

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO  
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DE  
RIBEIRÃO PRETO  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO

GUILHERME JOSÉ DE SOUZA MORETTI

**O perfil e a satisfação no trabalho dos professores dos cursos de graduação em  
administração das Instituições de Cursos Superiores privadas da cidade de  
Ribeirão Preto – SP.**

Orientadora: Profa. Dra. Adriana Backx Noronha Viana

RIBEIRÃO PRETO

2010

Prof. Dra. João Grandino Rodas  
Reitor da Universidade de São Paulo

Prof. Dr. Rudinei Toneto Júnior  
Diretor da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão  
Preto

Prof. Dr. Marcos Fava Neves  
Chefe do Departamento de Administração

GUILHERME JOSÉ DE SOUZA MORETTI

**O perfil e a satisfação no trabalho dos professores dos cursos de graduação em  
administração das Instituições de Cursos Superiores privadas da cidade de  
Ribeirão Preto – SP.**

Dissertação apresentada à Faculdade de  
Economia, Administração e Contabilidade  
da Universidade de São Paulo como  
atividade parcial para obtenção do título de  
mestre em Administração de Organizações  
Área de Concentração: Administração de  
Organizações

Orientadora: Profa. Dra. Adriana Backx  
Noronha Viana

RIBEIRÃO PRETO

2010

AUTORIZO A REPRODUÇÃO E DIVULGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL DESTE TRABALHO, POR QUALQUER MEIO CONVENCIONAL OU ELETRÔNICO, PARA FINS DE ESTUDO E PESQUISA, DESDE QUE CITADA A FONTE.

#### FICHA CATALOGRÁFICA

Moretti, Guilherme José de Souza

O perfil e a satisfação no trabalho dos professores dos cursos de graduação em Administração das Instituições de Cursos Superiores Privadas da Cidade de Ribeirão Preto – SP, 2010.

285p.: il; 30 cm

Dissertação de Mestrado apresentada à Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo.

Área de Concentração: Administração de Organizações.

Orientadora: Viana, Adriana Backx Noronha

1. Perfil dos professores. 2. Nível de Satisfação no Trabalho. 3. Instituições de Ensino Superior Privadas de Ribeirão Preto – SP





## FOLHA DE APROVAÇÃO

Guilherme José de Souza Moretti

O perfil e a satisfação no trabalho dos professores dos cursos de graduação em administração das Instituições de Cursos Superiores privadas da cidade de Ribeirão Preto – SP

Dissertação apresentada à Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Mestre.  
Área de concentração: Administração de Organizações

Aprovado em:

Banca examinadora

Prof. Dr. \_\_\_\_\_

Instituição: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_

Prof. Dr. \_\_\_\_\_

Instituição: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_

Prof. Dr. \_\_\_\_\_

Instituição: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_

Aos meus avós: Odila Leite Moretti, Rosa Maria de Souza, José Antônio Moretti e José Libanio de Souza com amor e carinho pois souberam construir suas famílias com união e amor e por terem feito dos meus pais o que eles são hoje.

## AGRADECIMENTOS

Considero esta tarefa de agradecer a mais difícil dentro deste trabalho e dotada de certa margem de coragem pelo risco das omissões. No entanto, não posso deixar de executá-la porque não só este trabalho, mas toda minha vida contou com a ajuda de várias pessoas.

Começo agradecendo a Deus e aos amigos de luz pela oportunidade de tantas loucuras nestes anos de diversas atividades simultâneas, pelas boas inspirações e pela saúde que nunca me faltou.

À minha querida e doce esposa, Josiane Yoshimi fonte inesgotável de ternura, carinho e companheirismo, pelo apoio incondicional e por estar ao meu lado em todas as etapas do mestrado, ajudando inclusive na coleta de dados.

Ao meu querido pai Laurindo, pessoa extremamente bondosa e que me ensinou a valorizar o próximo, a ser um sonhador, a amar a natureza e as pessoas incondicionalmente e a nunca desistir dos meus projetos e objetivos.

À minha querida mãe Anair, pessoa mais determinada que conheço, e que me ensinou a ser uma pessoa esforçada e idealista. Com ela aprendi também, que não existem limites quando atuamos com dedicação ao trabalho e ao bem comum.

Ao querido tio Libanio, pessoa sempre preparada para ajudar os que estão a sua volta. Sempre foi um verdadeiro ídolo e faz de mim uma pessoa privilegiada por ter a oportunidade em uma só existência ter dois pais aqui na Terra.

A minha orientadora, Profa. Dra. Adriana Backx Noronha Viana, pessoa extremamente otimista e sempre prestativa, por ter acreditado na minha capacidade, por ter proporcionado uma excelente orientação no decorrer do desenvolvimento das atividades de mestrado e pelo conhecimento que agreguei a minha vida pessoal e profissional devido aos momentos convivência com ela.

À minha querida irmã Adriana, pessoa confiante, sonhadora e exemplo de humildade, por me ensinar a ser uma pessoa melhor.

À querida sogra Divina Helena, pessoa extremamente carinhosa e amorosa, que me ajudou muito no processo de coleta de dados e sem ela esse trabalho não teria sido concluído.

Às professoras Dra. Mirlene Maria Matias Siqueira e Dra. Irene Kazumi Miura pela contribuição despendida na banca de qualificação e por participarem da banca de defesa.

À estimada e querida tia Rosa, educadora determinada a construção de uma educação melhor para as gerações futuras. Pessoa que sempre ajuda a todos a sua volta e é grande exemplo para seus alunos, sobrinhos e sobrinhas. Foi ela a grande incentivadora para que eu fizesse meu mestrado na área de Administração.

Aos demais tios, tias e primos pela amizade, carinho e companheirismo em várias etapas. Sem o carinho deles eu não poderia ter chegado até aqui.

Aos meus cunhados, cunhadas e adoráveis sobrinhos (Marcos Paulo, Emanuel, Rafael e Mateus) pelo carinho e incentivo em todas as etapas da minha jornada.

Aos amigos da Smar Equipamentos Industriais pelos ensinamentos e amizade nestes quase quatro anos.

Aos professores, funcionários e colegas da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto, à Universidade de São Paulo, à Universidade Federal de Uberlândia, instituições que proporcionaram minha formação superior.

Aos alunos e funcionários do Cursinho Paulo Freire e dos Cursos Técnicos Fazer, locais onde a docência tornou-me mais humano e com mais credo na possibilidade de construir um mundo melhor.

À Luciana Silverio Silva e Grazielle Castro que me auxiliaram na coleta de dados.

À Juliana de Biase pela ajuda com a correção do texto.

Aos coordenadores e professores dos cursos de Administração das IES que participaram da pesquisa. Sem eles, este trabalho não seria possível.

À Érika de Lima Veronezi Costa e à Vânia Cristina Vasconcellos Prudêncio da Secretaria de Pós-graduação, pela boa vontade e competência com que me atenderam e auxiliaram sempre que precisei.

A todos os professores do programa de pós-graduação da FEA-RP/USP, em especial à Profa Cláudia Souza Passador, ao Prof, Gilberto Tadeu Shinyashiki e ao Prof, João Luiz Passador, com quem aprendi muito durante as disciplinas de mestrado

Aos mestres e funcionários das Escolas e Faculdades que me formaram, desde a educação básica até a graduação.

A todos que de alguma forma contribuíram para a realização deste trabalho, a minha gratidão.

## RESUMO

MORETTI, G.J.S. **O perfil e a satisfação no trabalho dos professores dos cursos de graduação em administração das Instituições de Cursos Superiores privadas da cidade de Ribeirão Preto – SP.** 2010. 285f. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2010

Comportamento Organizacional é a área do conhecimento que analisa vários aspectos dos quereres humanos dentro de uma organização, entre eles a Satisfação no Trabalho. O objetivo desta pesquisa é levantar o perfil e o nível de satisfação no trabalho dos professores dos cursos de Administração das Instituições de Ensino Superior Privadas da cidade de Ribeirão Preto. Das 166 funções docentes desse curso, em seis das sete IES Privadas existentes na cidade em 2009, foram analisadas 127 funções através de um Instrumento de Coleta de Dados formado por uma Escala de Satisfação no Trabalho encontrada na literatura e por um questionário desenvolvido para esta pesquisa para levantar o perfil dos professores. A análise dos dados inclui análise descritiva para variáveis de perfil e análise fatorial e de *cluster* para variáveis de satisfação. Cinco fatores foram obtidos durante análise fatorial: satisfação com colegas, com salário, com chefia, com a natureza do trabalho e com promoções. A análise de escores desses fatores indicou que os professores estão satisfeitos com os colegas, com a chefia e com a natureza do trabalho, mas insatisfeitos com salário e promoções. Ao submeter os dados de satisfação à segmentação por *cluster*, definiram-se cinco grupos: 1 – indiferentes ao salário e às promoções e satisfeitos com os demais fatores; 2 – insatisfeitos com salário e promoções e indiferentes com os demais fatores; 3 – insatisfeitos com todos os fatores; 4 – insatisfeitos com salário e promoções e satisfeitos com os demais fatores; 5 – satisfeitos com todos os fatores. Após análise, a relação entre variáveis de perfil e os fatores e, relação entre variáveis de perfil e grupos indicará de quais variáveis de perfil os níveis de satisfação no trabalho são dependentes.

**Palavras chaves:** Perfil dos professores; Nível de Satisfação no Trabalho; Instituições de Ensino Superior Privadas de Ribeirão Preto – SP

## ABSTRACT

### **Profile and job satisfaction of Professors of Business Administration courses at Private Educational Institutions (PEI) in Ribeirao Preto city in Brazil**

Organizational Behavior is the study and application of knowledge about several aspects of necessity human inside organization, including job satisfaction. This research intends to build the profile and identify the level of job satisfaction of Professors of Business Administration courses at Private Educational Institutions (PEI) in Ribeirao Preto, Brazil. In 2009, there were 166 teaching positions in six of the seven existent PEI in the city, and 127 of them were analyzed according to a Data Collection Instrument consisting of a Job Satisfaction Scale cited in the literature and a questionnaire developed for the research to build the profile of professors. Data analysis included descriptive analysis for profile variables and factorial and cluster analysis for satisfaction variables. Factorial analysis identified five factors: satisfaction with colleagues, salary, superiors, the nature of work and promotions. The analysis of results from these factors showed that professors are satisfied with colleagues, superiors and the nature of work, but dissatisfied with salary and promotions. After submitting the data related to satisfaction to cluster analysis, five groups were defined: 1 – indifferent to salary and promotions; satisfied with the other factors; 2 – dissatisfied with salary and promotions; indifferent to the other factors; 3 – dissatisfied with all factors; 4 – dissatisfied with salary and promotions; satisfied with the other factors; 5 – satisfied with all factors. After concluding the analysis, the relationship between profile variables and the factors and groups will indicate on which profile variables the levels of job satisfaction depend.

**Keywords:** 1. Profile of Professors. 2. Level of Job Satisfaction. 3. Private Educational Institutions in Ribeirao Preto, Brazil.



## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: Interações que explicam o comportamento organizacional segundo Nadler <i>et al.</i> , (1983)..	42
Figura 2: Comparação entre a perspectiva tradicional e a perspectiva de Herzberg a satisfação no trabalho	58
Figura 3: : Metodologia	92
Figura 4: Sequência de análise de dados das variáveis de perfil dos professores	149
Figura 5: Sequência da análise de dados das variáveis de satisfação dos professores.	150
Figura 6: Distribuição dos professores pelos níveis de satisfação no trabalho nos cinco clusters.	177
Figura 7: Distribuição da porcentagem de professores por IES e por Cluster.	179
Figura 8: Relação entre satisfação com o salário e faixa salarial na atividade docente.	183
Figura 9: Relação entre satisfação com o salário e tempo de trabalho como professor.	186
Figura 10: Relação entre satisfação com promoções e tempo de trabalho como professor.	187
Figura 11: Níveis de Satisfação na IES A.	246

Figura 12:	Níveis de Satisfação na IES B .....	246
Figura 13:	Níveis de Satisfação na IES C .....	247
Figura 14:	Níveis de Satisfação na IES D .....	247
Figura 15:	Níveis de Satisfação na IES E .....	248
Figura 16:	Níveis de Satisfação na IES F.....	248
Figura 17:	Níveis de Satisfação de todos os respondentes.....	249
Figura 18:	Comparação da satisfação com os colegas nas IES.....	249
Figura 19:	Comparação da satisfação com o salário nas IES; .....	250
Figura 20:	Comparação da satisfação com a chefia nas IES;.....	250
Figura 21:	Comparação da satisfação com a natureza do trabalho nas IES;.....	251
Figura 22:	Comparação da satisfação com promoções nas IES;.....	251
Figura 23:	Dendograma da Análise de Cluster dos Escores de Nível de Satisfação	252
Figura 24:	Análise dos coeficientes de aglomeração da análise de cluster.....	254
Figura 25:	Relação entre satisfação com os colegas e gênero .....	255
Figura 26:	Relação entre satisfação com o salário e gênero .....	256
Figura 27:	Relação entre satisfação com a chefia e gênero .....	256
Figura 28:	Relação entre satisfação com a natureza do trabalho e gênero.....	257
Figura 29:	Relação entre satisfação com promoções e gênero .....	257
Figura 30:	Relação entre satisfação com os colegas e titulação.....	258

Figura 31:	Relação entre satisfação com o salário e titulação .....	258
Figura 32:	Relação entre satisfação com a chefia e titulação.....	259
Figura 33:	Relação entre satisfação com a natureza do trabalho e titulação.....	259
Figura 34:	Relação entre satisfação com promoções e titulação.....	260
Figura 35:	Relação entre satisfação com os colegas e professores formados em administração.....	260
Figura 36:	Relação entre satisfação com o salário e professores formados em administração.....	261
Figura 37:	Relação entre satisfação com a chefia e professores formados em administração.....	261
Figura 38:	Relação entre satisfação com a natureza do trabalho e professores formados em administração.....	262
Figura 39:	Relação entre satisfação com promoções e professores formados em administração.....	262
Figura 40:	Relação entre satisfação com os colegas e ano que concluiu a primeira graduação.....	263
Figura 41:	Relação entre satisfação com o salário e ano que concluiu a primeira graduação.....	263
Figura 42:	Relação entre satisfação com a chefia e ano que concluiu a primeira graduação.....	264

Figura 43: Relação entre satisfação com a natureza do trabalho e ano que concluiu a primeira graduação .....	264
Figura 44: Relação entre satisfação com promoções e ano que concluiu a primeira graduação.....	265
Figura 45: Relação entre satisfação com os colegas e faixa salarial na atividade docente.....	265
Figura 46: Relação entre satisfação com a chefia e faixa salarial na atividade docente.....	266
Figura 47: Relação entre satisfação com a natureza do trabalho e faixa salarial na atividade docente .....	266
Figura 48: Relação entre satisfação com promoções e faixa salarial na atividade docente.....	267
Figura 49: Relação entre satisfação com os colegas e idade.....	267
Figura 50: Relação entre satisfação com o salário e idade.....	268
Figura 51: Relação entre satisfação com a chefia e idade.....	268
Figura 52: Relação entre satisfação com a natureza do trabalho e idade.....	269
Figura 53: Relação entre satisfação com promoções e idade.....	269
Figura 54: Relação entre satisfação com os colegas e estado civil.....	270
Figura 55: Relação entre satisfação com o salário e estado civil.....	270
Figura 56: Relação entre satisfação com a chefia e estado civil.....	271

Figura 57:	Relação entre satisfação com a natureza do trabalho e estado civil .....	271
Figura 58:	Relação entre satisfação com promoções e estado civil .....	272
Figura 59:	Relação entre satisfação com os colegas e tempo de trabalho como professor.....	272
Figura 60:	Relação entre satisfação com a chefia e tempo de trabalho como professor.....	273
Figura 61:	Relação entre satisfação com a natureza do trabalho e tempo de trabalho como professor .....	273
Figura 62:	Relação entre satisfação com os colegas e horas/aulas semanais.....	274
Figura 63:	Relação entre satisfação com o salário e horas/aulas semanais.....	274
Figura 64:	Relação entre satisfação com a chefia e horas/aulas semanais.....	275
Figura 65:	Relação entre satisfação com a natureza do trabalho e horas/aulas semanais.....	275
Figura 66:	Relação entre satisfação com promoções e horas/aulas semanais.....	276
Figura 67:	Relação entre satisfação com os colegas e tempo de trabalho na IES....	276
Figura 68:	Relação entre satisfação com o salário e tempo de trabalho na IES.....	277
Figura 69:	Relação entre satisfação com a chefia e tempo de trabalho na IES.....	277
Figura 70:	Relação entre satisfação com a natureza do trabalho e tempo de trabalho na IES.....	278
Figura 71:	Relação entre satisfação com promoções e tempo de trabalho na IES...	278

Figura 72: Relação entre os agrupamentos dos níveis de satisfação e gênero .....	279
Figura 73: Relação entre os agrupamentos dos níveis de satisfação e escolaridade	280
Figura 74: Relação entre os agrupamentos dos níveis de satisfação e formados em administração.....	280
Figura 75: Relação entre os agrupamentos dos níveis de satisfação e ano de conclusão da primeira graduação .....	281
Figura 76: Relação entre os agrupamentos dos níveis de satisfação e faixa salarial da atividade docente .....	282
Figura 77: Relação entre os agrupamentos dos níveis de satisfação e idade .....	283
Figura 78: Relação entre os agrupamentos dos níveis de satisfação e estado civil..	283
Figura 79: Relação entre os agrupamentos dos níveis de satisfação e tempo de trabalho como professor .....	284
Figura 80: Relação entre os agrupamentos dos níveis de satisfação e horas/aulas semanais.....	285
Figura 81: Relação entre os agrupamentos dos níveis de satisfação e tempo na IES.....	285

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Comparação das variáveis de satisfação no trabalho segundo a perspectiva de alguns estudiosos .....	65
Quadro 2: Fatores e Aspectos Teóricos da EST de Martins (1984) .....	75
Quadro 3: Dimensões, Variáveis e índices de precisão do Instrumento S20/30 .....	76
Quadro 4: Matriz estrutural das dimensões de Satisfação no Trabalho.....	77
Quadro 5: Dimensões, fatores e resultados para levantamento da satisfação no trabalho por meio dos indicadores de qualidade de vida no trabalho do modelo de Walton.....	79
Quadro 6: Fatores, número de itens e alfas de Cronbach da EST de Martins e Santos (2006).....	80
Quadro 7: Questões e dimensões do questionário usado por Sena (2000).....	81
Quadro 8: Dimensões, definições, itens e índices de precisão da EST em sua forma completa com 25 itens. ....	139
Quadro 9: Número de Alunos e ano de início do curso de graduação em administração das IES pesquisadas .....	142
Quadro 10: Visão geral da análise dos dados da pesquisa e momento quando cada um dos objetivos específicos será alcançado.....	151

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Análise das variáveis do questionário de Levantamento do Perfil do Professores.....	135
Tabela 2: Análise das variáveis do questionário de Levantamento do Perfil do Professores (continuação).....	136
Tabela 3: Relação entre variáveis de perfis extraídas da Análise 1 e Fatores de Satisfação no Trabalho da Análise 2 .....	147
Tabela 4: Relação entre variáveis de perfis extraídas da Análise 1 e professores segmentados pelo nível de satisfação no trabalho da Análise 3 .....	147
Tabela 5: Relações entre resultados das análises dos dados.....	148
Tabela 6: Porcentagem de respondentes por IES .....	154
Tabela 7: Média das idades (em anos) por sexo .....	156
Tabela 8: Desvio Padrão das idades por sexo .....	156
Tabela 9: Coeficientes de variação da idade .....	156
Tabela 10: Dados Pessoais .....	157
Tabela 11: Formação dos Professores .....	158
Tabela 12: Remuneração dos Professores .....	159
Tabela 13: Dados Profissionais Selecionados .....	161



Tabela 14: Dados Profissionais Selecionados (continuação) .....	161
Tabela 15: Funções docentes por IES .....	163
Tabela 16: Horas aulas semanais totais dos professores (curso de administração + outros cursos).....	163
Tabela 17: Tempo em que o professor leciona na IES onde respondeu o questionário.....	164
Tabela 18: Desvio Padrão de Tempo em que o professor leciona na IES onde respondeu o questionário.....	164
Tabela 19: Coeficientes de variação Tempo em que o professor leciona na IES onde respondeu o questionário.....	165
Tabela 20: Variáveis com respostas em comum para todas as IES.....	166
Tabela 21: Variáveis com respostas em comum para todas as IES (continuação)...	166
Tabela 22: Fatores encontrados com análise fatorial segundo a Matriz de Componentes Rotacionada.....	169
Tabela 23: Alfa de Cronbach de todas as variáveis de satisfação no trabalho .....	169
Tabela 24: Alfa de Cronbach para cada fator.....	170
Tabela 25: Comparação dos Alfas de Cronbach para cada fator.....	170
Tabela 26: Nível de Satisfação no Trabalho por IES .....	171
Tabela 27: Nível de Satisfação no Trabalho Geral, Hipóteses e desvio padrão .....	172
Tabela 28: Qualificação do Nível de Satisfação no Trabalho por IES.....	173

Tabela 29:	Distribuição dos professores por IES e por Cluster.....	178
Tabela 30:	Relação do nível de satisfação com a titulação .....	181
Tabela 31:	Relação do nível de satisfação com o ano em que o professor concluiu a primeira graduação .....	182
Tabela 32:	Relação do nível de satisfação com a faixa salarial na atividade docente.....	184
Tabela 33:	Relação do nível de satisfação com a idade .....	185
Tabela 34:	Relação do nível de satisfação com o estado civil.....	185
Tabela 35:	Relação do nível de satisfação com o tempo de carreira como professor.....	188
Tabela 36:	Relação do nível de satisfação com horas/aulas semanais .....	188
Tabela 37:	Relação do nível de satisfação com tempo de trabalho na IES .....	189
Tabela 38:	Range das idades por sexo.....	222
Tabela 39:	Estado Civil .....	222
Tabela 40:	Residência em Ribeirão Preto.....	222
Tabela 41:	Estado Civil por Sexo .....	223
Tabela 42:	Quantidade de Filhos .....	224
Tabela 43:	Escolaridade/Titulação .....	225
Tabela 44:	Graduação em Administração .....	226
Tabela 45:	Cursos da Primeira Graduação quando não é graduado Administração	226

Tabela 46:	Ano de Conclusão da Primeira Graduação.....	227
Tabela 47:	Professores que possuem mais de uma Graduação .....	227
Tabela 48:	Cursos da Segunda Graduação .....	228
Tabela 49:	Outra atividade remunerada que não a docência.....	228
Tabela 50:	Outra Atividade Remunerada .....	229
Tabela 51:	Renda principal vindo da docência.....	229
Tabela 52:	Renda Exclusiva da Docência .....	230
Tabela 53:	Renda Exclusiva de outra Atividade que não a docência.....	231
Tabela 54:	Curso para formação de Docente.....	232
Tabela 55:	Tempo de Docência .....	232
Tabela 56:	Quantidade média de horas aulas semanais lecionadas nos cursos de administração no segundo semestre de 2009.....	233
Tabela 57:	Desvio Padrão de horas aulas semanais lecionadas nos cursos de administração no segundo semestre de 2009.....	233
Tabela 58:	Coeficiente da Variação de horas aulas semanais lecionadas nos cursos de administração no segundo semestre de 2009.....	233
Tabela 59:	Professores que lecionam em outros cursos além de administração .....	234
Tabela 60:	Outros cursos além da administração que os professores lecionam.....	234
Tabela 61:	Quantidade média de horas aulas semanais lecionadas nos outros cursos que não administração no segundo semestre de 2009.....	235

Tabela 62: Desvio Padrão de horas aulas semanais lecionadas nos outros cursos que não administração no segundo semestre de 2009.....	235
Tabela 63: Coeficiente da Variação de horas aulas semanais lecionadas nos outros cursos que não administração no segundo semestre de 2009.....	235
Tabela 64: Professores que lecionam matérias de administração em cursos que não administração.....	236
Tabela 65: Atividades de Orientação Científica.....	237
Tabela 66: Docência na Pós-graduação.....	238
Tabela 67: Professores que possuem cargos administrativos em alguma IES – Coordenação, Direção ou Supervisão, mesmo que não seja nos cursos de Administração.....	238
Tabela 68: Correlação anti-imagem – MSA (Measure of Sampling Adequacy). .....	239
Tabela 69: Correlação anti-imagem – MSA (Measure of Sampling Adequacy) (continuação).....	239
Tabela 70: Correlação anti-imagem – MSA (Measure of Sampling Adequacy) (continuação).....	239
Tabela 71: Matriz de Variância Total Explicada.....	240
Tabela 72: Matriz de Componentes Rotacionada.....	241
Tabela 73: Matriz de Correlação das variáveis do fator Satisfação com os Colegas.....	241
Tabela 74: Matriz de Correlação das variáveis do fator Satisfação com o Salário ..	242

Tabela 75:	Matriz de Correlação das variáveis do fator Satisfação com a Chefia ...	242
Tabela 76:	Matriz de Correlação das variáveis do fator Satisfação com a Natureza do Trabalho.....	242
Tabela 77:	Matriz de Correlação das variáveis do fator Satisfação com Promoções.....	242
Tabela 78:	Média das variáveis de nível de satisfação no trabalho.....	243
Tabela 79:	Dados da análise do Nível de Satisfação no Trabalho.....	244
Tabela 80:	Dados da análise do Nível de Satisfação no Trabalho (continuação).....	245

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CO	Comportamento Organizacional
EAC	Escala <i>agency-community</i>
EACT	Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho
EBACO	Escala de Bases do Comprometimento Organizacional
EBPS	Escalas de Base do Poder do Supervisor
ECEO	Escala de Confiança do Empregado na Organização
ECO	Escala de Clima Organizacional
EOA	Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo
ECOC	Escala de Comprometimento Organizacional Calculativo
ECON	Escala de Comprometimento Organizacional Normativo
EEFO	Escalas de Estilos de Funcionamento Organizacional
EET	Escala de Envolvimento com o Trabalho
EICCO	Escala de Intenções Comportamentais de Comprometimento Organizacional
EIO	Escala de Identificação Organizacional

EIR	Escala de Interdependência de Resultados
EIT	Escala de Interdependência de Tarefas
EPCEO	Escala de Percepção de Comportamentos Éticos Organizacionais
EPJD	Escala de Percepção de Justiça Distributiva
EPJP	Escala de Percepção de Justiça de Procedimentos
EPJR	Escala de Percepção e Julgamento da Retaliação Organizacional
EPSaO	Escala de Percepção de Saúde Organizacional
EPSO	Escala de Percepção de Suporte Organizacional
EPSST	Escala de Percepção de Suporte Social no Trabalho
EST	Escala de Satisfação no Trabalho
EVO	Escala de Valores Organizacionais
EVT	Escala de Valores Relativos ao Trabalho
FSJSQ	<i>Facet-Specific Job Satisfaction Questionnaire</i> (Questionário de Satisfação no Trabalho Relativo a Aspectos Específicos do Trabalho)
IBACO	Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional
IES	Instituição de Ensino Superior
ICD	Instrumento de Coleta de Dados
IMST	Inventário de Motivação e do Significado do Trabalho

IPVO	Inventário de Perfis de Valores Organizacionais
IVO	Inventário de Valores Organizacionais
JDI	Job Descriptive Index
MARO	Medida de Atitude em Relação à Retaliação Organizacional
MBI	Maslach Burnout Inventory
MSQ	Minnesota Satisfaction Questionnaire
PNSQ	Porter Needs Satisfaction Questionnaire
POT	Psicologia Organizacional e do Trabalho
PTO	Purdue Teacher Opinionnaire
QTWL	Quality of Teacher Work Life Survey
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
TJSQ	Teacher Job Satisfaction Questionnaire
TCC	Trabalho de Conclusão de Curso



## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	31
1.1 OBJETIVOS GERAIS .....	36
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	36
1.3 ESCOPO.....	37
2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....	38
2.1 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL.....	39
2.2 SATISFAÇÃO NO TRABALHO .....	48
2.3 SATISFAÇÃO NO TRABALHO EM IES E SUAS VARIÁVEIS PARA MEDIDA .....	60
2.4 FERRAMENTAS PARA MEDIÇÃO DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO .....	69
2.5 PERFIL DOS PROFESSORES DOS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO NAS IES PRIVADAS .....	85
3 METODOLOGIA.....	91
3.1 ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	93
3.1.1 Tipo de pesquisa.....	93
3.1.2 Delineamento da pesquisa.....	96
3.1.2.1 Especificação dos objetivos.....	98
3.1.2.2 Operacionalização dos conceitos e variáveis.....	99
3.1.2.3 Elaboração do instrumento de coleta de dados.....	100
3.1.2.3.1 Conteúdo das perguntas .....	105
3.1.2.3.2 Formato das respostas/perguntas desejado .....	106

3.1.2.3.3	Formulação das perguntas .....	108
3.1.2.3.4	Seqüência das perguntas .....	109
3.1.2.3.5	Apresentação e layout .....	110
3.1.2.4	Pré-teste do instrumento .....	110
3.1.2.5	Seleção da amostra .....	112
3.1.2.6	Coleta e verificação dos dados .....	113
3.1.2.7	Análise e interpretação dos dados .....	114
3.1.2.7.1	Análise Descritiva .....	115
3.1.2.7.2	Análise Fatorial .....	116
3.1.2.7.3	Análise de Agrupamento – Cluster .....	118
3.1.2.7.4	Análise de Correlação .....	119
3.1.2.8	Apresentação dos resultados .....	120
3.1.3	Hipóteses .....	120
3.2	ETAPAS DE DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO .....	123
3.2.1	Detalhamento dos objetivos .....	126
3.2.2	Conceitos e variáveis para levantamento de perfil e de nível de satisfação no trabalho .....	127
3.2.2.1	Conceitos e variáveis para medir perfil dos professores .....	128
3.2.2.2	Aprovação do questionário para Levantamento do Perfil dos Professores .....	132
3.2.2.3	Conceitos e variáveis para medir o nível da satisfação no trabalho dos professores .....	137

3.2.3	Elaboração do instrumento de coleta de dados .....	139
3.2.4	Pré-teste do questionário .....	141
3.2.5	A população objeto da pesquisa .....	141
3.2.6	Plano de coleta e verificação dos dados .....	143
3.2.7	Análise e interpretação dos resultados .....	144
4	RESULTADOS .....	153
4.1	RESULTADO E ANÁLISE DESCRITIVA DO PERFIL .....	154
4.1.1	Idade .....	155
4.1.2	Dados Pessoais .....	157
4.1.3	Formação e Remuneração dos Professores .....	158
4.1.4	Dados Profissionais dos Professores .....	160
4.1.5	Características Comuns no Perfil dos Professores entre as IES .....	166
4.2	ANÁLISE DO NÍVEL DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO .....	167
4.2.1	Análise Fatorial do Nível de Satisfação no Trabalho .....	168
4.2.2	Análise do Alfa de Cronbach do nível de Satisfação no Trabalho .....	169
4.2.3	Resultados e Análise dos escores de Satisfação no Trabalho .....	171
4.3	RESULTADO E ANÁLISE DA SEGMENTAÇÃO DO NÍVEL DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO .....	175
4.4	RELAÇÃO ENTRE PERFIL E NÍVEL DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO ...	179
4.5	RELAÇÃO ENTRE PERFIL E AGRUPAMENTOS DE NÍVEL DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO .....	190
5	CONCLUSÕES .....	194

REFERÊNCIAS .....	203
APÊNDICE A: APROVAÇÃO DO QUESTIONÁRIO PARA TRABALHO DE MESTRADO: ANÁLISE DA PERTINÊNCIA DAS VARIÁVEIS ATRAVÉS DO EXAME DE QUALIFICAÇÃO E DE ENTREVISTAS EM PROFUNDIDADE.....	210
APÊNDICE B: INSTRUMENTO PARA COLETA DE DADOS APROVADO .....	213
APÊNDICE C: ENTREVISTA EM PROFUNDIDADE.....	217
APÊNDICE D: OFÍCIO PARA OS COORDENADORES.....	219
APÊNDICE E: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	221
APÊNDICE F: RESULTADO E ANÁLISE DESCRITIVA DO PERFIL.....	222
APÊNDICE G: ANÁLISE DO NÍVEL DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO DOS PROFESSORES .....	239
APÊNDICE H: RESULTADO E ANÁLISE DA SEGMENTAÇÃO DO NÍVEL DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO .....	252
APÊNDICE I: RELAÇÃO ENTRE PERFIL E NÍVEL DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO .....	255
APÊNDICE J: RELAÇÃO ENTRE PERFIL E AGRUPAMENTOS DE NÍVEL DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO .....	279

## 1 INTRODUÇÃO

A constante procura pela compreensão do comportamento humano há tempos é um desafio para os estudiosos. Nas últimas décadas procurou-se também, compreender o comportamento das organizações através da análise do seu bem mais valioso: o próprio ser humano.

A busca constante por ferramentas de diagnóstico e de gestão do comportamento organizacional aumenta a cada dia (SIQUEIRA, *et al*, 2008). Tal demanda ocorre porque as organizações têm cada vez mais interesses em conhecer seu próprio comportamento em busca de melhores desempenhos.

Segundo Siqueira (2008), a prática em gestão de pessoas incorpora o diagnóstico de crenças, afetos, sentimentos e comportamentos considerados relevantes para a competitividade organizacional em um ambiente de acirrada busca por conquistas de mercados. Observa-se a preocupação dos dirigentes organizacionais acerca de possíveis impactos que a política empresarial teria sobre os trabalhadores, seja sobre sua saúde, bem-estar ou qualidade de vida.

É comum encontrar na literatura estudos que abordam teorias do comportamento organizacional, mas, estudos que visam suas medidas ainda são poucos discutidos pelos teóricos da área (SIQUEIRA, 2002).

Abbad (2007) enfatiza que a produção de escalas em Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) tem crescido muito nos últimos dez anos, porém os artigos que relatam a construção e a validação de escalas encontram-se dispersos em diversas revistas

científicas da Psicologia e da administração, bem como em dissertações de mestrado e teses de doutorado.

Siqueira *et al* (2008) afirmam que, atualmente encontram-se variados temas do comportamento organizacional sendo investigados por meio de dissertações de mestrado, teses de doutorado e trabalhos de conclusão de cursos de especialização e de graduação, além de livros, manuais e revistas científicas, no entanto, quando o tema é medidas do comportamento organizacional esse conhecimento fica disperso.

O comportamento organizacional possui diversas dimensões a serem analisadas. A satisfação no trabalho é uma delas.

De acordo com Martins e Santos (2006), a satisfação no trabalho é estudada como uma das mais importantes variáveis da área de comportamento organizacional. Segundo as autoras, “resultados de vários estudos têm identificado como preditores da satisfação no trabalho conteúdos mentais do indivíduo como crenças, valores, fatores disposicionais, moral e possibilidade de desenvolvimento no trabalho.” (MARTINS e SANTOS. 2006, p.1)

É importante o construto satisfação no trabalho para a área de comportamento organizacional por remeter os estudiosos a responderem ao desafio de avaliá-la de modo válido e preciso, conforme os princípios da psicometria. (MARTINS e SANTOS, 2006, p. 1)

Utilizando-se a escala escolhida<sup>1</sup> para medir satisfação no trabalho, que é um dos fatores que interferem no comportamento organizacional, levantou-se qual a percepção que os entrevistados possuem em relação à satisfação com o ambiente de trabalho nas IES

<sup>1</sup> A Escala de Satisfação no Trabalho (EST) selecionada foi construída e validada por Siqueira *et al* (2008).

objetos desse estudo. Uma vez que, a satisfação no trabalho é uma variável do Comportamento Organizacional que apresenta atributos psicossociais dos indivíduos (SIQUEIRA, 2002) e podem assim, ser medida através de instrumentos onde o trabalhador possa expressar seu sentimento em relação a alguns aspectos do trabalho.

Este trabalho estudou a mensuração do nível de satisfação no trabalho dos professores, especificamente dos cursos de graduação em Administração das IES (Instituições de Ensino Superiores) Privadas da cidade de Ribeirão Preto – SP e o levantamento do perfil desses trabalhadores. Para isso utilizou-se de um ICD (Instrumento de Coleta de Dados) composto por uma escala validada para levantamento do nível de satisfação no trabalho encontrada na literatura em Siqueira *et al* (2008). E por um questionário para levantamento do perfil. Através dos dados coletados foi possível fazer comparações entre os perfis e os níveis de satisfação no trabalho das IES pesquisadas.

Esse grande interesse por um tema tão complexo que é entender os quereres dos seres humanos tornou o trabalho um desafio ao mesmo tempo atrativo e árduo, pois através da elaboração dessa pesquisa muitas IES poderão conhecer um pouco mais de sua própria organização.

Na cidade de Ribeirão Preto existiam até 2009 sete IES privadas que possuíam o curso de graduação em Administração: Barão de Mauá, Universidade de Ribeirão Preto – UNAERP, Universidade Paulista – UNIP, Moura Lacerda, Faculdade COC, UNIESP-FABAN e Faculdade REGES.

Em 2010 uma outra IES abriu o curso de Administração na cidade, o grupo Anhanguera. No entanto, como o plano de coleta de dados foi traçado em 2009 faz parte do objeto de estudo apenas as sete IES privadas que possuíam essa graduação em 2009.

O objetivo era aplicar o instrumento de coleta de dados a todos os professores dos cursos de administração que trabalham nessas IES. No entanto, devido à dificuldade de encontrar todos os professores, e ainda, por uma das IES não permitir que o ICD fosse aplicado aos seus professores, não foi possível fazer o censo. Mesmo assim, a quantidade de respondentes foi alta em relação ao tamanho da população, podendo a amostra representar nesse caso a população.

Através das medidas dos níveis de satisfação e do levantamento do perfil espera-se iniciar a compreensão do comportamento organizacional dessas IES. É importante frisar que a análise da satisfação no trabalho é apenas uma das variáveis para medidas de comportamento organizacional. Para desvendar todo universo é necessário um estudo muito mais amplo e mais detalhado, com dezenas de outras variáveis que ao serem somadas retratam o comportamento organizacional. Assim, esse trabalho consiste em um estudo inicial sobre o tema comportamento organizacional em IES, focando a questão da satisfação no trabalho.

Para se alcançar a finalidade principal do presente estudo algumas questões devem ser respondidas: Quais ferramentas podem ser utilizadas para mensurar a satisfação dos professores dos cursos de administração das Universidades Privadas de Ribeirão Preto? Quais as variáveis necessárias para levantar o perfil desses profissionais? Qual a relação existente entre os diferentes perfis identificados com os níveis de satisfação no trabalho? Existe um padrão do nível de satisfação no trabalho para cada IES pesquisada? Existe um padrão do nível de satisfação no trabalho para todas as IES de Ribeirão Preto?

E para uma análise futura ficam as seguintes questões: Qual a influência da satisfação desses profissionais com seu desempenho no trabalho? Qual é o comportamento organizacional das IES privadas de Ribeirão Preto?



Este trabalho está organizado nas seguintes partes: apresentação dos objetivos gerais e específicos do estudo, depois, o referencial teórico com apresentação de estudos já existentes na área de comportamento organizacional, satisfação no trabalho, satisfação no trabalho em IES e suas variáveis para medida, ferramentas para medição de satisfação no trabalho e perfil dos professores dos cursos de administração nas IES privadas.

No terceiro capítulo apresenta-se a metodologia dividida em duas partes: a primeira com aspectos metodológicos, onde se apresenta a teoria metodológica usada no trabalho. E a segunda, com as etapas de desenvolvimento do trabalho, onde é apresentada a aplicação da teoria metodológica.

No quarto capítulo têm-se os resultados e discussões sobre os dados levantados através das seções: resultado e análise descritiva do perfil; análise do nível de satisfação no trabalho; resultado e análise da segmentação do nível de satisfação no trabalho; relação entre perfil e nível de satisfação no trabalho; e por fim, relação entre perfil e agrupamentos de nível de satisfação no trabalho.

E, finalmente, o último capítulo apresenta as conclusões extraídas do estudo, suas limitações e sugestões para investigações futuras, que poderão melhorar o ambiente de trabalho do professor, criando condições mais favoráveis à sua atuação e, conseqüentemente, um melhor cumprimento dos objetivos educacionais, ampliando o campo do conhecimento acerca do perfil e da satisfação no trabalho.

## **1.1 OBJETIVOS GERAIS**

O objetivo geral deste trabalho é: Levantar o perfil e o nível da satisfação no trabalho dos professores dos cursos de graduação em Administração das Instituições de Ensino Superiores. Privadas de Ribeirão Preto, relacionando os perfis levantados com os níveis de satisfação no trabalho e ainda, comparar esses níveis entre as diferentes IES analisadas.

## **1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Para alcançar o objetivo geral proposto, têm-se os seguintes objetivos específicos:

- A. Analisar variáveis necessárias para caracterizar o perfil dos professores de IES privadas.
- B. Construir um questionário para levantamento do perfil dos professores dos cursos de graduação em Administração das IES privadas de Ribeirão Preto.
- C. Analisar escalas e instrumentos utilizados para mensurar a satisfação no trabalho, como uma componente do comportamento organizacional, escolhendo o mais adequado para ser aplicado em IES.

- D. Elaborar um instrumento de coleta de dados padrão, que poderá servir como modelo para levantamento de perfis e estudos de satisfação no trabalho em IES.
- E. Identificar os níveis de satisfação no trabalho dos professores para cada uma das IES estudadas, apontando as principais semelhanças e diferenças entre elas, segundo a satisfação;
- F. Identificar se existe algum padrão nos perfis dos professores entre as IES estudadas.
- G. Relacionar o perfil dos professores pesquisados com os níveis de satisfação no trabalho.

### **1.3 ESCOPO**

Por questão de conveniência, a pesquisa foi limitada a Instituições de Ensino Superiores privadas de Ribeirão Preto que possuem o curso de graduação em Administração.

## 2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

A presente revisão bibliográfica foi dividida em cinco seções para se chegar aos objetivos gerais e específicos detalhados anteriormente. A primeira seção aborda conceitos de Comportamento Organizacional (CO). Ela faz parte da Revisão Bibliográfica porque a satisfação no trabalho é um dos seus ramos de estudo. Espera-se com essa seção fazer uma análise geral, sem aprofundamento nos detalhes, apresentando conclusões de estudos de diversos autores sobre o que é o comportamento organizacional e como foi sua evolução.

A segunda seção analisa estudos sobre a satisfação no trabalho visando demonstrar a evolução desse conceito ao longo dos tempos através da análise de vários autores que estudaram o tema.

A terceira seção discute a satisfação no trabalho em IES e suas variáveis de medida, através da análise de estudos anteriores que procuraram medir essa variável em Instituições de Ensino. Aqui serão analisados resultados encontrados e os procedimentos seguidos por outros autores para atingirem seus objetivos em relação ao estudo da satisfação no trabalho.

A quarta seção analisa as ferramentas para medição de satisfação no trabalho com foco na análise de escalas da literatura. A partir dessa análise foi possível escolher a escala que fez parte do Instrumento de Coleta de Dados (ICD).

A última seção traz estudos sobre o perfil de professores, com análise das diversas variáveis usadas quando se almeja levantar o perfil dessa categoria. A partir dessa

análise foi possível escolher as variáveis que fizeram parte do ICD usado para levantamento do perfil, e também prever algumas hipóteses quanto aos resultados esperados no presente estudo.

## **2.1 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL**

Os primeiros estudos sobre o comportamento organizacional iniciaram-se no século passado, na década de sessenta. Durante quase cinco décadas passou por várias transformações e ao longo do tempo foi incorporando no seu escopo variáveis provenientes de outras ciências: Da Psicologia Industrial/Organizacional vieram teorias sobre satisfação no trabalho, e comprometimento organizacional; “da Sociologia os temas cultura e poder nas organizações; da Ciência Política foram incorporados os conhecimentos sobre conflitos e política nas organizações.” (SIQUEIRA, 2002, p.12).

Os primeiros esquemas conceituais para comportamento organizacional surgiram no início da década de setenta com o modelo de Payne e Pugh, em que foi proposta a análise de quatro variáveis interdependentes, mas com identidades próprias: “indivíduos, equipes ou pequenos grupos de trabalho, departamentos ou outros pequenos setores organizacionais e a organização como um todo.” Para estruturar a análise das relações entre estas variáveis, elas foram divididas em quatro categorias distintas: “variáveis relativas ao ambiente, aos objetivos/recursos, a estrutura/processos e ao comportamento avaliado.” (SIQUEIRA, 2002, p.12).

