamică pozitivă, eficiență și productivitate, atunci ea trebuie să pună accent pe problemele echității și a satisfacției salariale

Mai jos sunt prezentate principalele rezultate obținute în rezultatul elaborării și aplicării unui chestionar pe un eșantion de 59 de persoane angajate în câmpul muncii.

La întrebarea „Cât de mult influențează comparația cu veniturile colegilor satisfacția dumneavoastră salarială?”, majoritatea respondenților (67,8%) consideră că sunt influențați semnificativ de comparația cu veniturile colegilor, ceea ce indică o sensibilitate ridicată la echitatea salarială. Doar 10,2% dintre participanți declară că nu sunt deloc afectați de această comparație. Rezultatele obținute sugerează că pentru majoritatea respondenților satisfacția salarială este strâns legată de percepția echității. Aceasta subliniază importanța transparenței în politicile de salarizare și necesitatea existenței unui sistem echitabil de recompensare pentru a evita demotivarea angajaților.

La întrebarea: „Care dintre următoarele ar îmbunătăți cel mai mult percepția Dvs. asupra echității salariale?” au fost propuse următoarele variante de răspuns: creșterea salariului; beneficii suplimentare (asigurare, bonusuri); evaluarea corectă a performanței; posibilități mai mari de promovare. Majoritatea respondenților (79,7%) consideră că o creștere a salariului ar îmbunătăți cel mai mult percepția lor asupra echității salariale. Deci, principala preocupare a angajaților este recompensarea financiară și aceasta are un impact semnificativ asupra modului în care angajații percep echitatea la locul de muncă.

De asemenea, respondenții au fost rugați să se pronunțe în legătură cu corectitudinea salarizării în raport cu colegii. La întrebarea „Cât de corect considerați că este salariul dumneavoastră în raport cu salariul colegilor care ocupă poziții similare?” majoritatea respondenților (77,9%) a răspuns că se simte compensată corect în raport cu colegii. Totuși, un procentaj notabil (22,1%) îl constituie cei care consideră că sunt plătiți incorect sau foarte incorect. Acest lucru poate avea un impact negativ asupra moralului și motivației angajaților, subliniind necesitatea unor politici salariale transparente și a unor evaluări periodice ale salariilor pentru a asigura un sentiment de echitate și a menține un climat de lucru pozitiv.

Astfel, în baza informațiilor obținute în cadrul investigației realizate de către autori putem să conchidem că satisfacția salarială a angajaților depinde mult de perceperea echității, că recompensarea financiară, mai ales creșterea salariului, pot îmbunătăți mult percepția salariaților asupra echității salariale și că politicile salariale trebuie să fie transparente pentru a mulțumi angajații și a nu trezi bănuieli că salarizarea ar putea fi inechitabilă.

În urma cercetării realizate propunem câteva instrumente de îmbunătățire a echității legate de salarizare în organizații:

- Transparența în organizații cu privire la salariile tuturor angajaților;
- Administrarea consecventă, echitabilă, aplicată într-o manieră neutră și sensibilă la gen a salariilor;
- Comunicarea deschisă cu angajații privind performanțele și contribuțiile lor;
- Evaluarea postului pentru îmbunătățirea echității salariale. Evaluarea rolurilor și responsabilităților postului este crucială pentru a se asigura că angajații care desfășoară o muncă similară primesc compensații egale;
- Ajustarea salariului și a premiilor atunci când este cazul.

CONCLUZII

Din studiul prezentat anterior este evident că există o nevoie clară de îmbunătățire a echității salariale în rândul angajaților. Deși majoritatea se simt compensați corect, un procentaj semnificativ se simte subevaluat, ceea ce poate duce la demotivare și la scăderea performanței. Este crucial ca angajatorii să acorde o atenție deosebită acestui aspect, prin implementarea unor politici salariale transparente și echitabile, bazate pe criterii clare și obiective. Evaluarea periodică a salariilor și comunicarea deschisă cu angajații pot contribui la creșterea gradului de satisfacție și la menținerea unui climat de lucru pozitiv. Investiția în echitatea salarială nu este doar o obligație morală, ci și o strategie inteligentă pentru a atrage și reține talentele, și pentru a asigura succesul pe termen lung al organizației.

REFERINȚE:

1. Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology* 1(67), 422-436.
2. Chetraru, A. & Bolea, Z. (2017). Unele aspecte psihologice ale satisfacției în muncă a cadrelor didactice. *Studia Universitatis Moldaviae (Seria Științe ale Educației)*.5(105), 178-182.
3. Corcaci, G. (2020). Echitate și discriminare la locul de muncă – studiu calitativ. *Creativitatea și dezvoltarea personală: dimensiuni psihologice și filozofice*. 1, 145-149.
4. Eren, G. & Demir, R. (2023). The Effect of Perceived Pay Equity on Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Role of Organizational Cynicism. *Ege Academic Review*, 23 (2), 219-236. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2373788>
5. Gorincioi, Iu. (2009). Rolul principiului echității sociale în democratizarea Republicii Moldova. *MOLDOSCOPIE (Probleme de analiză politică)*, 2 (XLV), 53-61.
6. Săucan, D.-Șt. & Micle, M. I. (2011). Justiția organizațională – abordări teoretice. *Revista de Psihologie*. 57 (4), 291–300

Coordonator științific: TURCAN Galina, dr., lect. univ.,
Academia de Studii Economice din Moldova
Republica Moldova, Chișinău, str. Bănulescu-Bodoni 61, www.ase.md
e-mail: turcan.galina@ase.md