Nadler *et al.*, (1983), para chegar ao conceito de comportamento organizacional partiu do conceito de organizações. Segundo ele “as organizações são conjuntos de indivíduos e grupos desempenhando tarefas e ligados de uma maneira tal que, idealmente, esses grupos e indivíduos executarão suas tarefas de maneira coordenada.” (NADLER *et al.*, 1983, p. 31).

Toda organização está inserida num ambiente que inclui grupos ou instituições com os quais ela interage. Com a análise do comportamento organizacional pode-se verificar que o sucesso da organização vai depender de arranjos organizacionais para coordenação do trabalho de indivíduos e grupos executando tarefas para possibilitar que todo sistema opere dentro das restrições, responda às demandas e tirem vantagens das oportunidades do ambiente (NADLER *et al.*, 1983).

Além dos indivíduos e dos grupos, são elementos básicos do comportamento organizacional, as tarefas. Sendo estas, “o trabalho que precisa ser realizado pela organização para que se atinjam seus objetivos de maneira efetiva.” (NADLER *et al.*, 1983, p. 30)

Nadler *et al.*, (1983) afirma não ser importante a análise de cada elemento individualmente (indivíduo, grupo e tarefas) e sim a relação existente entre eles, com o objetivo de se entender como os indivíduos e grupos executam as tarefas e as conseqüências que estas podem causar no comportamento individual ou grupal. Para isso, ele rotula essas relações (NADLER *et al.*, 1983):

- efetividade individual do trabalho: relacionamento entre indivíduo e tarefas. É a análise na qualidade da execução das tarefas pelo indivíduo e das conseqüências resultantes a este por seus desempenhos, como por exemplo, satisfação, tensão, motivação etc.

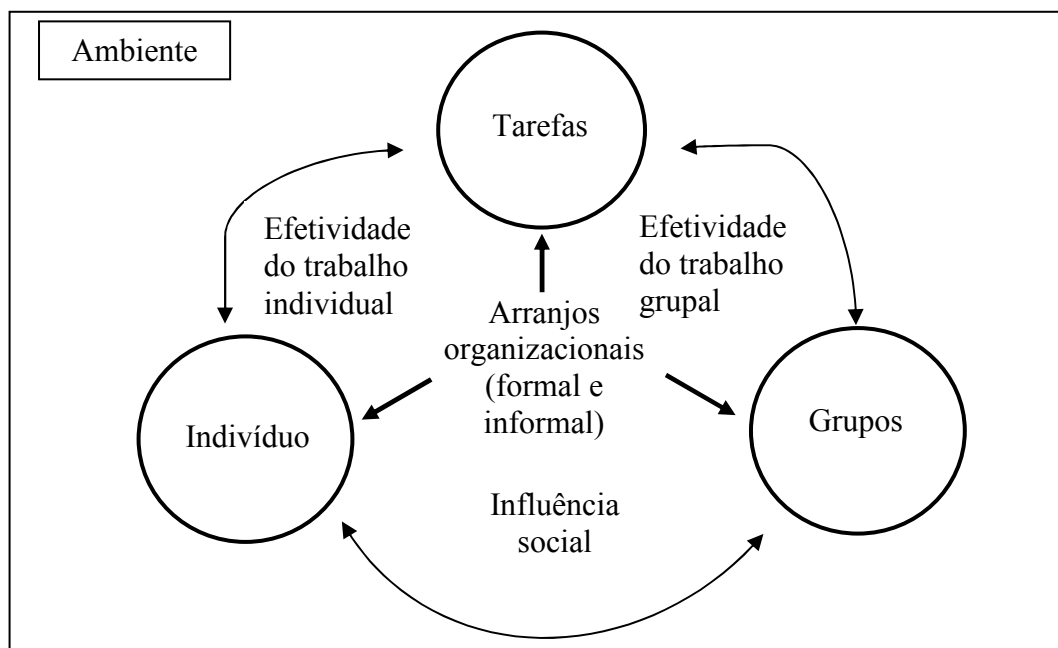
- efetividade grupal do trabalho: relacionamento entre grupo e tarefas. É a análise da qualidade na execução das tarefas pelo grupo e das conseqüências do seu desempenho.
- Influência social: relacionamento entre grupos e indivíduos. É a análise de como os grupos são influenciados pelos indivíduos e vice-versa.

Para exemplificar a descrição das relações que levam a compreensão do comportamento organizacional segue a Figura 1.

Na década de 90, BOWDITCH e BUONO (1990), afirmaram que a análise do comportamento organizacional se dá através do estudo das pessoas, dos grupos e de suas interações com as estruturas organizacionais. Percebe-se que há uma semelhança ao conceito apresentado por Nadler *et al.*, (1983), em que essas interações podem ser consideradas como sendo as tarefas.

Segundo Quadro e Trevisan (2002) o estudo do Comportamento Organizacional se dá através da compreensão do comportamento individual e dos grupos em situação de trabalho. Nesse ramo da ciência que se investiga as questões relacionadas com liderança e poder, estruturas e processos de grupo, aprendizagem, percepção, atitude, processos de mudanças, conflito e dimensionamento de trabalho, entre outros temas que afetam os indivíduos e as equipes nas organizações.

Figura 1: Interações que explicam o comportamento organizacional segundo Nadler *et al.*, (1983).



Fonte: Nadler *et al.*, (1983, p. 32):

Tais considerações são similares as de Robbins (2004). Segundo ele, o foco da análise do comportamento organizacional são as ações e atitudes das pessoas no interior das organizações. Essa análise é dividida em três níveis: individual, do grupo e do sistema organizacional. Por ser um estudo sistemático, busca evidências científicas a partir de condições controladas, medidas e interpretadas.

Atribui-se a dimensão do nível individual o exame dos fundamentos do comportamento em relação às seguintes variáveis: valores, atitudes, percepção, aprendizagem, a função da personalidade e das emoções nesse comportamento, a motivação individual e o processo individual de tomada de decisão (ROBBINS, 2004).

No nível de grupo são analisados os modelos de comportamento de grupo, as maneiras de tornar os grupos mais eficazes, questões relacionadas à comunicação e à tomada de



decisão dos grupos, bem como temas referentes à liderança, confiança, poder, política, conflitos, negociação, dentre outros (ROBBINS, 2004).

No nível do sistema organizacional a discussão fica sobre como o comportamento pode ser afetado por diversas dimensões das organizações como a estrutura, o planejamento do trabalho e a tecnologia. Além disso, trata-se de temas como as políticas e as práticas de recursos humanos e como elas influenciam os membros das organizações, a influência da cultura organizacional no comportamento dos membros, assim como as técnicas de mudança e desenvolvimento organizacional (ROBBINS, 2004).

A finalidade maior do estudo do comportamento organizacional é a explicação, previsão e controle do comportamento humano. Trata-se de uma área de investigação sobre a influência que indivíduos, grupos e estrutura organizacional exercem sobre o comportamento dentro das organizações. (ROBBINS, 2004).

Uma dos motivos de se estudar o comportamento de uma organização é analisar e compreender a satisfação e o desempenho de seus funcionários que poderá influenciar no próprio desempenho da empresa.

Segundo Robbins (2004), nas atividades dos colaboradores existe três tipos de comportamentos que se destacam: a produtividade, o absenteísmo e a rotatividade que se relacionam com os níveis de satisfação no trabalho.

Estando as organizações caracterizadas pelos papéis formais que definem e modelam o comportamento de seus membros, deve-se considerar no estudo do comportamento organizacional, além das pessoas, as organizações às quais elas estão vinculadas (ROBBINS, 2004). No caso do presente estudo analisaram-se apenas dois aspectos da

estrutura organizacional: o perfil do seu corpo docente e o nível de satisfação no trabalho.

Os diferentes tipos de comportamentos dentro de uma organização podem ser determinados pela diversidade cultural dos colaboradores. Tais diferenças poderão trazer conseqüências positivas ou negativas para a organização dependendo da forma como essa diversidade é tratada pela organização (ADLER e GUNDERSEN, 2008).

Sobretudo pela velocidade das mudanças nas organizações e dentre elas, as IES, faz-se importante o estudo do comportamento organizacional. Em um mercado cada vez mais globalizado, em constante mudança, o nível de exigência dos entes participantes das instituições (alunos, professores e demais profissionais envolvidos com a educação) tem aumentado demasiadamente.

Cada vez mais, as organizações valorizam a qualidade da gestão, assim como o melhoramento na produtividade. Ao tratar desses temas, o foco deixa de ser apenas os processos básicos de produção e passam a contemplar principalmente os funcionários, que além do nível operacional passam a atuar em dimensões mais sutis das organizações, como no planejamento e no processo decisório. O estudo do comportamento organizacional oferece às organizações, meios para que as mudanças aconteçam e que de fato, dêem certo (ROBBINS, 2004).

Devido aos níveis de exigência dos envolvidos no processo educacional e à acirrada concorrência, as IES privadas precisam estar sempre prontas para mudar seus modelos de gestões, sem isso estão fadadas a desaparecerem ou serem absorvidas por grupos maiores.

Para alcançar o objetivo de se medir o Comportamento Organizacional, Siqueira *et. al.* (2008) apresentam as seguintes variáveis, com suas respectivas escalas:

- Bases do Poder Organizacional – Escalas de Base do Poder do Supervisor (EBPS);
- Clima Organizacional – Escala de Clima Organizacional (ECO);
- Comportamentos Éticos Organizacionais – Escala de Percepção de Comportamentos Éticos Organizacionais (EPCEO);
- Comprometimento Organizacional – Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo (ECOAF), Escala de Comprometimento Organizacional Calculativo (ECOC), Escala de Comprometimento Organizacional Normativo (ECON), Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (EBACO), Escala de Intenções Comportamentais de Comprometimento Organizacional (EICCO);
- Confiança do Empregado na Organização – Escala de Confiança do Empregado na Organização (ECEO);
- Contexto de Trabalho – Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT);
- Cultura Organizacional – Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional (IBACO);
- Envolvimento com o Trabalho – Escala de Envolvimento com o Trabalho (EET);
- Equipes de Trabalho – Escala de Interdependência de Resultados (EIR) e Escala de Interdependência de Tarefas (EIT);

- Estilos de Funcionamento Organizacional – Escalas de Estilos de Funcionamento Organizacional (EEFO);
- Identificação Organizacional – Escala de Identificação Organizacional (EIO);
- Justiça no Trabalho – Escala de Percepção de Justiça Distributiva (EPJD) e Escala de Percepção de Justiça de Procedimentos (EPJP);
- Modelo de Gestão de Pessoas *agency-community* – Escala *agency-community* (EAC);
- Motivação e Significado do Trabalho – Inventário de Motivação e do Significado do Trabalho (IMST);
- Atitudes Retaliatórias – Escala de Percepção e Julgamento da Retaliação Organizacional (EPJR) e Medida de Atitude em Relação à Retaliação Organizacional (MARO);
- Satisfação no Trabalho – Escala de Satisfação no Trabalho (EST);
- Saúde Organizacional – Escala de Percepção de Saúde Organizacional (EPSaO);
- Suporte no Trabalho – Escala de Percepção de Suporte Social no Trabalho (EPSST) e Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO);
- Valores do Trabalho – Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT);
- Valores Organizacionais: – Escala de Valores Organizacionais (EVO), Inventário de Valores Organizacionais (IVO) e Inventário de Perfis de Valores Organizacionais (IPVO).

Das vinte variáveis apresentadas o foco desse trabalho está somente na Satisfação no Trabalho com o uso da EST. Assim, as demais foram apenas citadas e não serão detalhadas. Além disso, é importante relatar que a medida de Comportamento Organizacional não se restringe apenas a essas variáveis citadas, uma vez que é um estudo dinâmico e que está em constantes modificações, dessa forma, outros autores podem acrescentar novas variáveis e novas escalas para se aferir o Comportamento Organizacional.

Segundo Siqueira (2002) medir o CO com procedimentos e critérios se faz importante, até mesmo para que a disciplina Comportamento Organizacional se torne independente e cientificamente estruturada. Assim, é importante o uso de instrumentos criteriosamente validados para que o estudo das variáveis de CO possa refletir resultados coerentes com a realidade.

Dessa forma, o foco do trabalho será nas variáveis que refletem o nível de satisfação. Na presente seção foram apresentadas escalas validadas que podem ser utilizadas na mensuração do CO e que foram citadas aqui, apenas para exemplificar a quantidade de variáveis que deveriam ser analisadas para de fato se chegar à medida do CO. Assim, é importante frisar que existem diversas outras escala para todas as variáveis mostradas, no entanto, no presente estudo, serão apresentadas apenas outras escalas que objetivam medir o nível de satisfação no trabalho, com intuito de escolher uma delas para usar na coleta de dados

## 2.2 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Cranny, Smith e Stone *apud* Medeiros (2005) afirmaram que a satisfação “é uma reação afetiva (isto é, emocional) ao trabalho, resultante de uma comparação, por parte de alguém responsável, dos resultados reais, em relação aos desejados (esperados, merecidos, e assim por diante)”.

De acordo com o dicionário da língua portuguesa, MICHAELIS (1998), uma das definições para a palavra satisfação é “*sensação agradável que sentimos quando as coisas correm à nossa vontade ou se cumprem a nosso contento*”.

Segundo o Minidicionário da Língua Portuguesa, Bueno (2007), uma das definições da palavra trabalho é: “Aplicação da atividade física ou intelectual; serviço, esforço, fadiga, ação ou resultado da ação de um esforço, labutação; empreendimentos, cuidados”

Assim, ao unirem, as duas definições têm-se que a Satisfação no Trabalho é a sensação agradável que se sente quando as coisas correm segundo a própria vontade, ou se cumpre o próprio contento no desenvolvimento de atividades laborais.

Sobre os significados e as características do trabalho Leal (2008, p. 28-29) afirma que:

Pode-se dizer que o significado do trabalho tem uma dimensão subjetiva e apresenta também aspectos socialmente compartilhados, associados às condições históricas da sociedade. Na relação do homem com o trabalho, está implicada não apenas a situação profissional, mas a vida pessoal como um todo, pois se estabelece um *status* social que não se restringe ao espaço físico do trabalho. Ao contrário, a atividade profissional é parte integrante do universo individual e social de cada um, podendo ser traduzida tanto como meio de equilíbrio e de desenvolvimento, quanto como fator diretamente responsável por danos à saúde. Seligman-Silva (1994) afirma que o trabalho pode fortalecer a saúde mental ou favorecer à constituição de distúrbios que se expressam coletivamente em termos psicossociais e/ou individuais. Para

Sato (1996 apud SANCHES; GONTIJO, 2006), não é o trabalho em si que é perigoso para a saúde física e mental, é necessário qualificá-lo, pois a ausência de trabalho também é danosa à saúde.

Dessa forma, o trabalho pode trazer conseqüências positivas ou negativas às pessoas. Essas conseqüências podem ser expressas pela medida do nível de satisfação no trabalho que é analisada neste estudo.

É comum a confusão do conceito de clima organizacional com satisfação no trabalho. O clima organizacional é constituído por uma “visão compartilhada dos trabalhadores. Na avaliação de satisfação verifica-se o quanto o empregado “gosta ou não” de determinados aspectos do ambiente organizacional; na avaliação de clima organizacional verifica-se a percepção, a descrição da ausência ou da presença destes aspectos”. (SIQUEIRA *et al.*, 2008, p. 30).

Segundo Siqueira *et al.* (2008), a compreensão do modo como o trabalho interfere no comportamento e nas atitudes das pessoas no ambiente de trabalho, na sua qualidade de vida e no desempenho da organização; é auxiliada pelo entendimento do conceito de Clima Organizacional. Esse conceito é usado para referir-se “às influencias que o ambiente interno de trabalho tem sobre o comportamento humano.” (SIQUEIRA *et al.*, 2008, p. 29).

Para Rizzatti *et al.* (2008), através da análise do clima organizacional é possível a descrição do comportamento organizacional, em relação a identificação dos aspectos que têm maiores influências na percepção dos problemas institucionais.

A satisfação é uma atitude particular do indivíduo para com seu trabalho, podendo ser classificada “como um vínculo do trabalhador com seu trabalho, constituída por componentes cognitivos e afetivos. Satisfação no trabalho pode ser definida como

juízo avaliativo, positivo ou negativo, que o trabalhador faz sobre seu trabalho ou situação de trabalho” (Brief e Weiss, 2002, p. 6) *apud* (SIQUEIRA *et al.*, 2008, p. 30).

“A expressão “satisfação no trabalho” representa a totalização do quanto o indivíduo que trabalha vivencia experiências prazerosas no contexto das organizações” (SIQUEIRA *et al.*, 2008, p. 267)

Portanto, enquanto o clima organizacional é representado por variáveis de natureza apenas cognitiva, a satisfação no trabalho representa uma atitude e é composta por elementos afetivos e cognitivos (SIQUEIRA *et al.*, 2008).

Siqueira e Gomide Jr. (2004) *apud* Suehiro (2008, p. 208 – 209) afirmam que não há consenso quanto à definição, causas ou componentes da satisfação no trabalho:

Para um grupo de teóricos como Vroom (1964), Loffquist e Davis (1969), Orpen (1974), as reações afetivas dos indivíduos dependem da interação entre eles e seu meio. Para outro, no qual estão Herzberg, Mausner e Snyderman (1959), Locke (1976), Siqueira (1995) e Happel, Martin e Pinikahana (2000), o indivíduo precisa, além da interação, satisfazer necessidades ou atender a valores para sentir-se satisfeito no trabalho. Logo, de acordo com essa última vertente, a Satisfação no trabalho pode ser compreendida como um estado emocional resultante da interação de profissionais, suas características pessoais, valores e expectativas com o ambiente e a organização do trabalho (Happel, Martin e Pinikahana, (2000)). Em razão dos múltiplos aspectos que podem interferir na forma como um indivíduo avalia seu trabalho, bem como da subjetividade que esse processo avaliativo envolve, a satisfação no trabalho é considerada como um fenômeno complexo e de difícil definição, que está sujeito a influências de forças internas e externas ao ambiente de trabalho imediato (Fraser, 1983, Martinez, Paraguaya e Latorre, 2004). Inicialmente, os estudos que focalizavam a satisfação no trabalho procuravam demonstrar que ela estava relacionada a fatores como absenteísmo, rotatividade, índice de acidentes e desempenho no trabalho. No entanto, segundo Pasquali e Nogueira (1981), as pesquisas realizadas a partir de meados da década de 70 têm focado a relação da satisfação no trabalho com variáveis como salário, promoção, supervisão, conteúdo e métodos de trabalho. Também tem sido pesquisada a relação desses fatores com outras variáveis, tais como características do trabalhador e ambiente onde se desenvolve o trabalho.

Dessa forma, existem várias percepções diferentes sobre a análise da satisfação no trabalho, que incorporam diferentes dimensões.



Hoppock (1935) *apud* Brokke (2002, p. 174) *apud* Medeiros (2005) define a satisfação no trabalho como “[...] qualquer combinação de circunstâncias psicológicas, fisiológicas e ambientais que poderiam provocar a expressão, por parte de uma pessoa, da afirmação: *Eu estou satisfeito com o meu trabalho*”. De acordo com Medeiros (2005, p. 46), essa definição indica que a satisfação no trabalho pode ser entendida:

[...] como uma avaliação, por parte do trabalhador, de diversos aspectos relacionados ao seu trabalho, desde elementos intrínsecos, a *esfera psicológica*, como o Autor sugere – reconhecimento, realização, responsabilidade e progresso –, até elementos extrínsecos, as *esferas fisiológica e ambiental* – salário, condições físicas do trabalho, supervisão e políticas administrativas –, que, juntos, permitiriam a adoção, por parte do trabalhador, de uma *opinião geral* acerca de sua situação de satisfação no trabalho – *satisfeito* ou *insatisfeito*. Dessa forma, a satisfação no trabalho pode ser caracterizada como uma atitude, uma vez que refletiria a *opinião avaliadora* dos trabalhadores em relação a aspectos de seu trabalho.

A satisfação obtida com o trabalho tornou-se um importante aspecto relacionado com a saúde do trabalhador, a partir do momento em que o trabalho passou a ocupar maior espaço na vida das pessoas (CARLOTTO E CÂMARA, 2008). O interesse por esse tema iniciou-se de forma sistematizada na década de 30 e desde então desperta interesse de pesquisadores de diversas áreas (LAWLER, 1983; MARTINEZ & PARAGUAY, 2003; *apud* CARLOTTO E CÂMARA, 2008).

Herzberg *et al.* (2009) chamou de higiênicos os fatores que contribuem para a insatisfação no trabalho e que devem ser amenizados; e chamou de motivacionais aqueles que levam ao estado de satisfação. Os fatores motivacionais estão relacionados às características intrínsecas do trabalho e os fatores higiênicos presentes no ambiente de trabalho, mas não pertencentes à atividade laboral em si e seus resultados

Assim, para Herzberg *et al.* (2009), os fatores que levam ao estado de satisfação ou insatisfação no trabalho são independentes, ou seja, o que contrapõe a satisfação no

trabalho não é insatisfação no trabalho, mas ausência de satisfação; e, o que contrapõe a insatisfação no trabalho não é satisfação no trabalho, mas ausência de insatisfação

De acordo com Tamayo (2001), “um trabalho satisfatório é aquele que oferece a oportunidade de obter as principais metas desejadas”. Para Sbragia & Maximiano, (1980), o termo satisfação geralmente é usado para expressar sensações positivas anteriormente experimentadas pelo trabalhador. Segundo Leal (2008, p.39), “saber o que motiva, o que satisfaz o trabalhador é descobrir o procedimento que deve ser adotado em relação a ele para que melhore seu desempenho profissional.”

Segundo Locke (1976) *apud* Carlotto e Câmara (2008), a satisfação no trabalho resulta da percepção de que os valores laborais importantes para o sujeito são alcançados pelo próprio trabalho, na medida em que este atende suas necessidades.

Locke (1976) *apud* Martins e Santos (2006) afirma ainda, que a satisfação é “um estado emocional agradável ou positivo, que resulta de algum trabalho ou de experiências no trabalho.”

Com base na definição de Locke, Martins (1984) *apud* Martins e Santos (2006) afirmou que o homem ao fazer uma avaliação do seu trabalho ele usa experiências individuais de crenças e valores. Essa avaliação resultará em dois possíveis estados emocionais: agradável que leva à satisfação, ou desagradável que leva a insatisfação. A autora conclui dizendo que:

(...) satisfação no trabalho é uma variável de natureza afetiva e se constitui num processo mental de avaliação das experiências no trabalho que resulta num estado agradável ou desagradável. Esse processo é influenciado pelos vários conteúdos mentais do indivíduo, como crenças, valores, fatores disposicionais, moral e possibilidade de desenvolvimento no trabalho (Levin & Stocks, 1989; Staw & Ross, 1985; Staw, Bell & Clausen, 1986) e resulta numa tendência que orienta o comportamento. Neste sentido, é uma atitude (Fishbein & Azjen, 1976). (MARTINS (1984) *apud* MARTINS e SANTOS, 2006, p. 2)

Kreis and Brockopp (1986) *apud* Malik *et al.* (2010) afirmam que a satisfação no trabalho está relacionada com a própria percepção do indivíduo quanto as suas realizações através do trabalho. Tamayo (1998) *apud* Leal (2008, p.40) afirma que “a satisfação no trabalho parece encontrar sua principal fonte real na natureza do trabalho, no grupo, nas condições oferecidas e no clima em que ele é realizado.”

De acordo com Ellickson & Logsdon (2001, p.174) *apud* Medeiros (2005) “quanto mais o ambiente de trabalho provê condições para uma pessoa resolver suas necessidades, seguir naquilo em que acredita ou usar suas características pessoais no trabalho, maior será o grau de satisfação sentido por essa pessoa.”

Para Locke (1984); Locke & Henne (1986) *apud* Carlotto e Câmara (2008), a satisfação no trabalho pode ser definida também como “um conjunto de sentimentos favoráveis ou desfavoráveis com os quais os trabalhadores percebem seu trabalho. A satisfação e a insatisfação no trabalho são, antes de tudo, respostas emocionais com uma ampla faixa de ações alternativas que podem ser usadas como respostas no campo psicológico ou comportamental.

A satisfação no trabalho vai depender de fatores pessoais dos trabalhadores tais como: idade, sexo, nível educacional, classe social, características ocupacionais ou níveis hierárquicos, (HERZBERG *et al.*, 2009).

Para Carlotto e Câmara, (2008, p. 01), “Satisfação no trabalho é um fenômeno complexo e de difícil definição, por se tratar de um estado subjetivo, podendo variar entre sujeitos, de acordo com diferentes circunstâncias, e ao longo do tempo, para uma mesma pessoa.” Isso implica num certo grau de dificuldade para mensurar essa grandeza e conseqüentemente faz com que apareça uma série de instrumentos não validados que buscam sua mensuração.

O trabalho desempenha um papel muito importante na vida das pessoas, de forma que, para se definir a efetividade organizacional não se deve levar em consideração apenas os termos econômicos ou as medidas de produtividade. É essencial também a análise do grau de atendimento por parte das organizações de aspectos que satisfaça as necessidades de seus empregados (NADLER *et al.*, 1983, p. 21).

Na visão de Nadler *et al.*, (1983), o indivíduo é um dos elementos básicos das organizações. Ele possui três características marcantes: primeira, a variação quanto suas habilidades; aptidões e habilitações, enfim, capacidades diferentes; segunda, a variação quanto às características psicológicas importantes como: crenças, necessidades e história de vida. E terceiro, “as atitudes e comportamentos dos indivíduos são influenciadas pelos tipos de tarefas a que são alocados e por uma ampla variedade de fatores sociais presentes no local de trabalho” (NADLER *et al.*, 1983, p. 30).

Assim, o nível de satisfação do indivíduo com o trabalho será determinado por suas características psicológicas, pelo tipo de trabalho por ele desempenhado, e ainda, pelos fatores sociais presentes no local de trabalho, como relacionamento com os colegas e com o encarregado.

Siqueira *et al.* (2008) analisou a evolução dos estudos sobre a satisfação no trabalho e concluiu que cinco dimensões foram mantidas ao longo do tempo:

Apesar de transpor mais de 80 anos de sua existência sofrendo mutações em sua concepção, ora entendida como um aspecto motivacional, ora compreendida como atitude e, contemporaneamente, sendo apontada como um conceito que abarca afetividade, satisfação no trabalho não sofreu grandes alterações em suas dimensões constitutivas. Desde os primeiros anos de sua concepção já existiam proposições, defendidas por diversos estudiosos (HESRSBERG, MAUSNER E SNYDERMAN, 1959; SMITH, KENDALL E HULIN, 1969) de ser satisfação no trabalho um conceito integrado por várias dimensões. As que conseguiram manter-se ao longo de décadas foram cinco: satisfação com o salário, com os colegas de trabalho, com a chefia, com as promoções e com o próprio trabalho (SIQUEIRA *et al.*, 2008, p. 267).

O nível de satisfação no trabalho está relacionado também, com a qualidade de vida que o trabalho proporciona ao indivíduo. De acordo com Sampaio (2004), a percepção de qualidade de vida das pessoas está diretamente interligada ao trabalho, à família, ao lazer, aos amigos, à religião e ao lado afetivo, pois existe uma interferência mútua das relações dentro e fora do local de trabalho, ou seja, o profissional não consegue ser uma pessoa onde trabalha e outra fora desse ambiente. Dessa forma, o nível de satisfação no trabalho vai interferir totalmente na vida pessoal do indivíduo.

Assim, ao analisar o indivíduo como componente da organização deve-se levar em consideração seu nível de satisfação, pois o indivíduo, com esses níveis elevados, terá melhores desempenhos nas execuções de suas tarefas, e esse melhor desempenho individual refletirá no desempenho da organização como um todo.

Para Martins e Santos (2006, p. 3) existem duas vertentes na literatura que defendem idéias diferentes sobre satisfação no trabalho: para a primeira, “as características do trabalho são os principais determinantes da satisfação.” Para a segunda, “o processamento das informações sociais é o aspecto mais relevante. Apesar de suas divergências, ambas enfatizam o papel dos aspectos situacionais que gerariam as atitudes e, portanto, a satisfação no trabalho (Salancik & Pfeffer, 1977).”

Segundo Lawler III (1973) *apud* Medeiros (2005), a satisfação no trabalho tem sua evolução sintetizada em quatro grandes abordagens teóricas:

- Teorias de satisfação das necessidades [*Fulfillment Theory*]: De acordo com Lawler III, in Staw, (1991, p. 80) *apud* Medeiros (2005), o principal foco dessa teoria está no “quanto às necessidades de um indivíduo estariam sendo realmente satisfeitas, segundo sua própria percepção”. Essa abordagem busca medir a satisfação de uma pessoa, simplesmente perguntando a ela o quanto de

um item ou resultado específico está recebendo, ou seja, “a satisfação de uma pessoa é uma função tanto de *quanto ela recebe*, como também de *quanto ela “acha” que deveria receber.*” (MEDEIROS, 2005, p. 28).

Sobre a teoria da satisfação das necessidades, Medeiros (2005 p. 28) conclui:

Primeiramente nós pensamos que satisfação seria simplesmente uma função do quanto uma pessoa recebe da situação, ou o que nós temos chamado de **quantia do retorno ambiental**. Faz sentido achar que aqueles que se encontravam em ambientes com maior quantidade de necessidades satisfeitas estariam mais satisfeitos. Mas a **quantia do retorno ambiental** não parece ser o único fator envolvido. Outro fator, obviamente, tinha que ser incluído a fim de prever a satisfação de forma mais acurada. Essa variável era a força dos desejos de uma pessoa, ou o seu grau de aspiração numa área particular. Se o ambiente proporcionou apenas uma pequena possibilidade para a satisfação das necessidades, aquelas pessoas com os mais fortes desejos ou as mais altas aspirações, seriam os menos felizes (Morse, apud Lawler III, in Staw, 1991, p. 81).

- Teorias de discrepância [*Discrepancy Theory*]: De acordo com Medeiros (2005), basicamente nessa teoria, deve-se comparar o que é recebido com outro padrão de resultado, e havendo diferença (discrepância), haverá alterações no nível de satisfação, ou seja, quando o recebido é menor ou está abaixo do outro padrão de comparação, haverá insatisfação.

Lawler III (in Staw, 1991, p. 82) *apud* Medeiros (2005, p. 30) afirma que “[...] a literatura que trata da satisfação no trabalho apresenta três diferentes perspectivas da abordagem das Teorias de discrepância: a primeira se concentra no que as pessoas querem; a segunda, no que as pessoas “acham” que deveriam receber; e a terceira, no que as pessoas esperam receber”. Podendo a última ser dispensada por ser pouco usada.

- Teoria da equidade [*Equity Theory*]: Segundo Adams (apud Lawler III, in Staw, 1991, p. 82) *apud* Medeiros (2005), “a satisfação é determinada pela percepção que uma pessoa tem do equilíbrio entre o que oferece para o trabalho e o que

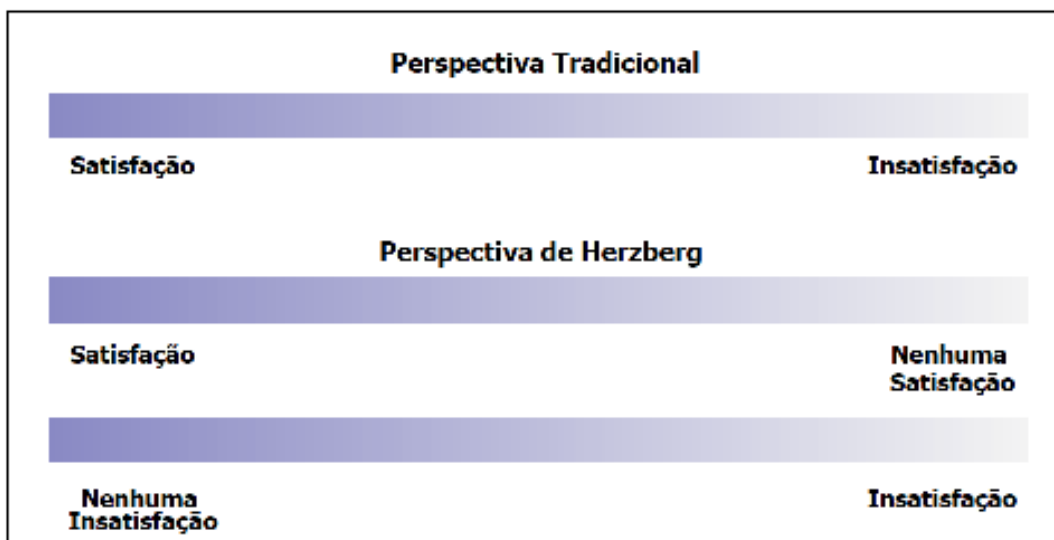
recebe em troca [*input/outcome balance*]. Essa equidade percebida, por sua vez, determina a satisfação”.

Sobre o nível de satisfação referente às recompensas recebidas a mais ou a menos, Medeiros (2005, p. 32) afirmou:

De acordo com a teoria da equidade, tanto a recompensa percebida como inferior ao que se esperava, como a recompensa recebida a mais, comparada com o patamar esperado, pode levar à insatisfação, embora os sentimentos sejam um tanto diferentes. A Teoria enfatiza que as recompensas recebidas a mais podem levar a sentimentos de culpa, enquanto que as recompensas percebidas como inferiores ao que se esperava receber podem gerar sentimentos de tratamento injusto (Lawler III, in Staw, 1991, p. 83).

- Teoria dos dois fatores de Herzberg, [*Two-Factor Theory*]: Essa teoria foi proposta por Herzberg e de acordo com Medeiros (2005), trata-se de uma teoria inovadora que rompe com a linha de raciocínio das demais. Segundo Lawler III, in Staw (1991, p. 83) *apud* Medeiros (2005) a “satisfação e insatisfação não existem num *continuum* único, que varia de uma posição de satisfação, passando por uma posição neutra, até a insatisfação”; segundo Medeiros “existiriam sim, dois *continuums* independentes, um variando de uma posição de satisfação para uma posição de *ausência de satisfação* e um segundo, variando de uma posição de insatisfação para uma posição de *ausência de insatisfação*.” Uma ilustração de tal teoria pode ser visualizada na Figura 2.

Figura 2: Comparação entre a perspectiva tradicional e a perspectiva de Herzberg a satisfação no trabalho



Fonte: Robbins (1998, p. 173) *apud* Medeiros (2005)

Muitas vezes, encontra-se na literatura uma confusão entre satisfação e motivação, ou seja, subentende-se, erroneamente, que uma pessoa motivada encontra-se satisfeita e vice-versa. De acordo com Archer (1978), a motivação é uma ação orientada ao atendimento de uma necessidade. Já a satisfação é o estado de conforto obtido com o atendimento dessa necessidade.

Grohmann e Kopittke (2001, p.2) exemplificam tal diferença com a seguinte situação: “quando uma pessoa encontra-se faminta é motivada a buscar alimento para saciar sua fome e, após alimentar-se, estará satisfeita.”

Ainda sobre a diferença entre motivação e satisfação Grohmann e Kopittke (2001, p.2) afirmam que:

a motivação representa o impulso que guiará o comportamento do indivíduo no sentido da satisfação de certas necessidades (ou motivos). As necessidades são intrínsecas e variam de pessoa para pessoa e um dos maiores desafios das organizações é tentar identificar tais necessidades e fornecer, dentro do possível, os meios para satisfazê-las.



Segundo Sbragia & Maximiano (1980, p. 03), “a motivação e a satisfação procuram expressar um estado segundo o qual as energias individuais são despendidas para a realização do trabalho.”

De acordo com Martins e Santos (2006, p.197), depois de mais de seis décadas de estudos sobre satisfação no trabalho, ainda não existe um consenso na literatura sobre suas causas e componentes. Segundo as autoras:

Há, de um lado, uma tendência a investigar o aspecto disposicional do indivíduo (Davis-Blake & Pfeffer, 1989; Gerhart, 1987; Staw, 1984) e do outro, uma tendência mais atual de definir o construto como sendo de natureza afetiva, atitudinal, e determinado por variáveis multiníveis – individuais grupais ou organizacionais. segundo afirmam Brief e Weiss (2002). Como se pode deduzir pela breve apresentação dos modelos teóricos, começou a consolidar-se a noção de que a empresa também era responsável pela satisfação do trabalhador.

Dessa forma, a literatura apresenta dezenas de conceitos relacionados à satisfação no trabalho e de acordo com todos até aqui apresentados, ela será definida no presente estudo como o sentimento ou percepção agradável despertada no trabalhador devido a fatores relacionados ao seu trabalho, tais como condições gerais disponibilizadas pela empresa e ainda, pelo relacionamento que mantêm com os terceiros que fazem parte do ambiente de trabalho: clientes, supervisores e colegas. Assim, a satisfação no trabalho deriva de um sentimento particular que vai depender da percepção individual de cada um.

## 2.3 SATISFAÇÃO NO TRABALHO EM IES E SUAS VARIÁVEIS PARA MEDIDA

Após análise dos principais conceitos referentes à satisfação no trabalho, o foco agora é analisar estudos sobre satisfação no trabalho em IES.

Na visão de Corona (2004), profissionais da educação possuem uma atividade de relação interpessoal, uma vez que o docente trabalha com pessoas e não com coisas, constituindo assim, o trabalho uma fonte de auto-realização, capaz de dar sentido à vida.

Segundo Lapo e Bueno (2002) *apud* Corona (2004), o docente possui uma atividade centrada nas relações interpessoais e nas dinâmicas de relações estabelecidas no ambiente acadêmico. Dessa forma, o relacionamento com gestores, professores e alunos é um dos principais fatores de insatisfação ou satisfação no trabalho.

De acordo com Leal (2008, p. 14) analisar “o trabalho em uma Instituição do Ensino Superior a partir da visão dos docentes é procurar compreendê-lo no interior da experiência e do seu significado para o trabalhador.” Isto leva a compreensão do significado existencial que tem o trabalho e, do fato de que a construção deste significado é também determinada socialmente. Assim, é fundamental descobrir como as condições de trabalho atuam sobre a vida destes profissionais.

Ainda segundo Leal (2008, p.17), “a análise do trabalho docente, (...) pressupõe o exame das relações entre as condições subjetivas – como o professor sente-se em relação ao seu trabalho - e as condições objetivas, entendidas como as condições efetivas de trabalho.”

Em relação à satisfação no trabalho do professor, Cordeiro-Alves (1994) *apud* Pedro e Peixoto (2006, p.248) “[...] define-a como um sentimento e forma de estar positivos dos docentes perante a profissão, originados por factores contextuais e/ou pessoais e exteriorizados pela dedicação, defesa e mesmo felicidade face à mesma.”

De acordo com Lortie (1975) *apud* Malik *et al.* (2010), professores esperam três tipos de recompensas em suas carreiras: extrínseca, auxiliar e psíquica ou intrínseca. As recompensas extrínsecas estão relacionadas com o salário, prestígio e poder sobre os outros, estes são geralmente os objetivos seguidos pelos professores. As recompensas auxiliares referem-se a vantagens particulares do trabalho que podem ser percebidas como benefícios – por exemplo, carga horária reduzida para mulheres que possuem filhos pequenos, ou um bom plano de saúde. As recompensas psíquicas são percepções subjetivas da rotina diária do trabalho do professor e variam de profissional para profissional, como por exemplo, o relacionamento com os colegas de trabalho, ou com os alunos.

Segundo Leal (2008, p. 32), “o trabalho docente é construído num lugar contraditório que suscita, ao mesmo tempo, sobretrabalho e prazer. E toda essa rede de relações e produções que se constitui no âmbito universitário produz, às vezes, assujeitamento, sofrimento e doença e, em outras circunstâncias, favorece a satisfação pessoal e profissional.”

O estudo de Pennington and Riley (1991) aponta a medida da satisfação no trabalho através de valores externos e internos ao indivíduo. Os valores externos dizem respeito à satisfação em âmbito geral medida em relação a uma referência pré estabelecida. Os valores internos dizem respeito à satisfação em relação a itens particulares da atividade

laboral, ou seja, é específico ao contexto do trabalho e envolve comparações com a situação de outros trabalhadores.

No estudo realizado por Stefano *et al.* (2005) foi analisado a satisfação com a qualidade de vida no trabalho em duas IES, onde se levou em consideração: aspectos organizacionais, biológicos, psicológicos e sociais.

De acordo com os resultados obtidos no estudo de Stefano *et al.* (2005), os professores apontam para uma insatisfação parcial para todos os aspectos analisados nas duas IES que estudaram.

Embora o foco do trabalho de Stefano *et al.* (2005) tenha sido a análise da satisfação com a qualidade de vida no trabalho, as variáveis dos aspectos psicológicos abordados na pesquisa são comuns às variáveis para medidas de Satisfação no Trabalho.

Carloto e Câmara (2008) também estudaram a satisfação no trabalho em IES. Para validarem o instrumento S20/23 aplicaram-no, a professores universitários e do ensino fundamental e médio. Maiores detalhes sobre esse estudo podem ser vistos na próxima seção.

Outro estudo que mediu satisfação no trabalho em IES foi o de Leal (2008). O objetivo da autora foi analisar o bem-estar no trabalho em uma IES pública no Estado da Bahia, e para tanto utilizou de três dimensões: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo.

Malik *et al.* (2010), levantaram a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional de professores de duas universidades públicas do Paquistão. Eles aplicaram os questionários a 331 professores. O instrumento usado tem como base a

escala de Likert com cinco pontos. Para medir o nível de satisfação no trabalho foi usada uma escala com seis itens desenvolvida por Schriesheim and Tsui (1980).

Medeiros (2005) revisando seis autores levantou os fatores que eles propuseram para caracterizar a satisfação no trabalho:

- Hoppock aponta a “existência de fatores psicológicos e fisiológicos, combinados com circunstâncias ambientais que provocariam sentimentos de satisfação ou insatisfação.” (HOPPOCK (apud Brokke, 2002, p. 174) *apud* MEDEIROS, 2005, p. 38).
- Locke apontou quatro fatores: 1) trabalho mentalmente desafiante, 2) recompensas justas, 3) condições de trabalho apoiadoras e 4) colegas colaboradores.
- Ellickson & Logsdon apontou onze fatores: 1) oportunidades de promoção, 2) remuneração, 3) benefícios, 4) recursos e equipamentos adequados ao trabalho, 5) espaço físico suficiente, 6) ambiente sem risco à saúde física, 7) oportunidades de treinamento, 8) distribuição adequada de trabalho extra, 9) supervisão, 10) avaliação de desempenho e 11) espírito de equipe.
- Gaertner sugere dez fatores, que influenciariam na satisfação no trabalho: 1) remuneração [*pay*], 2) oportunidades de promoção [*promotional chances*], 3) justiça distributiva [*distributive justice*], 4) apoio dos colegas [*peer support*], 5) apoio da supervisão [*supervisory support*], 6) carga de trabalho [*workload*], 7) conflito de papel [*role conflict*], 8) ambigüidade do papel [*role ambiguity*], 9) autonomia [*autonomy*] e 10) rotina [*routinization*].

- Busch, Fallan & Pettersen criaram o *Facet-Specific Job Satisfaction Questionnaire* (FSJSQ) [Questionário de Satisfação no Trabalho Relativo a Aspectos Específicos do Trabalho] com dezessete variáveis: 1) autonomia, 2) impacto sobre os outros [*impact on others*], 3) senso de “trabalho concluído” / “missão cumprida” [*sense of accomplishment*], 4) benefícios adicionais [*fringe benefits*], 5) aprendizado continuado [*continued learning*], 6) reconhecimento do trabalho [*recognition of work*], 7) apoio para estudos [*support for scholarship*], 8) reconhecimento na disciplina [*recognition in discipline*], 9) *feedback*, 10) responsabilidade e pressão para apresentar resultados de exames [*burden of making examination results*], 11) tempo suficiente para pesquisa [*enough time to do research*], 12) equilíbrio entre pesquisa, ensino e serviço [*balance among research, teaching and service*], 13) oportunidade para uso de habilidades [*opportunity to use skills*], 14) tempo suficiente para realizar o trabalho [*enough time to do work*], 15) apoio da administração [*support of administration*], 16) salário [*salary*] e 17) apoio dos colegas [*support from colleagues*].
- Herzberg identificou fatores relacionados a sentimentos de satisfação e fatores associados a sentimentos de insatisfação. Os primeiros, os fatores motivacionais, seriam: 1) realização, 2) reconhecimento, 3) o trabalho em si, 4) responsabilidade, 5) progresso e 6) crescimento. Os demais, os higiênicos, seriam: políticas e administração da organização, 2) supervisão, 3) relacionamento com o chefe, 4) condições de trabalho, 5) salário, 6) relacionamento com os colegas, 7) vida pessoal, 8) relacionamento com os subordinados, 9) *status* e 10) segurança.

Para comparar as variáveis segundo a perspectivas desses autores apresenta-se o Quadro

1.

Quadro 1: Comparação das variáveis de satisfação no trabalho segundo a perspectiva de alguns estudiosos

	<b>Locke</b>	<b>Ellickson &amp; Logsdon</b>	<b>Gaertner</b>	<b>Busch, Fallan &amp; Pettersen</b>	<b>Herzberg</b>
<b>Remuneração</b>	Recompensas Justas	Remuneração; Benefícios	Remuneração; Justiça distributiva	Benefícios adicionais; Salário	Salário; Segurança
<b>Condições de Trabalho</b>	Condições de Trabalho apoiadoras	Recursos e equipamentos adequados ao trabalho; espaço físico suficiente; ambiente físico sem risco à saúde física			Condições de trabalho
<b>Supervisão</b>		Supervisão	Apoio da Supervisão		Supervisão; Relacionamento com o chefe/supervisor
<b>Carga de trabalho e equilíbrio de Atribuições</b>		Distribuição adequada de trabalho extra	Carga de trabalho excessiva	Tempo suficiente para realizar o trabalho; Responsabilidade e pressão para apresentar resultados de exames; Equilíbrio entre pesquisa, ensino e serviço	
<b>Relacionamento com os colegas</b>	Colegas colaboradores	Espírito de equipe		Apoio dos colegas	Relacionamento com os colegas
<b>Oportunidades de Promoção</b>		Oportunidade de promoção	Oportunidade de promoção		Progresso
<b>Oportunidade de aprendizado, desenvolvimento e utilização de capacidades individuais</b>	Trabalho mentalmente desafiante	Oportunidade de Treinamento		Aprendizado continuado; Apoio para estudos; Oportunidade para uso de habilidades	Crescimento
<b>Autonomia / Responsabilidade</b>			Autonomia	Autonomia	Responsabilidade
<b>Sentimento de realização com o trabalho</b>				Senso de “trabalho concluído” / “missão cumprida”	Realização; o trabalho em si
<b>Estrutura administrativo-organizacional de apoio</b>				Apoio da administração	Políticas e Administração da companhia

<b>Feedback /Desempenho</b>		Avaliação de desempenho		Feedback	
<b>Importância do trabalho</b>				Impacto sobre outros	
<b>Relacionamento com subordinados</b>					Relacionamento com subordinados
<b>Poder</b>					Status
<b>Vida pessoal</b>					Vida pessoal
<b>Reconhecimento</b>				Reconhecimento do trabalho; Reconhecimento na disciplina	Reconhecimento
<b>Tempo adequado à realização do trabalho</b>				Tempo suficiente para pesquisa	
<b>Imprecisão na definição dos papéis</b>			Conflito de papel; Ambigüidade do papel		
<b>Rotina</b>			Rotina		

Fonte: Medeiros (2005)



Medeiros (2005) propôs um modelo de avaliação da satisfação no trabalho utilizando indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho para ser aplicado a uma IES pública no Estado de Alagoas. Sua amostragem foi composta por 31 profissionais em um universo de 110. Ele levantou 18 possíveis variáveis para medir a satisfação no trabalho:

- Remuneração;
- Condições de trabalho;
- Supervisão;
- Carga de trabalho e tempo adequado para sua consecução;
- Relacionamento com os colegas;
- Oportunidades de promoção;
- Oportunidades de aprendizado e desenvolvimento das capacidades individuais;
- Autonomia;
- Responsabilidade;
- Realização;
- Estrutura administrativo-organizacional de apoio;
- *Feedback* do desempenho;
- Importância do trabalho realizado;
- Relacionamento com os subordinados;
- Poder;

- Reconhecimento;
- Ambigüidade de papéis;
- Rotina.

Dentre essas variáveis pré selecionadas, aquelas que de fato foram escolhidas para fazer parte das dimensões propostas por Medeiros (2005) serão apresentadas na próxima seção.

No modelo proposto por Locke (1976) *apud* Martins e Santos (2006, p. 3) a satisfação no trabalho é determinada por dois fatores inter-relacionados: os agentes, compostos por “características como o relacionamento entre os chefes, colegas e subordinados, o próprio *self* do indivíduo, as políticas da empresa e o estilo da gerência”; e os eventos, formados por “aspectos tais como o trabalho em si, o pagamento, a política de promoção, o reconhecimento verbal e as condições de trabalho.”

No presente estudo como se utilizou uma escala pronta e já validada, as variáveis usadas são as da própria escala e representam as dimensões: Satisfação com colegas, com salário, com a chefia, com a natureza do trabalho e com promoções

## 2.4 FERRAMENTAS PARA MEDIÇÃO DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO

A presente seção poderia vir na metodologia, no entanto, ela é colocada no referencial teórico por abordar uma revisão de várias escalas de satisfação no trabalho usadas em outros estudos.

Para medir o nível de satisfação no trabalho é necessário a seleção de variáveis, que segundo Limongi-França (2004), são elementos ou valores característicos de um fato ou conceito a ser estudado, tendo como base a expectativa de serem aspectos de impacto significativo para se manipular a situação proposta, dentro de um conjunto potencial amplo.

De acordo com Martins e Santos (2006, p. 4) o principal problema ao estudar a satisfação no trabalho é a identificação de um instrumento de medição que “contemple a definição do construto de satisfação como uma variável atitudinal, que envolve afeto do indivíduo sobre seu trabalho (Brief & Weiss, 2002) e que depende de aspectos disposicionais e ambientais.”

A forma mais comum de medir satisfação no trabalho é através de “escalas dos tipos Likert, que requerem respostas *sim*, *não* e *em dúvida*, ou respostas a escalas de maior número de pontos. Utilizam-se com menor frequência os questionários com perguntas abertas, as entrevistas e a técnica dos incidentes críticos (MARTINS e SANTOS, 2006, p. 4).

De acordo com Martins e Santos (2006), o primeiro instrumento de medida de satisfação no trabalho publicado foi o proposto por Brayfield e Rothe (1951). Trata-se

de um instrumento unifatorial e que propôs a avaliação da satisfação geral no trabalho através de 18 itens. Para as autoras, pode ser que esse instrumento tenha sido o mais utilizado e o que mais causou impacto na literatura.

Sobre as dimensões que uma boa escala para medir Satisfação no Trabalho deve possuir, Siqueira (1995) *apud* Leal (2008, p.40) traz que:

(...)tratando-se de mensuração da satisfação no trabalho, através de instrumentos elaborados por sub-escalas referentes a aspectos específicos, a mensuração deste construto deve ser compreendida como um conjunto de avaliações individuais dos trabalhadores sobre os aspectos específicos do trabalho, possibilitando assim dimensionar os graus de satisfação para cada item pesquisado, que são: satisfação com o salário, satisfação com os colegas de trabalho, satisfação com a chefia, satisfação com as promoções e satisfação com o próprio trabalho.

Para Medeiros (2005, p.36) o estudo de satisfação no trabalho possui duas grades dimensões: uma que diz respeito a fatores ambientais e outra sobre as expectativas particulares do trabalhador:

A revisão das abordagens à satisfação no trabalho, a partir do estudo de Lawler III, leva à conclusão de que existem duas grandes dimensões potencializadoras ou influenciadoras da satisfação no trabalho. A primeira dimensão diz respeito aos *fatores ambientais*, ou seja, aos aspectos do ambiente de trabalho (conforto ambiental, material adequado ao trabalho, supervisão, relacionamento com os colegas, salário, reconhecimento, características intrínsecas da tarefa, etc.) e do próprio trabalho (Ellickson & Logsdon, 2001, p. 174-5), como também do espaço de vida da pessoa (família, lazer, realização, saúde física e mental, cidadania, etc.) que, dado seu grau de atendimento ou privação das necessidades do indivíduo, influenciariam a sensação experienciada de felicidade desse indivíduo, levando-o a um estado psicológico de satisfação ou de insatisfação.

A segunda dimensão se refere exatamente à percepção do indivíduo acerca do atendimento ou frustração de suas expectativas e necessidades. [...] A observação que se faz necessária aqui diz respeito à subjetividade intrínseca a cada indivíduo, o que acaba interferindo exatamente em suas expectativas e percepção. Cada pessoa possui sua própria trajetória de vida, na qual adquiriu valores sociais em contextos bem específicos e passou por diferentes experiências de aprendizado, elaborando suas próprias explicações e soluções para sua vida, e na qual necessidades, motivos e valores seus foram sendo moldados de forma a produzirem um ser único, com suas idiossincrasias e interpretações acerca do mundo. Dessa forma, um mesmo aspecto do trabalho num mesmo ambiente poderá ser interpretado diferentemente por dois indivíduos que interagem com esse ambiente.

Busch, Fallan & Pettersen (1998, p. 137-57) apud Medeiros (2005) analisaram educadores de escolas norueguesas onde avaliaram diferenças disciplinares na satisfação no trabalho, na auto-eficácia, no comprometimento com os objetivos e no comprometimento organizacional. Para essa avaliação propuseram o *Facet-Specific Job Satisfaction Questionnaire* (FSJSQ) [Questionário de Satisfação no Trabalho Relativo a Aspectos Específicos do Trabalho] que já teve suas dezessete variáveis apresentadas na seção anterior.

Pennington and Riley (1991) analisaram um grande número de instrumentos aplicados em diferentes campos, para medir o nível de satisfação no trabalho, com foco em suas adequações, confiabilidade e validade. Os instrumentos analisados foram:

- Levantamento da Qualidade de Vida no Trabalho do Professor – Quality of Teacher Work Life Survey (QTWL): Não foi escolhido, pois segundo os autores na época do estudo ele ainda não havia sido totalmente validado e ainda estava no processo de refinamento;
- Questionário de Satisfação no Trabalho do Professor – Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSQ): Também não foi escolhido pelo mesmo motivo anterior;
- Purdue Teacher Opinionnaire (PTO): Segundo os autores, esse instrumento não foi escolhido devido a problemas com sua validação para medição de satisfação no trabalho;
- Questionário Porter de Necessidades e Satisfação – Porter Needs Satisfaction Questionnaire (PNSQ): os autores o rejeitaram devido aos resultados do julgamento de Pierson et al. (1985) apud PENNINGTON, M.C. and RILEY, P.V. (1991) sobre tal instrumento;

- Inventário Maslach Burnout – Maslach Burnout Inventory (MBI): Embora fosse um instrumento validado e confiável, ele não foi selecionado, segundo PENNINGTON, M.C. and RILEY, P.V. (1991) pois, descreve algumas atitudes que não foram verificadas em pesquisas anteriores;
- Questionário de Satisfação Minnesota – Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ): Segundo os autores, é um ótimo questionário, mas eles já o haviam utilizado em outro estudo e gostariam de aplicar um instrumento diferente;
- Índice para Descrição do Trabalho – Job Descriptive Index (JDI): Esse instrumento foi criado por Smith, Kendall & Hullin e foi selecionado por PENNINGTON, M.C. and RILEY, P.V. (1991) na sua pesquisa para levantamento do nível de satisfação no trabalho de professores que ensinam a Língua Inglesa. Segundo os autores, a escolha desse instrumento ocorreu por vários fatores: apresentou-se confiável e validado segundo estudos anteriores, é curto e simples para ser aplicado, boa visualização dos pontos de vistas dos respondentes através das respectivas respostas, praticidade para tabular os dados, e enfim, instrumento mais usado até então para estudos de Satisfação no Trabalho.

De acordo com Kerr (1985) *apud* Pennington and Riley (1991), o JDI possui um excelente conteúdo e um impressionante constructo validado, além de uma adequada confiabilidade, existindo muito poucos instrumentos de cunho psicológicos em organizações industriais que recebem a atenção de pesquisadores como o JDI recebe.

O JDI é composto por noventa itens dividido em seis escala: uma para medir a satisfação com o trabalho de forma geral (Job in General), com 28 itens e as outras

cinco para medir áreas específicas da satisfação no trabalho (Pennington and Riley, 1991):

- Satisfação com o Trabalho em si: composta por dezoito itens;
- Satisfação com a remuneração: composta por nove itens;
- Satisfação com oportunidades de promoção: composta por nove itens;
- Satisfação com o Supervisor/Chefe: composta por dezoito itens;
- Satisfação com os Colegas de trabalho: composta por dezoito itens.

Ramaya *et al.*(2001) também utilizaram o JDI em sua pesquisa, no entanto, afim de adaptarem aos propósitos de seu estudo modificaram as escalas originalmente com três opções: Não verdadeiro, Verdadeiro e Não estou certo –, para uma escala do tipo Likert de 5 pontos, variando de 1 = Discordo veementemente a 5 = Concordo veementemente.

Smith & Stanton (1998, p. 370) *apud* Medeiros (2005) apresentaram a ferramenta JIG (Job in General – Trabalho em Geral) para levantar o nível de satisfação no trabalho. Tal ferramenta foi criada por Ironson *et al.* e é constituída por vários itens usando facetas específicas relativas ao trabalho e medidas de satisfação global, avaliadas através da escala de Likert.

Sobre instrumentos testados e validados no Brasil, Martins e Santos (2006, p.4) afirmam que “nas décadas de 70 e 80 vários instrumentos foram construídos e validados fatorialmente (Martins, 1984; Nogueira & Pasquali, 1981; Siqueira, 1978). Todos utilizaram análise fatorial e demonstravam a multidimensionalidade do construto.”

Schriesheim and Tsui (1980) *apud* Malik *et al.* propuseram uma escala para medir o nível de satisfação no trabalho de professores universitários que incluí itens para acessar

o nível de satisfação com o trabalho em si (natureza do trabalho), com a qualidade da supervisão (chefia), com os colegas de trabalho, com o salário, com oportunidades de promoção e com o trabalho em geral. Os resultados encontrados são: os professores estão satisfeitos com todos esses itens, sendo que a ordem de satisfação da maior para menor é: com a natureza do trabalho, com os colegas de trabalho, qualidade da supervisão, salários e por fim, oportunidades de promoção.

A escala proposta por Martins (1984) *apud* Martins e Santos (2006) apresentou quatorze aspectos teóricos divididos em quatro fatores, apresentados no Quadro 2.

Outra ferramenta usada para medir satisfação no trabalho é o Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23) validado no Brasil por Carlloto e Câmara (2008). Esse estudo analisou principalmente profissionais da área de educação, trazendo dessa forma variáveis pertinentes para medida de satisfação no trabalho em IES.

Para validar o S20/23 no Brasil, Carlloto e Câmara (2008) aplicaram o questionário a 640 trabalhadores, sendo que, 72,3% pertenciam à área da educação (professores universitários e dos ensinos médio e fundamental) e 27,7% à área da saúde (médicos, enfermeiros, auxiliares administrativos) de instituições laborais localizadas na região metropolitana de Porto Alegre. “Os trabalhadores que constituem o grupo estudado são, em sua maioria, mulheres (68,6%), casados (59,7%), com filhos (52,5%), com idade média de 36,86 anos (DP=9,62) e 11,25 anos de trabalho (DP=9,32).” (CARLLOTO E CÂMARA, 2008, p. 2)



Quadro 2: Fatores e Aspectos Teóricos da EST de Martins (1984)

<b>Fatores</b>	<b>Aspectos Teóricos</b>
trabalho em si	carga de trabalho e de responsabilidade
	interesse pelo trabalho e pela empresa
condições de trabalho	riscos
	fadiga
	aspectos físicos
	relacionamento com colegas
Organização	estabilidade do emprego
	reconhecimento pelo trabalho realizado
	estabilidade da empresa
	contribuição da empresa para a sociedade
	e utilidade da empresa para a sociedade e para o empregado
benefícios do trabalhador	chefia
	salário

Fonte: Criado pelo autor com base em Martins (1984) *apud* Martins e Santos (2006)

O S20/23 é constituído por 23 itens divididos em cinco fatores (CARLLOTO E CÂMARA, 2008, p. 3):

- Satisfação com a supervisão (6 itens),
- Satisfação com o ambiente físico de trabalho (5 itens),
- Satisfação com benefícios e políticas da organização (5 itens),
- Satisfação intrínseca do trabalho (4 itens) e
- Satisfação com a participação (3 itens).

“A consistência interna (alfa de Cronbach) do questionário é de 0,92. Os cinco fatores apresentaram índices de 0,89, 0,81, 0,76, 0,80, 0,78, respectivamente” (Meliá & Peiró, 1989) *apud* (CARLLOTO E CÂMARA, 2008, p. 3).

No Quadro 3 é apresentada cada dimensão com suas respectivas variáveis e índices de precisão do instrumento S20/23.

Quadro 3: Dimensões, Variáveis e índices de precisão do Instrumento S20/30

<b>Dimensões</b>	<b>Variáveis</b>	<b>Índices de precisão</b>
Satisfação com a supervisão	<b>13</b> – Relações pessoais com as instâncias de poder; <b>14</b> – Supervisão sobre o trabalho que realiza; <b>15</b> – Periodicidade da supervisão; <b>16</b> – Forma como avaliam e julgam seu trabalho; <b>17</b> – Igualdade de tratamento e sentido de justiça; <b>18</b> – Apoio recebido das instâncias superiores	0,89
Satisfação com o ambiente físico de trabalho	<b>06</b> – Higiene e salubridade do local de trabalho; <b>07</b> – Ambiente e espaço físico do local de trabalho; <b>08</b> – Iluminação do local de trabalho; <b>09</b> – Ventilação do local de trabalho; <b>10</b> – Climatização do local	0,81
Satisfação com benefícios e políticas da organização	<b>04</b> – Salário; <b>11</b> – oportunidades de formação e atualização; <b>12</b> – oportunidade de evolução na carreira <b>22</b> – Modo como são cumpridos as normas legais e os acordos coletivos; <b>23</b> – Forma como se processam as negociações sobre a contratação de benefícios	0,76
Satisfação intrínseca do trabalho	<b>01</b> – Trabalho enquanto propiciador de realização; <b>02</b> – Oportunidades que o trabalho oferece de fazer coisas nas quais se destaca; <b>03</b> – Oportunidades que o trabalho oferece de fazer coisas de que gosta; <b>05</b> – Objetivos e metas que deve alcançar	0,80
Satisfação com a participação	<b>19</b> – Possibilidade de decidir com autonomia sobre o próprio trabalho; <b>20</b> – Participação nas decisões na organização ou na sua área de trabalho; <b>21</b> – Possibilidade que lhe dão em participar nas decisões da área de trabalho;	0,78

Fonte: (CARLLOTO E CÂMARA, 2008)

Com a análise dos dados obtidos para a validação do instrumento S20/23, através das ferramentas estatísticas, Carlloto e Câmara (2008) chegaram à conclusão que as variáveis poderiam ser redimensionado em apenas três fatores: Satisfação com Relações

Hierárquicas – SRH, satisfação com o ambiente físico de trabalho - SAFT, satisfação intrínseca no trabalho – SIT. Concluíram também que as variáveis 04, 11 e 12 não apresentaram adequação pertinente para continuarem no rol das variáveis do questionário, pois suas cargas fatoriais foram altas para mais de um fator.

O Quadro 4 apresenta a matriz estrutural das dimensões de satisfação no trabalho obtida por Carlloto e Câmara (2008), já com o redimensionamento das variáveis nos três fatores.

Quadro 4: Matriz estrutural das dimensões de Satisfação no Trabalho.

Itens	Dimensões		
	SRH	SAFT	SIT
18 Apoio recebido das instâncias superiores	0,780		
17 Igualdade de tratamento e sentido de justiça	0,767		
21 Possibilidade que lhe dão em participar nas decisões da área de trabalho	0,760		
20 Participação nas decisões na organização ou na sua área de trabalho	0,759		
14 Supervisão sobre o trabalho que realiza	0,754		
16 Forma como avaliam e julgam seu trabalho	0,752		
13 Relações pessoais com as instâncias de poder	0,731		
22 Modo como são cumpridos as normas legais e os acordos coletivos	0,704		
23 Forma como se processam as negociações sobre a contratação de benefícios	0,697		
15 Periodicidade da supervisão	0,671		
19 Possibilidade de decidir com autonomia sobre o próprio trabalho	0,605		
09 Ventilação do local de trabalho		0,780	
08 Iluminação do local de trabalho		0,778	
07 Ambiente e espaço físico do local de trabalho		0,773	
10 Climatização do local		0,690	
06 Higiene e salubridade do local de trabalho		0,678	
03 Oportunidades que o trabalho oferece de fazer coisas de que gosta			0,770
02 Oportunidades que o trabalho oferece de fazer coisas nas quais se destaca			0,722
05 Objetivos e metas que deve alcançar			0,624
01 Trabalho enquanto propiciador de realização			0,557
<b>Autovalor</b>	7,75	2,56	1,61
<b>Porcentagem de variância explicada</b>	36,5	10,6	5,5

Nota: Extração por eixos principais. Rotação oblíqua com normalização de Kaiser. Fonte: (CARLLOTO E CÂMARA, p. 5, 2008)

Outra escala é a do trabalho de Medeiros (2005). Para medir a satisfação no trabalho, ele utilizou indicadores de qualidade de vida no trabalho, elaborando assim, um Inventário de Qualidade de Vida no Trabalho, constituído de 91 questões com base no modelo de Walton e acrescido de mais três dimensões: reconhecimento, comprometimento com o trabalho e satisfação. “Tal instrumento consistiu de asserções referentes a vários aspectos relacionados ao trabalho, ante as quais os sujeitos se colocaram de modo favorável ou desfavorável, utilizando uma escala Likert de 4 pontos (1 = Discordo Totalmente; 2 = Discordo; 3 = Concordo e 4 = Concordo Totalmente).” (MEDEIROS, 2005, p. 24)

O instrumento de coleta de dados proposto por Medeiros (2005) utilizou as dimensões com os respectivos fatores e resultados apresentados no Quadro 5.

Martins e Santos (2006) apresentaram uma proposta de adaptação e revalidação da Escala de Satisfação no Trabalho – EST, construída e validada anteriormente por Martins (1984). Essa proposta deixou a EST de Martins (1984), que antes possuía 116 itens distribuídos em 16 fatores, agora, com 45 itens agrupados em seis fatores: “satisfação com relacionamento afetivo no trabalho”, “satisfação com reconhecimento profissional”, “insatisfação com inadequação da chefia e falta de oportunidades” e “insatisfação com sobrecarga de trabalho”.

Quadro 5: Dimensões, fatores e resultados para levantamento da satisfação no trabalho por meio dos indicadores de qualidade de vida no trabalho do modelo de Walton

<b>Dimensões</b>	<b>Fatores</b>	<b>Resultado</b>
Compensação justa e adequada	Renda adequada ao trabalho	Insatisfeitos
	Eqüidade interna	
	Eqüidade externa	
Oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidade	Autonomia	Satisfação Relativa
	Variedade de habilidade	
	Identidade da tarefa	
	Retroinformação	
Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira	Satisfação Relativa
	Crescimento profissional	
	Segurança no emprego	
	Igualdade de oportunidade	
Integração social no trabalho	Relacionamento	Insatisfeitos
Constitucionalismo	Respeito a leis e direitos	Satisfação Moderada
	Liberdade de expressão	
Trabalho e espaço total da vida		Satisfação Moderada
Relevância social da vida no trabalho	Imagem da organização	Satisfação Moderada
Reconhecimento		Satisfação Moderada
Satisfação		Insatisfeitos
Comprometimento		Satisfação Moderada

Fonte: Adaptação de Medeiros (2005)

Percebe-se que Martins (1984) *apud* Martins e Santos (2006) usa fatores que vão de acordo com a teoria de Herzberg, pois, para chegar ao nível de satisfação a autora propõe fatores motivacionais que visam medir a satisfação no trabalho e fatores higiênicos que visam medir a insatisfação. Assim, a escala proposta pelas autoras possui como referencia dois constructos contínuos e distintos: um de satisfação e um de

insatisfação. Os fatores com os respectivos números de itens e alfas de Cronbach encontrados na validação da escala podem ser vistos no Quadro 6.

Quadro 6: Fatores, número de itens e alfas de Cronbach da EST de Martins e Santos (2006)

Fatores		Número de itens	Alfa de Cronbach
<b>Satisfação no trabalho</b>	satisfação com o reconhecimento profissional	9	0,82
	satisfação com a utilidade social da organização e do trabalho	4	0,81
	satisfação com o suporte organizacional	8	0,86
	satisfação com relacionamento afetivo no trabalho	6	0,80
<b>Insatisfação no trabalho</b>	insatisfação com a falta de suporte psicossocial	10	0,85
	insatisfação com a sobrecarga de trabalho.	8	0,81

Fonte: Criado pelo autor com base em Martins e Santos (2006)

Sena (2000) utilizou em seu trabalho a escala proposta por Lima, Vala e Monteiro (1995) para medir satisfação no trabalho. Segundo Carochinho (1998) *apud* Sena (2000), "esta escala além de nos fornecer uma avaliação directa da satisfação, fornece-nos ainda uma avaliação de algumas medidas específicas de satisfação (perspectivas de promoção, funcionamento do departamento, remuneração, competência e funcionamento do superior hierárquico e trabalho que realiza)."

A escala de satisfação no trabalho usada por Sena (2000) é dimensionada com escala de Likert de tamanho sete variando de 1 (um) para Extremamente Insatisfeito até 7 (sete) para Totalmente Satisfeito, em que os entrevistados deverão responder as sete questões apresentadas no Quadro 7.

Ilha *et al.* (2008) também questionou o nível de satisfação no trabalho do docente. Ao questionarem a respeito da percepção sobre a atuação na formação, 86,67% consideram-

se satisfeito ou plenamente satisfeito com a sua profissão docente. 6,67% mostraram-se parcialmente satisfeito; e o restante, insatisfeitos.

Em relação à Universidade como um todo, consideram-se: valorizados em parte 46,67%; valorizados 33,33%; e pouco valorizado 20,0%. E em relação aos colegas docentes, 60,0% sentem-se valorizado em parte; 33,33% valorizados; e 6,67% pouco valorizados (ILHA *et al.*, 2008).

Quadro 7: Questões e dimensões do questionário usado por Sena (2000)

Gostaríamos agora de saber em que medida se considera satisfeito com o seu trabalho. Isto é, tudo somado, e nas actuais circunstâncias da sua vida profissional, até que ponto está satisfeito com cada um dos seguintes aspectos do seu trabalho? (SENA, 2000, p.188)	
Questões	Dimensões
1. Em relação às <i>suas perspectivas de promoção</i> diria que está:	perspectivas de promoção
2. Em relação à <i>organização e funcionamento do departamento</i> onde trabalha, diria que	organização e funcionamento do departamento
3. Em relação à <i>colaboração e clima de relação</i> com os seus colegas diria que está:	Relacionamento com os colegas
4. Em relação à <i>remuneração</i> que recebe diria que está:	Salário
5. Em relação à <i>competência e funcionamento do seu superior hierárquico</i> diria que está:	Chefia
6. Em relação ao <i>trabalho que realiza</i> diria que está:	Natureza do Trabalho
7. Tudo somado, e considerando <i>todos os aspectos do seu trabalho</i> e da sua vida nesta organização, diria que está:	Trabalho de modo geral

Fonte: Criado pelo autor com base em Sena (2000)

Stefano *et al.* (2005) utilizaram um instrumento para coleta de dados elaborado com base no modelo proposto por Limongi- França (1996) e em outro denominado JDS, para medir qualidade de vida no trabalho em duas IES's, onde levou-se em consideração: aspectos organizacionais, biológicos, psicológicos e sociais. Para tanto, os autores

utilizaram escala de Likert com sete categorias de escolha, variando da insatisfação total (1) à satisfação total (7).

Para os aspectos organizacionais as variáveis utilizadas foram: imagem da instituição, oportunidade de treinamento e desenvolvimento, participação nas decisões, incentivos na produção científica, sala dos professores, quantidade de aluno/sala, comunicação interna, inovações no processo de trabalho e novas tecnologias, qualidade dos equipamentos e biblioteca. Nesse aspecto, a média para IES pública analisada foi de 3,74 e para a IES Privada foi de 3,32 (STEFANO *et al.*, 2005).

Para os aspectos biológicos as variáveis utilizadas foram: atendimento ambulatorial, qualidade de programas de prevenção de doenças, atendimento do convênio médico e os serviços de alimentação. Nesse aspecto, a média para IES pública analisada foi de 2,82 e para a IES Privada foi de 3,24 (STEFANO *et al.*, 2005).

Para os aspectos psicológicos as variáveis utilizadas foram: confiança nos critérios de recrutamento e seleção de professores /líderes/coordenadores; forma de avaliação do desempenho do seu trabalho, clima de camaradagem entre as pessoas, oportunidade de carreira e satisfação com o salário. Nesse aspecto, a média para IES pública analisada foi de 3,04 e para a IES Privada foi de 3,15 (STEFANO *et al.*, 2005).

Na avaliação dos aspectos sociais as variáveis utilizadas foram: qualidade de convênios (médico), oportunidade para distração (futebol, área de lazer, excursões etc.), atendimento aos filhos (auxílio escola), qualidade dos seguros de previdência privada e financiamento para cursos externos (pós graduação, congressos, etc). Nesse aspecto, a média para IES pública analisada foi de 1,77 e para a IES Privada foi de 2,21 (STEFANO *et al.*, 2005).



Percebe-se que embora o foco do trabalho de Stefano *et al.* (2005) tenha sido a análise da satisfação com a qualidade de vida no trabalho, as variáveis dos aspectos psicológicos abordados na pesquisa são comuns às variáveis para medidas de Satisfação no Trabalho, tais como clima de camaradagem entre as pessoas equivalente no estudo de satisfação no trabalho à satisfação com colegas e com chefia; com salários – comum também às variáveis para medir satisfação no trabalho; oportunidade de carreira, comum a satisfação com oportunidades de ser promovido e forma de avaliação do desempenho do seu trabalho comum à satisfação com a natureza do trabalho em si .

Para medir a satisfação no trabalho de professores universitários, Leal (2008) utilizou a EST (Escala de Satisfação no Trabalho) validada por Siqueira *et al.* (2008). Os resultados obtidos foram: os professores encontraram-se insatisfeitos: com *o salário* que recebem, se comparado com o quanto trabalham, com sua capacidade profissional, com o custo de vida e com os esforços feitos na realização do trabalho. Sobre a *satisfação com promoções e satisfação com colegas*, os professores demonstraram um estado de indiferença, ou seja, não estão nem satisfeitos, nem insatisfeitos. Em relação a *satisfação com a natureza do trabalho*, os professores demonstram contentamento com o interesse despertado pelas tarefas, com a capacidade destas lhes absorverem e demonstram contentamento também com a organização. Sobre a *satisfação com a chefia*, os professores mostraram-se muito satisfeitos (LEAL, 2008).

Suehiro (2008) utilizou a EST de Siqueira (1995) para medir o nível de satisfação no trabalho de profissionais do programa saúde da família de um município do Estado de São Paulo. Os profissionais pesquisados mostraram-se insatisfeitos com os salários e promoções e satisfeitos com a natureza do trabalho, com os colegas e com a supervisão.

Conforme visto, existe uma grande diversidade de propostas em relação às dimensões que uma boa escala para medir satisfação no trabalho deve possuir o que não torna fácil a tarefa do pesquisador de escolher uma escala já validada.

No entanto, após análise de várias, a ferramenta escolhida para medir a satisfação no trabalho no presente estudo foi a Escala de Satisfação no Trabalho – EST que foi construída e validada no Brasil por Siqueira *et al.* (2008).

O motivo da escolha dessa escala é que ela foi validada aqui no Brasil e já foi usada em outros estudos que mediram a Satisfação no Trabalho de professores universitários brasileiros, além disso ela possui um tamanho – 25 variáveis – apropriado para ser aplicado no levantamento dos dados, uma vez que, além dessas variáveis, fazem parte do instrumento de coleta as variáveis de perfil, e caso fosse escolhida uma escala muito grande seria mais difícil dos professores responderem ao ICD.

A EST tem como base uma visão multidimensional de satisfação no trabalho que aborda cinco dimensões: satisfação com os colegas, satisfação com o salário, satisfação com a chefia, satisfação com a natureza do trabalho e satisfação com as promoções (SIQUEIRA *et al.*, 2008).

Essa escala poderá ser aplicada a indivíduos de ambos os sexos, bastando apenas que tenham a capacidade de compreensão das instruções. As respostas são fornecidas através de uma escala de sete pontos que vai de 1 = totalmente insatisfeito até 7 = totalmente satisfeito (SIQUEIRA *et al.*, 2008). Maiores detalhes sobre essa escala poderá ser obtido na seção 3.2.2.3.

## **2.5 PERFIL DOS PROFESSORES DOS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO NAS IES PRIVADAS**

De acordo com o dicionário da língua portuguesa, MICHAELIS (1998), uma das definições para a palavra perfil é “pequeno escrito em que se salientam os traços característicos de uma pessoa.”

O perfil dos professores é o conjunto de características peculiares a eles e que tem por finalidade fornecer as características gerais do grupo analisado. Retrata características objetivas e pessoais que dizem respeito ao meio em que vivem e às atividades que realizam.

A UNESCO ao estudar o perfil do professor brasileiro dos ensinos básico e médio levou em consideração as seguintes variáveis: Sexo, idade, estado civil e família, distribuição geográfica, autoclassificação social, renda familiar, mobilidade; escolaridade, habitação, situação profissional e práticas culturais. Através dessas variáveis tentou-se buscar uma característica geral dos professores brasileiros.

Segundo Brasil (2007) *apud* Leal (2008), de acordo com o censo da educação superior, no ano de 2005, o Brasil possuía 176 universidades: 90 eram públicas (52 do sistema federal, 33 estaduais e 5 municipais). O sistema público tinha 1.192.189 alunos matriculados na graduação. O setor privado tinha 1.934 instituições, sendo 86 universidades, com 3.260.967 matrículas de graduação.

No censo realizado pelo INPE – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira levantou informações referentes às funções docentes. Esse termo,

“funções docentes”, não representam o número de professores e sim os docentes declarados pela IES:

A categoria “funções docentes” está relacionada aos docentes declarados pelas IES às quais estão vinculados. Portanto, é importante destacar que o número de funções docentes não corresponde, necessariamente, ao número de docentes, já que profissionais que trabalham em mais de uma instituição são declarados no censo por todas as IES nas quais exercem alguma função e, dessa forma, há a possibilidade de múltipla contagem de um mesmo docente. (RESUMO TÉCNICO INPE – 2007)

No presente estudo é possível que aconteça do mesmo docente ser contado mais de uma vez, pois é comum o mesmo professor trabalhar em mais de uma IES. Espera-se que o docente responda o instrumento de coleta de dados em cada uma das IES que trabalha, sempre levando em consideração o nível de Satisfação para a IES onde estará respondendo.

De acordo com os dados do censo do INPE, há no Estado de São Paulo 496 IES's privadas. Estas possuem 60.593 funções docentes, sendo 58% representadas por professores do sexo masculino e 42% do sexo feminino (RELATÓRIO INPE, 2007).

Em relação a titulação/escolaridade dos professores das IES privadas do Estado de São Paulo, o censo apresentou: menos de 0,025% desses profissionais não possuem graduação, 13% são graduados, 28,5% são especialistas, 40,4% são mestres e aproximadamente 18,1% são doutores (RELATÓRIO INPE, 2007).

O Conselho Federal de Administração fez uma pesquisa sobre o perfil dos professores dos cursos de administração no Brasil (ANDRADE *et al.*, 2006). De acordo com a pesquisa realizada, a maioria dos professores entrevistados (61%) se formou na década de 1980 e de 1990.

Essa mesma pesquisa mostra que 31,22% dos professores possuem especializações, 56,08% possuem mestrado, enquanto apenas 8,92% são doutores (31,22%).

Quanto à formação acadêmica desses professores, a maioria é formada em Administração (76,36%), seguido pelo curso de Engenharia (6,22%) (ANDRADE *et al.*, 2006).

Outro estudo que procurou levantar o perfil de professores do ensino superior é o de Ilha *et al.* (2008), que utilizou os seguintes indicadores:

- identificação pessoal:
  - sexo,
  - idade,
  - estado civil
- experiência na Educação Básica,
- formação acadêmica,
- atuação profissional:
  - tempo de serviço,
  - enquadramento funcional,
  - número de disciplinas lecionadas,
  - atuação sempre nas mesmas disciplinas,
  - relação entre a sua formação acadêmica e as disciplinas que ministram,
  - função desempenhada além da docência,
  - frequência de participação em encontros científicos,

- área predominante dos encontros científicos,
- atualização científico-pedagógica,
- produção acadêmica
- percepção sobre a atuação na formação:
  - percepção positiva da sua profissão docente,
  - valorização pessoal frente a Universidade como um todo,
  - valorização pessoal frente aos colegas de trabalho,
  - competências pessoais indispensáveis à prática pedagógica,
  - competências profissionais indispensáveis à prática pedagógica,
  - importância da formação pedagógica,
  - objetivos esperados com a atuação no curso: “o professor atua no curso visando:”.

Os resultados encontrados por Ilha *et al.*(2008) foram: 53,33% são do sexo masculino, e 46,67% são do sexo feminino. Quanto à idade, 6,67% está acima de 55 anos de idade; 40,0% dos professores estão na faixa etária entre 46 e 55 anos de idade; e 53,33%, entre 36 e 45 anos de idade. 73,33% dos professores são casados; 6,67 % solteiro; e 20,0% encontram-se em outra situação.

Em relação à experiência na educação básica tem-se que 73,33% atuaram no ensino fundamental, enquanto 26,67% não tiveram essa vivência profissional. 90,91% atuaram menos de 3 anos nas séries iniciais (1ª a 4ª série), e apenas 9,09% atuaram entre 11 e 17 anos nessas séries. Em se tratando das séries finais (5ª à 8ª série), a maioria (72,73%)

atuou menos de 3 anos; 18,18% atuaram de 4 a 10 anos; e, também apenas 9,09% atuaram entre 11 e 17 anos (ILHA *et al.*, 2008).

Sobre a experiência no ensino médio, 46,67% atuaram nesse estágio. Deste percentual, 57,14% – menos de 3 anos; 28,57% – 11 a 17 anos; 14,29% – 4 a 10 anos (ILHA *et al.*, 2008).

O tempo predominante de experiência profissional dos entrevistados foi de 4 a 10 anos (75,0%) (ILHA *et al.*, 2008).

Os resultados obtidos em relação à formação acadêmica são 80% fizeram especialização, 93,33% fizeram mestrado e 86,67% fizeram doutorado (ILHA *et al.*, 2008).

Sobre a atuação profissional, 53,33% dos professores possuem entre 2 e 10 anos de tempo de serviço. Os demais possuem de 11 a 15 anos (33,33%), e 13,34% mais de 21 anos de docência. Quanto ao enquadramento funcional, 93,33% são professores adjuntos, e apenas 6,67% são professores assistentes, todos com dedicação exclusiva (ILHA *et al.*, 2008).

O somatório do número de disciplinas lecionadas pelos professores é: 53,33% quatro; 40,0% três; e 6,67% duas disciplinas, sendo que, 60,0% dos professores atuam sempre com as mesmas disciplinas, enquanto que 40,0% não. 73,33% dos professores afirmaram que existe relação ente a sua formação acadêmica e as disciplinas que ministram; enquanto 20,0% afirmaram que esta relação existe em parte e o restante afirma que não existe essa relação (ILHA *et al.*, 2008).

Sobre as atividades desempenhadas além da docência os resultados obtidos foram: 86,67% atuaram em Coordenação de Projetos de Pesquisa, Ensino e Extensão com

auxílio de órgão de fomento; 46,67% em Coordenação de Núcleo de Pesquisa; 13,33% em Direção de Centro; 13,33% em Coordenação do Curso: Licenciatura e/ou Bacharelado; 13,33% em Coordenação de Curso de Pós-Graduação; 13,33% como Chefe de Departamento; 100% em Orientação de TCC; 66,67% como Orientador no curso de Especialização; 6,67% como Orientador em curso de Mestrado e Doutorado (ILHA *et al.*, 2008).

Com relação à participação em encontros científicos, 93,33% responderam que participam e o restante que não (ILHA *et al.*, 2008).

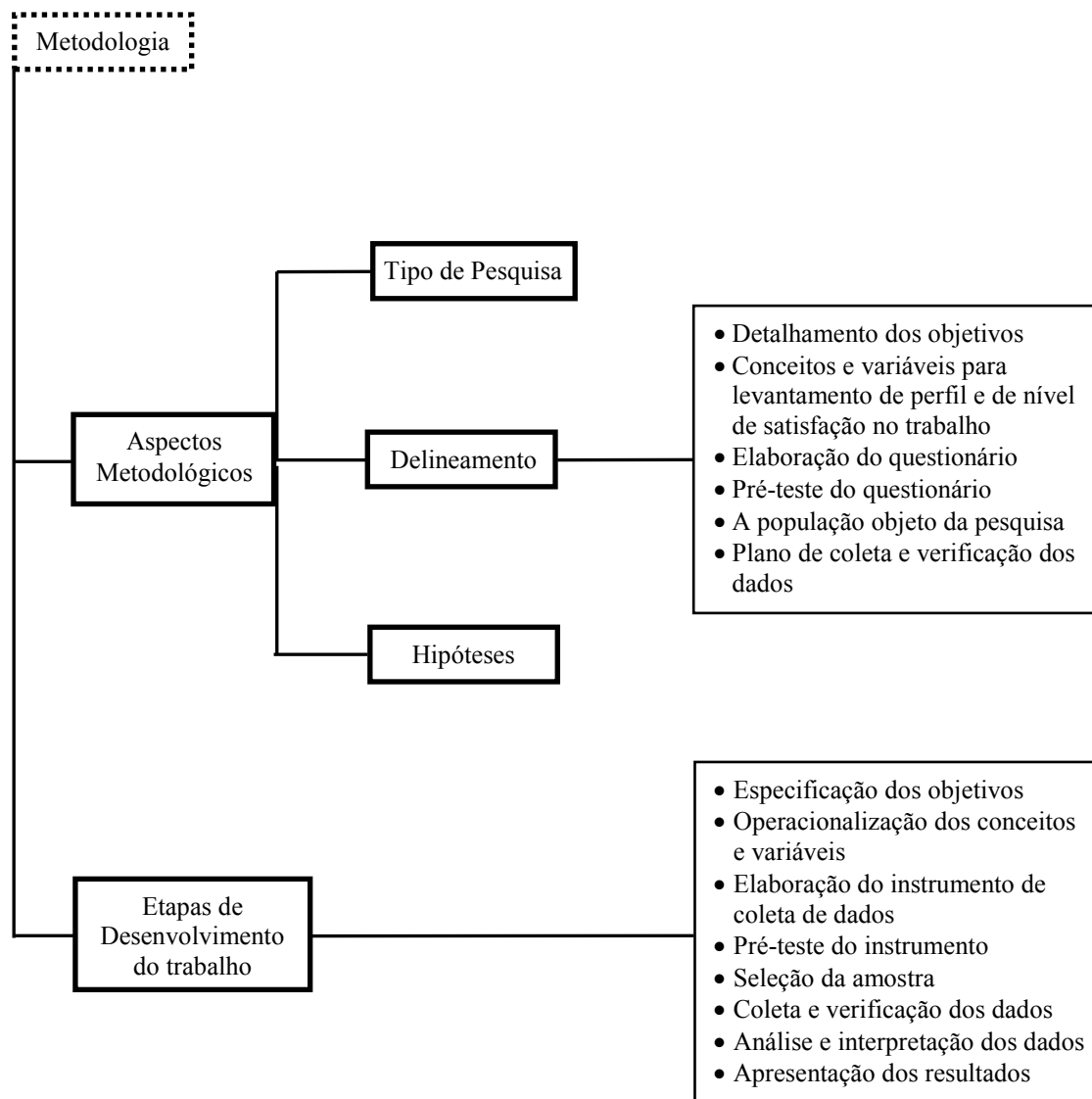
Na pesquisa realizada por Stefano *et al.* (2005) foram levantados os perfis de professores de duas IES: uma pública e uma privada. As variáveis escolhidas para levantamento dos perfis com os respectivos resultados foram: idade (36 e 43 anos), sexo (maioria masculino em ambas), média de horas-aulas semanais (13,1 e 15,9 horas/aulas); faixa salarial (ambas entre R\$ 1001,00 e R\$ 3.000,00), escolaridade/titulação (na pública maioria mestres ou doutores, na privada maioria especialistas), quanto a possuir dependentes (em ambas, a maioria possui dependentes).



### **3 METODOLOGIA**

Apresentam-se neste capítulo os aspectos metodológicos da pesquisa, bem como, suas etapas de desenvolvimento. A primeira parte trata da definição do tipo de pesquisa, sua caracterização, o delineamento da pesquisa pela estratégia do levantamento e as hipóteses do estudo. A segunda parte apresenta detalhadamente as fases de desenvolvimento do trabalho, incluindo as fontes de evidências para a coleta de dados e sua forma de análise. A Figura 3 permite uma visão geral daquilo que será abordado neste capítulo.

Figura 3: : Metodologia



Fonte: Criada pelo Autor

### **3.1 ASPECTOS METODOLÓGICOS**

Na presente seção são discutidos os aspectos metodológicos do estudo: o tipo de pesquisa, o delineamento da pesquisa e as hipóteses ou proposições do estudo.

Segundo Richardson (1999), o método da pesquisa, em sentido genérico, representa a escolha de procedimentos sistemáticos para descrever e explicar os fenômenos. Os procedimentos escolhidos correspondem ao método científico, que consiste em delimitar um problema, realizar observações e interpretá-las segundo as relações encontradas, e sempre que possível, fundamentando-se nas teorias já existentes (RICHARDSON, 1999).

Nas seções que se seguem serão apresentados os métodos utilizados para construção da pesquisa.

#### **3.1.1 Tipo de pesquisa**

Nessa seção é apresentado o tipo de pesquisa utilizado no presente estudo de acordo com seu objetivo principal.

Segundo Marconi e Lakatos (2007, p. 20), “os critérios para a classificação dos tipos de pesquisa variam de acordo com o enfoque dado pelo autor. A divisão obedece a interesses, condições, campos, metodologia, situações, objetivos e objetos de estudo.”

De acordo com o objetivo geral do trabalho: “Levantar o perfil e o nível da satisfação no trabalho dos professores dos cursos de graduação em Administração das Instituições de Ensino Superiores. Privadas de Ribeirão Preto, relacionando os perfis levantados com os níveis de satisfação no trabalho e ainda, comparar esses níveis entre as diferentes IES analisadas.”, esta pesquisa é classificada como quantitativa e descritiva.

De acordo com Bignardi (2009), a pesquisa quantitativa aplica-se à dimensão mensurável da realidade, origina-se na visão newtoniana dos fenômenos e transita com eficácia na horizontalidade dos extratos mais densos e materiais dos fatos reais. Seus resultados auxiliam o planejamento de ações coletivas e produz conclusões passíveis de generalização, principalmente quando as populações pesquisadas representam com fidelidade o coletivo (BIGNARDI, 2009).

Cook e Reichardt (1986) afirmam que em linhas gerais pode-se caracterizar a pesquisa quantitativa por sua preocupação pelo controle das variáveis e pela medida dos resultados expressada preferencialmente através de números.

Segundo Richardson (1999), o método quantitativo é caracterizado pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento destas por meio de técnicas estatísticas, desde a mais simples, às mais complexas.

Ainda de acordo com Richardson (1999), em princípio, o método quantitativo representa a intenção de garantir a precisão dos resultados, evitando que a análise e a interpretação sejam distorcidas, possibilitando assim, uma margem de segurança quanto

às deduções. Aplicam-se freqüentemente nos estudos descritivos, naqueles que buscam classificar e relacionar variáveis e naqueles que investigam a relação de causalidade entre fenômenos.

Sobre pesquisas descritivas, Andrade (2004) afirma serem aquelas em que os fatos são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados, sem que o pesquisador interfira sobre eles. Dessa forma, os fenômenos analisados são estudados, mas não manipulados pelo pesquisador.

De acordo com Gil (2002), o objetivo principal da pesquisa descritiva é descrever as características de determinada população ou fenômeno ou então, o estabelecimento de relações entre variáveis. Possui como uma de suas características mais significativas, a utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática.

Ainda, segundo Gil (2002), entre as pesquisas descritivas destaca-se aquela que têm por objetivo estudar as características de um grupo, sendo incluídas as que têm por finalidade levantar opiniões, atitudes e crenças de uma população, o que está de acordo com o objetivo do presente estudo, que é levantar o perfil e analisar satisfação dos professores dos cursos de Administração das IES privadas de Ribeirão Preto.

Gil (2002) destaca também, que são pesquisas descritivas aquelas que visam descobrir a existência de associações entre variáveis, além de se poder determinar a natureza dessa relação.

Richardson (1999) afirma que os objetivos da pesquisa descritiva geralmente levam os verbos: caracterizar, descrever, traçar, etc. e que pesquisas dessa natureza têm como

propósito investigar as características de um fenômeno, podendo ser considerado como objeto de estudo uma situação específica, um grupo ou um indivíduo.

Richardson (1999) exemplifica como aplicabilidade de pesquisas descritivas o levantamento da opinião e atitudes da população acerca de determinada situação, a caracterização do funcionamento de organizações, ou ainda, na identificação do comportamento de grupos, o que se aplica aos objetivos desse trabalho: mensurar e analisar o perfil e a satisfação no trabalho de um grupo de professores.

### **3.1.2 Delineamento da pesquisa**

Nessa seção são apresentados o delineamento da pesquisa e as justificativas por se escolher o delineamento por levantamento.

De acordo com Gil (2002), o delineamento consiste em determinar um modelo conceitual e operativo da pesquisa, em que são definidos os procedimentos para condução do estudo, ou seja, coleta e análise dos dados.

Para o presente estudo, o delineamento mais adequado é por levantamento, que segundo Gil (2002), consiste na interrogação direta das pessoas cujo comportamento pretende-se conhecer. As informações requeridas são solicitadas a um grupo de pessoas e em seguida, mediante análise quantitativa chega-se às conclusões referentes aos dados (GIL, 2002).

O mesmo autor afirma que na maioria dos levantamentos, não são pesquisados todos os membros da população analisada. Utilizando-se procedimentos estatísticos, uma

amostra significativa do todo é selecionada para ser o objeto de investigação. As conclusões obtidas a partir desta amostra são projetadas para todo o universo, e os erros são levados em consideração através dos cálculos estatísticos (GIL, 2002).

A pesquisa por levantamento de dados é muito útil para o estudo de opiniões e atitudes por ter como principais vantagens: o conhecimento direto da realidade, pois as próprias pessoas informam acerca de seu comportamento, crenças e opiniões; economia e rapidez, pois os dados podem ser obtidos através de questionários, o que tornam os custos baixos e a possibilidade de quantificação, pois os dados podem ser agrupados em tabelas, sendo possível assim, sua análise estatística (GIL, 2002).

Como todo tipo de pesquisa, o levantamento também possui uma série de procedimentos que devem ser seguidos para que seja alcançado o objetivo final que é a conclusão do estudo com uma satisfatória análise dos dados.

Segundo Gil (2002), uma pesquisa por levantamento de dados apresenta as seguintes fases:

- Especificação dos objetivos,
- Operacionalização dos conceitos e variáveis;
- Elaboração do instrumento de coleta de dados,
- Pré-teste do instrumento,
- Seleção da amostra;
- Coleta e verificação dos dados;
- Análise e interpretação dos dados e,

- Apresentação dos resultados.

Nas próximas subseções serão apresentados os conceitos metodológicos referentes a cada fase de pesquisas delineadas por levantamento. Na seção 3.2 serão apresentadas as aplicações dessas fases ao presente trabalho.

### ***3.1.2.1 Especificação dos objetivos***

A especificação dos objetivos é a primeira fase da pesquisa delineada por levantamento. Trata-se de uma apresentação mais detalhada dos objetivos da pesquisa.

Segundo Gil (2002), ao ser proposto o estudo de um determinado problema, isto é feito de uma maneira geral, ou seja, os objetivos pretendidos são apresentados de forma genérica. No entanto, para se realizar uma pesquisa e chegar às conclusões pretendidas faz-se necessário uma especificação mais detalhada de todos os objetivos.

Os objetivos específicos buscam especificar de forma clara o que será obtido no levantamento. Referem-se a características observáveis e mensuráveis. Já os objetivos gerais referem-se a conceitos mais abstratos (GIL, 2002).



### ***3.1.2.2 Operacionalização dos conceitos e variáveis***

A operacionalização dos conceitos e variáveis é a segunda fase das pesquisas delineadas por levantamento. Segundo Gil (2002), é o conjunto de ações que vão tornar os conceitos e as variáveis, utilizadas na pesquisa, passíveis de observação empírica e de mensuração.

Para isso, primeiramente é necessário defini-los teoricamente e, dependendo da complexidade, determinam-se também suas dimensões. É essa definição operacional que fará referência aos elementos do conceito ou da variável, que possibilitaram identificá-los de forma clara, (GIL, 2002).

De acordo com Gil (2002, p.89), “muitos dos conceitos ou variáveis analisados nos levantamentos sociais são empíricos, ou seja, referem-se a fatos ou fenômenos facilmente observáveis e mensuráveis.” Para exemplificar cita-se um dos objetivos do presente estudo: o levantamento do perfil dos professores dos cursos de administração das IES privadas de Ribeirão Preto.

Os dados referentes ao perfil desses profissionais são puramente empíricos e objetivos, ou seja, não dependem das suas opiniões pessoais, sendo facilmente observáveis e mensuráveis (GIL, 2002). Usa-se nesse caso, variáveis como: sexo, idade, estado civil, titulação, local de residência, faixa salarial, número de filhos, número de horas trabalhadas por semana, se possui outra atividade além da docência etc.

Ainda, segundo Gil (2002), existe uma série de outros fatos e fenômenos que não são passíveis de observação imediata e nem de mensuração, pois derivam de observações

subjetivas de quem está sendo pesquisado, ou seja, duas pessoas nas mesmas condições podem ter percepções diferentes a respeito de uma única situação. Um exemplo são as variáveis que serão usadas para medir satisfação no trabalho. Estas são extremamente subjetivas, dependem quase que exclusivamente da forma como a pessoa pesquisada encara uma determinada situação.

### ***3.1.2.3 Elaboração do instrumento de coleta de dados***

A elaboração do instrumento de coleta de dados é a terceira fase de pesquisas delineadas por levantamento. Esses instrumentos são ferramentas através das quais as informações serão subtraídas dos pesquisados.

Segundo SELLTIZ (1974), as técnicas de interrogação são úteis para se obter informações sobre o que a pessoa “sabe, crê ou espera, sente ou deseja, pretende fazer, faz ou fez, bem como a respeito de suas explicações ou razões para quaisquer das coisas precedentes”.

Veiga e Gondin (2001) afirmam que as entrevistas em profundidade devem ser realizadas seguindo um roteiro semi-estruturado permitindo maior aprofundamento da temática e da experiência pessoal do entrevistado, com duração de aproximadamente uma hora. Os encontros podem ser realizados no próprio local de trabalho dos entrevistados.

“As entrevistas em profundidade podem ser realizadas com formadores de opinião ou com os cidadãos comuns”, sendo que no caso do presente estudo, essas serão realizadas com cinco professores dos cursos de Administração das IES privadas de Ribeirão Preto. VEIGA E GONDIN, 2001, p. 6).

A entrevista em profundidade é orientada pelas respostas do entrevistado e conforme a entrevista se desenvolve, o entrevistador investiga as respostas e as usa como guia para fazer perguntas adicionais.

Sobre as principais características e utilidades das entrevistas em profundidade seguem as palavras de Veiga e Gondin (2001, p.6)

A entrevista em profundidade tem um caráter subjetivo, o que torna necessário que toda interpretação deva levar em consideração a perspectiva da pessoa analisada. Sua vida e seu mundo só podem ser entendidos a partir 'de seus olhos'.

É preciso, então, tomar cuidado com o nível de estruturação a ser adotado. As entrevistas podem apresentar diferentes níveis. Há aquelas mais estruturadas que seguem um rígido roteiro e restringem as possibilidades de aprofundamento e de abordagens variadas do tema, não pertinentes às entrevistas em profundidade, e as semi-estruturadas que adotam um roteiro flexível como norteador, o que favorece o diálogo com o entrevistado, aprofundando aspectos importantes para a compreensão de seu pensamento e sentimentos sobre o assunto em pauta.

Conforme assinala Lane (1962), uma das vantagens das entrevistas em profundidade é que elas são discursivas, permitindo a cada entrevistado demonstrar sua linha de argumentação de modo que o entrevistador possa inferir as associações que faz em seus pensamentos oferecendo, inclusive, oportunidades para extensivas sondagens de opiniões, atitudes e valores dos participantes.

Dessa forma, as entrevistas em profundidade serão úteis para verificação da pertinência das variáveis do questionário, por alguns professores que fazem parte do objeto de estudo, antes da sua aplicação a toda população.

O instrumento final para coleta de dados será constituído da escala para medidas dos níveis de satisfação no trabalho e de um questionário para levantamento do perfil dos entrevistados. Trata-se de um conjunto de questões que serão respondidas por escrito

pelo pesquisado, permitindo a obtenção de dados a partir do ponto de vistas destes (GIL, 2002).

Os questionários têm como funções descrever as características e medir algumas variáveis de um grupo social, permitindo assim, uma descrição adequada das características do indivíduo, ou do grupo, o que vai beneficiar a análise do pesquisador, além de auxiliar outros especialistas, tais como planejadores, administradores e outros (RICHARDSON, 1999).

Basicamente, a elaboração de um questionário consiste na tradução dos objetivos específicos da pesquisa em itens bem redigidos, o que é responsabilidade do pesquisador (GIL, 2002). Não existindo normas claras para avaliação da adequação de determinado questionário a clientelas específicas (RICHARDSON, 1999).

Outras responsabilidades do pesquisador são a determinação do tamanho, da natureza e do conteúdo dos questionários, de acordo com o problema pesquisado, sempre respeitando o entrevistado que pode possuir interesses e necessidades divergentes das do pesquisador (RICHARDSON, 1999).

Segundo Parasuraman (1991), a construção de um questionário não é uma tarefa fácil e necessita de tempo e esforço adequados. Não existe uma metodologia padrão para o projeto de questionários, porém existem recomendações de diversos autores com relação a essa importante tarefa no processo de pesquisa científica (CHAGAS, 2008).

Na elaboração dos questionários é importante que se tenha cuidado com a clareza das questões, pois, estas sendo mal elaboradas podem causar divergências nas respostas o que podem significar diferenças de interpretação do instrumento, e não diferenças reais nas características que estão sendo medidas (CHAGAS, 2008).

São considerados mal elaborados os questionários com questões tendenciosas, dúbias, e ou sequencialmente mal posicionadas podendo causar assim, divergências nas respostas.

Percebe-se, portanto, a importância de um questionário bem construído e bem aplicado, garantindo significativa redução no nível do erro não amostral (CHAGAS, 2008).

Um questionário para ser eficaz deve conter os seguintes tipos de informação (CHAGAS, 2008):

- Identificação do respondente: Aqui se preenche apenas o nome do respondente, ficando os dados gerais para o final do questionário.
- Solicitação de cooperação: É importante expor ao respondente uma prévia sobre a entidade que está promovendo a pesquisa e sobre as vantagens que essa pesquisa poderá trazer para a sociedade e em particular para o respondente, se for o caso.
- Instruções: Devem ser claras e objetivas ao nível de entendimento do respondente e não somente ao nível de entendimento do pesquisador.
- Informações solicitadas: É efetivamente o que se pretende pesquisar.
- Informações de classificação do respondente: Normalmente deverão estar no final do questionário. Pode ocorrer distorção se estiverem no início porque o entrevistado poderá distorcer as respostas, caso seus dados pessoais já estejam revelados no início da pesquisa.

Segundo Chagas (2008), para elaboração de um questionário deve-se seguir os seguintes passos:

- Construir o questionário abordando:

- O problema e os objetivos da pesquisa: o que se pretende estudar através da pesquisa;
  - As hipóteses da pesquisa: quais os resultados que se espera chegar;
  - A população a ser pesquisada: delineamento do grupo que será objeto da pesquisa;
  - Os métodos de análise de dados escolhidos e/ou disponíveis: conjunto de ferramentas e procedimentos adotados para análise dos dados.
- Decidir sobre os seguintes pontos da pesquisa, que serão mais bem especificados nas seções seguintes (CHAGAS, 2008):
    - Conteúdo das perguntas;
    - Formato das respostas/perguntas desejado;
    - Formulação das perguntas;
    - Seqüência das perguntas;
    - Apresentação e layout;
    - Pré-teste

A definição das informações que se pretende buscar através do questionário deve fluir naturalmente neste momento do processo, desde que as etapas precedentes da pesquisa tenham sido meticulosamente elaboradas. Segundo Chagas (2008, p.4): “O desenvolvimento do questionário está ligado à formulação exata do problema a ser pesquisado e ao objetivo da pesquisa.”.

Para construção do questionário, segundo Selltiz (1974), mesmo se certificado que as perguntas estão apresentadas da maneira mais clara possível, se ainda houver dúvidas quanto à compreensão, devem-se incluir perguntas de acompanhamento, do tipo: “O que você quer dizer com isso?”. “Você poderia exemplificar?”. Assim, torna-se possível avaliação quanto ao entendimento do respondente em relação à questão e o que ele pretendeu responder.

No presente estudo, os entrevistados responderão ao questionário, dividido em duas partes, que pode ser encontrado no apêndice A: uma para levantamento do perfil dos professores dos cursos de administração em IES de Ribeirão Preto e outra para medir a satisfação no trabalho em relação ao comportamento organizacional dessas IES.

#### *3.1.2.3.1 Conteúdo das perguntas*

O conteúdo das perguntas deve estar relacionado a fatos, crenças quanto a fatos, crenças quanto a sentimentos, descoberta de padrões de ação e de comportamento presente ou passado. É necessário que o pesquisador analise se a pergunta é mesmo necessária (CHAGAS, 2008).

O conteúdo de um questionário não pode ser exaustivo para o respondente, segundo Richardson (1999), é recomendado que a aplicação de um questionário não ultrapasse uma hora de duração e que traga em seu escopo diferentes aspectos de um mesmo

problema. Cláudio de Moura citado por Richardson (1999) afirma ser mais fácil a obtenção de informações sobre diversos temas em um mesmo questionário, que aplicar um questionário para cada tema específico.

#### *3.1.2.3.2 Formato das respostas/perguntas desejado*

Os formatos das respostas são totalmente dependentes dos formatos das perguntas. As respostas podem ser: abertas; fechadas, que se subdivide em: por escalas com atribuição de pesos às respostas de acordo com o grau de importância considerada pelo respondente, múltiplas alternativas, ou dicotômicas; e mistas que contempla respostas abertas e fechadas.

Segundo Chagas (2008, p.6), “nas questões abertas, os respondentes ficam livres para responderem com suas próprias palavras, sem se limitarem a escolha entre um rol de alternativas. São, normalmente, utilizadas no começo do questionário. Existe concordância em que se deve partir de questões gerais para específicas.” Segundo Richardson (1999, p. 193), nesse tipo questões, o pesquisador deseja “uma maior elaboração das opiniões dos entrevistados.”

De acordo com Richardson (1999, p. 191), os questionários de perguntas fechadas “são aqueles em que as perguntas ou afirmações apresentam categorias ou alternativas de respostas fixas e preestabelecidas.” Dessa forma, segundo o mesmo autor, o respondente



deve escolher a alternativa que mais se ajusta às suas características, ideais ou sentimentos (RICHARDSON, 1999).

Os questionários com questões fechadas devem possuir alternativas de respostas que incluam todas as possibilidades que se podem esperar, além disso, é importante que as alternativas sejam excludentes, não devendo o entrevistado duvidar entre duas ou mais alternativas com significados semelhantes.

Os questionários com respostas por escalas são utilizados para mensurar fenômenos atitudinais, tais como alienação, autoritarismo etc. (RICHARDSON, 1999).

Os questionários com respostas de múltiplas alternativas são aqueles em que o respondente vai identificar uma resposta dentre as preestabelecidas pelo pesquisador. Já, os com respostas dicotômicas são aqueles que possuem somente duas possíveis respostas geralmente excludentes, como por exemplo: sim ou não, verdadeiro ou falso certo ou errado (RICHARDSON, 1999).

Os questionários com questões mistas são geralmente os mais usuais dentre os pesquisadores por permitir a abordagem de questões diretas através das respostas fechadas, como por exemplo, o sexo do respondente, ou questões fechadas quando o pesquisador precisa de respostas mais elaboradas.

Nos questionário com questões mistas é normal o uso da opção “outros (as)” dentre as alternativas, em que o respondente poderá enumerar uma resposta diferente das alternativas preestabelecidas (RICHARDSON, 1999).

No presente estudo utilizar-se-á um questionário com questões mistas, em que, as questões fechadas serão por escalas.

### 3.1.2.3.3 *Formulação das perguntas*

Ao formular as perguntas é importante cuidar para que as mesmas tenham o mesmo significado para o pesquisador e para o respondente, usar comunicação simples e palavras mais comuns; não utilizar palavras ambíguas e evitar (GIL, 2002):

- perguntas que sugiram a resposta;
- perguntas com conteúdo emocional ou sentimento de aprovação ou reprovação;
- referências a nomes que impliquem em aceitação ou rejeição ou tenham componente afetivo;
- alternativas implícitas;
- necessidade do respondente fazer cálculos para responder;
- perguntas de dupla resposta;
- alternativas longas;
- mudanças bruscas de temas;
- contágio de respostas (efeito halo);
- e ainda, segundo Chagas (2008, p. 4), “vieses involuntários, motivados por reação visando prestígio por parte do respondente, retraimento defensivo diante de perguntas personalizadas e a atração exercida pela resposta positiva”.

#### 3.1.2.3.4 *Seqüência das perguntas*

Não existem regras específicas para definir a ordem da apresentação das perguntas, podendo-se encontrar apenas recomendações na literatura.

Segundo Chagas (2008, p. 11), “o primeiro contato do respondente com o questionário define sua vontade de respondê-lo ou até mesmo a decisão de não respondê-lo”, dessa forma, é muito importante que o questionário tenha um início atrativo.

Mattar (1994) propõe uma ordem lógica que facilitará tanto ao respondente quanto ao propositor do questionário, tornando-o mais atrativo. Suas sugestões são:

- o uso de temas e perguntas gerais no início do questionário e perguntas específicas para depois;
- as perguntas mais pessoais, sensíveis ou embaraçosas devem ser apresentadas somente no final do questionário e convém que sejam alternadas com questões simples;
- adoção de uma ordem lógica de perguntas utilizando um fluxograma ou árvore de decisão para posicioná-las;
- definição de uma seqüência lógica ao questionário, evitando mudanças de tópicos repentinas e "ir e voltar" ao assunto;
- deixar para o final as informações que classificam social, econômica ou demograficamente o respondente, exceto se alguma delas sirva como "filtro";

- alternar com questões mais simples aquelas de caráter mais invasivo, ou que tratem temas delicados, e também não colocá-las no início do questionário.

#### *3.1.2.3.5 Apresentação e layout*

De acordo com Chagas (2008), a apresentação e o layout dos questionários são essenciais para ganhar a colaboração dos respondentes. Características relevantes são: número de páginas; qualidade do papel e da impressão; tipos e tamanho de letras; posicionamento e tamanho dos espaços entre questões; cores da tinta e do papel para as respostas; espaço para resposta de cada questão; separação de campos para facilidade de digitação; impressão em frente e verso ou só na frente.

#### *3.1.2.4 Pré-teste do instrumento*

O pré-teste é a quarta fase da pesquisa delineada por levantamento. Trata-se da aplicação prévia do questionário a um grupo que apresente as mesmas características da população incluída na pesquisa. Tem por objetivo revisar e direcionar aspectos da investigação.

É através do pré-teste que o pesquisador terá a oportunidade de verificar se o questionário construído está funcionando como o instrumento de coleta de dados esperado.

Segundo Gil (2002), não se espera com pré-teste a captura de qualquer dos aspectos que constituem os objetivos do levantamento. “Não pode trazer nenhum resultado referente a esses objetivos. Ele está centrado na avaliação dos instrumentos enquanto tais, visando garantir que meçam exatamente aquilo que pretendem medir.” (GIL, 2002, p. 95).

Com o pré-teste espera-se testar o processo de coleta e tratamento de dados, daí, sua aplicação em sujeitos com a mesma característica da população alvo da pesquisa (RICHARDSON, 1999).

De acordo com Gil (2002), o número de entrevistados para aplicação do pré-teste pode ser bem reduzido, com cerca de 10 a 20 pessoas independentes do tamanho da amostra do estudo.

Segundo Richardson (1999), outros objetivos do pré-teste são:

- treinar e analisar os problemas apresentados pelos entrevistadores, através da detecção das dificuldades práticas dos questionários;
- servir de importante meio para obtenção de informações sobre o assunto estudado;
- análise dos comportamentos das variáveis, evitando-se perguntas óbvias;
- analisar as respostas das categorias “outros” e “não sabe” para reformular o questionário definitivo.

Sobre os procedimentos para aplicação do pré-teste de questionários usam-se as palavras de Gil (2002, p. 95):

É necessário que esses indivíduos sejam típicos em relação ao universo pesquisado e que aceitem dedicar mais tempo para responder às questões do que aqueles que serão escolhidos para o levantamento propriamente dito.

Caso o procedimento escolhido tenha sido o questionário, os exemplares são entregues aos indivíduos selecionados que o respondem de próprio punho. Procede-se à contagem do tempo despendido para responder e, a seguir, o questionário é analisado. Por fim, os indivíduos são entrevistados. Na análise, procura-se verificar se todas as perguntas foram respondidas adequadamente, se as respostas dadas não denotam dificuldade no entendimento das questões, se as respostas correspondentes às perguntas abertas são passíveis de categorização e de análise, enfim, tudo aquilo que puder implicar a inadequação do questionário enquanto instrumento de coleta de dados.

Na entrevista procura-se saber da pessoa que respondeu ao questionário que dificuldades teve para fazê-lo, que perguntas provocaram constrangimento, que termos lhe parecem confusos etc.

Dessa forma, através do pré-teste o pesquisador vai poder identificar possíveis correções para seu instrumento de coleta de dados.

### ***3.1.2.5 Seleção da amostra***

A seleção da amostra é a quinta fase da pesquisa delineada por levantamento. Na maioria das vezes, a totalidade de elementos de uma população é muito grande. Devido à dificuldade de acesso a todo universo, para se fazer um levantamento de dados, normalmente, trabalha-se com uma amostragem dessa população, que é uma parcela dos elementos criteriosamente escolhida e que vai representar o todo, como se toda a população tivesse sido abordada (GIL, 2002).

De acordo com Gil (2002), os tipos de amostragem são:

- Amostragem aleatória simples: também chamada de amostragem casual, randômica, acidental etc., pois se cria um algoritmo para que os elementos sejam escolhidos de forma aleatória;
- Amostragem sistemática:
- Amostragem estratificada: Nesse caso, divide-se a população em subgrupos e depois se seleciona uma amostra dentro de cada subgrupo considerado.
- Amostragem por conglomerados: é mais comum quando é difícil identificar quais são os elementos da população;
- Amostragem por cotas: Tem como principal característica seu baixo custo, pois basicamente, defini-se uma cota de elementos aleatórios para cada entrevistador.

Outro fator para se levar em consideração em relação à amostragem de um levantamento é o tamanho da amostra, que deve ser constituída por um número adequado de elementos. Para determinar esse tamanho existem ferramentas estatísticas (GIL, 2002).

#### ***3.1.2.6 Coleta e verificação dos dados***

A sexta fase da pesquisa delineada por levantamento consiste da coleta e verificação dos dados.

Segundo Gil (2002), o primeiro passo para o sucesso de uma coleta de dados está na capacitação e supervisão da equipe coletora de dados, além da constante verificação dos dados coletados, quanto à clareza, se estão completos, coerentes e precisos. Assim, “é preciso garantir que os pesquisadores sejam honestos e não coletem dados enviesados. Uma seleção rigorosa dos pesquisadores, realizada por profissionais poderá eliminar a maior parte dos problemas dessa natureza.” (GIL, 2002, p.102).

Algumas vezes será conveniente reaplicar o instrumento de coleta para verificação de alguns elementos anteriormente pesquisados (GIL, 2002).

### ***3.1.2.7 Análise e interpretação dos dados***

A análise e interpretação dos dados é a sétima fase da pesquisa delineada por levantamento.

Os processos de análise de dados devem ser cuidadosamente planejados antes da coleta, por envolver diversos procedimentos: codificação das respostas, tabulação dos dados e cálculos estatísticos. Juntamente ou após a análise geralmente ocorre a interpretação desses dados, que “consiste em estabelecer uma relação entre os resultados obtidos com outros já conhecidos, quer sejam derivados de teorias, quer sejam de estudos anteriormente realizados.” (GIL, 2002, p. 103).



Quanto à codificação dos dados, pode-se defini-la antes ou após a coleta. Quando definida antes, devem-se deixar campos no questionário apropriados para esse fim. Quando definida depois será necessário decidir quais os critérios que serão levados em consideração (GIL, 2002).

As ferramentas estatísticas que serão usadas para análise dos dados são: Análise Descritiva, Análise Fatorial e Análise de Cluster, que serão detalhadas nas seções a seguir.

#### *3.1.2.7.1 Análise Descritiva*

A análise estatística descritiva utiliza dos conceitos da estatística básica como as medidas de posição: média, mediana, moda, quartis, máximo, mínimo; ou medidas de dispersão: amplitude, variância, desvio padrão, intervalo interquartil, coeficiente de variação; além dos gráficos.

Seu objetivo é proporcionar ao pesquisador uma visão geral do comportamento dos dados em relação aos demais dados de uma amostra.

Esta análise será usada para auxiliar que se atinja os objetivos específicos:

- A. Analisar variáveis necessárias para caracterizar o perfil dos professores de IES privadas.

- E. Identificar os níveis de satisfação no trabalho dos professores para cada uma das IES estudadas, apontando as principais semelhanças e diferenças entre elas, segundo a satisfação.
- F. Identificar se existe algum padrão nos perfis dos professores entre as IES estudadas.
- G. Relacionar o perfil dos professores pesquisados com os níveis de satisfação no trabalho.

#### *3.1.2.7.2 Análise Fatorial*

Utiliza-se a análise fatorial para o exame de padrões ou relações latentes existentes em uma grande quantidade de variáveis e também, para verificar a possibilidade de se condensar ou resumir essas variáveis a um conjunto menor de fatores ou componentes (HAIR JR. *et al.*, 2005).

A análise fatorial é aplicada com o objetivo de reduzir as variáveis, sintetizando-as e agrupando-as em um número menor de fatores (dimensões do estudo). Assim, é possível identificar as dimensões, facilitando a análise dos dados, visto que será obtido um número menor de dimensões do que o número inicial de variáveis.

Pode-se dizer que a análise fatorial corresponde a um conjunto de métodos estatísticos multivariados cujo principal objetivo é a definição da estrutura subjacente em uma

matriz de dados. Através dela, analisa-se a estrutura das correlações entre uma grande quantidade de variáveis. Dessa forma, defini-se um conjunto de dimensões comuns, quais são chamadas de fatores (HAIR JR. *et al.*, 2005).

Sobre a forma de usar a análise fatorial Hair Jr. *et al.* (2005, p. 91) afirma:

Com a análise fatorial, o pesquisador pode primeiro identificar as dimensões separadas da estrutura e então determinar o grau em que cada variável é explicada por cada dimensão. Uma vez que essas dimensões e a explicação de cada variável estejam determinadas, os dois principais usos da análise fatorial – resumo e redução de dados – podem ser conseguidos. Ao resumir os dados, a análise fatorial obtém dimensões latentes que, quando interpretadas e compreendidas, descrevem os dados em um número muito menor de conceitos do que as variáveis individuais originais. A redução de dados pode ser conseguida calculando escores para cada dimensão latente e substituindo as variáveis originais pelos mesmos.

A aplicação de análise fatorial aos dados pode ter duas finalidades: exploratória: quando se pretende chegar a alguma conclusão nova, ou ainda, confirmatória: quando o objetivo é verificar uma hipótese ou ainda, avaliar se os dados do estudo presente estão de acordo com análises elaboradas em estudos anteriores (HAIR JR. *et al.*, 2005).

No caso do presente estudo, a análise fatorial de dados terá as duas finalidades, ou seja, ora será útil para a exploração de novos conceitos, ora para verificar se a análise dos dados está de acordo com os estudos já levantados no referencial teórico.

Será aplicada análise fatorial aos dados de nível de satisfação no trabalho para verificar se a EST validada por Siqueira *et al.* (2008) é adequada para o uso no presente estudo. A EST usa escala de Likert que segundo Pereira (2001) e Pasquali (2003), existe discordância entre Estatísticos e Psicometristas quanto à aplicação de análise fatorial para este tipo de escala. Os Estatísticos consideram este uso inadequado, por entenderem que apenas dados quantitativos podem ser trabalhados pela análise fatorial. Já os Psicometristas não só aceitam estas escalas como também as utilizam em seus

estudos. Além disso, nas ciências humanas em geral, incluindo-se a Administração, é comum a aplicação de análise fatorial a este tipo de dados.

A análise fatorial será utilizada como umas das ferramentas para que se alcance os objetivos específicos:

- E. Identificar os níveis de satisfação no trabalho dos professores para cada uma das IES estudadas, apontando as principais semelhanças e diferenças entre elas, segundo a satisfação.
  
- G. Relacionar o perfil dos professores pesquisados com os níveis de satisfação no trabalho.

#### *3.1.2.7.3 Análise de Agrupamento – Cluster*

Utiliza-se análise de agrupamentos para desenvolver subgrupos significativos de indivíduos ou objetos, sendo o objetivo, a classificação de uma amostra de entidades em um número reduzido de grupos mutuamente excludentes, com base nas características comuns das entidades. Utiliza-se esse tipo de análise para identificar os grupos, ou seja, estes não são predefinidos (HAIR JR. *et al.*, 2005).

A análise de cluster deve ser empregada depois que se desenvolveu uma escala quantitativa para medir a similaridade entre as variáveis, pois, o objetivo é descobrir agrupamentos naturais de variáveis, ou seja, agrupamento de variáveis comuns.

De acordo com (HAIR JR. *et al.*, 2005, p. 33), na maioria das vezes a análise por agrupamento possui três passos:

O primeiro é medida de alguma forma de similaridade ou associação entre as entidades para determinar quantos grupos realmente existem na amostra. O segundo é o próprio processo de agrupamento, nas quais entidades são particionadas em grupos (agrupamentos). O último passo é estabelecer o perfil das pessoas ou variáveis para determinar sua composição.

Esta análise é usada para auxiliar que se alcance os objetivos específicos:

- E. Identificar os níveis de satisfação no trabalho dos professores para cada uma das IES estudadas, apontando as principais semelhanças e diferenças entre elas, segundo a satisfação.
  
- G. Relacionar o perfil dos professores pesquisados com os níveis de satisfação no trabalho.

#### 3.1.2.7.4 *Análise de Correlação*

Essa análise visa correlacionar simultaneamente diversas variáveis dependentes métricas e independentes métricas. O procedimento por correlação “envolve a obtenção de um conjunto de pesos para as variáveis dependentes e independentes que fornece a correlação simples máxima entre o conjunto de variáveis dependentes e o de variáveis independentes.” (HAIR JR. *et al.*, 2005, p. 33).

Esta análise é usada para auxiliar que se alcance os objetivos específicos:

- G. Relacionar o perfil dos professores pesquisados com os níveis de satisfação no trabalho.

### ***3.1.2.8 Apresentação dos resultados***

A apresentação dos resultados é considerada como a última fase do levantamento e geralmente dá-se através de relatórios, que varia em sua forma de acordo com os objetivos da pesquisa. No caso do presente estudo, por se tratar de uma dissertação de mestrado, a apresentação dos resultados terá como forma, a exigida para tal tipo de trabalho científico, com base nas Diretrizes para apresentação de Teses e Dissertações da USP (FUNARO *et al*, 2004).

### **3.1.3 Hipóteses**

Hipóteses sobre algumas das variáveis de perfil podem ser levantadas de acordo com o referencial teórico:

- Hipótese 1 – maioria dos entrevistados é do sexo masculino;

- Hipótese 2 – titulação da maioria dos entrevistados é mestrado;
- Hipótese 3 – maioria dos entrevistados formados em administração;
- Hipótese 4 – maioria dos entrevistados formados nas décadas de 1980 ou 1990;
- Hipótese 5 – maioria dos entrevistados com faixa salarial entre R\$ 2500,01 e R\$ 4.000,00;
- Hipótese 6 – faixa etária entre 36 e 45 anos de idade;
- Hipótese 7 – maioria dos entrevistados é de casado;
- Hipótese 8 – tempo predominante de experiência profissional como docente de 2 a 10 anos;
- Hipótese 9 – maioria dos entrevistados orienta atividade de pesquisa científica do tipo Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) da Graduação;
- Hipótese 10 - média de horas-aulas semanais entre 13 e 16 horas/aulas.

As demais variáveis de perfil não terão hipóteses levantadas e servirão para conhecimento de características importantes do perfil dos professores, além de permitir a separação deles de acordo com algumas dessas variáveis, visando uma comparação com os níveis de satisfações no trabalho encontrados.

Sobre as dimensões para análise do nível de satisfação no trabalho também podem ser levantadas hipóteses segundo o referencial teórico:

- Hipótese 11 – A maioria dos professores estão em um estado de indiferença em relação à satisfação com os colegas (média próxima de 4);

- Hipótese 12 – A maioria dos professores estão insatisfeitos com os salários (média próxima de 3);
- Hipótese 13 – A maioria dos professores estão satisfeitos com a chefia (média próxima de 5);
- Hipótese 14 – A maioria dos professores estão satisfeitos em relação à satisfação com a natureza do trabalho (média próxima de 5);
- Hipótese 15 – A maioria dos professores estão em um estado de indiferença em relação a satisfação com promoções (média próxima de 4);

Outras hipóteses, embora não estejam no referencial teórico foram propostas pelo autor, são elas:

- Hipótese 16 – Existe relação entre satisfação com o salário e faixa salarial da atividade docente: A propositura dessa proposta baseia-se no fato de que supostamente, quanto maior a faixa salarial do entrevistado, mais satisfeito ele estará com o salário;
- Hipótese 17 – Existe relação entre satisfação com o salário e tempo de trabalho como professor: Para propor essa hipótese levou-se em consideração que quanto mais tempo de trabalho como professor maior será a expectativa por melhores salários, assim, mais insatisfeito com o salário o profissional estará;
- Hipótese 18 – Existe relação entre satisfação com promoções e tempo de trabalho na IES: Essa hipótese leva em consideração que quanto maior o tempo de trabalho na IES menor o nível de satisfação com promoções;



- Hipótese 19 – Existe relação entre satisfação com os colegas e número de horas/aulas semanais: A propositura dessa hipótese baseia-se no fato de que quanto maior o número de horas/aulas semanais do docente maior o contato que o professor tem com seus colegas de trabalho;
- Hipótese 20 – Existe um padrão, ou seja, uma semelhança no perfil dos professores para todas as IES de Ribeirão Preto;
- Hipótese 21 – Existe um padrão, ou seja, uma semelhança no nível de satisfação no trabalho para todas as IES de Ribeirão Preto;

### **3.2 ETAPAS DE DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO**

Nesta seção serão apresentadas as etapas de desenvolvimento do estudo, através, do detalhamento dos procedimentos utilizados em cada fase pré-determinada, apontadas nas seções anteriores, para pesquisas delineadas por levantamento.

Enquanto nas seções anteriores, o objetivo foi apresentar a teoria metodológica sobre cada fase, na presente seção é demonstrar o que foi feito na pesquisa em todas as fases para cumprir os objetivos do estudo. Dessa forma, o leitor poderá aqui identificar em quais fases e de que maneira cada objetivo específico foi alcançado.

O presente estudo objetiva analisar características de uma população composta por professores dos cursos de graduação em administração das universidades privadas de Ribeirão Preto.

Para desenvolvimento desse trabalho foram analisadas as variáveis escolhidas para medir a satisfação no trabalho de professores universitários e para medir qual o perfil desses profissionais da cidade de Ribeirão Preto.

Com base na revisão bibliográfica foram escolhidos indicadores para levantamento do perfil de professores e indicadores que caracterizam o nível de satisfação no trabalho de professores de IES privadas.

Existem, principalmente na psicometria, vários estudos que já validaram indicadores apropriados para caracterizar o nível de satisfação no trabalho. No caso do presente estudo foi escolhida a Escala de Satisfação no Trabalho (EST) validada por Siqueira *et al.* (2008).

Em relação ao levantamento do perfil dos professores foram identificadas as variáveis para a construção da primeira versão do questionário (apêndice A), que serviu como guia para realização das “entrevistas em profundidade” com todos os coordenadores dos cursos de graduação em administração das IES privadas de Ribeirão Preto e alguns professores pertencentes ao objeto de estudo, com intuito de verificar se as variáveis selecionadas de fato corresponderam ao que se pretendeu medir.

Outra etapa utilizada para aprovação do questionário foi a submissão do mesmo à banca do processo de qualificação do presente trabalho de mestrado. Nessa etapa a primeira versão do questionário foi analisada e algumas alterações foram sugeridas.

Após a realização das “entrevistas em profundidade” o Instrumento de Coleta de Dados (ICD) foi criado: composto por uma escala, a EST e pelo questionário para levantamento do perfil, agora corrigido conforme as sugestões da banca examinadora do exame de qualificação do mestrado e das entrevistas em profundidade (apêndice B).

Ao criar a versão final do ICD, as coordenações dos respectivos cursos foram procuradas para aprovarem a sua aplicação. Por ser uma população relativamente reduzida, esperava-se atingir todo o universo, ou seja, aplicar o questionário a todos os professores. No entanto, embora todos os coordenadores tenham participado da entrevista em profundidade, um deles não aprovou a aplicação do ICD aos professores de sua IES.

Nas outras seis IES os ICD foram aplicados, no entanto, não foi possível encontrar todos os professores.

Depois de aplicados os questionários, os dados foram analisados através das ferramentas estatísticas pertinentes – Excel e SPSS 16.0. Para análise e interpretação dos dados foi seguido o plano proposto na seção 3.2.6 que foi elaborado com base na em estudos já realizados sobre medidas do nível de satisfação no trabalho, priorizando aqueles que analisaram IES. A interpretação dos resultados viabilizará conclusões sobre o perfil dos profissionais estudados, sobre como está o nível de satisfação no trabalho desses profissionais, e ainda, enumerar possíveis relações existentes entre a satisfação e o perfil dos profissionais.

Nas próximas seções cada uma das etapas para desenvolvimento do trabalho será detalhada, conforme os itens apresentados em 3.1.2, delineamento da pesquisa.

### 3.2.1 Detalhamento dos objetivos

Para se chegar ao objetivo geral do estudo foi necessário dividi-lo em objetivos específicos, com um maior detalhamento de submetas que reunidas vão permitir alcançar a proposta da pesquisa.

O objetivo geral apresentado para o presente estudo é: “Levantar o perfil e o nível da satisfação no trabalho dos professores dos cursos de graduação em Administração das Instituições de Ensino Superiores. Privadas de Ribeirão Preto, relacionando os perfis levantados com os níveis de satisfação no trabalho e ainda, comparar esses níveis entre as diferentes IES analisadas.”. Para chegar ao almejado foi necessário definir os seguintes objetivos específicos:

- A. Analisar variáveis necessárias para caracterizar o perfil dos professores de IES privadas.
- B. Construir um questionário para levantamento do perfil dos professores dos cursos de graduação em Administração das IES privadas de Ribeirão Preto.
- C. Analisar escalas e instrumentos utilizados para mensurar a satisfação no trabalho, como uma componente do comportamento organizacional, escolhendo o mais adequado para ser aplicado em IES.
- D. Elaborar um instrumento de coleta de dados padrão, que poderá servir como modelo para levantamento de perfis e estudos de satisfação no trabalho em IES.

- E. Identificar os níveis de satisfação no trabalho dos professores para cada uma das IES estudadas, apontando as principais semelhanças e diferenças entre elas, segundo a satisfação;
- F. Identificar se existe algum padrão nos perfis dos professores entre as IES estudadas.
- G. Relacionar o perfil dos professores pesquisados com os níveis de satisfação no trabalho.

A forma como esses objetivos específicos foram alcançados é apresentada nas próximas seções.

### **3.2.2 Conceitos e variáveis para levantamento de perfil e de nível de satisfação no trabalho**

Para levantar o perfil e o nível de satisfação no trabalho dos professores objetos deste estudo, foi necessário selecionar quais as variáveis usadas na construção do questionário aplicado a eles.

As variáveis para levantamento do perfil foram selecionadas a partir de outros estudos que analisaram o perfil de docentes. Na seção 3.2.2.1 são apresentadas as variáveis selecionadas antes das entrevistas em profundidade com professores e com os coordenadores dos cursos.

Na seção 3.2.2.2 apresentam-se os detalhes das entrevistas em profundidade com o acréscimo de algumas variáveis e exclusão de outras do questionário de levantamento do perfil.

As variáveis para levantamento do nível de satisfação no trabalho dos professores foram selecionadas a partir de um questionário validado por Siqueira *et al.* (2008). A apresentação e as justificativas da escolha dessas variáveis serão detalhadas na seção 3.2.2.3.

### ***3.2.2.1 Conceitos e variáveis para medir perfil dos professores***

Os objetivos específicos A e B dizem respeito à seleção de variáveis e construção de um questionário para levantar o perfil dos professores. Com base no referencial teórico as variáveis foram selecionadas e o questionário do apêndice A foi construído abordando as variáveis que se seguem:

- Sexo: Levantar a quantidade de homens e de mulheres que lecionam nos cursos de administração nas IES privadas de Ribeirão Preto;
- Idade: Identificar qual é a idade média dos profissionais pesquisados;
- Estado Civil: Levantar a quantidade de professores pesquisados para cada tipo de estado civil;

- Residência em Ribeirão Preto: Levantar a percentagem de professores que residem em Ribeirão Preto;
- Número de filhos: Levantar o número médio de filhos dos professores;
- Escolaridade/Titulação: Levantar qual é a titulação média dos professores;
- Graduação em Administração de Empresas: Levantar quantidade de docentes que lecionam no curso de administração e que são graduados em tal área;
- Nome da outra graduação: Caso o docente não seja graduado em administração de empresas levantar qual é a outra graduação que estes possuem;
- Ano em que concluiu a graduação: Levantar em quais anos os professores terminaram a graduação;
- Segunda graduação: Levantar quantos professores possuem mais de uma graduação;
- Nome da segunda graduação: Caso o professor possua mais de uma graduação levantar qual é a outra;
- Outra atividade remunerada: Levantar se os professores possuem uma segunda atividade remunerada além da docência;
- Nome da outra atividade remunerada: Levantar quais são as segundas atividades remuneradas dos docentes;
- Docência como fonte de renda mais importante: Identificar se a docência é a fonte de renda mais importante para os professores;

- Faixa de renda exclusiva da docência: Identificar qual é a faixa de renda média dos professores exclusivamente com a atividade de docente;
- Faixa de renda das outras atividades: Levantar qual é a faixa de renda da outra atividade realizada pelo docente, caso ele tenha uma segunda atividade remunerada;
- Tempo de trabalho na atividade de docente: Levantar qual é o tempo médio de carreira dos professores pesquisados;
- Experiência na educação básica: Identificar a quantidade de professores que já lecionaram na educação básica. Essa variável foi retirada após as entrevistas em profundidade;
- Nome da Instituição na qual o professor entrevistado possui a maior quantidade de aulas: O objetivo dessa questão é separar os dados por instituições durante sua análise, de modo que, nas conclusões finais espera-se levantar os perfis gerais dos professores e também separá-los por instituições pesquisadas. Essa variável foi adaptada após as entrevistas em profundidade;
- O número de horas/aulas que o entrevistado leciona por semana no curso de Administração da Instituição na qual ele possui a maior quantidade de horas/aulas: Identificar qual é a quantidade média de horas aulas por professor em cada uma das instituições analisadas. Essa variável foi adaptada após as entrevistas em profundidade;
- Há quanto tempo o entrevistado leciona na IES que ele possui a maior quantidade de aulas: Levantar o tempo médio que os professores estão empregados nas IES.



- Leciona em outro curso: Levantar o número de professores que lecionam no curso de administração de empresas e em outros cursos. Identificar além do curso de administração, qual outro curso esses professores são mais aproveitados.
- Número de horas/aulas que leciona em outro curso: Levantar quantas horas/aulas o professor leciona em outros cursos diferentes de administração de empresa;
- Disciplinas de administração de empresas em outro curso: Identificar se os professores que lecionam em outros cursos ensinam matérias de administração de empresas;
- Leciona em outra instituição de Ensino Superior: Levantar quantos professores lecionam em mais de uma IES nos cursos de administração na cidade de Ribeirão Preto. Essa variável foi adaptada após as entrevistas em profundidade;
- Horas/aulas em outra IES: Identificar a quantidade de horas/aulas que o professor leciona em outra(s) IES. Essa variável foi adaptada após as entrevistas em profundidade;
- Atividades de orientação de pesquisa científica: Levantar a quantidade de professores que orientam pesquisas científicas de doutorado, mestrado ou iniciação científica;
- Cargo administrativo em IES: Identificar quantos professores possuem cargos administrativos em IES, tais como coordenação, direção ou supervisão.

Após a aplicação do questionário e a análise de dados, essas variáveis foram divididas segundo características que melhor as represente, conforme poderá ser visto no capítulo 4, onde são apresentados os resultados.

### ***3.2.2.2 Aprovação do questionário para Levantamento do Perfil dos Professores***

Para aprovação do questionário foram usadas duas fases distintas: análise pela banca examinadora da qualificação que fez sugestões sobre formatação e conteúdo; e entrevistas em profundidade com dez pessoas, sendo, os sete coordenadores das sete IES privadas de Ribeirão Preto que possuem o curso de graduação em administração e mais três professores que lecionam nesses cursos.

Todas as entrevistas foram previamente agendadas por telefone ou via email. Os participantes foram bastante receptivos e colaborativos com as entrevistas.

Para a realização das entrevistas foi construído um roteiro (Apêndice D) com duas colunas: uma para as variáveis pré selecionadas e suas justificativas de fazerem parte do questionário; outra, para o entrevistador anotar a forma como o respondente classificou as variáveis, quanto ao grau de importância para o questionário e segundo suas concepções particulares e experiência como docentes ou como coordenadores. Esse formulário não foi entregue aos entrevistados. Coube ao entrevistador apresentar as variáveis e fazer as anotações.

Ao abordar o entrevistado pessoalmente, primeiro o entrevistador apresentou-se ressaltando o objetivo de sua pesquisa, apresentando quem era sua orientadora, de qual instituição provinham, o objetivo da entrevista – aprovação do questionário; e a forma como ele pretendia realizá-la.

No caso dos coordenadores, o entrevistador entregou-lhes os ofícios (Apêndice E) solicitando autorização para que o pesquisador pudesse aplicar os instrumentos de

coletas de dados aos docentes que trabalham na IES por eles representadas. A princípio a maioria das IES autorizou. Uma delas solicitou que um ofício fosse enviado também à Reitoria que aprovou a pesquisa.

O coordenador de uma delas autorizou a pesquisa na IES na época da entrevista em profundidade, no entanto, na época da aplicação ele informou que de acordo com as normas internas da IES, o ICD não poderia mais ser aplicado aos professores dessa instituição.

O processo da entrevista deu-se através da apresentação de cada uma das variáveis e suas justificativas, assim, cada entrevistado relatou o quanto a variável era importante. O entrevistador ia tomando nota de suas respostas e de suas observações.

Após apresentar todas as variáveis o entrevistador entregava ao respondente uma cópia do questionário até então formulado (Apêndice A) e requeria que além das observações já apontadas sugerisse novas variáveis, modificasse ou excluísse as existentes, ou ainda, alterasse suas disposições.

O entrevistador esclareceu a todos os coordenadores entrevistados que após a validação do questionário uma versão final seria enviada a todos eles juntamente com a escala de medida de nível de satisfação no trabalho. Esclareceu também, que os professores participantes do projeto vão responder anonimamente o ICD e que será disponibilizada uma urna para que cada docente deposite o ICD respondido nessa urna sem identificar-se, reduzindo assim, a chances de enviesar os dados coletados.

Outro esclarecimento prestado pelo entrevistador foi em relação ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice F), que cada participante deverá assinar.

Os coordenadores foram informados também, que as IES não serão identificadas quanto aos dados que lhes pertencem e que cada coordenador receberá os dados gerais e particulares de sua respectiva IES preservando sempre a identidade dos docentes respondentes.

Será apresentada agora a análise das respostas dos entrevistados bem como as principais sugestões que passaram a fazer parte do novo questionário, agora aprovado (Apêndice A).

A classificação quanto ao nível de importância das variáveis foi resumida em três níveis: não necessária; indiferente e importante. Nas Tabelas 1 e 2 são apresentadas as respostas dos entrevistados dentro desse nível de classificação. Na primeira coluna estão às variáveis, nas três próximas estão os níveis de importância e na quinta, está se a variável permanecerá ou não no questionário. Nos campos dos níveis de classificação está o número de professores que as classificou dessa forma.

Além do julgamento das variáveis, alguns entrevistados fizeram sugestões sobre a disposição e ordem das questões, tamanho da fonte, layout do questionário e outras opções de respostas para algumas questões, principalmente as referentes aos salários.

Alguns entrevistados sugeriram também, que fosse acrescentada uma questão sobre formação dos respondentes como professores. Como essa sugestão veio de vários dos entrevistados, a questão foi incorporada no questionário através da questão 18 (Apêndice B).

Outra sugestão foi colocar uma questão para levantar quais são os outros cursos que lecionam os professores que ensinam no curso de administração. E qual sua carga horária nesses outros cursos (Questões 24 e 25 do Apêndice B).

As questões referentes às IES onde os professores trabalham foram agrupadas em uma única questão (nº20 do apêndice B), que tem como opções as sete IES que possuem curso de graduação em administração em Ribeirão Preto e uma oitava opção, denominada de Outras, onde o respondente poderia colocar o nome de outras IES que não tivessem na lista.

Seguindo orientação dos entrevistados, a questão sobre o tempo que o professor trabalha na IES onde possui o maior número de aulas foi substituída pelo tempo que o professor trabalha na IES onde está respondendo o ICD.

Tabela 1: Análise das variáveis do questionário de Levantamento do Perfil do Professores

Variáveis	Não necessária	Indiferente	Importante	Continua no Questionário?
Sexo	0	1	9	Sim
Idade	0	0	10	Sim
Estado Civil	2	4	4	Sim
Residência em Ribeirão Preto	0	2	8	Sim
Número de filhos	3	3	4	Sim
Escolaridade/ Titulação	0	0	10	Sim
Graduação em Administração	0	1	9	Sim
Nome da outra graduação	0	1	9	Sim
Ano de conclusão da graduação	1	0	9	Sim
Segunda Graduação	0	3	7	Sim
Nome da segunda graduação	0	3	7	Sim
Outra atividade remunerada	0	0	10	Sim
Nome da outra atividade remunerada	0	0	10	Sim

Fonte: Criado pelo próprio autor

Tabela 2: Análise das variáveis do questionário de Levantamento do Perfil do Professores (continuação)

<b>Faixa de renda exclusiva da docência</b>	0	0	10	Sim
<b>Docência como fonte de renda mais importante</b>	0	0	10	Sim
<b>Faixa de renda de outras atividades</b>	0	0	10	Sim
<b>Tempo de trabalho na atividade de docente</b>	0	0	10	Sim
<b>Experiência educação básica</b>	6	2	2	Não
<b>Nome da Instituição na qual o professor possui maior quantidade de aulas</b>	0	0	10	Sim com restrições: Todos julgaram importante mas com alterações.
<b>Horas/Aulas que o docente leciona por semana no curso de administração na IES que ele possui maior quantidades de aulas</b>	0	0	10	Sim com restrições: Todos julgaram importante, mas a maioria com alterações.
<b>Há quanto tempo o entrevistado leciona na IES que ele possui a maior quantidade de aulas</b>	0	0	10	Sim com alterações.
<b>Leciona em outro curso</b>	0	0	10	Sim
<b>Horas/Aulas que leciona em outro curso</b>	0	0	10	Sim
<b>Disciplinas de administração em outro curso</b>	0	0	10	Sim
<b>Leciona em outra IES</b>	1	0	9	Sim com alterações.
<b>Horas/aulas em outras IES</b>	1	1	8	Sim com alterações.
<b>Atividades de Orientação de pesquisa científica</b>	0	0	10	Sim com alterações.
<b>Cargo administrativo em IES</b>	0	0	10	Sim

Fonte: Criado pelo próprio autor

As questões referentes ao número de horas aulas foram divididas em duas: uma quanto à quantidade ministrada no curso de administração e outra quanto à quantidade ministrada em outros cursos.

Na questão sobre orientação de pesquisa científica foram acrescentadas opções com o intuito de receber informações mais detalhadas dos respondentes.

A banca de qualificação sugeriu dentre outras coisas que fosse acrescentada uma questão para saber se os professores lecionam em cursos de pós-graduação. Essa questão foi incorporada ao questionário (nº 28 do Apêndice B).

Através de todas essas modificações aqui descritas é que foi elaborado o Questionário para Levantamento do Perfil dos Professores, integrante do ICD apresentado na íntegra no Apêndice B.

### ***3.2.2.3 Conceitos e variáveis para medir o nível da satisfação no trabalho dos professores***

Os objetivos específicos C, D e E estão relacionados à medida do nível de satisfação no trabalho dos professores pesquisados. O primeiro, o objetivo C, trata da análise de instrumentos utilizados para medir satisfação no trabalho. O segundo, o objetivo D, diz respeito à escolha das variáveis para medir satisfação no trabalho em IES privadas. E o terceiro, o objetivo E, trata de identificar os níveis de satisfação no trabalho dos professores para cada uma das IES estudadas, apontando as principais semelhanças e diferenças entre elas, segundo a satisfação.

Para alcançar esses objetivos foi selecionado a EST – Escala de Satisfação no Trabalho, que é uma medida multidimensional validada por Siqueira *et al.* (2008) e que tem por

finalidade avaliar o grau de contentamento do trabalhador em relação a cinco dimensões do seu trabalho: satisfação com os colegas de trabalho, satisfação com o salário, satisfação com a chefia, satisfação com a natureza do trabalho e satisfação com promoções.

Para validar essa escala, Siqueira *et al.* (2008) contou com a participação de 287 trabalhadores, que responderam o questionário por meio de uma escala de 7 pontos: 1 = Totalmente insatisfeito; 2 = Muito insatisfeito; 3 = Insatisfeito; 4 = Indiferente; 5 = Satisfeito; 6 = Muito satisfeito e 7 = Totalmente satisfeito.

Segundo a autora, através das respostas obtidas realizaram-se análises dos principais componentes com “rotações oblíqua (*oblimim*) e ortogonal (*varimax*)”. Das análises foram extraídos os cinco componentes de satisfação já apresentados com autovalores iguais ou maiores do que 1,0, que eram capazes de explicar 64,8% da variância total. Usando-se da rotação oblíqua obtiveram-se os agrupamentos de itens mais consistentes, (SIQUEIRA *et al.*, 2008, p. 268).

Sobre a qualidade da EST Siqueira *et al.* (2008, p. 269) afirma:

As qualidades psicométricas da EST, dentro de uma abordagem fatorial, podem ser atestadas pela pureza de seus cinco componentes, pelas altas cargas fatoriais de seus 25 itens cujos valores ficaram entre 0,49 a 0,88, como também pela homogeneidade semântica existente entre os itens de cada componente. Adicionalmente, foram obtidos índices satisfatórios de precisão para cada um dos cinco componentes que, apesar de congregarem, respectivamente, apenas cinco itens, produziram valores altos de precisão ( $\alpha$  de Cronbach), variando de 0,82 a 0,92.

No Quadro 8, a seguir são apresentados as cinco dimensões da EST, suas definições; quais as questões do questionário da primeira parte do Apêndice B que representam cada uma das dimensões e os índices de precisão.



Quadro 8: Dimensões, definições, itens e índices de precisão da EST em sua forma completa com 25 itens.

<b>Dimensões</b>	<b>Definições</b>	<b>Itens</b>	<b>Índices de precisão</b>
Satisfação com os colegas	Contentamento com a colaboração, amizade, a confiança e o relacionamento mantido com os colegas de trabalho.	1.1; 1.6; 1.14; 1.17 e 1.24	0,86
Satisfação com o salário	Contentamento com o que recebe como salário se comparado com o quanto o indivíduo trabalha, com sua capacidade profissional, com o custo de vida e com os esforços feitos na realização do trabalho.	1.5; 1.8; 1.12; 1.15 e 1.21	0,92
Satisfação com a chefia	Contentamento com a organização e capacidade profissional do chefe, com o interesse pelo trabalho dos subordinados e entendimento entre eles.	1.2; 1.9; 1.19; 1.22 e 1.25	0,90
Satisfação com a natureza do trabalho	Contentamento com o interesse despertado pelas tarefas, com a capacidade de elas absorverem o trabalhador e com a variedade das mesmas.	1.7; 1.11; 1.13; 1.18 e 1.23	0,82
Satisfação com as promoções	Contentamento com o número de vezes que já recebeu promoções, com as garantias oferecidas a quem é promovido, com a maneira de a instituição realizar promoções e com o tempo de espera pela promoção.	1.3; 1.4; 1.10; 1.16 e 1.20	0,87

Fonte: Siqueira *et al.* (2008, p. 269).

### 3.2.3 Elaboração do instrumento de coleta de dados

O instrumento de coleta de dados elaborado do Apêndice B é dividido em duas partes: Uma escala para medida de nível de satisfação no trabalho, segundo as cinco dimensões apresentadas na seção anterior, e um questionário, para levantamento de perfil.

A escala é composta pela questão número um, com 25 (vinte e cinco) itens que serão avaliadas através de escala de Likert com dimensão de 1 (um) a 7 (sete).

De acordo com Selltiz (1974, p. 415-416) sobre o tipo de escala escolhido tem-se:

O tipo de escala somatória mais freqüentemente usado no estudo de atitudes sociais... é denominado escala tipo Likert. Nessa escala, os sujeitos devem responder a cada item, através de vários graus de acordo ou desacordo. A escala de tipo Likert não pretende ser mais que uma escala ordinal; vale dizer, permite a ordenação de indivíduos através da 'favorabilidade' de sua atitude com relação a determinado objeto, mas não apresenta uma base para dizer quanto o indivíduo é mais favorável que outro, nem para medir a quantidade de mudança depois de certa experiência.

O questionário é composto pelas questões de 2 (dois) a 29 (vinte e nove) em que optou-se pela escala do tipo nominal e tem como objetivo a coleta de dados sobre o perfil dos professores.

Segundo Selltiz (1974, p. 212), sobre escala nominal:

[...] consiste de duas ou mais categorias denominadas, nas quais são classificados objetos ou indivíduos. A exigência básica para uma escala nominal, é que seja possível distinguir duas ou mais categorias significativas para o atributo considerado, e especificar critérios para colocar os indivíduos, etc., numa ou noutra categoria. A única relação especificada entre as categorias é que sejam diferentes entre si; não existe a suposição de que representem 'mais' ou 'menos' da característica que está sendo medida.

A parte referente à satisfação no trabalho já foi validada por Siqueira *et al.* (2008) e será nesse trabalho, apenas conferida através das verificações estatísticas quanto às cargas e índices de precisão para comparar com os valores encontrados pela autora da escala. No entanto, para qualquer efeito a EST é considerada já validada.

A parte referente ao perfil dos professores será subdividida e reorganizada em dimensões após a coleta de dados e análise das respostas.

No ICD construído optou-se por colocar na primeira parte as questões referentes ao nível de satisfação no trabalho em face às referentes ao perfil. Isso porque se entende que as questões sobre satisfação vão exigir um nível maior de concentração e boa

vontade dos respondentes, uma vez que, são questões subjetivas e que provavelmente necessitarão de certa reflexão por parte deles, enquanto que, as questões da segunda parte são quase que absolutamente objetivas, não dependendo de reflexão, sendo na verdade apenas um relato de alguns aspectos da vida do entrevistado.

### **3.2.4 Pré-teste do questionário**

O pré-teste do questionário foi realizado em duas oportunidades distintas: pela análise dos componentes da banca de qualificação e dessa forma, o autor da pesquisa teve a oportunidade de discutir variáveis que poderão ser acrescentadas ou subtraídas do questionário e, através de uma entrevista em profundidade em que o autor teve a oportunidade de discutir as variáveis do instrumento com algumas pessoas que fazem parte da população analisada.

### **3.2.5 A população objeto da pesquisa**

Anteriormente já foi relatado que a pesquisa foi realizada através da aplicação do Instrumento de Coleta de Dados aos professores dos cursos de administração da IES

privadas de Ribeirão Preto. A idéia era aplicar o questionário a todos os professores, ou seja, é atingir toda a população e não apenas uma amostragem, assim, o objetivo era realizar um censo.

No entanto, pelas razões já apresentadas não foi possível aplicar o ICD a todos os professores, assim, foi usada uma amostragem aleatória não probabilística.

Algumas características particulares de cada IES, como número de alunos e ano de início do curso de administração são apresentadas no Quadro 9.

Quadro 9: Número de Alunos e ano de início do curso de graduação em administração das IES pesquisadas

<b>IES</b>	<b>Número de Alunos</b>	<b>Início do Curso de Administração</b>
Barão de Mauá	450	2000
UNAERP	600	1963
UNIP	540	1995
Moura Lacerda	880	1969
Faculdades COC	400	2000
UNIESP-FABAN	330	2000
Faculdade Reges	520	2000

Fonte: Criado pelo autor através de dados informados pelas próprias IES

### **3.2.6 Plano de coleta e verificação dos dados**

Os procedimentos técnicos utilizados na pesquisa, especificamente a coleta de dados, inicialmente realizaram-se através das pesquisas bibliográficas referentes à satisfação no trabalho e sobre as variáveis importantes para levantar o perfil dos professores.

Com base nas informações estudadas do referencial teórico, foi construído o instrumento de medida que possibilitou a coleta de dado diretamente dos professores.

A próxima fase foi a aprovação do questionário para Levantamento do Perfil através da análise da banca de qualificação do mestrado e através das entrevistas em profundidade com os coordenadores e com alguns professores que fazem parte da população estudada.

Uma vez avaliados os questionários, as coordenações dos cursos de graduação em administração de empresa da cidade de Ribeirão Preto foram procuradas para autorizarem a aplicação do ICD aos professores.

Nas IES que permitiram a aplicação do ICD, os professores foram procurados e convidados a respondê-lo anonimamente. No entanto, antes de respondê-lo, seguindo os princípios éticos necessários para a realização de um estudo, todos os participantes receberam informações sobre os objetivos da pesquisa e foram comunicados quanto à garantia do sigilo e à participação voluntária no estudo. E ainda foram solicitados a preencherem o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice E)

Depois de respondidos os questionários, os dados foram analisados e tratados para se chegar às conclusões pertinentes ao objetivo deste trabalho.

### 3.2.7 Análise e interpretação dos resultados

No presente estudo, as respostas foram diretamente codificadas pelo respondente, pois estes responderam através de escalas numéricas no caso da escala de satisfação no trabalho, ou através da escolha de assertivas fechadas para cada questão sobre o perfil. Assim, a codificação foi definida antes da coleta.

Em relação à tabulação dos dados, foi usada a do tipo eletrônica através de ferramentas computacionais: SPSS versão 16.0 (Statistical Package for the Social Sciences – Pacote Estatístico para Ciências Sociais) e o Excel 2007.

Sobre os cálculos estatísticos, estes são essenciais para análise dos dados coletados em um levantamento. De acordo com Gil (2002, p. 104), “em todos os levantamentos há que calcular percentagens, médias, correlações etc. Estes procedimentos estão intimamente relacionados com os objetivos da pesquisa. Por essa razão, não há como deixar de considerá-los quando ocorrer seu planejamento.”.

Os dados sobre o nível de satisfação dos professores foram submetidos aos mesmos procedimentos seguidos por Siqueira *et al.* (2008) e já detalhados na seção 3.2.2.3, com intuito de verificar a divisão dos cinco fatores do Quadro 8 e se a escala EST teve aqui nesse estudo, a mesma performance que os autores, Siqueira *et al.* (2008), alcançaram no processo de validação.

Uma vez que, para levantamento do nível de satisfação no trabalho existem cinco fatores, foi necessário o cálculo de cinco escores médios. O cálculo de cada escore médio foi obtido pela soma dos valores assinalados em cada uma das variáveis que

fazem parte da dimensão, dividido por cinco, que é o número de itens da dimensão (SIQUEIRA *et al.*, 2008).

Quanto maior o valor do escore médio, maior é o nível de satisfação dos professores com aquela dimensão referente ao seu trabalho. Dessa forma, escore entre 5 e 7 indicam satisfação. Escore entre 4 e 4,9 indicam que os professores não estão nem satisfeito, nem insatisfeito. Já valores entre 1 e 3,9 indicam insatisfação (SIQUEIRA *et al.*, 2008).

Após análise geral dos dados, foi realizada uma análise segmentada por IES para se obter quais os níveis de satisfação e qual o perfil dos professores por IES pesquisada.

Todos os dados estão apresentados em tabelas em apêndice. E assim, o objetivo específico E foi alcançado: “Identificar os níveis de satisfação no trabalho dos professores para cada uma das IES estudadas, apontando as principais semelhanças e diferenças entre elas, segundo a satisfação”.

A análise de dados foi dividida em quatro procedimentos (Análises de 1 à 4) que buscam responder aos sete objetivos específicos (A à G).

- Análise 1: Análise descritiva das variáveis de perfil. Através da frequência e média global, os professores serão comparados de duas formas: globalmente, ou seja, todos professores de todas IES analisados juntos; e individualizado por IES, ou seja, para cada IES analisa-se apenas os dados de seus professores. Com essa análise espera-se alcançar parcialmente: o objetivo A (com o auxílio do referencial teórico) e o objetivo B.
- Análise 2: Encontrar os níveis de satisfação no trabalho através de duas etapas:

- Etapa 1: Através da ferramenta computacional deve-se aplicar a análise fatorial aos dados, comparado os resultados obtidos com aqueles encontrados por Siqueira et al. (2008);
- Etapa 2: Calcular os Alfas de Cronbach, verificando a viabilidade dos dados e se estão de acordo com os encontrados para os fatores já definidos por Siqueira et al. (2008);

Comparar os resultados das duas etapas, calcular e utilizar os escores obtidos de acordo com os cinco fatores determinados por Siqueira et al. (2008). Os dados obtidos nessa análise vão ser usados na próxima, pois auxiliarão na segmentação com base nos escores obtidos.

Nessa etapa, com auxílio da revisão bibliográfica, alcançou-se definitivamente o objetivo específico C e parcialmente os objetivos D e E que serão complementados na próxima análise.

- Análise 3: Executar a análise de cluster com os escores fatoriais e segmentar os professores por nível de satisfação, tanto numa análise geral, quanto numa por IES.

Nesta etapa, os objetivos D e E foram definitivamente alcançados.

- Análise 4: Correlacionamento dos dados obtidos, com objetivo de alcançar o objetivo G e completar os demais. Para correlacionar os dados, a análise foi dividida em etapas:
  - Etapa 1: Comparar escores obtidos na Análise 2 com os dados obtidos das variáveis de perfil (Análise 1). Uma tabela semelhante à 3 (Análise 1 x Análise 2) será usada para demonstrar os resultados.



- Etapa 2: Correlacionar as variáveis de perfis (Análises 1) com os professores segmentados pelo nível de satisfação no trabalho (Análise 3). A tabela 4 (Análise 1 x Análise 3) será usada para demonstrar os resultados.

Tabela 3: Relação entre variáveis de perfis extraídas da Análise 1 e Fatores de Satisfação no Trabalho da Análise 2

	<b>Fatores de Satisfação</b>				
<b>Variáveis de Perfil</b>	<b>Fator 1</b>	<b>Fator 2</b>	<b>Fator 3</b>	<b>Fator 4</b>	<b>Fator 5</b>
<b>Var1</b>					
<b>Var2</b>					
...					
<b>VarN</b>					

Fonte: Criada pelo Autor

Tabela 4: Relação entre variáveis de perfis extraídas da Análise 1 e professores segmentados pelo nível de satisfação no trabalho da Análise 3

	<b>Professores segmentados pelo nível de satisfação no trabalho</b>				
<b>Variáveis de Perfil</b>	<b>Seg 1</b>	<b>Seg 2</b>	<b>Seg 3</b>	<b>Seg 4</b>	<b>Seg 5</b>
<b>Var1</b>					
<b>Var2</b>					
...					
<b>VarN</b>					

Fonte: Criada pelo Autor

O Quadro 10 apresenta uma visão geral de como será feita a análise dos dados da pesquisa, ressaltando em que momento cada um dos objetivos serão alcançados.

As Figuras 4 e 5 apresentam as aplicações das ferramentas estatísticas – Análise descritiva, fatorial, cluster e correlação – nas análises dos dados coletados. As indicações pelas letras **A**, **B** e **C** representam o produto das respectivas análises.

- **A** – Resultado da análise descritiva das variáveis de perfil;
- **B** – Resultados dos escores fatoriais médios do nível de satisfação no trabalho;
- **C** – Resultados da segmentação por análise de cluster pelos níveis de satisfação no trabalho.

A Tabela 5 apresenta a relação de dois resultados das análises estatísticas e quais as ferramentas que serão usadas para visualizar melhor essa relação.

Ao correlacionar-se **A** com **B**, pretende-se analisar qual a relação existente entre o perfil dos professores e os níveis de satisfação no trabalho.

A correlação de **A** com **C** permitirá a construção de uma tabela de visão geral do trabalho, pois vai relacionar o perfil dos professores com os níveis de satisfação no trabalho segmentados anteriormente.

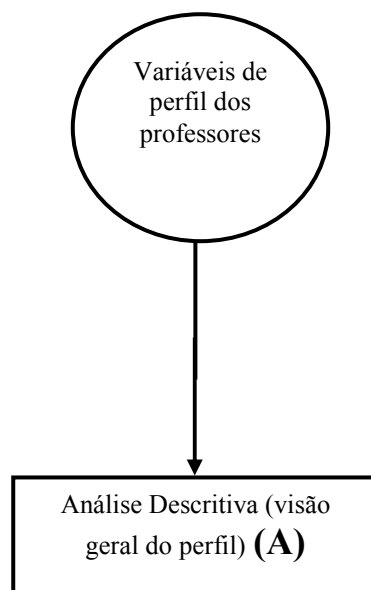
Após essas análises a pretensão é em estudos posteriores identificar qual a relação entre a satisfação no trabalho e o desempenho dos entes analisados.

Tabela 5: Relações entre resultados das análises dos dados

<b>Resultado</b>	<b>Resultado</b>	<b>Ferramenta</b>
<b>A</b>	<b>B</b>	Box-plot/testes de hipóteses
<b>A</b>	<b>C</b>	Box-plot e Tabela de visão geral (análise descritiva).

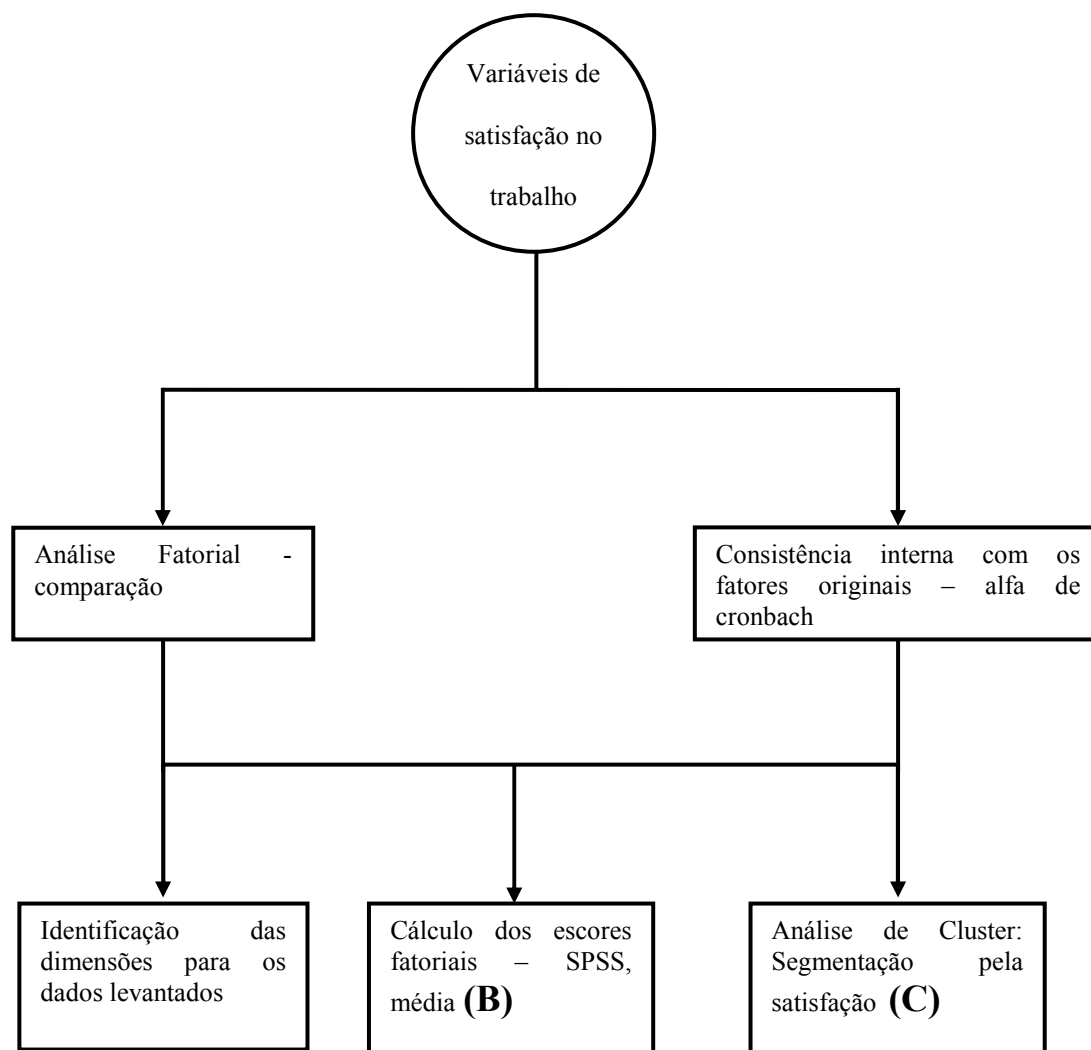
Fonte: Criada pelo autor.

Figura 4: Sequência de análise de dados das variáveis de perfil dos professores



Fonte: Criada pelo Autor

Figura 5: Sequência da análise de dados das variáveis de satisfação dos professores



Fonte: Criada pelo Autor

Quadro 10: Visão geral da análise dos dados da pesquisa e momento quando cada um dos objetivos específicos será alcançado

Pergunta de Pesquisa	Objetivo da Pesquisa	Perguntas Específicas	Objetivos Específicos	Hipótese de Pesquisa	Instrumento	Técnica de Análise dos Dados
Qual é o perfil dos professores dos cursos de graduação em administração em empresas das Instituições de Ensinos Superiores da cidade de Ribeirão Preto-SP e quais são os níveis de satisfação no trabalho desses professores com suas carreiras docentes?	Levantar o perfil e o nível da satisfação no trabalho dos professores dos cursos de graduação em Administração de das Instituições de Ensinos Superiores Privadas de Ribeirão Preto.	Quais as variáveis necessárias para se levantar o perfil dos professores de IES's privadas?	Analisar variáveis necessárias para caracterizar o perfil dos professores de IES privadas.	Seção 3.2.2.1	Pesquisa bibliográfica	Análise descritiva
		Como deve ser o questionário usado para levantar o perfil dos professores dos cursos de graduação em Administração de Empresas das IES privada de Ribeirão Preto?	Construir um questionário para levantamento do perfil dos professores dos cursos de graduação em Administração de Empresas das IES privadas de Ribeirão Preto.	Seção 3.2.2.2	Questionário com múltiplas escolhas e algumas questões abertas apresentadas no anexo B	Análise descrita
		Qual é a escala ou o instrumento mais adequado para levantar o nível de satisfação no trabalho em uma IES?	Analisar escalas e instrumentos utilizados para mensurar a satisfação no trabalho, como uma componente do comportamento organizacional, escolhendo o mais adequado para ser aplicado em IES.	Seção 3.2.2.3	Pesquisa bibliográfica	Análise descritiva. Análise exploratória
		Como deve ser um instrumento de coleta de dados para levantamento de perfis e estudos de satisfação no trabalho em IES?	Elaborar um instrumento de coleta de dados padrão, com base em outros já existentes, que poderá servir como modelo para levantamento de perfis e estudos de satisfação no trabalho em IES.	Seção 3.2.3	Pesquisa bibliográfica	Análise de correlação

		Quais as diferenças e semelhanças dos níveis de satisfação no trabalho dos professores dos cursos de graduação em Administração das IES privada de Ribeirão Preto?	Identificar as principais semelhanças e diferenças nos níveis de satisfação no trabalho dos professores dos cursos de graduação em Administração das IES privadas de Ribeirão Preto.	Hipóteses: 11, 12, 13, 14 e 15 da seção 3.1.3	Escala com medida de 7 pontos (totalmente insatisfeito a totalmente satisfeito) apresentadas no apêndice B	Análise descritiva, de correlação e análise fatorial
		Quais as principais semelhanças e diferenças existentes entre os perfis nos cursos de graduação em Administração de Empresas das diferentes IES privadas de Ribeirão Preto?	Identificar se existe algum padrão nos perfis dos professores entre as diferentes IES estudadas.	Hipóteses 1 a 10 da seção 3.1.3	Análise dos dados	
		Qual é o padrão nos níveis de satisfação no trabalho dos professores para cada uma das IES estudadas?	Identificar se existe algum padrão nos níveis de satisfação no trabalho dos professores para cada uma das IES estudadas.	Hipóteses: 11, 12, 13, 14 e 15 da seção 3.1.3	Análise dos dados	Análise descritiva e de agrupamento
		Qual é a relação existente entre o perfil dos professores pesquisados com os níveis de satisfação no trabalho.	Relacionar o perfil dos professores pesquisados com os níveis de satisfação no trabalho.	Hipóteses 16 à 19 da seção 3.1.3	Análise dos dados	Blox-plot

Fonte: Elaborada pelo autor

#### 4 RESULTADOS

Na presente seção são apresentados os resultados do estudo de acordo com os dados levantados através do ICD.

No ano de 2009 em Ribeirão Preto, as sete IES privadas que possuíam o curso de graduação em administração e que, portanto, formaram a população estudada tinham um total de 166 funções docentes nos seus respectivos cursos de administração. Apenas lembrando que funções docentes são diferentes de números de professores, pois o mesmo professor pode dar aulas em mais de uma IES e assim, para cada uma ter níveis de satisfação diferentes.

Desse total, obteve-se 127 ICD respondidos, o que representa 76,51% do total de professores. Se forem desconsiderados os 18 professores da IES que não permitiu a aplicação do ICD aos seus professores a porcentagem de respondentes sobe para 85,81%.

As seis IES que participaram da pesquisa foram denominadas aleatoriamente de A, B, C, D, E e F. A Tabela 6 mostra a porcentagem de respondentes por IES.

Através da Tabela 6 nota-se também, que a Hipótese 1, referente a maioria dos professores serem do sexo masculino foi corroborada, pois 65,35% dos respondentes são homens e somente a IES A possui no seu quadro de professores uma quantidade maior de mulheres do que de homens – 83,33%.

Tabela 6: Porcentagem de respondentes por IES

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>Total (IES respondentes)*</b>
Respondentes	69,23%	85,71%	88,89%	87,50%	86,21%	88,46%	85,81%
Mulheres	83,33%	20,83%	25,00%	28,57%	24,00%	34,78%	34,65%
Homens	16,67%	79,17%	75,00%	71,43%	76,00%	65,22%	65,35%

Fonte: Criada pelo Autor

\*A porcentagem total está descontando os 18 professores da IES que não participou da pesquisa, se considerado os profissionais a porcentagem de respondentes cai para 76,51%

Para simplificar a compreensão dos dados, os demais resultados serão apresentados pelas seções: Resultado e Análise Descritiva do Perfil, Análise do Nível de Satisfação no Trabalho; Resultado e Análise da Segmentação do Nível de Satisfação no Trabalho, Relação entre Perfil e Nível de Satisfação no Trabalho e Relação entre Perfil e Agrupamentos de Nível de Satisfação no Trabalho

#### **4.1 RESULTADO E ANÁLISE DESCRITIVA DO PERFIL**

Na presente seção será apresentada a análise descritiva do perfil dos entrevistados. As tabelas que estão no corpo do texto apresentarão dados gerais. As demais tabelas estão no Apêndice F.



#### 4.1.1 Idade

Embora a idade pudesse fazer parte da próxima seção – Dados Pessoais –, ela será tratada aqui separada devido à quantidade de pessoas que deixaram essa questão em branco. Do total de respondentes, 11 professores não responderam quais são as suas idades, sendo seis mulheres e cinco homens.

A idade média do restante dos entrevistados é 41,26 anos (41 anos e 3 meses) com desvio padrão de 9,3363 anos. Essa média corrobora a hipótese 6, proposta com base no referencial teórico: “faixa etária entre 36 e 45 anos de idade.”

A idade média das mulheres é 38,71 anos (aproximadamente 38 anos e 9 meses), com desvio padrão de 7,665. A idade média dos homens é 42,5 anos (42 anos e seis meses), com desvio padrão de 9,8584.

A Tabela 7 mostra essa análise das idades tanto geral, quanto por IES. A Tabela 8 mostra o desvio padrão das idades, também geral e por IES. E a Tabela 9 apresenta os coeficientes de variação. Como todos os coeficientes são menores que 31%, pode-se dizer que a média é um bom parâmetro de representação. E ainda, que os dados mais heterogêneos são as idades dos homens da IES B, pois se encontrou o maior coeficiente de variação, 30,08%.

Uma homogeneidade ideal na média seria aquela em que o coeficiente de variação fosse menor que 10%, no entanto, valores de coeficientes menores que 50% são aceitáveis.

A IES com maior média de idades é a F, sendo aproximadamente de 44 anos com desvio padrão de 11,8082 anos.

Tabela 7: Média das idades (em anos) por sexo

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
<b>Mulheres</b>	37,93	36,2	38,75	36,75	39,5	43,5	38,71
<b>Homens</b>	42	41,17	41,25	42,53	43,65	44,08	42,5
<b>Geral</b>	38,61	40,09	40,63	41,32	42,86	43,89	41,26

Fonte: Criada pelo autor

Tabela 8: Desvio Padrão das idades por sexo

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
<b>Mulheres</b>	6,6919	8,4083	4,2720	5,1235	7,8528	12,2434	7,665
<b>Homens</b>	5,2915	12,3824	7,4727	11,1090	6,1942	12,1069	9,8584
<b>Geral</b>	6,5272	11,6499	6,7713	10,3067	6,5367	11,8082	9,3363

Fonte: Criada pelo autor

Tabela 9: Coeficientes de variação da idade

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
<b>Mulheres</b>	17,64%	23,23%	11,02%	13,94%	19,88%	28,15%	19,80%
<b>Homens</b>	12,60%	30,08%	18,12%	26,12%	14,19%	27,47%	23,20%
<b>Geral</b>	16,91%	29,06%	16,67%	24,94%	15,25%	26,90%	22,63%

Fonte: Criada pelo autor

Na Tabela 38 do apêndice F tem-se que a menor idade encontrada na amostra foi 25 anos e a maior idade 65 anos.

#### 4.1.2 Dados Pessoais

A Tabela 10 mostra os resultados gerais da análise de alguns dados pessoais dos entrevistados. As variáveis escolhidas foram: Estado Civil, residência em Ribeirão Preto e quantidade de filhos. Os resultados encontrados foram que a maioria dos entrevistados é de casado, sendo 59,1% do total, o que corrobora a Hipótese 7: “maioria dos entrevistados é de casado”.

Os residentes em Ribeirão Preto são 92,1% e a resposta mais encontrada para número de filhos foi: não possui nenhum filho com 40,2% dos respondentes. Nas Tabelas 39, 40, 41 e 42 do apêndice F, os dados foram analisados por IES, constando também as respostas de todos os itens dessas variáveis.

Tabela 10: Dados Pessoais

	<b>Estado Civil</b>	<b>Residência em Ribeirão Preto</b>	<b>Quantidade de Filhos</b>
<b>Resposta</b>	<b>Casados</b>	<b>Reside</b>	<b>Nenhum</b>
<b>Mulheres</b>	61,4%	97,7%	45,5%
<b>Homens</b>	57,8%	89,2%	37,3%
<b>Geral</b>	59,1%	92,1%	40,2%

Fonte: Criada pelo Autor

### 4.1.3 Formação e Remuneração dos Professores

Nesta seção algumas hipóteses levantadas serão confrontadas com os resultados de acordo com as Tabelas 11 e 12. Analisa-se aqui, as seguintes variáveis: escolaridade/titulação; graduação em Administração; ano de conclusão da primeira graduação, professores que possuem mais de uma graduação; professores que fizeram curso para formação de docentes; se possuem outras atividades remuneradas; renda exclusiva da docência e renda exclusiva de outra atividade remunerada.

De acordo com as respostas, a maioria dos entrevistados é mestre – 35,4%, o que corrobora a Hipótese 2 da seção 3.1.3.

A maioria dos professores não são graduados em Administração, contrariando a Hipótese 3. Apenas 29,9 % fizeram essa graduação.

Em relação ao ano da primeira graduação, a maioria dos entrevistados - 44,9% - concluíram-na na década de 90, corroborando assim a Hipótese 4.

Tabela 11: Formação dos Professores

	<b>Escolaridade/ Titulação</b>	<b>Graduação em Administração</b>	<b>Conclusão da 1ª Graduação</b>	<b>Professores com mais de uma graduação</b>	<b>Curso de Formação para Docência</b>
<b>Resposta</b>	<b>Mestrado</b>	<b>Sim</b>	<b>entre 1991 e 2000</b>	<b>Sim</b>	<b>Sim</b>
<b>Mulheres</b>	22,7%	13,6%	52,3%	23,3%	65,9%
<b>Homens</b>	42,2%	38,6%	41%	25,3%	56,6%
<b>Geral</b>	35,4%	29,9%	44,9%	24,6%	59,8%

Fonte: Criada pelo Autor

Tabela 12: Remuneração dos Professores

	<b>Atividade Remunerada além da docência</b>	<b>Outra Atividade Remunerada</b>	<b>Renda Principal da Docência</b>	<b>Renda Exclusiva da Docência</b>	<b>Renda Exclusiva de outra Atividade</b>
<b>Resposta</b>	<b>Sim</b>	<b>Consultor</b>	<b>Sim</b>	<b>entre R\$ 2.500,01 e R\$ 4.000,00</b>	<b>entre R\$ 1.000,01 e R\$ 2.500,00</b>
<b>Mulheres</b>	61,4%	36,4%	70,5%	29,5%	25%
<b>Homens</b>	78,3%	50,6%	54,2%	33,7%	22,9%
<b>Geral</b>	72,4%	45,7%	59,8%	32,3%	23,6%

Fonte: Criada pelo Autor

A minoria dos entrevistados possui mais de uma graduação, apenas 24,6%. Já a maioria fez curso para formação de docente com no mínimo 40 horas, 59,8% dos entrevistados.

Sobre a faixa salarial, a maioria dos professores, 32,3% recebe pela atividade de docência entre R\$ 2.500,01 e R\$ 4.000,00, corroborando assim, a Hipótese 5.

A maioria dos professores da IES F possui a menor média salarial da atividade docente, entre R\$ 1.000,01 e R\$ 2.500,00. A maioria dos professores das demais IES possui a média salarial entre R\$ 2.500,01 e R\$ 4.000,00, conforme pode ser visto na Tabela 52 no Apêndice F.

Os demais resultados gerais e por IES destas e de outras variáveis que tratam da formação e da remuneração dos professores estão no Apêndice F da seguinte maneira:

- Escolaridade e titulação: Tabela 43;
- Graduação em administração de empresas: Tabela 44;
- Nome da graduação quando o docente não é graduado em administração: Tabela 45;

- Ano de conclusão da primeira graduação: Tabela 46;
- Professores que possui segunda graduação: Tabela 47;
- Nome da segunda graduação: Tabela 48;
- Professor que possui outra atividade remunerada: Tabela 49;
- Nome da outra atividade remunerada: Tabela 50;
- Docência como fonte de renda mais importante: Tabela 51;
- Faixa de renda exclusiva da docência: Tabela 52;
- Faixa de renda das outras atividades: Tabela 53;
- Curso para formação de docente com carga horária mínima de 40 horas: tabela 54

#### **4.1.4 Dados Profissionais dos Professores**

As variáveis das Tabelas 13 e 14 foram selecionadas para apresentar as características profissionais dos professores entrevistados. De acordo com os resultados da coleta de dados, em relação ao tempo de docência a opção mais escolhida foi entre dez e quinze anos com 25,2% dos entrevistados, o que contraria a Hipótese 8, em que o tempo médio

seria de 2 a 10 anos. A mesma quantia, 25,2% dos entrevistados, repetiu-se para tempo de docência superior a quinze anos. Dos entrevistados, 70,1 % lecionam em outros cursos de graduação além de Administração e 29,9%, lecionam matérias de administração em cursos que não são os de Administração.

Tabela 13: Dados Profissionais Selecionados

	<b>Tempo de Docência</b>	<b>Tempo de Docência</b>	<b>Horas aulas semanais nos cursos de administração</b>	<b>Horas aulas semanais nos cursos que não administração</b>	<b>Professores que lecionam em outros cursos além de administração</b>
<b>Resposta</b>	<b>entre dez e quinze anos</b>	<b>mais que quinze anos</b>	<b>Quantidade em horas</b>	<b>Quantidade em horas</b>	<b>Sim</b>
<b>Mulheres</b>	27,3%	15,9%	12,93	10,78	79,5%
<b>Homens</b>	24,1%	30,1%	14,95	11,64	65,1%
<b>Geral</b>	25,2%	25,2%	14,26	11,28	70,1%

Fonte: Criada pelo Autor

Tabela 14: Dados Profissionais Selecionados (continuação)

	<b>Professores que lecionam matérias de administração em cursos que não administração</b>	<b>Atividades de Orientação Científica</b>	<b>Docência na Pós-graduação</b>	<b>Professores que possuem cargos administrativos em IES</b>
<b>Resposta</b>	<b>Sim</b>	<b>TCC - Graduação</b>	<b>MBA ou Especialização</b>	<b>Sim</b>
<b>Mulheres</b>	31,8%	68,2%	47,7%	61,4%
<b>Homens</b>	28,9%	71,1%	60,2%	36,1%
<b>Geral</b>	29,9%	70,1%	55,9%	37%

Fonte: Criada pelo Autor

Sobre atividade de orientação de produção científica, 70,1% orientam Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) de Graduação, assim, a Hipótese 9.

Em relação à docência em cursos de pós-graduação, 55,9 % dos entrevistados lecionam em MBA ou especialização e 37% dos professores possuem cargos administrativos em IES.

A quantidade média de horas/aulas ministradas nos cursos de administração por professor é de 14,26 horas/aulas com desvio padrão de 10,3527. E a quantidade de horas/aulas em cursos diferentes de Administração é de 11,28 com desvio padrão de 9,2744. Levando em consideração as horas/aulas no curso de Administração e em outros cursos, a média encontrada foi de 22 horas/aulas, com desvio padrão de 13,7352, contrariando assim, a Hipótese 10.

Os coeficientes de variação para quantidades de horas aulas semanais é muito alto, sendo de 72,6% para horas aulas ministradas nos cursos de administração, 82,22% para horas aulas ministradas em outros cursos e 62,43% para horas aulas totais. Dessa forma, a média não é a maneira ideal de apresentar essa variável, no entanto, ela pode dar uma visão geral do comportamento dos professores em relação à quantidade de horas aulas, o que atende as expectativas deste trabalho.

Mesmo assim, compararam-se também, as respostas sobre a quantidade de horas aulas semanais nos cursos de graduação em administração com a mediana cujo valor é igual a 12. De acordo com a análise, 52% dos professores tinham até 12 horas aulas semanais, o restante tinha entre 14 e 48 horas aulas semanais no curso de graduação em administração no segundo semestre de 2009.

Para a quantidade de horas aulas em cursos diferentes de administração, a mediana é igual a 9, e 50% dos entrevistados possuíam até 9 horas aulas e os outros 50% possuíam entre 10 e 42 horas aulas semanais em cursos de graduação diferentes de administração em 2009.



Quanto à quantidade horas aulas semanais total, a mediana é igual a 20 e 55,9% do professores possuíam até 20 horas aulas semanais e o restante possuíam entre 21 e 60 horas aulas semanais total em 2009.

A Tabela 16 traz detalhes sobre a quantidade de horas aulas semanal total (curso de administração + outros cursos) ministradas pelos docentes em 2009.

Sobre a distribuição das funções docentes entre as IES (lembrando que o mesmo professor pode lecionar em mais de uma IES e ter respondido mais de uma vez o ICD), de acordo com a Tabela 15 tem-se que: 16,3 % lecionam na IES A, 17,8% na B, 18,5% na C, 21,5% na D, 21,5% na E, 17,8% na F, 0,7% na G (IES que não permitiu que os professores respondessem ao ICD) e 24,4% em outras IES além das enumeradas na Questão 20 do Apêndice B.

Tabela 15: Funções docentes por IES

	A	B	C	D	E	F	G*	Outras
<b>Mulheres</b>	34,1%	11,4%	9,1%	13,6%	18,2%	20,5%	2,3%	20,5%
<b>Homens</b>	8,4%	22,9%	25,3%	27,7%	25,3%	18,1%	0%	28,9%
<b>Geral</b>	16,3%	17,8%	18,5%	21,5%	21,5%	17,8%	0,7%	24,4%

Fonte: Criada pelo Autor

\*IES que não participou da pesquisa

Tabela 16: Horas aulas semanais totais dos professores (curso de administração + outros cursos)

	A	B	C	D	E	F	Total
<b>Média</b>	28,39	17,58	20,62	23,1	26,76	18,26	22
<b>Desvio Padrão</b>	17,826	11,901	13,696	14,505	10,429	12,333	14
<b>Coef. Varia</b>	62,79%	67,70%	66,42%	62,79%	38,97%	67,54%	63,64%
<b>Mediana</b>	23	16	19	20	24	18	20

Fonte: Criada pelo Autor

Em relação à quantidade média de anos que os professores trabalham nas IES tem-se o tempo médio de trabalho de 6,66 anos, com desvio padrão de 5,17 anos. A IES onde os professores têm o maior tempo médio é a E, com 11,08 anos de média e desvio padrão de 6,11. Já a IES onde os professores têm o menor tempo médio é a B com 2,39 anos de média e desvio padrão de 1,86. As Tabelas 17 e 18 mostram as médias e os desvios padrões de todas IES.

De acordo com a Tabela 19, que apresenta os coeficientes de variação, esses valores estão muito altos, assim, a média não é uma boa variável de comparação. Nesse caso então, utiliza-se a mediana para realizar uma comparação geral.

O valor da mediana encontrado foi 5,5 anos. Assim, 50% dos entrevistados tem até 5 anos de trabalho na IES onde responderam ao questionário. Os outros 50% tem entre 6 e 30 anos de tempo de trabalho na IES.

Tabela 17: Tempo em que o professor leciona na IES onde respondeu o questionário.

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
<b>Mulheres</b>	7,8	1,23	12,5	6,83	9,33	5,43	7,12
<b>Homens</b>	9,33	2,7	6,92	5,33	11,63	4,52	6,41
<b>Geral</b>	8,056	2,39	8,31	5,78	11,08	4,83	6,66
<b>não respondeu</b>	0	0	0	1	0	0	1

Fonte: Criada pelo Autor

Tabela 18: Desvio Padrão de Tempo em que o professor leciona na IES onde respondeu o questionário.

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
<b>Mulheres</b>	5,9636	1,0093	7,0475	2,7142	2,0656	3,1471	5,1210
<b>Homens</b>	4,0415	1,9335	3,5537	3,2132	6,8735	2,7033	5,2169
<b>Geral</b>	5,6174	1,8633	5,0427	3,0823	6,1096	2,8270	5,1743

Fonte: Criada pelo Autor

Tabela 19: Coeficientes de variação Tempo em que o professor leciona na IES onde respondeu o questionário.

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
<b>Mulheres</b>	76,46%	82,06%	56,38%	39,74%	22,14%	57,96%	71,92%
<b>Homens</b>	43,32%	71,61%	51,35%	60,29%	59,10%	59,81%	81,39%
<b>Geral</b>	69,73%	77,96%	60,68%	53,33%	55,14%	58,53%	77,69%

Fonte: Criada pelo Autor

As demais respostas sobre os dados profissionais dos professores, inclusive separadas por IES, são encontradas no apêndice F, nas seguintes tabelas:

- Tempo trabalhando como docente: Tabela 55;
- Horas aulas semanais no curso de administração: Tabelas 56, 57 e 58;
- Leciona em outro curso além de Administração: Tabela 59;
- Nome dos outros cursos que leciona: Tabela 60;
- Horas/aulas semanais que os professores lecionam em cursos diferentes de Administração: Tabela 61, 62 e 63;
- Professores que lecionam disciplina de Administração em cursos que não são Administração: Tabela 64;
- Atividades de orientação de pesquisa científica: Tabela 65;
- Professores que lecionam na pós-graduação: Tabela 66;
- Professores que possuem atividades administrativas em IES: Tabela 67.

#### 4.1.5 Características Comuns no Perfil dos Professores entre as IES

Nesta seção, serão apresentadas as variáveis que tiveram semelhanças nas respostas para todas as IES.

Uma primeira característica comum a todas IES é quanto à titulação, nenhuma delas possui professores com Pós-doutorado em andamento ou completo. Outras variáveis com maioria das respostas comuns estão nas Tabelas 20 e 21.

Tabela 20: Variáveis com respostas em comum para todas as IES

<b>Estado Civil</b>	<b>Residência em Ribeirão Preto</b>	<b>Graduação em Administração</b>	<b>Ano de Conclusão da Primeira Graduação</b>	<b>Professores que possuem mais de uma Graduação</b>	<b>Outra atividade remunerada que não a docência</b>
Casados	Reside	Não	entre 1991 e 2000	Minoria	Exerce

Fonte: Criada pelo Autor

Tabela 21: Variáveis com respostas em comum para todas as IES (continuação)

<b>Outra Atividade Remunerada</b>	<b>Renda principal vindo da docência</b>	<b>Curso para formação de Docente</b>	<b>Professores que lecionam matérias de administração em cursos que não administração</b>	<b>Atividades de Orientação Científica</b>
Consultor	Maioria	Maioria	Minoria	TCC – Graduação

Fonte: Criada pelo Autor

Dessa forma, de acordo com as Tabelas 20 e 21 existe um padrão para o perfil dos professores entre as IES somente em relação algumas variáveis, ou seja, as variáveis: estado civil, residência em Ribeirão Preto, Graduação em Administração, Ano de

Conclusão da Primeira Graduação, Professores que possuem mais de uma Graduação, Outra atividade remunerada que não a docência, outra atividade remunerada, renda principal vindo da docência, curso para formação de docente, professores que lecionam matérias de administração em cursos que não administração, atividades de orientação científica possuem as mesmas resposta para a maioria dos professores de todas as IES, assim, a Hipótese 20 é corroborada parcialmente.

#### **4.2 ANÁLISE DO NÍVEL DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO**

Na presente seção apresenta-se a análise do nível de satisfação no trabalho de acordo com as respostas dos professores à EST de Siqueira *et al.* (2008). Verificou-se se os fatores da análise dos dados desta pesquisa correspondem aos mesmos encontrados pelos autores da escala. Calculou-se também o alfa de Cronbach com objetivo de analisar a confiabilidade dos dados, e ainda, se os valores encontrados estão de acordo com os encontrados por Siqueira *et al.* (2008) na validação da escala. Por fim, apresentam-se os resultados dos níveis de satisfação no trabalho encontrados.

#### 4.2.1 Análise Fatorial do Nível de Satisfação no Trabalho

Ao executar a análise fatorial foi encontrado como resultado do teste de KMO (Kaiser Meyer Olkin) o valor 0,929, mostrando assim, ser adequado o uso da ferramenta análise fatorial para esta amostra.

As Tabelas 68, 69 e 70 do apêndice G trazem os valores do MSA (Measure of Sampling Adequacy) das 25 variáveis, mostrando que todas são adequadas a fazerem parte da amostra, sendo que o menor deles é 0,892 para a variável 1.22.

A partir da Tabela 71, Matriz de Variância Total Explicada, percebe-se que o número de fatores ideais para a amostra são cinco fatores, conforme a proposta de Siqueira *et al.* (2008), autores da EST.

A Tabela 72 do apêndice G mostra a Matriz de Componentes Rotacionada, identificando quais variáveis pertencem a cada fator. Essa tabela confirma os fatores encontrados por Siqueira *et al.* (2008), conforme a Tabela 22 que pode ser comparada com o Quadro 8 da seção 3.2.2.3. Os fatores foram nomeados da mesma forma que os autores da EST os nomearam, pois tais fatores foram apontados em vários outros estudos do referencial teórico.

As Tabelas de 73 a 77 do apêndice G mostram as matrizes de correlação dos cinco fatores.

Tabela 22: Fatores encontrados com análise fatorial segundo a Matriz de Componentes Rotacionada.

Fatores	Variáveis
Satisfação com os colegas	1.1; 1.6; 1.14; 1.17 e 1.24
Satisfação com o salário	1.5; 1.8; 1.12; 1.15 e 1.21
Satisfação com a chefia	1.2; 1.9; 1.19; 1.22 e 1.25
Satisfação com a natureza do trabalho	1.7; 1.11; 1.13; 1.18 e 1.23
Satisfação com as promoções	1.3; 1.4; 1.10; 1.16 e 1.20

Fonte: Criada pelo Autor com base na Matriz de Componentes Rotacionada gerada pelo SPSS 16.0 usando os mesmos nomes dos fatores propostos por Siqueira *et al* (2008)

#### 4.2.2 Análise do Alfa de Cronbach do nível de Satisfação no Trabalho

Através do SPSS realizaram-se os cálculos do Alfa de Cronbach. De acordo com a Tabela 23, esse índice é de 0,96 quando calculado através das respostas das 25 variáveis.

Tabela 23: Alfa de Cronbach de todas as variáveis de satisfação no trabalho

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach Baseado dos Itens Padronizados	Nº de Itens
0,96	0,96	25

Fonte: Gerada pelo autor através do SPSS 16.0

A tabela 24 mostra os Alfas de Cronbach para cada um dos cinco fatores: Satisfação com os Colegas, satisfação com o salário, satisfação com a chefia, satisfação com a natureza do trabalho e satisfação com as promoções.

Tabela 24: Alfa de Cronbach para cada fator.

<b>Fatores</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
Satisfação com os colegas	0,910
Satisfação com o salário	0,951
Satisfação com a chefia	0,951
Satisfação com a natureza do trabalho	0,871
Satisfação com as promoções	0,952

Fonte: Gerada pelo Autor através do SPSS 16.0

Ao comparar os alfas de Cronbach encontrados neste estudo com aqueles encontrados por Siqueira *et al.* (2008) ao validarem a EST, percebe-se que os primeiros alfas são superiores aos da validação, conforme a Tabela 25, confirmando assim, a adequabilidade da EST para esse estudo.

Tabela 25: Comparação dos Alfas de Cronbach para cada fator.

<b>Fatores</b>	<b>Alfas de Cronbach desse estudo</b>	<b>Alfas de Cronbach encontrados na validação</b>
Satisfação com os colegas	0,910	0,86
Satisfação com o salário	0,951	0,92
Satisfação com a chefia	0,951	0,90
Satisfação com a natureza do trabalho	0,871	0,82
Satisfação com as promoções	0,952	0,87

Fonte: Criada pelo Autor



### 4.2.3 Resultados e Análise dos escores de Satisfação no Trabalho

A Tabela 78 do apêndice G traz o valor médio e o desvio padrão de cada uma das 25 variáveis de satisfação. Os valores médios são apresentados tanto por IES quanto geral.

A Tabela 26 apresenta os resultados dos níveis de satisfação no trabalho para cada um dos cinco fatores por IES. A Tabela 27 apresenta a média e o desvio padrão desses fatores de modo geral.

Tabela 26: Nível de Satisfação no Trabalho por IES

Variáveis	A	B	C	D	E	F
Satisfação com os colegas	5,47778	5,24166	5,95	5,67622	5,456	5,41738
Satisfação com o salário	4,35556	3,59166	3,475	5,05714	3,24	4,0818
Satisfação com a chefia	5,54444	5,06668	6,35	5,48572	5,232	5,53044
Satisfação com a natureza do trabalho	4,9111	5,0870	5,4875	5,41906	5,08	5,4818
Satisfação com as promoções	3,6500	4,01666	3,9	4,37144	3,344	3,8545

Fonte: Criado pelo Autor através do SPSS 16.0

As Tabelas 79 e 80 do apêndice G trazem uma análise por IES dos escores dos níveis de satisfação, inclusive os desvios padrões e os coeficientes de variações.

A Tabela 28 qualifica os níveis de satisfação no trabalho por IES de acordo com os valores do escores obtidos, permitindo assim uma melhor análise em relação à hipótese 21. Para valores abaixo de 3,9 considera-se os professores insatisfeitos, valores entre 4 e 5 considera-os indiferentes e valores acima de 5 considera-os satisfeitos (SIQUEIRA *et al*, 2008).

Tabela 27: Nível de Satisfação no Trabalho Geral, Hipóteses e desvio padrão

<b>Variáveis</b>	<b>Média Total</b>	<b>Desvio Padrão</b>	<b>Hipóteses</b>	<b>Qualificação encontrada</b>
<b>Satisfação com os colegas</b>	5,51024	1,00244	Indiferentes	Satisfeitos
<b>Satisfação com o salário</b>	3,9460	1,43609	Insatisfeitos	Insatisfeitos, quase Indiferentes
<b>Satisfação com a chefia</b>	5,4819	1,23323	Satisfeitos	Satisfeitos
<b>Satisfação com a natureza do trabalho</b>	5,2368	1,01961	Satisfeitos	Satisfeitos
<b>Satisfação com as promoções</b>	3,8500	1,45202	Indiferentes	Insatisfeitos

Fonte: Criado pelo Autor através do SPSS 16.0

De acordo com os dados da Tabela 28 a seguir e Tabelas 79 e 80 do Apêndice G, os professores de um modo geral encontram-se:

- satisfeitos com os colegas (média de aproximadamente 5,5 e coeficiente de variação de 18,19%), contrariando a Hipótese 11 que previa indiferença;
- insatisfeitos com o salário (média pouco maior que 3,9 e coeficiente de variação de 36,39%). Como o coeficiente de variação foi relativamente alto analisou-se também a mediana cujo valor é 3,8. No caso 50,3% dos entrevistados teve nível de satisfação com salário até 3,8, o restante teve esse nível acima de 4,0, ou seja, a maioria está insatisfeita, corroborando com a Hipótese 12;
- satisfeitos com a chefia (média de aproximadamente 5,5 e coeficiente de variação de 22,50%), corroborando a hipótese 13;
- satisfeitos com a natureza do trabalho (média de aproximadamente 5,2 e coeficiente de variação de 19,47%), corroborando a hipótese 14;

- insatisfeitos com as promoções (média de aproximadamente 3,85 e coeficiente de variação de 37,71%). Nesse caso o coeficiente de variação foi alto então se analisou também a mediana cujo valor encontrado foi 3,8. No caso, 52,4% dos entrevistados tem nível de satisfação com promoções de até 3,8. Para o restante, esse nível é maior que 4, contrariando a Hipótese 15 que previa indiferença.

Tabela 28: Qualificação do Nível de Satisfação no Trabalho por IES

Variáveis	A	B	C	D	E	F
Satisfação com os colegas	Satisfeitos	Satisfeitos	Satisfeitos	Satisfeitos	Satisfeitos	Satisfeitos
Satisfação com o salário	Indiferentes	Insatisfeitos	Insatisfeitos	Satisfeitos	Insatisfeitos	Indiferentes
Satisfação com a chefia	Satisfeitos	Satisfeitos	Satisfeitos	Satisfeitos	Satisfeitos	Satisfeitos
Satisfação com a natureza do trabalho	Indiferentes	Satisfeitos	Satisfeitos	Satisfeitos	Satisfeitos	Satisfeitos
Satisfação com as promoções	Insatisfeitos	Indiferentes	Insatisfeitos	Indiferentes	Insatisfeitos	Insatisfeitos

Fonte: Criado pelo Autor

Sobre a satisfação com os colegas, os professores de todas IES mostraram-se satisfeitos, sendo que, os da instituição C são os mais satisfeitos com uma média de 5,95 e os da instituição B são os menos satisfeitos com uma média de 5,24.

Sobre o nível de satisfação com o salário, os professores das IES B, C e E estão insatisfeitos. Já os das IES A e F estão indiferentes com o salário, enquanto os professores da IES D estão satisfeitos.

Em relação ao nível de satisfação com a chefia, os professores de todas as IES estão satisfeitos, sendo que os mais satisfeitos são os da IES C com média de 6,35 e os menos satisfeitos são os da IES B, com média de 5,067.

Ao analisar o nível de satisfação com a natureza do trabalho, os professores da IES A estão indiferentes, já os da demais IES estão satisfeitos.

Sobre a satisfação com as promoções, os professores das IES B e D estão indiferentes, já os das demais IES estão insatisfeitos.

Dessa forma, há um padrão entre as IES em relação ao nível de satisfação, apenas na satisfação com os colegas, corroborando assim, parcialmente a Hipótese 21, pois essa hipótese previa que todos os níveis de satisfação seriam semelhantes para todas as IES, no entanto, somente a satisfação com os colegas foi semelhante.

Para melhor visualizar os fatores dos níveis de satisfação geral e para cada IES seguem no Apêndice G:

- Figura 11: Níveis de Satisfação na IES A;
- Figura 12: Níveis de Satisfação na IES B;
- Figura 13: Níveis de Satisfação na IES C;
- Figura 14: Níveis de Satisfação na IES D;
- Figura 15: Níveis de Satisfação na IES E;
- Figura 16: Níveis de Satisfação na IES F;
- Figura 17: Níveis de Satisfação Geral;

Para comparar as IES por fatores no apêndice G podem ser consultas:

- Figura 18: Comparação da satisfação com os colegas nas IES;
- Figura 19: Comparação da satisfação com o salário nas IES;

- Figura 20: Comparação da satisfação com a chefia nas IES;
- Figura 21: Comparação da satisfação com a natureza do trabalho nas IES;
- Figura 22: Comparação da satisfação com promoções nas IES;

Nesta seção apresentaram-se os resultados da análise dos escores dos fatores de satisfação. Na próxima seção apresentam-se os resultados referentes à segmentação do nível de satisfação através da análise de cluster.

### **4.3 RESULTADO E ANÁLISE DA SEGMENTAÇÃO DO NÍVEL DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO**

Conforme previsto na análise 3 da seção 3.2.7 foi realizado análise de cluster com os escores da análise fatorial do nível de satisfação no trabalho.

De acordo com o dendograma, Figura 23 do Apêndice H e análise dos coeficientes do esquema de aglomeração, representado pelo gráfico da Figura 24<sup>1</sup>, também do Apêndice H, concluí-se que existem cinco clusters:

---

<sup>1</sup> Através do gráfico da Figura 24 do apêndice H é possível notar que a partir do quinto último ponto de relação entre os coeficientes de aglomeração (divisão entre o coeficiente posterior pelo coeficiente anterior da tabela de coeficientes de aglomeração) existem valores mais altos, fazendo o gráfico apresentar descontinuidade, o que implica na divisão em cinco clusters.

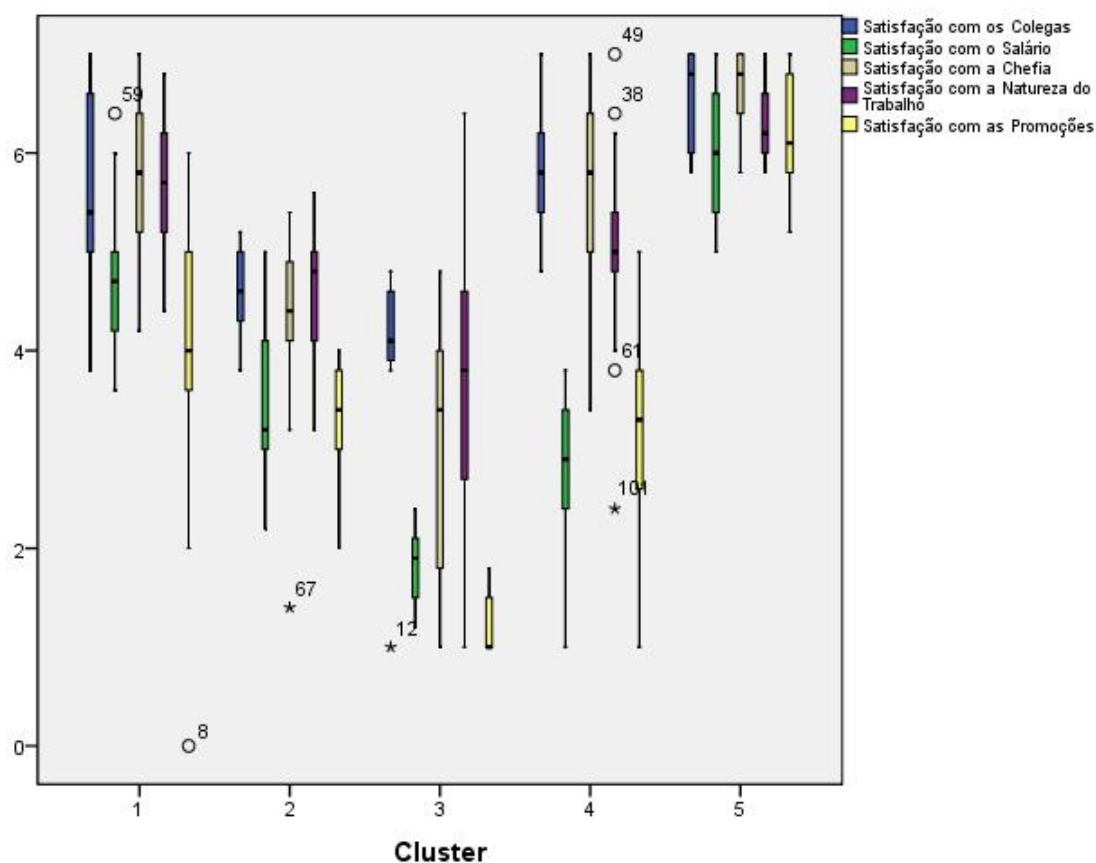
1. Indiferentes ao salário e às promoções e satisfeitos com os demais fatores: 38 professores;
2. Insatisfeitos com salário e promoções e indiferentes com os demais fatores: 23 professores;
3. Insatisfeitos com todos os fatores: 8 professores;
4. Insatisfeitos com salário e promoções e satisfeitos com os demais fatores: 34 professores;
5. Satisfeitos com todos os fatores: 18 professores.

A Figura 6 mostra a distribuição dos professores pelos níveis de satisfação no trabalho em cada um dos cinco clusters, ficando claro que o cluster 3 possui a maior quantidade de professores insatisfeitos, enquanto o cluster 5 possui a maioria muito satisfeitos.

A Tabela 29 mostra a distribuição dos professores por IES e por clusters. Percebe-se que a maior frequência dos professores da IES A está no cluster 1 (Indiferentes ao salário e às promoções e satisfeitos com os demais fatores), a maior frequência da IES B aparece no cluster 2 (Insatisfeitos com salário e promoções e indiferentes com os demais fatores); a maior frequência da IES C está no cluster 4 (Insatisfeitos com salário e promoções e satisfeitos com os demais fatores); a maior frequência da IES D aparece no cluster 1 (Indiferentes ao salário e às promoções e satisfeitos com os demais fatores); a maior frequência da IES E está no cluster 4 (Insatisfeitos com salário e promoções e satisfeitos com os demais fatores) e finalmente, a maior frequência da IES F também está no cluster 1 (Indiferentes ao salário e às promoções e satisfeitos com os demais fatores).

Ao analisar-se de um modo geral, a maioria dos professores estão no cluster 1, seguido pelo 4, depois cluster 2, depois 5 e com menos professores está o cluster 3. A Figura 7 complementa esta análise.

Figura 6: Distribuição dos professores pelos níveis de satisfação no trabalho nos cinco clusters<sup>3</sup>



Fonte: Criada pelo Autor a partir do SPSS 16.0

<sup>3</sup> Observar que os números destacados com “bolinhas” ou “estrelas” representam outlieirs, ou seja, valores que estão ou muito abaixo ou muito acima do padrão para aquela variável específica.

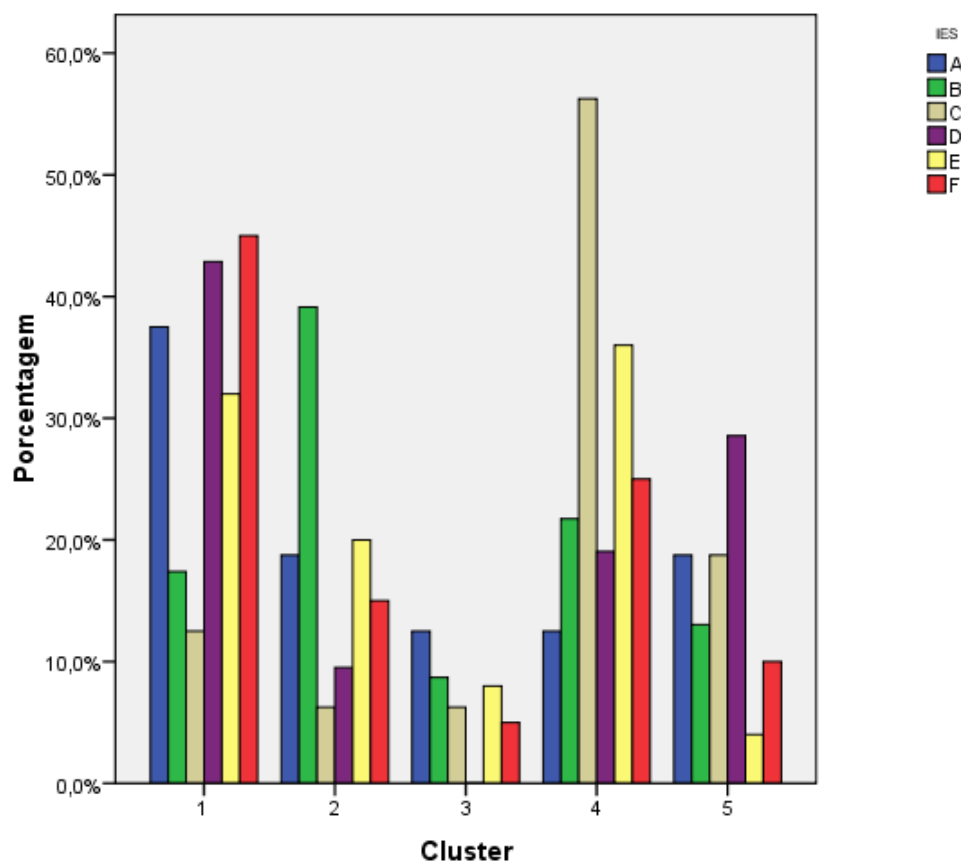
Tabela 29: Distribuição dos professores por IES e por Cluster

			Clusters					
			1	2	3	4	5	Total
IES	A	Quantidade	6	3	2	2	3	16
		% dentro da IES	37,5%	18,8%	12,5%	12,5%	18,8%	100,0%
	B	Quantidade	4	9	2	5	3	23
		% dentro da IES	17,4%	39,1%	8,7%	21,7%	13,0%	100,0%
	C	Quantidade	2	1	1	9	3	16
		% dentro da IES	12,5%	6,2%	6,2%	56,2%	18,8%	100,0%
	D	Quantidade	9	2	0	4	6	21
		% dentro da IES	42,9%	9,5%	,0%	19,0%	28,6%	100,0%
	E	Quantidade	8	5	2	9	1	25
		% dentro da IES	32,0%	20,0%	8,0%	36,0%	4,0%	100,0%
	F	Quantidade	9	3	1	5	2	20
		% dentro da IES	45,0%	15,0%	5,0%	25,0%	10,0%	100,0%
<b>Total</b>		<b>Quantidade</b>	38	23	8	34	18	121
		<b>% dentro da IES</b>	31,4%	19,0%	6,6%	28,1%	14,9%	100,0%

Fonte: Criada pelo Autor a partir do SPSS 16.0



Figura 7: Distribuição da porcentagem de professores por IES e por Cluster



Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

#### 4.4 RELAÇÃO ENTRE PERFIL E NÍVEL DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Na presente seção serão relacionadas algumas variáveis de perfil com os níveis de satisfação no trabalho encontrados na seção 4.2.3.

As variáveis de perfil escolhidas são aquelas que tiveram hipóteses sobre elas: gênero, titulação; graduado em administração, ano da graduação, faixa salarial, idade, estado civil, tempo de carreira como docente, média de horas-aulas semanais e tempo de trabalho na IES.

Para analisar se de fato existe uma relação dessas variáveis com os níveis de satisfação, verificar-se-á a existência de uma variação padrão dos níveis de satisfação quando se altera o perfil. Chama-se de variação padrão aquela em que o nível de satisfação cresce conforme cresce também, a variável de perfil, ou o nível de satisfação decresce conforme decresce a variável de perfil.

De acordo com os boxplots das Figuras 25 a 29 do apêndice I, os níveis de satisfação no trabalho não mostram variação significativa com o gênero, ou seja, os cinco níveis de satisfação são similares para o sexo masculino e para o feminino.

Outra análise é sobre a possível influência da titulação no nível de satisfação. No apêndice I as Figuras 30 a 34 com os boxplots que relacionam as duas grandezas. A tabela 30 mostra de forma resumida essa relação.

De acordo com esta tabela, todos os níveis de satisfação tiveram alterações com a titulação, ou seja, ao analisar cada nível de satisfação percebe-se que todos eles tiveram ao menos uma variação quando se varia a titulação. Por exemplo: os graduados e os com mestrado em andamento são indiferentes aos colegas, já os com demais titulação estão satisfeitos com os colegas.

Tabela 30: Relação do nível de satisfação com a titulação

	<b>Satisfação com os colegas</b>	<b>Satisfação com o salário</b>	<b>Satisfação com a chefia</b>	<b>Satisfação com a natureza do trabalho</b>	<b>Satisfação com promoções</b>
<b>Graduação</b>	Indiferente	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Insatisfeito
<b>Esp. Incompleta</b>	Satisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Satisfeito	Indiferente
<b>Esp. Completa</b>	Satisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Satisfeito	Insatisfeito
<b>Mst Andamento</b>	Indiferente	Insatisfeito	Satisfeito	Indiferente	Insatisfeito
<b>Mst Completo</b>	Satisfeito	Indiferente	Satisfeito	Satisfeito	Indiferente
<b>Dr. Andamento</b>	Satisfeito	Indiferente	Satisfeito	Satisfeito	Insatisfeito
<b>Dr. Completo</b>	Satisfeito	Indiferente	Satisfeito	Satisfeito	Insatisfeito

Fonte: Criada pelo Autor

As Figuras 35 a 39 do apêndice I mostram que não houve variação nos níveis de satisfação quando os professores graduaram ou não em administração.

As Figuras 40 a 44 do apêndice I tratam da relação entre níveis de satisfação no trabalho e ano em que o professor concluiu a primeira graduação. Percebe-se com os gráficos das Figuras que não existe um padrão na variação do nível de satisfação com o ano de conclusão da primeira graduação, ou seja, o nível de satisfação não aumenta ou decresce conforme o ano de conclusão da graduação seja mais recente ou mais antigo. Por exemplo: quem formou antes de 1970 está indiferente com o salário. Quem formou entre 1970 e 1980 está insatisfeito. Já, quem formou a partir de 2001 também está indiferente, assim o nível de satisfação decresceu da primeira para a segunda faixa, depois se manteve constante na terceira e na quarta e decresceu na última. A tabela 31 mostra os resultados desta análise.

Tabela 31: Relação do nível de satisfação com o ano em que o professor concluiu a primeira graduação

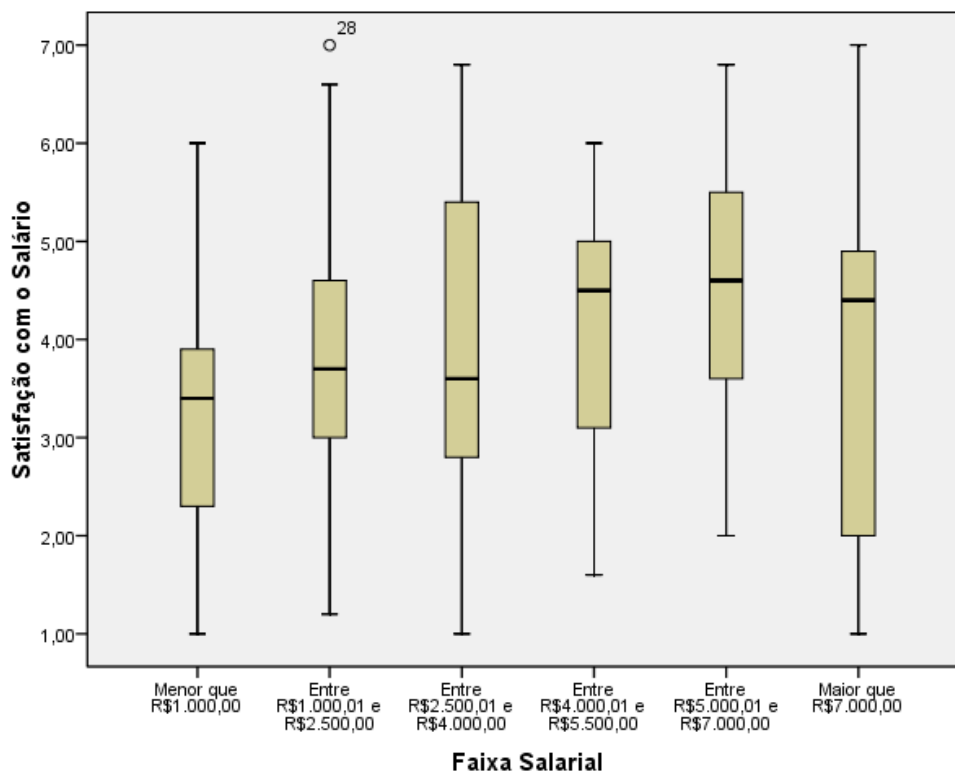
	<b>Satisfação com os colegas</b>	<b>Satisfação com o salário</b>	<b>Satisfação com a chefia</b>	<b>Satisfação com a natureza do trabalho</b>	<b>Satisfação com promoções</b>
<b>antes de 1970</b>	Satisfeito	Indiferente	Satisfeito	Satisfeito	Indiferente
<b>entre 1970 e 1980</b>	Satisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Satisfeito	Indiferente
<b>entre 1981 e 1990</b>	Satisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Satisfeito	Insatisfeito
<b>entre 1991 e 2000</b>	Satisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Satisfeito	Insatisfeito
<b>a partir de 2001</b>	Satisfeito	Indiferente	Satisfeito	Satisfeito	Indiferente

Fonte: Criada pelo Autor

De acordo com a tabela 31, os níveis de satisfação com os colegas, chefia e natureza do trabalho não sofreram variações significativas com a variação do ano de conclusão da primeira graduação. Já os níveis de satisfação com salário e com promoções apresentaram resultados diferentes para diferentes faixas de anos, ou seja, os professores que formaram antes de 1970 e a partir de 2001 estão indiferentes com o salário, já os que formaram em outros anos estão insatisfeitos. Os professores que formaram entre 1981 e 2000 estão insatisfeitos com as promoções, já os formados em outros anos estão indiferentes.

A Figura 8 traz a relação entre satisfação com o salário e faixa salarial na atividade docente. Percebe-se que de acordo com os dados dessa Figura, o nível de satisfação não aumenta com o aumento da faixa salarial, o que contraria a Hipótese 16.

Figura 8: Relação entre satisfação com o salário e faixa salarial na atividade docente



Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Sobre a relação entre os demais níveis de satisfação e as faixas salariais da atividade docente, as Figuras 45 a 49 do apêndice I mostram que não houve padrão na variação dos níveis de satisfação nas diferentes faixas salariais. A tabela 32 mostra os resultados.

De acordo com a tabela 32, os níveis de satisfação com os colegas, chefia e natureza do trabalho não sofreram variações significativas com a variação da faixa salarial. Já os níveis de satisfação com salário e com promoções apresentaram resultados diferentes para diferentes faixas salariais, ou seja, os professores com salários menores que R\$ 1.000,00 ou salários entre R\$ 1.000,01 e R\$ 4.000,00 estão insatisfeitos com o salário. Já os que estão dentro das outras faixas salariais estão indiferentes. Os professores que ganham entre R\$ 1.000,01 e R\$2.500,00 ou entre R\$ 5.500,01 e R\$ 7.000,00 estão indiferentes às promoções, já os que estão nas demais faixas salariais estão insatisfeitos.

Sobre a relação entre os níveis de satisfação e a idade, de acordo com as Figuras 50 a 54 do apêndice I, foram criadas as faixas de idade: entre 25 e 35 anos, entre 35 e 45 anos, entre 45 e 55 anos e entre 55 e 65 anos.

Tabela 32: Relação do nível de satisfação com a faixa salarial na atividade docente

	<b>Satisfação com os colegas</b>	<b>Satisfação com o salário</b>	<b>Satisfação com a chefia</b>	<b>Satisfação com a natureza do trabalho</b>	<b>Satisfação com promoções</b>
menor que R\$ 1.000,00	Satisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Satisfeito	Insatisfeito
entre R\$ 1.000,01 e R\$ 2.500,00	Satisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Satisfeito	Indiferente
entre R\$ 2.500,01 e R\$ 4.000,00	Satisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Satisfeito	Insatisfeito
entre R\$ 4.000,01 e R\$ 5.500,00	Satisfeito	Indiferente	Satisfeito	Satisfeito	Insatisfeito
entre R\$ 5.500,01 e R\$ 7.000,00	Satisfeito	Indiferente	Satisfeito	Satisfeito	Indiferente
maior que R\$ 7.000,00	Satisfeito	Indiferente	Satisfeito	Satisfeito	Insatisfeito

Fonte: Criada pelo Autor

A maioria de todas as faixas de idade estão satisfeitos com os colegas e com a natureza do trabalho, no entanto, de acordo com as Figuras 49 e 52 do apêndice I, percebe-se que há um aumento desses níveis de satisfação com o aumento da idade. Quanto aos demais níveis de satisfação, não há uma variação padrão com as faixas de idade. A tabela 33 mostra os resultados da relação.

De acordo com a tabela 33, os níveis de satisfação com os colegas, chefia e natureza do trabalho não sofreram variações significativas com a variação da idade. Já os níveis de satisfação com salário e com promoções apresentaram resultados diferentes para diferentes faixas de idade, ou seja, os professores com idades entre 25 e 35 anos ou 45 e 55 anos estão indiferentes quanto ao salário, já os que estão nas outras faixas estão

insatisfeitos. Os professores com idades entre 45 e 55 anos estão indiferentes às promoções, já os demais estão insatisfeitos.

Tabela 33: Relação do nível de satisfação com a idade

<b>Idade em anos</b>	<b>Satisfação com os colegas</b>	<b>Satisfação com o salário</b>	<b>Satisfação com a chefia</b>	<b>Satisfação com a natureza do trabalho</b>	<b>Satisfação com promoções</b>
<b>entre 25 e 35</b>	Satisfeito	Indiferente	Satisfeito	Satisfeito	Insatisfeito
<b>entre 35 e 45</b>	Satisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Satisfeito	Insatisfeito
<b>entre 45 e 55</b>	Satisfeito	Indiferente	Satisfeito	Satisfeito	Indiferente
<b>entre 55 e 65</b>	Satisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Satisfeito	Insatisfeito

Fonte: Criada pelo Autor através

As Figuras 54 a 58 do apêndice I mostram as relações entre os níveis de satisfação no trabalho e o estado civil. A tabela 34 mostra de forma geral essa relação.

Tabela 34: Relação do nível de satisfação com o estado civil

	<b>Satisfação com os colegas</b>	<b>Satisfação com o salário</b>	<b>Satisfação com a chefia</b>	<b>Satisfação com a natureza do trabalho</b>	<b>Satisfação com promoções</b>
<b>Casado(a)</b>	Satisfeito	Indiferente	Satisfeito	Satisfeito	Insatisfeito
<b>Solteiro(a)</b>	Satisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Satisfeito	Insatisfeito
<b>Acompanhado(a)</b>	Satisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Indiferente	Insatisfeito
<b>Divorciado(a)</b>	Satisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Satisfeito	Insatisfeito
<b>Separado(a)</b>	Satisfeito	Indiferente	Satisfeito	Indiferente	Indiferente
<b>Outro</b>	Satisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Satisfeito	Insatisfeito

Fonte: Criada pelo Autor

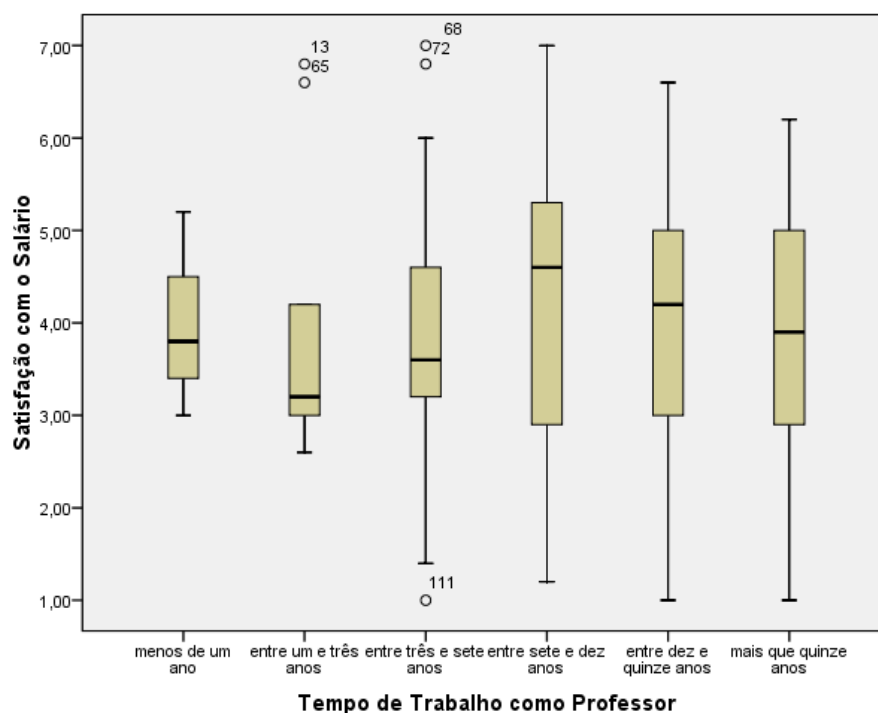
Observando-se a tabela 34 fica claro que os níveis de satisfação com os colegas e com a chefia não sofreram variações significativas com a variação do estado civil. Já os níveis de satisfação com salário, com a natureza do trabalho e com promoções apresentaram

resultados diferentes para diferentes estados civis, ou seja, os professores casados e os separados estão indiferentes aos salários, já os que se encontram nos outros estados civis estão insatisfeitos. Os professores acompanhados e separados estão indiferentes a natureza do trabalho, já os demais estão satisfeitos. E finalmente, os professores separados estão indiferentes às promoções, enquanto os demais estão insatisfeitos.

A Figura 9 traz a relação entre satisfação com o salário e tempo de trabalho como professor, mostrando que a Hipótese 17 foi contrariada, uma vez que, o nível de satisfação não foi reduzindo com o aumento do tempo de atividade como docente.

A Figura 10 traz a relação entre satisfação com promoções e tempo de trabalho como professor. Percebe-se que o nível de satisfação demonstrado pela mediana diminuiu conforme aumentou o tempo na atividade docente.

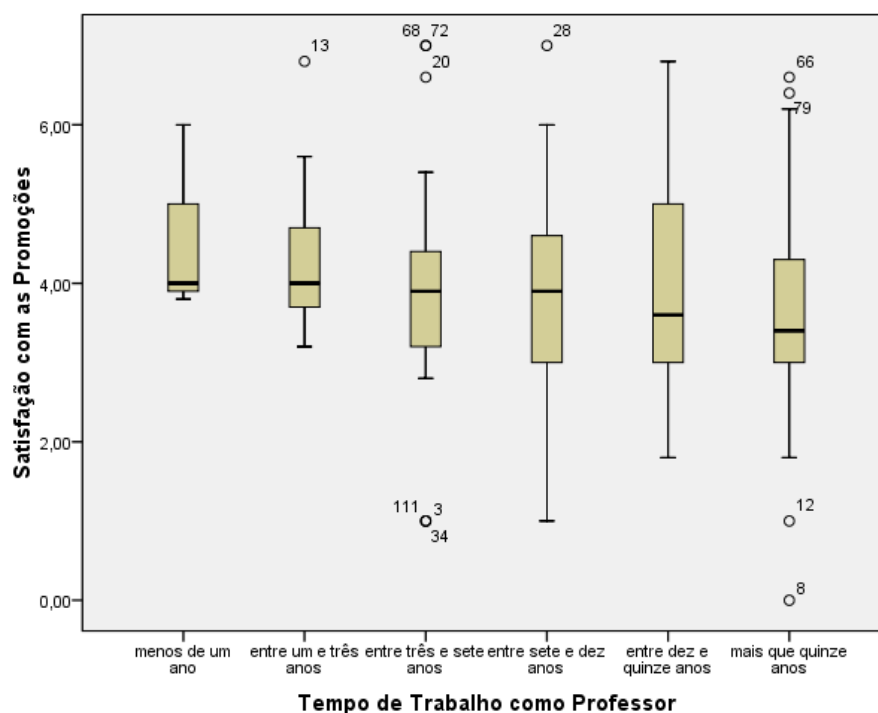
Figura 9: Relação entre satisfação com o salário e tempo de trabalho como professor



Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0



Figura 10: Relação entre satisfação com promoções e tempo de trabalho como professor



Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

As Figuras 59, 60 3 61 do apêndice I mostram as demais relações entre os níveis de satisfação no trabalho e o tempo de trabalho como professor. A tabela 35 mostra de forma geral essa relação.

De acordo com a tabela 35, os níveis de satisfação com a chefia e com a natureza do trabalho são iguais para a maioria dos entrevistados independente do tempo de carreira como professor. Já os níveis de satisfação com os colegas, salário e com promoções apresentaram resultados diferentes para os diferentes tempos de carreiras, ou seja, os professores com menos de um ano de carreira são indiferentes aos colegas, talvez devido a pouca convivência. Os demais estão satisfeitos com esse item. Os professores com tempo de carreira entre sete e quinze anos estão indiferentes com os salários, enquanto, os que têm outros tempos estão insatisfeitos. Os professores com menos de

um ano e com tempo de carreira entre um e três anos estão indiferentes com as promoções, já os demais estão insatisfeitos.

Tabela 35: Relação do nível de satisfação com o tempo de carreira como professor

<b>Tempo em anos</b>	<b>Satisfação com os colegas</b>	<b>Satisfação com o salário</b>	<b>Satisfação com a chefia</b>	<b>Satisfação com a natureza do trabalho</b>	<b>Satisfação com promoções</b>
<b>menos de um</b>	Indiferente	Insatisfeito	Satisfeito	Satisfeito	Indiferente
<b>entre um e três</b>	Satisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Satisfeito	Indiferente
<b>entre três e sete</b>	Satisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Satisfeito	Insatisfeito
<b>entre sete e dez</b>	Satisfeito	Indiferente	Satisfeito	Satisfeito	Insatisfeito
<b>entre dez e quinze</b>	Satisfeito	Indiferente	Satisfeito	Satisfeito	Insatisfeito
<b>mais que quinze</b>	Satisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Satisfeito	Insatisfeito

Fonte: Criada pelo Autor

As Figuras 62 a 66 do apêndice I apresentam as relações entre os níveis de satisfação no trabalho e quantidade de horas semanais. Para fazer as relações, as horas/aulas semanais foram divididas em seis faixas: de 0 a 10; de 11 a 20; de 21 a 31; de 32 a 42; de 43 a 53 e de 54 a 64 horas/aulas. Uma visão geral dos resultados está na tabela 36.

Tabela 36: Relação do nível de satisfação com horas/aulas semanais

<b>Horas/aulas semanais</b>	<b>Satisfação com os colegas</b>	<b>Satisfação com o salário</b>	<b>Satisfação com a chefia</b>	<b>Satisfação com a natureza do trabalho</b>	<b>Satisfação com promoções</b>
<b>de 0 a 10</b>	Satisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Satisfeito	Indiferente
<b>de 11 a 20</b>	Satisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Satisfeito	Insatisfeito
<b>de 21 a 31</b>	Satisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Satisfeito	Insatisfeito
<b>de 32 a 42</b>	Satisfeito	Indiferente	Satisfeito	Satisfeito	Insatisfeito
<b>de 43 a 53</b>	Satisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Satisfeito	Insatisfeito
<b>de 54 a 64</b>	Satisfeito	Satisfeito	Satisfeito	Satisfeito	Satisfeito

Fonte: Criada pelo Autor

Observando-se a tabela 36 percebe-se que os níveis de satisfação com os colegas, com a chefia e com a natureza do trabalho são constantes com a variação da quantidade de horas/aulas semanais. Já os níveis de satisfação com salário e com promoções apresentaram resultados diferentes para diferentes quantidades de horas/aulas semanais, ou seja, os professores que possuem de 32 a 42 horas aulas semanais estão indiferentes ao salário. Os que possuem de 54 a 64 horas aulas por semana estão satisfeitos e os com outras quantidades estão insatisfeitos com o salário. Quanto a satisfação com as promoções, os que possuem de zero a dez horas aulas estão indiferentes, os que possuem de 54 a 64 estão satisfeitos e os demais insatisfeitos.

A Hipótese 19 foi contrariada, pois de acordo com a tabela 36 não existe relação entre satisfação com os colegas e o número de horas aulas semanais.

As Figuras 67 a 71 do apêndice I apresentam as relações entre os níveis de satisfação no trabalho e tempo de trabalho na IES. Para fazer as relações, as quantidades de anos foram divididas em cinco faixas: entre 0 e 6 anos, entre 6 e 12, entre 12 e 18, entre 18 e 24 e entre 24 e 30 anos. Uma visão geral dos resultados está na tabela 37.

Tabela 37: Relação do nível de satisfação com tempo de trabalho na IES

<b>Tempo em anos</b>	<b>Satisfação com os colegas</b>	<b>Satisfação com o salário</b>	<b>Satisfação com a chefia</b>	<b>Satisfação com a natureza do trabalho</b>	<b>Satisfação com promoções</b>
<b>entre 0 e 6</b>	Satisfeito	Indiferente	Satisfeito	Satisfeito	Indiferente
<b>entre 6 e 12</b>	Satisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Satisfeito	Insatisfeito
<b>entre 12 e 18</b>	Satisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Indiferente	Insatisfeito
<b>entre 18 e 24</b>	Satisfeito	Satisfeito	Satisfeito	Satisfeito	Indiferente
<b>entre 24 e 30</b>	Satisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Satisfeito	Indiferente

Fonte: Criada pelo Autor

De acordo com a tabela 37, os níveis de satisfação com os colegas e com a chefia são constantes com a variação da quantidade de tempo de trabalho na IES. Já os demais níveis de satisfação apresentaram resultados diferentes para diferentes tempo de trabalho na IES. Os professores que trabalham na IES há até 6 anos estão indiferentes ao salário, os que trabalham fazem entre 18 e 24 anos estão satisfeitos, já os demais estão insatisfeitos. Os professores que estão na IES fazem entre 12 e 18 anos estão indiferentes à natureza do trabalho, já os demais estão satisfeitos. Os professores que estão na IES fazem entre 6 e 18 anos estão insatisfeitos com as promoções. Já os demais estão indiferentes.

A tabela 37 mostra a existência de níveis de satisfação com as promoções diferentes para diferentes tempos de trabalho na IES, no entanto, contraria a Hipótese 18, pois a satisfação não diminui com o tempo.

#### **4.5 RELAÇÃO ENTRE PERFIL E AGRUPAMENTOS DE NÍVEL DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO**

Na presente seção serão relacionadas as mesmas variáveis de perfil da seção anterior: gênero, titulação; graduado em administração, ano da graduação, faixa salarial, idade, estado civil, tempo de carreira como docente, média de horas-aulas semanais e tempo de trabalho na IES. No entanto, agora, com os agrupamentos dos professores realizados na seção 4.3 pelos níveis de satisfação no trabalho, da seguinte forma:

1. Indiferentes ao salário e às promoções e satisfeitos com os demais fatores: denominado Cluster ou Grupo 1;
2. Insatisfeitos com salário e promoções e indiferentes com os demais fatores: denominado Cluster ou Grupo 2;
3. Insatisfeitos com todos os fatores: denominado Cluster ou Grupo 3;
4. Insatisfeitos com salário e promoções e satisfeitos com os demais fatores: denominado Cluster ou Grupo 4;
5. Satisfeitos com todos os fatores: denominado Cluster ou Grupo 5.

As Figuras 72, 73, 74, 75 e 78 do apêndice J mostram que na relação entre os agrupamentos do nível de satisfação e as variáveis de perfil: sexo, titulação, graduação em administração, ano da primeira graduação e estado civil, a maioria de todos os agrupamentos são homens, com mestrado completo; não graduados em administração, formados entre os anos 1991 e 2000 e casados. Dessa forma, essas variáveis não têm relação com os agrupamentos.

De acordo com as Figuras 76, 77, 79, 80 e 81, as relações entre as demais variáveis de perfis e os agrupamentos são:

- A maioria dos professores indiferentes ao salário e às promoções, e satisfeitos com os demais fatores (Cluster 1) possuem renda exclusiva da docência entre R\$ R\$ 1.000,01 e R\$2.500,00; idade entre 45 e 55 anos, tempo de carreira docente de mais de 15 anos; quantidade de horas aulas semanais ou de 11 a 20, ou entre 16 e 24 horas aulas e tempo de trabalho na IES entre 0 e 6 anos;

- A maioria do professores insatisfeitos com salário e promoções e indiferentes com os demais fatores (Cluster 2) possuem renda exclusiva da docência entre R\$ R\$ 1.000,01 e R\$2.500,00; idade entre 35 e 45 anos, tempo de carreira docente entre 10 e 15 anos; quantidade de horas aulas semanais ou de 11 a 20 horas aulas e tempo de trabalho na IES entre 0 e 6 anos;
- A maioria do professores insatisfeitos com todos os fatores (Cluster 3) possuem renda exclusiva da docência entre R\$ R\$ 1.000,01 e R\$4.000,00; idade entre 25 e 45 anos, tempo de carreira docente entre 7 e 10 anos; quantidade de horas aulas semanais ou de 21 e 31 horas aulas e tempo de trabalho na IES entre 0 e 6 anos;
- A maioria do professores insatisfeitos com salário e promoções e satisfeitos com os demais fatores (Cluster 4) possuem renda exclusiva da docência entre R\$2.500,01 e R\$4.000,00; idade entre 35 e 45 anos, tempo de carreira docente de mais de 15 anos; quantidade de horas aulas semanais ou de 11 a 20 horas aulas e tempo de trabalho na IES entre 0 e 6 anos;
- A maioria do professores satisfeitos com todos os fatores (Cluster 5) possuem renda exclusiva da docência entre R\$2.500,01 e R\$4.000,00; idade entre 35 e 45 anos, tempo de carreira docente entre 10 e 15 anos; quantidade de horas aulas semanais ou de 0 a 10, ou de 32 a 42 horas aulas e tempo de trabalho na IES entre 0 e 6 anos;

De acordo com as análise aqui apresentadas é possível notar que existem variáveis de perfil que podem influenciar nos níveis de satisfação no trabalho e ainda, que esses níveis variam de IES para IES. Isso permitirá uma análise individual de cada gestor dos

cursos de graduação em administração, para que eles possam melhorar aquilo que apresentou-se deficitário em sua IES.

## 5. CONCLUSÕES

O objetivo do presente estudo foi levantar o perfil e o nível de satisfação no trabalho dos professores dos cursos de graduação das Instituições de Ensino Superiores Privadas de Ribeirão Preto. Para alcançar esse objetivo partiu-se do princípio que a Satisfação no Trabalho é uma das dimensões do Comportamento Organizacional.

O Comportamento Organizacional é um ramo da ciência que há tempos vem sendo explorado pelos estudiosos principalmente da Administração e da Psicologia. Trata-se de uma ciência que foi formada sob a influência de várias outras como: Psicologia, Economia, Gestão, Sociologia e Ciências Políticas. Ele é composto por diversas dimensões que foram incorporadas ao longo dos anos. Isso caracteriza o Comportamento Organizacional como uma ciência dinâmica, em que dependendo do pesquisador poderão ser abordadas algumas dimensões em detrimento de outras.

A Satisfação no Trabalho é estudada desde a década de 30, mesmo antes de se estudar o Comportamento Organizacional, e possui diversas definições formuladas no decorrer dos anos. Para o presente estudo, ela foi definida como o sentimento ou percepção agradável despertada no trabalhador devido a fatores relacionados ao seu trabalho, tais como condições gerais disponibilizadas pela empresa e ainda, pelo relacionamento que mantêm com os terceiros que fazem parte do ambiente de trabalho: clientes, supervisores e colegas. Assim, a satisfação no trabalho deriva de um sentimento particular que vai depender da percepção individual de cada um.



Uma das questões formuladas no início desse trabalho foi: quais poderiam ser as ferramentas utilizadas para mensurar a satisfação dos professores dos cursos de administração das Universidades Privadas de Ribeirão Preto?

Para medir a Satisfação no Trabalho, diversas escalas foram analisadas e selecionou-se a EST criada e validada por Siqueira *et al* (2008) que possui cinco dimensões: satisfação com os colegas, com salário, com chefia, com a natureza do trabalho e com promoções.

O motivo da escolha dessa escala é que ela foi validada aqui no Brasil e já foi usada em outros estudos que mediram a Satisfação no Trabalho de professores universitários brasileiros, além disso, ela possui um tamanho apropriado – 25 variáveis – para ser aplicada no levantamento dos dados, uma vez que, além dessas variáveis, fazem parte do instrumento de coleta as variáveis de perfil, e caso fosse escolhida uma escala muito grande seria mais difícil dos professores responderem ao ICD.

Outra questão apresentada no início do trabalho foi: quais as variáveis necessárias para levantar o perfil dos professores?

Para levantar o perfil dos professores foi criado um questionário com base no referencial teórico e ele foi refinado e aprovado através da análise da banca de qualificação do mestrado e através de pesquisa em profundidade com sete coordenadores dos cursos de graduação em Administração de Ribeirão Preto e com mais três professores desses cursos.

As variáveis de perfil que fazem parte da versão final do ICD são: Sexo, idade, estado civil, residência em ribeirão preto, número de filhos, escolaridade/titulação, graduação em administração, nome da outra graduação, ano de conclusão da primeira graduação,

se possui segunda graduação, nome da segunda graduação, outra atividade remunerada, nome da outra atividade remunerada, faixa de renda exclusiva da docência, docência como fonte de renda mais importante, faixa de renda de outras atividades, curso para formação como docente, tempo de trabalho na atividade de docente, IES onde leciona, horas/aulas que o docente leciona por semana no curso de administração, tempo em o entrevistado leciona na IES onde está respondendo ao questionário, se leciona em outro curso que não seja administração, nome dos outros cursos, horas/aulas que leciona em outro curso, disciplinas de administração em outro curso, atividades de orientação de pesquisa científica, se leciona na pós-graduação e cargo administrativo em IES.

Dessa forma, para levantar os dados da pesquisa: perfil e de satisfação foi elaborado um Instrumento de Coleta de Dados formado pela Escala de Satisfação no Trabalho e pelo questionário.

Sobre o objeto de estudo tem-se que a cidade de Ribeirão Preto possuía em 2009 sete IES Privadas com curso de graduação em Administração com um total de 166 funções docentes. Os coordenadores das sete IES participaram da pesquisa em profundidade para aprovação do questionário, no entanto, um deles não permitiu que seus professores respondessem ao Instrumento de Coleta de Dados.

Das sete IES, 127 docentes responderam ao ICD, o que representa 76,51% do total. Se forem desconsiderados os 18 professores da IES que não permitiu a aplicação do ICD aos seus professores a porcentagem de respondentes sobe para 85,81%.

Observou-se que a maioria dos respondentes é do sexo masculino, corroborando a Hipótese 1, com mestrado confirmando a Hipótese 2, não são formados em administração, contrariando a Hipótese 3; formados na década de 1990, corroborando a Hipótese 4; com faixa salarial da atividade docente entre R\$ 2500,01 e R\$ 4.000,00,

confirmando a Hipótese 5; com idade média de aproximadamente 41 anos, corroborando a Hipótese 6, maioria de casados, confirmando a Hipótese 7. A maioria dos entrevistados orientam atividade de pesquisa científica do tipo TCC (Trabalho de Conclusão de Curso) na Graduação, corroborando a Hipótese 9 e a maioria tem uma carga horária semanal média de 22 horas aulas, contrariando a Hipótese 10 que previa uma média entre 13 e 16 horas aulas.

Em relação às variáveis de satisfação foi aplicada a análise fatorial que confirmou ser a EST apropriada também para o presente estudo, uma vez que apresentou KMO de 0,929 e os mesmos cinco fatores propostos pelos autores que validaram a escala.

Ao calcular os índices de precisão dos fatores foram encontrados valores superiores aos apresentados pelos autores da escala na validação da mesma. Os índices encontrados para o presentes estudo foram: 0,910 para satisfação com os colegas, 0,951 para satisfação com o salário; 0,951 para satisfação com a chefia, 0,871 para satisfação com a natureza do trabalho e 0,952 para satisfação com as promoções. Isso mostra a adequabilidade da escala para o estudo.

Os escores encontrados para as variáveis de satisfação no trabalho são: os professores estão satisfeitos com os colegas, contrariando a Hipótese 11, que previa indiferença; insatisfeitos com o salário, corroborando a Hipótese 12, satisfeitos com a chefia, corroborando a Hipótese 13; satisfeitos com a natureza do trabalho, corroborando a Hipótese 14; e insatisfeitos com as promoções, contrariando a Hipótese 15 que previa indiferença.

Realizou-se também com as variáveis de satisfação um agrupamento através da análise de cluster que revelou a existência de cinco grupos:

1. Indiferentes ao salário e às promoções e satisfeitos com os demais fatores;
2. Insatisfeitos com salário e promoções e indiferentes com os demais fatores;
3. Insatisfeitos com todos os fatores;
4. Insatisfeitos com salário e promoções e satisfeitos com os demais fatores;
5. Satisfeitos com todos os fatores.

A terceira questão proposta no início do trabalho foi: Qual a relação existente entre os diferentes perfis identificados com os níveis de satisfação no trabalho?

Após a análise das variáveis de perfil, dos escores e da segmentação dos níveis de satisfação foi feita a relação entre as variáveis de perfil que foram citadas nas hipóteses e os escores de satisfação e entre, essas mesmas variáveis de perfil e os grupos encontrados com a segmentação.

As variáveis de perfil escolhidas foram aquelas que tiveram hipóteses sobre elas: sexo, titulação; graduado em administração, ano da graduação, faixa salarial, idade, estado civil, tempo de carreira como docente, média de horas-aulas semanais e tempo de trabalho na IES.

Ao relacionar essas variáveis com os fatores de satisfação chegou-se aos seguintes resultados: os níveis de satisfação no trabalho não mostram variação significativa com o gênero e com o fato dos professores serem ou não graduados em administração. Já a titulação, o ano de conclusão da primeira graduação; faixa salarial da atividade docente, idade, estado civil, tempo de carreira como professor, horas aulas semanais e tempo de trabalho na IES influenciam em alguns níveis de satisfação.

Embora existam diferentes níveis de satisfação com o salário para diferentes faixas salariais, a Hipótese 16 foi contrariada, pois o nível de satisfação não aumenta com o aumento da faixa salarial.

O mesmo acontece com a Hipótese 17, embora existam diferentes níveis de satisfação com o salário para diferentes tempos de atividade como docente, o nível de satisfação não foi reduzindo com o aumento do tempo de carreira.

Sobre a Hipótese 18, embora, existam diferentes níveis de satisfação com as promoções para tempos de trabalho na IES diferentes, ela não é confirmada, pois a satisfação não diminui com o tempo.

A Hipótese 19 previa uma relação entre satisfação com os colegas e quantidade de horas aulas semanal, o que não se confirmou, pois esse nível de satisfação não altera com alteração na quantidade de horas aulas semanal.

Ao relacionar as variáveis de perfil com os grupos de nível de satisfação chegou-se nos seguintes resultados: as variáveis: sexo, titulação, graduado em administração, ano da graduação e estado civil não causam interferências nos grupos, pois para todos eles, o resultado dessas variáveis de perfil foram os mesmos. Já renda exclusiva da docência, idade, tempo de carreira docente; quantidade de horas aulas semanais e tempo de trabalho na IES tem resultados diferentes para os diferentes grupos da seguinte forma:

- A maioria dos professores indiferentes ao salário e às promoções, e satisfeitos com os demais fatores (Grupo 1) possuem renda exclusiva da docência entre R\$ R\$ 1.000,01 e R\$2.500,00; idade entre 45 e 55 anos, tempo de carreira docente de mais de 15 anos; quantidade de horas aulas semanais ou de 11 a 20, ou entre 16 e 24 horas aulas e tempo de trabalho na IES entre 0 e 6 anos;

- A maioria do professores insatisfeitos com salário e promoções e indiferentes com os demais fatores (Grupo 2) possuem renda exclusiva da docência entre R\$ R\$ 1.000,01 e R\$2.500,00; idade entre 35 e 45 anos, tempo de carreira docente entre 10 e 15 anos; quantidade de horas aulas semanais ou de 11 a 20 horas aulas e tempo de trabalho na IES entre 0 e 6 anos;
- A maioria do professores insatisfeitos com todos os fatores (Grupo 3) possuem renda exclusiva da docência entre R\$ R\$ 1.000,01 e R\$4.000,00; idade entre 25 e 45 anos, tempo de carreira docente entre 7 e 10 anos; quantidade de horas aulas semanais ou de 21 e 31 horas aulas e tempo de trabalho na IES entre 0 e 6 anos;
- A maioria do professores insatisfeitos com salário e promoções e satisfeitos com os demais fatores (Grupo 4) possuem renda exclusiva da docência entre R\$2.500,01 e R\$4.000,00; idade entre 35 e 45 anos, tempo de carreira docente de mais de 15 anos; quantidade de horas aulas semanais ou de 11 a 20 horas aulas e tempo de trabalho na IES entre 0 e 6 anos;
- A maioria do professores satisfeitos com todos os fatores (Grupo 5) possuem renda exclusiva da docência entre R\$2.500,01 e R\$4.000,00; idade entre 35 e 45 anos, tempo de carreira docente entre 10 e 15 anos; quantidade de horas aulas semanais ou de 0 a 10, ou de 32 a 42 horas aulas e tempo de trabalho na IES entre 0 e 6 anos;.

A quarta pergunta apresentada no início do trabalho foi: Existe um padrão no perfil dos professores para as IES de Ribeirão Preto?

Ao comparar as variáveis de perfil entre as seis IES pesquisadas, conclui-se que existe um padrão na respostas para as seguintes variáveis: Estado Civil, Residência em Ribeirão Preto, Graduação em Administração, Ano de Conclusão da Primeira Graduação, Professores que possuem mais de uma Graduação, Outra atividade remunerada que não a docência, nome da outra atividade remunerada, renda principal vindo da docência, curso para formação de docente, professores que lecionam matérias de administração em cursos que não administração e atividades de orientação científica. Isso confirma parcialmente a hipótese 20 que afirmava existir um padrão de perfil entre as IES.

A quinta pergunta apresentada no início do trabalho foi: Existe um padrão do nível de satisfação no trabalho para todas as IES de Ribeirão Preto?

Sobre a existência de um padrão nos níveis de satisfação entre as IES, nota-se que existe somente em relação à satisfação com os colegas, confirmando assim, parcialmente a Hipótese 21.

A partir deste trabalho foi possível definir um questionário para levantamento de perfil que poderá ser utilizado por outros pesquisadores que queiram analisar características de professores universitários.

Este trabalho também trouxe uma contribuição prática aos gestores dos cursos de graduação em Administração de Ribeirão Preto, pois através da análise dos dados eles poderão compreender um pouco mais sobre a Instituição que dirigem.

A partir da análise dos níveis de satisfação, cada coordenador de curso terá a possibilidade de trabalhar aspectos dentro da IES para melhorar esses níveis, traçando políticas para melhorias. De modo geral, as maiores insatisfações existem em relação ao

salário e às promoções, o que indica que as administrações das IES devem focar nesses itens para melhorar a satisfação dos seus profissionais. É provável que profissionais mais satisfeitos tenham melhores desempenhos, no entanto, essa análise não foi realizada no presente estudo.

As limitações do trabalho são os cursos de administração das IES privadas de Ribeirão Preto, não podendo ser considerado o perfil e o nível de satisfação para todos os cursos da IES.

Assim, todos os objetivos proposto no presente estudo foram alcançados. Espera-se em estudos futuros relacionar os dados aqui levantados com o desempenho e a qualidade do trabalho dos professores e analisar outras variáveis do comportamento organizacional, contribuindo com a gestão dos cursos universitários e conseqüentemente com a melhoria da educação superior no Brasil.



**REFERÊNCIAS**

ABBAD, Gardênia da Silva. Medidas do Comportamento Organizacional no Brasil: novos rumos para a pesquisa e intervenção em POT, **rPOT, volume 07, número 02, Julho – Dezembro de 2007, p. 141 – 147**, disponível em <<http://www.periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/viewPDFInterstitial/2149/5421>>, acessado em 01 de outubro de 2008.

ADLER, Nancy J. with Allison Gundersen. **International Dimensions of Organization Behavior**, Fifth Edition. – Mason: Thomson Learning, 2008.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Como preparar trabalhos para cursos de pós-graduação: noções práticas** – 6ª ed. – São Paulo: Atlas, 2004.

ANDRADE, R. O. B. *et al.* **Pesquisa Nacional: perfil, formação, atuação e oportunidades de trabalho do administrador**. Conselho Federal de Administração, Brasília, 4ª ed. 45 p. 2006.

ARECHER, E. R. The myth of motivation. USA, **The Personal Administrator**, december, 1978.

BIGNARDI, Fernando A. C. **Reflexões sobre a PESQUISA QUALITATIVA & QUANTITATIVA: Maneiras complementares de apreender a Realidade**. Disponível em: <http://www.comitepaz.org.br/download//PESQUISA%20QUALITATIVA.pdf>. Acessado em 30 de março de 2009.

BOWDITCH, James L. e Anthony F. Buono. **Elementos de Comportamento Organizacional**; tradução de José Henrique Lamendorft. – São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

BUENO, Silveira. **Minidicionário da Língua Portuguesa**. São Paulo: FTD, 2007.

CARLOTTO, Mary Sandra e CÂMARA, Sheila Gonçalves. **Propriedades psicométricas do Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23)**. Psico-USF, v. 13, n. 2, p. 203-210, 2008 .

CHAGAS, Anivaldo Tadeu Roston **O Questionário na Pesquisa Científica**, 2008. Disponível em < <http://www.vrnet.com.br/pauline/docs/legislacao/textos/O%20Question%C3%A1rio%20na%20pesquisa%20cient%C3%ADfica.pdf> >. Acessado em 02 de janeiro de 2009.

COOK, T.D.; REICHARDT, C.S. **Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativo**. Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación, Universidad Complutense. Ediciones Morata, S.A. Madrid, 1986.

CORONA, M. Brenda Eugênia Franco. **O significado do “ensino do processo de enfermagem” para o docente**. Tese (Doutorado) – Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da universidade de São Paulo, 2004.

CUNHA, Fernanda Sehnem. **Uma análise dos relacionamentos organizacionais na sociedade pós-moderna na ótica de Zygmunt Bauman**, 2007, disponível em < [http://www.administradores.com.br/producao\\_academica/uma\\_analise\\_dos\\_relacionamentos\\_organizacionais\\_na\\_sociedade\\_posmoderna\\_na\\_otica\\_de\\_zygmunt\\_bauman/745/](http://www.administradores.com.br/producao_academica/uma_analise_dos_relacionamentos_organizacionais_na_sociedade_posmoderna_na_otica_de_zygmunt_bauman/745/) >, acessado em 07 de outubro de 2008.

FIALHO, Felipe. **Uma Visão Panorâmica do Estudo, dos Desafios e das Oportunidades no Campo do Comportamento Organizacional**, 2008, disponível em < [http://www.administradores.com.br/producao\\_academica/uma\\_visao\\_panoramica\\_do\\_estudo\\_dos\\_desafios\\_e\\_das\\_oportunidades\\_no\\_campo\\_do\\_comportamento\\_organizacional/974/](http://www.administradores.com.br/producao_academica/uma_visao_panoramica_do_estudo_dos_desafios_e_das_oportunidades_no_campo_do_comportamento_organizacional/974/) >, acessado em 07 de outubro de 2008.

FRANÇA, Robson Luiz de. **Clima organizacional escolar e a influência nas relações entre professores e administradores**, 1997, 168 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Mestrado em Educação Brasileira, Universidade Federal de Uberlândia, 1997.

Universidade de São Paulo. Sistema Integrado de Bibliotecas. Grupo DiTeses.

FUNARO, Vânia M. B. de Oliveira. **Diretrizes para apresentação de dissertações e teses da USP : documento eletrônico e impresso.** São Paulo : SIBi-USP, 2004.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** – 4ª ed. – São Paulo: Atlas, 2002.

GROHMANN, Márcia Zampieri e KOPITTKKE, Bruno Hartmut. **Levantamento de Índices Quantitativos para Análise da Satisfação no Trabalho: Pesquisa em Empresas Certificadas com ISO**, 2001, disponível em:  
[http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2001\\_TR44\\_0576.pdf](http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2001_TR44_0576.pdf), acessado em 15 de junho de 2009.

HAIR Jr., Joseph F. *et al.* **Análise Multivariada de Dados.** Tradução: Adonai Schlup Sant'Anna e Anselmo Chaves Neto - 5ª ed – Porto Alegre: Bookman, 2006.

HERZBERG, Frederick *et al.* **The Motivation to Work:** with a new introduction by Frederick Herzberg. Originally edition by 1993, 20<sup>th</sup> printing. New Brunswick, New Jersey: Transaction Publishers. Originally published in 1959 by John Wiley & Sons, 2009.

ILHA, Franciele Roos da Silva *et al.* **Perfil de Professores do Ensino Superior: Colaborando para repensar nas trajetórias docentes à formação profissional em educação física**, disponível em: <  
[http://www.boletimef.org/biblioteca/2154/artigo/BoletimEF.org\\_Perfil-de-professores-do-ensino-superior-formacao-em-Educacao-Fisica.pdf](http://www.boletimef.org/biblioteca/2154/artigo/BoletimEF.org_Perfil-de-professores-do-ensino-superior-formacao-em-Educacao-Fisica.pdf)>, acessado em 15 de junho de 2009.

INPE. **Sinopse Senso Superior INPE 2007.** Disponível em:  
<<http://www.inep.gov.br/superior/censosuperior/>>. Acessado em 02 de março de 2008.

INPE. **Resumo Técnico INPE 2007.** Disponível em:  
<[http://www.inep.gov.br/download/superior/censo/2007/Resumo\\_tecnico\\_2007.pdf](http://www.inep.gov.br/download/superior/censo/2007/Resumo_tecnico_2007.pdf)>. Acessado em 02 de março de 2008.

LEAL, Aline Luisa de Andrade. **Bem-Estar no Trabalho entre Docentes Universitários: Estudo de Caso em uma IES Pública**, 2008, 92 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Núcleo de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal da Bahia, 2008.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho** – conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Editora Atlas, 2004.

MALIK, Muhammad Ehsan et al. **Job Satisfaction and Organizational Commitment of University Teachers in Public Sector of Pakistan**. International Journal of Business and Management, Vol 5, N° 6, 2010.

MARCONI, Marina A.; LAKATOS, Eva M. **Técnicas de Pesquisa**. 6. ed. – 2. reimpr. São Paulo: Atlas, 2007.

MARTINS, M. do C. F. e SANTOS, G. E. **Adaptação e validação de construto da Escala de Satisfação no Trabalho**. Psico-USF, v. 11, n. 2, p. 195-205, jul./dez. 2006.

MEDEIROS, S. A. de. **Satisfação no trabalho: proposta de um modelo de avaliação da satisfação no trabalho com o uso de indicadores de qualidade de vida no trabalho para uma instituição educacional federal**, 2005. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Alagoas, Maceió.

MICHAELIS, **Moderno Dicionário da Língua Portuguesa**. São Paulo: Companhia Melhoramentos, 1998.

PASQUALI, Luiz. **Psicometria: teoria dos testes na psicologia e na educação**. Ed. Vozes. Petrópolis, 2003.

PEDRO, Neuza; PEIXOTO, Francisco. **Satisfação profissional e auto-estima em professores dos 2.º e 3.º ciclos do Ensino Básico**, 2006. Disponível em < [www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/aps/v24n2/v24n2a10.pdf](http://www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/aps/v24n2/v24n2a10.pdf) >. Acessado em 10 de abril de 2009.

PENNINGTON, M.C., RILEY, P.V., **Measuring job satisfaction in ESL using the Job Descriptive Index**, *Perspectives*, City Polytechnic of Hong Kong, Working Papers of the Department of English, 1991, Vol. 3 No.1, pp.20-36.

PEREIRA, Júlio César Rodrigues. *Análise de dados qualitativos: estratégias metodológicas para as ciências da saúde, humanas e sociais*. Edusp. 3 ed. São Paulo, 2001.

QUADROS, Dante R e Rosi Mary Trevisan. *Faculdades Bom Jesus Capital humano/ Fae Business School. Capítulo 1: Comportamento Organizacional*. Curitiba: Associação Franciscana de Ensino Senhor Bom Jesus, 2002. 72p. (Coleção gestão empresarial, 5).

RAMAYAH, T, *et al.* **Job satisfaction: Empirical evidence for alternatives to JDI**. **National Decision Science Conference**, São Francisco, 2001. Disponível no site: <<http://www.sbaer.uca.edu/research/dsi/2001/pdf/FILES/toc.pdf>>. Acessado em 20 de setembro de 2009.

RIZZATTI, Gerson *et al.* **Categorias de Análise de Clima Organizacional em Universidades Federais**, 2004. Disponível em <<http://www.inpeau.ufsc.br/coloquio04/completos/Gerson%20Rizzatti%20-%20Categorias%20de%20an%20E1lises.doc>>. Acessado em 10 de julho de 2009.

RIZZATTI, Gerson. **Categorias de análise de clima organizacional em universidades federais brasileiras**. Tese (Doutorado). Departamento de Engenharia de Produção e Sistemas. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2002.

ROBBINS, Stephens P., **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. 7 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

RUIZ, João Álvaro. **Metodologia Científica: guia para eficiência nos estudos**. – 5ª ed. – São Paulo: Atlas, 2002.

SAMPAIO, J. dos R. e colaboradores. **Qualidade de Vida no Trabalho e Psicologia Social**. São Paulo: Editora Casa do Psicólogo, 2ª. edição, 2004.

SAMPAIO, Karla. **Comportamento Organizacional- Princípios**, 2007, disponível em <[http://www.administradores.com.br/artigos/comportamento\\_organizacional\\_principios/13911](http://www.administradores.com.br/artigos/comportamento_organizacional_principios/13911)>, acessado em 10 de outubro de 2008.

SELLTIZ, Claire et al. **Métodos de pesquisa nas relações sociais**. 3<sup>a</sup>. ed. São Paulo: E.P.U., 1974.

SENA, Paulo Jorge Rodrigues. **Avaliação Empírica da Cultura, Satisfação do Trabalho e Compromisso Organizacional numa Cadeia de *Health Clubs***, 2000, Dissertação de Mestrado em Ciências do Desporto na área de especialização de Gestão Desportiva, Faculdade de Ciências do Desporto e de Educação Física, Universidade do Porto.

SBRAGIA, R. **Um estudo empírico sobre clima organizacional em instituições de pesquisa**. Revista de Administração. São Paulo. V. 18, n.2, p. 30 – 39, abr/jun., 1983.

SBRAGIA, R. & MAXIMIANO, A. C. A. Um estudo sobre os fatores condicionantes da motivação e satisfação no trabalho. **Revista de Administração**. São Paulo, jan/mar 1980.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias *et al.* **Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão**. – Porto Alegre: Artmed, 2008.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. Medidas do comportamento organizacional, **Estudos de Psicologia 2002, 7 (Número Especial), p. 11 – 18**, disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v7nspe/a03v7esp.pdf>>>, acessado em 10 de outubro de 2008.

STEFANO, Silvio Roberto et al. **Satisfação da Qualidade de Vida no Trabalho com Relação aos Fatores Biopsicossociais e Organizacionais: um estudo comparativo entre docentes de uma Universidade Pública e uma Universidade Privada**. VIII SEMEAD FEA/USP, 2005. Disponível em <<http://www.ead.fea.usp.br/Semead/8semead/resultado/trabalhosPDF/237.pdf>>. Acessado em 12 de junho de 2009.

SUEHIRO, Adriana Cristina Boulhoça *et al.* **Vulnerabilidade ao Estresse e Satisfação no Trabalho em Profissionais do Programa de Saúde da Família.** Boletim de Psicologia, 2008, Vol. LVIII, Nº 129: 205-218.

TAMAYO, A. **Prioridades axiológicas, atividade física e estresse ocupacional.** *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, v. 5, n. 3, p. 127-147, set.-dez. 2001.

UNESCO. **O Perfil dos professores brasileiros : o que fazem, o que pensam, o que almejam.** Pesquisa Nacional UNESCO, – São Paulo : Moderna, 2004

VEIGA, Luciana; Sônia Maria Guedes Gondim. **A utilização de métodos qualitativos na Ciência Política e no Marketing Político.** Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-62762001000100001&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-62762001000100001&script=sci_arttext)> Acessado em 09 de julho de 2009.

**APÊNDICE A: APROVAÇÃO DO QUESTIONÁRIO PARA TRABALHO DE MESTRADO: ANÁLISE DA PERTINÊNCIA DAS VARIÁVEIS ATRAVÉS DO EXAME DE QUALIFICAÇÃO E DE ENTREVISTAS EM PROFUNDIDADE.**

**Questionário para Levantamento do Perfil de Professores**

**APRESENTAÇÃO**

Este questionário pretende coletar dados para um estudo que tem como objetivo levantar o perfil dos professores dos cursos de graduação em Administração das Instituições de Ensino Superiores (IES) Privadas de Ribeirão Preto, relacionando os perfis levantados com os níveis de satisfação.

Gostaria de contar com sua colaboração respondendo ao questionário.

**VOCÊ NÃO PRECISA SE IDENTIFICAR, PORTANTO, NÃO ESCREVA SEU NOME**

Dê suas respostas conforme as instruções, não deixando NENHUMA questão em branco.

Grato por sua colaboração!

Guilherme José de Souza Moretti

Mestrado em Administração de Organizações

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto – FEA - USP

- 1) Sexo:  Feminino                       Masculino
- 2) Idade: \_\_\_\_\_
- 3) Estado Civil:  Casada (o)                       Solteira (o)                       Acompanhada (o)  
 Divorciada (o)                       Separada (o)                       Outro
- 4) Você reside em Ribeirão Preto?  Sim                       Não
- 5) Quantos filhos você possui?  Nenhum                       um                       dois  
 três                       mais que três
- 6) Escolaridade/Titulação:
  - Graduação
  - Especialização incompleta                       Especialização completa
  - mestrado incompleto                       mestrado completo
  - doutorado incompleto                       doutorado completo
  - pós-doutorado incompleto                       pós-doutorado completo
- 7) Sua graduação foi em Administração de Empresas? Caso responda não indique qual foi sua graduação:
  - Sim                       Não. Sou graduada (o) em: \_\_\_\_\_.



- 8) Em qual ano você concluiu sua graduação?
- antes de 1970                       entre 1970 e 1980                       entre 1981 e 1990  
 entre 1991 e 2000                       a partir de 2001
- 9) Você possui mais de uma graduação? Caso responda sim indique qual é sua outra graduação:
- Sim, Sou graduada(o) também em: \_\_\_\_\_.  
 Não
- 10) Você possui outra atividade remunerada além da docência? Caso responda sim indique qual é essa atividade:
- Sim, Sou também: \_\_\_\_\_.  
 Não
- 11) Sua fonte de renda mais importante é a docência?     Sim                       Não
- 12) Qual sua faixa de renda exclusiva da atividade docente?
- menor que R\$ 1.000,00                       entre R\$ 1.000,00 e R\$ 2.000,00  
 entre R\$ 2.000,00 e R\$ 3.000,00                       entre R\$ 3.000,00 e R\$ 4.000,00  
 maior que R\$ 4.000,00
- 13) Qual sua faixa de renda que provém de outra atividade que não seja a de professor?
- não possui outra fonte de renda                       menor que R\$ 1.000,00  
 entre R\$ 1.000,00 e R\$ 2.000,00                       entre R\$ 2.000,00 e R\$ 3.000,00  
 entre R\$ 3.000,00 e R\$ 4.000,00                       maior que R\$ 4.000,00
- 14) A quanto tempo você é professor (a)?
- menos de um ano                       entre um e três anos  
 entre entre três e cinco anos                       entre cinco e sete anos  
 entre sete e dez anos                       mais que dez anos
- 15) Você já foi professor na educação básica – Ensino Infantil, Fundamental ou Médio?  Sim                       Não

16) Nome da Instituição na qual possui a maior quantidade de aulas: \_\_\_\_\_

17) Número de horas/aulas ministradas por semana no curso de administração da instituição que você respondeu na questão anterior: \_\_\_\_\_

18) Tempo em que leciona na Instituição da questão anterior: \_\_\_\_\_

19) Você leciona somente no curso de Administração de Empresas?

Sim       Não, nome do outro curso: \_\_\_\_\_

20) Caso tenha respondido não, quantas horas/aulas semanais você leciona em outro curso? \_\_\_\_\_.

21) Nesse outro curso, você leciona disciplinas de Administração?

Sim       Não

22) Você leciona em outra instituição de Ensino Superior?

Sim       Não

23) Quantas horas aulas semanais você leciona em outra Instituição? \_\_\_\_\_

24) Você possui atividades de orientação de pesquisa (Iniciação Científica, mestrado ou doutorado), no curso de Administração de empresas em algumas das Instituições de Ensino Superiores privadas em que leciona?

Sim       Não

25) Você possui algum cargo administrativo em alguma Instituição de Ensino Superior, como Coordenação, Direção ou Supervisão?

Sim       Não

## APÊNDICE B: INSTRUMENTO PARA COLETA DE DADOS APROVADO

### APRESENTAÇÃO

Este Instrumento é composto por uma escala e por um questionário e tem como objetivo coletar dados para um estudo que visa levantar o perfil dos professores dos cursos de graduação em Administração das Instituições de Ensino Superiores (IES) Privadas de Ribeirão Preto, relacionando os perfis levantados com os níveis de satisfação no trabalho.

Gostaria de contar com sua colaboração respondendo às questões a seguir.

**VOCÊ NÃO PRECISA SE IDENTIFICAR, PORTANTO, NÃO ESCREVA SEU NOME**

Dê suas respostas conforme as instruções, não deixando NENHUMA questão em branco.

Grato por sua colaboração!

Guilherme José de Souza Moretti

Mestrado em Administração de Organizações

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto – FEA - USP

- 1) As frases abaixo falam a respeito de alguns aspectos do seu trabalho como docente. **Indique o quanto você se sente satisfeito ou insatisfeito com cada um deles.** Dê sua resposta anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 7) que melhor representa sua resposta.
- 1 = Totalmente insatisfeito  
 2 = Muito insatisfeito  
 3 = Insatisfeito  
 4 = Indiferente  
 5 = Satisfeito  
 6 = Muito satisfeito  
 7= Totalmente satisfeito
- No meu trabalho como docente na presente Instituição sinto-me**
- |  |   |
|--|---|
| <p>1.1 ( ) Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.</p> <p>1.2 ( ) Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.</p> <p>1.3 ( ) Com o número de vezes que já fui promovido nesta instituição (progressão funcional).</p> <p>1.4 ( ) Com as garantias que a Instituição oferece a quem é promovido.</p> <p>1.5 ( ) Com o meu salário comparado com o quanto que eu trabalho.</p> <p>1.6 ( ) Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.</p> | <p>1.7 ( ) Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.</p> <p>1.8 ( ) Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional.</p> <p>1.9 ( ) Com o interesse do meu chefe pelo meu trabalho.</p> <p>1.10 ( ) Com a maneira como esta Instituição realiza promoções de seu pessoal.</p> <p>1.11 ( ) Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.</p> <p>1.12 ( ) Com o meu salário comparado ao custo de vida.</p> <p>1.13 ( ) Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.</p> <p>1.14 ( ) Com a maneira como me relaciono com meus colegas de trabalho.</p> <p>1.15 ( ) Com a quantidade em dinheiro que recebo desta Instituição ao final de cada mês.</p> <p>1.16 ( ) Com as oportunidades de ser promovido nesta Instituição.</p> <p>1.17 ( ) Com a quantidade de amigos que tenho entre meus colegas de trabalho.</p> <p>1.18 ( ) Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.</p> <p>1.19 ( ) Com o entendimento entre eu e meu chefe.</p> <p>1.20 ( ) Com o tempo que tenho que esperar para receber uma promoção nesta empresa.</p> <p>1.21 ( ) Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.</p> <p>1.22 ( ) Com a maneira como meu chefe me trata.</p> <p>1.23 ( ) Com a variedade de tarefas que realizo.</p> |
|--|---|

1.24 ( ) Com a confiança que posso ter em meus colegas de trabalho.

1.25 ( ) Com a capacidade profissional do meu chefe.

## 2ª Parte: Questionário para Levantamento de Perfil.

2) Sexo:

( ) Feminino

( ) Masculino

3) Idade: \_\_\_\_\_

4) Estado Civil:

( ) Casada (o)

( ) Solteiro (a)

( ) Acompanhado (a)

( ) Divorciado (a)

( ) Separado (a)

( ) Outro

5) Você reside em Ribeirão Preto?

( ) Sim ( ) Não

6) Quantos filhos você possui?

( ) Nenhum

( ) um

( ) dois

( ) três

( ) mais que três

7) Escolaridade/Titulação. Escolha a maior titulação:

( ) Graduação

( ) Especialização incompleta ( ) Especialização completa

( ) mestrado em andamento ( ) mestrado completo

( ) doutorado em andamento ( ) doutorado completo

( ) pós-doutorado em andamento ( ) pós-doutorado completo

8) Sua graduação foi em Administração de Empresas?

( ) Sim ( ) Não

9) Caso respondeu **não** na questão anterior, qual é sua graduação? Marque mais de uma se necessário.

( ) Engenharia

( ) Economia

( ) Ciências Contábeis

( ) Direito

( ) Ciências Sociais

( ) Outra: \_\_\_\_\_

10) Em qual ano você concluiu sua primeira graduação?

( ) antes de 1970

( ) entre 1970 e 1980

( ) entre 1981 e 1990

( ) entre 1991 e 2000

( ) a partir de 2001

11) Você possui mais de uma graduação?

( ) Sim ( ) Não

12) Caso respondeu **sim** na questão anterior, qual é sua outra graduação? Marque mais de uma se necessário.

( ) Engenharia

( ) Economia

( ) Ciências Contábeis

( ) Direito

( ) Ciências Sociais

( ) Outra: \_\_\_\_\_

13) Você possui outra atividade remunerada além da docência?

( ) Sim ( ) Não

14) Caso respondeu sim na questão anterior qual é essa atividade? Marque mais de uma se necessário.

( ) Consultor(a)

( ) Cargo administrativo em empresa

( ) Contador(a)

( ) Engenheiro(a)

( ) Advogado(a)

( ) Outra: \_\_\_\_\_

**15)** Sua fonte de renda mais importante é a docência?

- Sim  Não

**16)** Qual sua faixa de renda exclusiva da atividade docente?

- menor que R\$ 1.000,00  
 entre R\$ 1.000,01 e R\$ 2.500,00  
 entre R\$ 2.500,01 e R\$ 4.000,00  
 entre R\$ 4.000,01 e R\$ 5.500,00  
 entre R\$ 5.500,01 e R\$ 7.000,00  
 maior que R\$ 7.000,00

**17)** Qual sua faixa de renda que provém de outra atividade que não seja a de professor?

- não possui outra fonte de renda  
 menor que R\$ 1.000,00  
 entre R\$ 1.000,01 e R\$ 2.500,00  
 entre R\$ 2.500,01 e R\$ 4.000,00  
 entre R\$ 4.000,01 e R\$ 5.500,00  
 entre R\$ 5.500,01 e R\$ 7.000,00  
 maior que R\$ 7.000,00

**18)** Você fez algum curso para formação de docentes com um mínimo de 40 horas?

- Sim  Não

**19)** Há quanto tempo você é professor (a)?

- menos de um ano  
 entre um e três anos  
 entre três e sete anos  
 entre sete e dez anos  
 entre dez e quinze anos  
 mais que quinze anos

**20)** Quais as Instituições de Ensino Superior que você leciona? Marque mais de uma se necessário.

- Barão de Mauá  
 COC  
 Reges

UNIESP-FABAN

Moura Lacerda

UNAERP

UNIP - Ribeirão Preto

Outras: \_\_\_\_\_

**21)** Quantas horas/aulas **semanais** você lecionou nos cursos de graduação em administração no segundo semestre de 2009, somando as horas de todas as Instituições onde você trabalha?

\_\_\_\_\_

**22)** Há quanto tempo você leciona nesta Instituição onde está respondendo ao questionário?

\_\_\_\_\_

**23)** Você leciona em outro curso de graduação além do de Administração?

- Sim  Não

**24)** Caso tenha respondido **sim**, quais outros cursos você leciona? Marque mais de uma se necessário.

- Agronegócios  
 Ciências Contábeis  
 Engenharias  
 Direito  
 outros: \_\_\_\_\_

**25)** Quantas horas/aulas **semanais** você lecionou em cursos de graduação **diferentes** de administração no segundo semestre de 2009?

\_\_\_\_\_

**26)** Nesse outro curso, você leciona disciplinas de Administração?

- Sim  Não

**27)** Quais atividades de orientação de pesquisa científica você possui? Marque mais de uma se necessário.

- TCC – Trabalho de Conclusão de curso de graduação.  
 TCC – Trabalho de Conclusão de curso de especialização.  
 Iniciação Científica  
 Mestrado

Doutorado

Não oriento pesquisa científica

Outro(s): \_\_\_\_\_

**28)** Você é professor(a) na pós graduação em alguma Instituição de Ensino Superior? Marque mais de uma se necessário.

Não

Sim, em Curso de Especialização ou MBA

Sim, em Programa de Mestrado ou Doutorado

**29)** Você possui algum cargo administrativo em alguma Instituição de Ensino Superior, como Coordenação, Direção ou Supervisão (mesmo que não seja nos cursos de Administração)?

Sim

Não

## APÊNDICE C: ENTREVISTA EM PROFUNDIDADE

### Levantamento das variáveis pertinentes para validação de Questionário

As frases abaixo falam a respeito das variáveis propostas para Levantamento do Perfil dos Professores dos Cursos de Administração em IES privadas. **Indique o quanto você considera cada uma delas importante (não necessário, indiferente, importante). Sinta-se a vontade para colocar observações, se necessário use o verso.**

– Sexo: Levantar a quantidade de homens e de mulheres que lecionam nos cursos de administração nas IES privadas de Ribeirão Preto;	
– Idade: Identificar qual é a idade média dos profissionais pesquisados;	
– Estado Civil: Levantar o perfil dos professores pesquisados em relação ao estado civil;	
– Residência em Ribeirão Preto: Levantar a porcentagem de professores que residem em Ribeirão Preto;	
– Número de filhos: Levantar o número médio de filhos dos professores;	
– Escolaridade/Titulação: Levantar qual é a titulação média dos professores;	
– Graduação em Administração de Empresas: Levantar quantidade de docentes que lecionam no curso de administração e que são graduados em tal área;	
– Nome da outra graduação: Caso o docente não seja graduado em administração de empresas levantar qual é a outra graduação que estes possuem;	
– Ano em que concluiu a graduação: Levantar em quais anos os professores terminaram a graduação;	
– Segunda graduação: Levantar quantos professores possuem mais de uma graduação;	
– Nome da segunda graduação: Caso o professor possua mais de uma graduação levantar qual é a outra;	
– Outra atividade remunerada: Levantar se os professores possuem uma segunda atividade remunerada além da docência;	
– Nome da outra atividade remunerada: Levantar quais são as segundas atividades remuneradas dos docentes;	

– Docência como fonte de renda mais importante: Identificar se a docência é a fonte de renda mais importante para os professores;	
– Faixa de renda exclusiva da docência: Identificar qual é a faixa de renda média dos professores exclusivamente com a atividade de docente;	
– Faixa de renda com outras atividades: Levantar qual é a faixa de renda da outra atividade realizada pelo docente, caso ele tenha uma segunda atividade remunerada;	
– Tempo de trabalho na atividade de docente: Levantar qual é o tempo médio de carreira dos professores pesquisados;	
– Experiência na educação básica: Identificar a quantidade de professores que já lecionaram na educação básica;	
– Nome da Instituição na qual o professor entrevistado possui a maior quantidade de aulas: O objetivo dessa questão é separar os dados por instituições durante sua análise, de modo que, nas conclusões finais espera-se levantar os perfis gerais dos professores e também separá-los por instituições pesquisadas;	
– O número de horas/aulas que o entrevistado leciona por semana no curso de Administração da Instituição na qual ele possui a maior quantidade de horas/aulas: Identificar qual é a quantidade média de horas aulas por professor em cada uma das instituições analisadas;	
Há quanto tempo o entrevistado leciona na IES que ele possui a maior quantidade de aulas: Levantar o tempo médio que os professores estão empregados nas IES.	
– Leciona em outro curso: Levantar o número de professores que lecionam no curso de administração de empresas e em outros cursos. Identificar além do curso de administração, qual outro curso esses professores são mais aproveitados.	
– Número de horas/aulas que leciona em outro curso: Levantar quantas horas/aulas o professor leciona em outros cursos diferentes de administração de empresa;	
– Disciplinas de administração de empresas em outro curso: Identificar se os professores que lecionam em outros cursos ensinam matérias de administração de empresas;	
– Leciona em outra instituição de Ensino Superior: Levantar quantos professores lecionam em mais de uma IES nos cursos de administração na cidade de Ribeirão Preto;	
– Horas/aulas em outra IES: Identificar a quantidade de horas/aulas que o professor leciona em outra(s) IES;	
– Atividades de orientação de pesquisa científica: Levantar a quantidade de professores que orientam pesquisas científicas de doutorado, mestrado ou iniciação científica;	
– Cargo administrativo em IES: Identificar quantos professores possui cargos administrativos em IES, tais como coordenação, direção ou supervisão.	



## APÊNDICE D: OFÍCIO PARA OS COORDENADORES

### Ofício

Ilustríssimo Senhor Coordenador do Curso de Graduação em Administração da Instituição de Ensino Superior de Ribeirão Preto

**Guilherme José de Souza Moretti**, mestrando em Administração de Organizações na FEA-USP de Ribeirão Preto, através de sua orientadora infra-assinado, vem solicitar sua anuência para que os docentes do curso de graduação em Administração de Empresa dessa respeitada Instituição participem da pesquisa **O Perfil e a Satisfação no Trabalho dos Professores dos Cursos de Graduação em Administração das Instituições de Cursos Superiores Privadas da Cidade de Ribeirão Preto – SP**, que tem como objetivo levantar o perfil e o nível da satisfação no trabalho dos professores dos cursos de graduação em Administração das Instituições de Ensinos Superiores (IES) Privadas de Ribeirão Preto, relacionando os perfis levantados com os níveis de satisfação.

Nessa pesquisa, os professores vão responder a um instrumento para coleta de dados que contém um questionário para levantamento do perfil e uma escala para medir a Satisfação no Trabalho.

Para a pesquisa os seguintes itens serão respeitados:

- a. Nenhum professor(a) será obrigado(a) a realizar nenhuma atividade para qual não se sinta disposto(a) e capaz;
- b. Nenhum professor(a) participará de atividade que possa vir a trazer-lhe qualquer prejuízo;

- c. O nome dos participantes da pesquisa não serão divulgados;
- d. Todas as informações individuais terão o caráter estritamente confidencial;
- e. Os pesquisadores estão obrigados fornecer, quando solicitados, as informações coletadas da Instituição, respeitando o sigilo do nome dos participantes;
- f. Os professores(as) podem, a qualquer momento, solicitar aos pesquisadores que seus dados sejam excluídos da pesquisa;
- g. Os dados individuais de cada Instituição será mantido em sigilo;
- h. As Instituições participantes terão acesso aos seus resultados individuais e aos resultados gerais, mas sem a identificação da individualização dos dados das demais participantes.

Ribeirão Preto, 24 de setembro de 2009

---

Prof<sup>a</sup>.Dr<sup>a</sup>. Adriana Backx Noronha Viana  
Coordenadora da Pós Graduação

## APÊNDICE E: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

### O Perfil e a Satisfação no Trabalho dos Professores dos Cursos de Graduação em Administração das Instituições de Cursos Superiores Privadas da Cidade de Ribeirão Preto – SP

#### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, \_\_\_\_\_, consinto em participar do estudo de pesquisa **O Perfil e a Satisfação no Trabalho dos Professores dos Cursos de Graduação em Administração das Instituições de Cursos Superiores Privadas da Cidade de Ribeirão Preto – SP**, que tem como objetivo além de levantar o perfil e o nível da satisfação no trabalho dos professores, relacionar essas duas variáveis. Declaro estar ciente que será utilizado para coleta de dados um instrumento que contém um questionário para levantamento do perfil e uma escala para medir a Satisfação no Trabalho, e que este instrumento subsidiará a Dissertação do Curso de Mestrado em Administração de Organizações da FEA de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo. Estou ciente, também, que o pesquisador responsável por este projeto de pesquisa é Guilherme José de Souza Moretti, orientado pela Professora Doutora Adriana Backx Noronha Viana.

Meu consentimento fundamenta-se na garantia de que as informações apresentadas serão respeitadas e assenta-se nas seguintes restrições:

- a. Não serei obrigado(a) a realizar nenhuma atividade para qual não me sinta disposto(a) e capaz;
- b. Não participarei de atividade que possa vir a me trazer qualquer prejuízo;
- c. O meu nome, e dos demais participantes da pesquisa, não serão divulgados;
- d. Todas as informações individuais terão o caráter estritamente confidencial;
- e. Posso, a qualquer momento, solicitar aos pesquisadores que meus dados sejam excluídos da pesquisa.

Ao assinar este termo, passo a concordar com a utilização das informações para os fins específicos deste estudo, salvaguardando as diretrizes universalmente aceitas da ética na pesquisa científica, desde que sejam respeitadas as restrições acima elencadas.

Ribeirão Preto, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

RG.: \_\_\_\_\_

Assinatura \_\_\_\_\_

## APÊNDICE F: RESULTADO E ANÁLISE DESCRITIVA DO PERFIL

Tabela 38: Range das idades por sexo

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
<b>Mulheres</b>	29 --- 49	26 --- 47	36 --- 45	32 --- 44	33 --- 50	27 --- 60	26 --- 60
<b>Homens</b>	36 --- 46	26 --- 65	33 --- 61	28 --- 63	31 --- 52	25 --- 61	25 --- 65
<b>Geral</b>	29 --- 49	26 --- 65	33 --- 61	28 --- 63	31 --- 52	25 --- 61	25 --- 65

Fonte: Criada pelo Autor

Tabela 39: Estado Civil

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
Casado(a)	61,1%	41,7%	81,3%	61,9%	60%	56,5%	59,1%
Solteiro(a)	27,8%	41,7%	12,5%	9,5%	20%	17,4%	22,0%
Acompanhado(a)	5,6%	12,5%	0%	4,8%	4%	4,3%	5,5%
Divorciado(a)	5,6%	0%	0%	9,5%	4%	17,4%	6,3%
Separado(a)	0%	0%	6,3%	9,5%	4%	4,3%	3,9%
Outro	0%	4,2%	0%	4,8%	8%	0%	3,1%

Fonte: Criada pelo Autor

Tabela 40: Residência em Ribeirão Preto

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
<b>Mulheres</b>	100%	100%	100%	100%	100%	87,5%	97,7%
<b>Homens</b>	100%	89,5%	66,7%	93,3%	94,7%	93,3%	89,2%
<b>Geral</b>	100%	91,7%	75%	95,2%	96%	91,3%	92,1%

Fonte: Criada pelo Autor

Tabela 41: Estado Civil por Sexo

	<b>Sexo</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
Casado(a)	<b>Mulheres</b>	53,3%	60%	100%	66,7%	50%	62,5%	61,4%
	<b>Homens</b>	100%	36,8%	75%	60%	63,2%	53,3%	57,8%
	<b>Geral</b>	61,1%	41,7%	81,3%	61,9%	60%	56,5%	59,1%
Solteiro(a)	<b>Mulheres</b>	33,3%	0%	0%	0%	50%	12,5%	20,5%
	<b>Homens</b>	0%	52,6%	16,7%	13,3%	10,5%	20%	22,9%
	<b>Geral</b>	27,8%	41,7%	12,5%	9,5%	20%	17,4%	22%
Acompanhado(a)	<b>Mulheres</b>	6,7%	40%	0%	0%	0%	0%	6,8%
	<b>Homens</b>	0%	5,3%	0%	6,7%	5,3%	6,7%	4,8%
	<b>Geral</b>	5,6%	12,5%	0%	4,8%	4%	4,3%	5,5%
Divorciado(a)	<b>Mulheres</b>	6,7%	0%	0%	0%	0%	25%	6,8%
	<b>Homens</b>	0%	0%	0%	13,3%	5,3%	13,3%	6,0%
	<b>Geral</b>	5,6%	0%	0%	9,5%	4%	17,4%	6,3%
Separado(a)	<b>Mulheres</b>	0%	0%	0%	16,7%	0%	0%	2,3%
	<b>Homens</b>	0%	0%	8,3%	6,7%	5,3%	6,7%	4,8%
	<b>Geral</b>	0%	0%	6,3%	9,5%	4%	4,3%	3,9%
Outro	<b>Mulheres</b>	0%	0%	0%	16,7%	0%	0%	2,3%
	<b>Homens</b>	0%	5,3%	0%	0%	10,5%	0%	3,6%
	<b>Geral</b>	0%	4,2%	0%	4,8%	8%	0%	3,1%

Fonte: Criada pelo Autor

Tabela 42: Quantidade de Filhos

	<b>Sexo</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
Nenhum	<b>Mulheres</b>	53,3%	40%	25%	66,7%	50%	25%	45,5%
	<b>Homens</b>	33,3%	52,6%	66,7%	26,7%	21,1%	26,7%	37,3%
	<b>Geral</b>	50%	50%	56,3%	38,1	28%	26,1%	40,2%
Um	<b>Mulheres</b>	26,7%	40%	25%	16,7%	16,7%	62,5	31,8%
	<b>Homens</b>	33,3%	15,8%	16,7%	20%	36,8%	6,7%	20,5%
	<b>Geral</b>	27,8%	20,8%	18,8%	19%	32%	26,1%	24,4%
Dois	<b>Mulheres</b>	20%	20%	50%	16,7%	33,3%	12,5%	22,7%
	<b>Homens</b>	0%	21,1%	8,3%	40%	21,1%	33,3%	24,1%
	<b>Geral</b>	16,7%	20,8%	18,8%	33,3%	24%	26,1%	23,6%
Três	<b>Mulheres</b>	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	<b>Homens</b>	33,3%	5,3%	8,3%	6,7%	15,8%	13,3%	10,8%
	<b>Geral</b>	5,6%	4,2%	6,3%	4,8%	12%	8,7%	7,1%
Mais que três	<b>Mulheres</b>	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	<b>Homens</b>	0%	5,3%	0%	6,7%	5,3%	20%	7,2%
	<b>Geral</b>	0%	4,2%	0%	4,8%	4%	13%	4,7%

Fonte: Criada pelo Autor

Tabela 43: Escolaridade/Titulação

	<b>Sexo</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
Graduação	<b>Mulheres</b>	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	<b>Homens</b>	0%	5,3%	0%	0%	0%	0%	1,2%
	<b>Geral</b>	0%	4,2%	0%	0%	0%	0%	0,8%
Especialização incompleta	<b>Mulheres</b>	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	<b>Homens</b>	0%	0%	0%	0%	10,5%	6,7%	3,6%
	<b>Geral</b>	0%	0%	0%	0%	8%	4,3%	2,4%
Especialização completa	<b>Mulheres</b>	33,3%	0%	25%	0%	33,3%	0%	18,2%
	<b>Homens</b>	0%	10,5%	16,7%	6,7%	26,3%	6,7%	13,3%
	<b>Geral</b>	27,8%	8,3%	18,8%	4,8%	28%	4,3%	15%
mestrado em andamento	<b>Mulheres</b>	6,7%	40%	0%	16,7%	16,7%	12,5%	13,6%
	<b>Homens</b>	0%	21,1%	0%	6,7%	5,3%	13,3%	9,6%
	<b>Geral</b>	5,6%	25%	0%	9,5%	8%	13%	11%
mestrado completo	<b>Mulheres</b>	20%	40%	25%	33,3%	33,3%	0%	22,7%
	<b>Homens</b>	66,7%	57,9%	33,3%	53,3%	52,6%	0%	42,2%
	<b>Geral</b>	27,8%	54,2%	31,3%	47,6%	48%	0%	35,4%
doutorado em andamento	<b>Mulheres</b>	20%	20%	25%	33,3%	0%	37,5%	22,7%
	<b>Homens</b>	0%	0%	16,7%	20%	5,3%	40%	14,5%
	<b>Geral</b>	16,7%	4,2%	18,8%	23,8%	4%	39,1%	17,3%
doutorado completo	<b>Mulheres</b>	20%	0%	25%	16,7%	16,7%	50%	22,7%
	<b>Homens</b>	33,3%	5,3%	33,3%	13,3%	0%	33,3%	15,7%
	<b>Geral</b>	22,2%	4,2%	31,3%	14,3%	4%	39,1%	18,1%
pós-doutorado em andamento	<b>Mulheres</b>	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	<b>Homens</b>	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	<b>Geral</b>	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
pós-doutorado completo	<b>Mulheres</b>	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	<b>Homens</b>	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	<b>Geral</b>	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Fonte: Criada pelo Autor

Tabela 44: Graduação em Administração

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
<b>Mulheres</b>	20%	20%	0%	0%	33,33%	0%	13,6%
<b>Homens</b>	0%	47,4%	50%	33,3%	42,1%	26,7%	38,6%
<b>Geral</b>	16,7%	41,7%	37,5%	23,8%	40%	17,4%	29,9%

Fonte: Criada pelo Autor

Tabela 45: Cursos da Primeira Graduação quando não é graduado Administração

	<b>Sexo</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
Engenharia	<b>Mulheres</b>	6,7%	0%	0%	16,7%	0%	0%	4,5%
	<b>Homens</b>	0%	5,3%	16,7%	20%	21,1%	6,7%	13,3%
	<b>Geral</b>	5,6%	4,2%	12,5%	19%	16%	4,3%	9%
Economia	<b>Mulheres</b>	26,4%	20%	0%	16,7%	16,7%	37,5%	22,7%
	<b>Homens</b>	66,7%	15,8%	8,3%	0%	5,3%	6,7%	9,6%
	<b>Geral</b>	33,3%	16,7%	6,3%	4,8%	8%	17,4%	12,4%
Ciências Contábeis	<b>Mulheres</b>	0%	0%	0%	33,3%	0%	0%	4,5%
	<b>Homens</b>	0%	15,8%	16,7%	20%	5,3%	13,3%	13,3%
	<b>Geral</b>	0%	12,5%	12,5%	23,8%	4%	8,7%	9%
Direito	<b>Mulheres</b>	6,7%	40%	25%	33,3%	0%	0%	13,6%
	<b>Homens</b>	0%	0%	0%	6,7%	5,3%	6,7%	3,6%
	<b>Geral</b>	5,6%	8,3%	6,3%	14,3%	4%	4,3%	6,2%
Ciências Sociais	<b>Mulheres</b>	0%	0%	25%	16,7%	16,7%	25%	11,4%
	<b>Homens</b>	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	<b>Geral</b>	0%	0%	6,3%	4,8%	4%	8,7%	3,4%
Outra	<b>Mulheres</b>	40%	20%	50%	0%	33,3%	37,5%	31,8%
	<b>Homens</b>	33,3%	21,1%	8,3%	26,7%	21,1%	40%	24,1%
	<b>Geral</b>	38,9%	20,8%	18,8%	19%	24%	39,1%	23,4%

Fonte: Criada pelo Autor



Tabela 46: Ano de Conclusão da Primeira Graduação

	<b>Sexo</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
antes de 1970	<b>Mulheres</b>	0%	0%	0%	0%	0%	12,5%	2,3%
	<b>Homens</b>	0%	5,3%	0%	0%	5,3%	6,7%	3,6%
	<b>Geral</b>	0%	4,2%	0%	0%	4%	8,7%	3,1%
entre 1970 e 1980	<b>Mulheres</b>	0%	0%	0%	0%	16,7%	12,5%	4,5%
	<b>Homens</b>	0%	15,8%	8,3%	13,3%	10,5%	13,3%	12%
	<b>Geral</b>	0%	12,5%	6,3%	9,5%	12%	13%	9,4%
entre 1981 e 1990	<b>Mulheres</b>	26,7%	20%	25%	16,7%	16,7%	37,5%	25%
	<b>Homens</b>	66,7%	10,5%	33,3%	20%	26,3%	20%	22,9%
	<b>Geral</b>	33,3%	12,5%	31,3%	19%	24%	26,1%	23,6%
entre 1991 e 2000	<b>Mulheres</b>	46,7%	40%	75%	83,3%	66,7%	25%	52,3%
	<b>Homens</b>	33,3%	26,3%	58,3%	46,7%	47,4%	33,3%	41%
	<b>Geral</b>	44,4%	29,2%	62,5%	57,1%	52%	30,4%	44,9%
a partir de 2001	<b>Mulheres</b>	26,7%	40%	0%	0%	0%	12,5%	15,9%
	<b>Homens</b>	0%	42,1%	0%	20%	10,5%	26,7%	20,5%
	<b>Geral</b>	22,2%	41,7%	0%	14,3%	8%	21,7%	18,9%

Fonte: Criada pelo Autor

Tabela 47: Professores que possuem mais de uma Graduação

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
<b>Mulheres</b>	26,7%	0%	25%	16,7%	50%	12,5%	23,3%
<b>Homens</b>	33,3%	15,8%	16,7%	26,7%	26,3%	33,3%	25,3%
<b>Geral</b>	33,3%	12,5%	18,8%	23,8%	32%	26,1%	24,6%
<b>não respondeu</b>	0%	0%	0%	0%	0%	4,3%	0,8%

Fonte: Criada pelo Autor

Tabela 48: Cursos da Segunda Graduação

	<b>Sexo</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
Engenharia	<b>Mulheres</b>	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	<b>Homens</b>	0%	0%	0%	6,7%	0%	0%	1,2%
	<b>Geral</b>	0%	0%	0%	4,8%	0%	0%	0,8%
Economia	<b>Mulheres</b>	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	<b>Homens</b>	0%	5,3%	0%	6,7%	10,5%	6,7%	6%
	<b>Geral</b>	0%	3,1%	0%	4,8%	8%	4,3%	3,9%
Ciências Contábeis	<b>Mulheres</b>	0%	0%	0%	16,7%	16,7%	0%	4,5%
	<b>Homens</b>	33,3%	5,3%	8,3%	0%	10,5%	6,7%	7,2%
	<b>Geral</b>	5,6%	3,1%	6,3%	4,8%	12%	4,3%	6,3%
Direito	<b>Mulheres</b>	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	<b>Homens</b>	0%	0%	0%	0%	5,3%	0%	1,2%
	<b>Geral</b>	0%	0%	0%	0%	4%	0%	0,8%
Ciências Sociais	<b>Mulheres</b>	0%	0%	0%	0%	0%	12,5%	2,3%
	<b>Homens</b>	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	<b>Geral</b>	0%	0%	0%	0%	0%	4,3%	0,8%
Outra	<b>Mulheres</b>	26,7%	0%	25%	0%	33,3%	0%	15,9%
	<b>Homens</b>	33,3%	10,5%	8,3%	13,3%	5,3%	26,7%	13,3%
	<b>Geral</b>	27,8%	6,3%	12,5%	9,5%	12%	17,4%	14,2%

Fonte: Criada pelo Autor

Tabela 49: Outra atividade remunerada que não a docência

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
<b>Mulheres</b>	80%	80%	25%	33,3%	33,3%	75%	61,4%
<b>Homens</b>	33,3%	73,7%	66,7%	80%	89,5%	86,7%	78,3%
<b>Geral</b>	72,2%	56,3%	56,3%	66,7%	76%	71,4%	72,4%

Fonte: Criada pelo Autor

Tabela 50: Outra Atividade Remunerada

	<b>Sexo</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
Consultor	<b>Mulheres</b>	53,3%	40%	0%	16,7%	33,3%	37,5%	36,4%
	<b>Homens</b>	33,3%	52,6%	41,7%	40%	68,4%	46,7%	50,6%
	<b>Geral</b>	50%	37,5%	31,3%	33,3%	60%	43,5%	45,7%
Administrador	<b>Mulheres</b>	6,7%	0%	0%	0%	0%	12,5%	4,5%
	<b>Homens</b>	0%	10,5%	8,3%	0%	15,8%	26,7%	12%
	<b>Geral</b>	5,6%	6,3%	6,3%	0%	12%	21,7%	9,4%
Contador	<b>Mulheres</b>	0%	0%	0%	16,7%	0%	0%	2,3%
	<b>Homens</b>	0%	0%	0%	0%	5,3%	0%	1,2%
	<b>Geral</b>	0%	0%	0%	4,8%	4%	0%	1,6%
Engenheiro	<b>Mulheres</b>	0%	0%	0%	0%	0%	12,5%	2,3%
	<b>Homens</b>	0%	0%	8,3%	0%	5,3%	0%	2,4%
	<b>Geral</b>	0%	0%	6,3%	0%	4%	4,3%	2,4%
Advogado	<b>Mulheres</b>	6,7%	20%	25%	16,7%	0%	0%	9,1%
	<b>Homens</b>	0%	0%	0%	6,7%	5,3%	6,7%	3,6%
	<b>Geral</b>	5,6%	3,1%	6,3%	9,5%	4%	4,3%	5,5%
Outra	<b>Mulheres</b>	20%	20%	0%	0%	0%	25%	13,6%
	<b>Homens</b>	0%	10,5%	16,7%	33,3%	5,3%	20%	15,7%
	<b>Geral</b>	16,7%	9,4%	12,5%	23,8%	4%	21,7%	15%

Fonte: Criada pelo Autor

Tabela 51: Renda principal vindo da docência

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
<b>Mulheres</b>	80%	40%	75%	16,7%	66,7%	62,5%	70,5%
<b>Homens</b>	100%	52,6%	58,3%	60%	47,4%	46,7%	54,2%
<b>Geral</b>	83,3%	50%	62,5%	66,7%	52%	52,2%	59,8%

Fonte: Criada pelo Autor

Tabela 52: Renda Exclusiva da Docência

	<b>Sexo</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
menor que R\$ 1.000,00	<b>Mulheres</b>	0%	40%	0%	0%	0%	25%	9,1
	<b>Homens</b>	0%	15,8%	16,7%	6,7%	0%	6,7%	8,4%
	<b>Geral</b>	0%	20,8%	12,5%	4,8%	0%	13%	8,7%
entre R\$ 1.000,01 e R\$ 2.500,00	<b>Mulheres</b>	26,7%	40%	0%	0%	50%	50%	29,5%
	<b>Homens</b>	0%	31,6%	8,3%	0%	15,8%	53,3%	21,7%
	<b>Geral</b>	22,2%	33,3%	6,3%	0%	24%	52,2%	24,4%
entre R\$ 2.500,01 e R\$ 4.000,00	<b>Mulheres</b>	26,7%	20%	75%	16,7%	33,3%	25%	29,5%
	<b>Homens</b>	66,7%	36,8%	25%	46,7%	26,3%	26,7%	33,7%
	<b>Geral</b>	33,3%	33,3%	37,5%	38,1%	28%	26,1%	32,3%
entre R\$ 4.000,01 e R\$ 5.500,00	<b>Mulheres</b>	6,7%	0%	0%	33,3%	16,7%	0%	9,1%
	<b>Homens</b>	0%	15,8%	16,7%	26,7%	31,6%	6,7%	19,3%
	<b>Geral</b>	5,6%	12,5%	12,5%	28,6%	28%	4,3%	15,7%
entre R\$ 5.500,01 e R\$ 7.000,00	<b>Mulheres</b>	26,7%	0%	25%	50%	0%	0%	18,2%
	<b>Homens</b>	0%	0%	16,7%	6,7%	21,1%	0%	8,4%
	<b>Geral</b>	22,2%	0%	18,8%	19%	16%	0%	11,8%
maior que R\$ 7.000,00	<b>Mulheres</b>	13,3%	0%	0%	0%	0%	0%	4,5%
	<b>Homens</b>	0%	0%	16,7%	13,3%	5,3%	6,7%	7,2%
	<b>Geral</b>	11,1%	0%	12,5%	9,5%	4%	4,3%	6,3%
não respondeu	<b>Geral</b>	5,6%	0%	0%	0%	0%	0%	0,8%

Fonte: Criada pelo Autor

Tabela 53: Renda Exclusiva de outra Atividade que não a docência

	<b>Sexo</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
Não possui outra fonte de renda	<b>Mulheres</b>	13,3%	20%	50%	50%	66,7%	12,5%	29,5%
	<b>Homens</b>	66,7%	20,8%	33,3%	6,7%	10,5%	6,7%	16,9%
	<b>Geral</b>	22,2%	15,6%	37,5%	19%	24%	8,7%	21,3%
menor que R\$ 1.000,00	<b>Mulheres</b>	6,7%	20%	25%	0%	0%	12,5%	9,1%
	<b>Homens</b>	0%	8,3%	0%	0%	5,3%	0%	2,4%
	<b>Geral</b>	5,6%	6,3%	6,3%	0%	4%	4,3%	4,7%
entre R\$ 1.000,01 e R\$ 2.500,00	<b>Mulheres</b>	33,3%	20%	0%	16,7%	0%	50%	25%
	<b>Homens</b>	33,3%	29,2%	8,3%	20%	26,3%	20%	22,9%
	<b>Geral</b>	33,3%	21,9%	6,3%	19%	20%	30,4%	23,6%
entre R\$ 2.500,01 e R\$ 4.000,00	<b>Mulheres</b>	33,3%	20%	0%	0%	16,7%	12,5%	18,2%
	<b>Homens</b>	0%	12,5%	8,3%	20%	15,8%	13,3%	13,3%
	<b>Geral</b>	27,8%	9,4%	6,3%	14,3%	16%	13%	15%
entre R\$ 4.000,01 e R\$ 5.500,00	<b>Mulheres</b>	6,7%	0%	0%	16,7%	0%	0%	4,5%
	<b>Homens</b>	0%	4,2%	16,7%	13,3%	15,8%	26,7%	14,5%
	<b>Geral</b>	5,6%	3,1%	12,5%	14,3%	12%	17,4%	11%
entre R\$ 5.500,01 e R\$ 7.000,00	<b>Mulheres</b>	0%	20%	0%	0%	0%	0%	2,3%
	<b>Homens</b>	0%	16,7%	0%	6,7%	5,3%	13,3%	8,4%
	<b>Geral</b>	0%	12,5%	0%	4,8%	4%	8,7%	6,3%
maior que R\$ 7.000,00	<b>Mulheres</b>	6,7%	0%	25%	0%	16,7%	0%	6,8%
	<b>Homens</b>	0%	0%	33,3%	13,3%	21,1%	13,3%	14,5%
	<b>Geral</b>	5,6%	0%	31,3%	9,5%	20%	8,7%	11,8%
não respondeu	<b>Geral</b>	0%	8,3%	0%	19%	0%	8,7%	6,3%

Fonte: Criada pelo Autor

Tabela 54: Curso para formação de Docente

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
<b>Mulheres</b>	66,7%	60%	100%	66,7%	66,7%	50%	65,9%
<b>Homens</b>	100%	47,4%	50%	53,3%	57,9%	66,7%	56,6%
<b>Geral</b>	72,2%	50%	62,5%	57,1%	60%	60,9%	59,8%
não respondeu	0%	0%	0%	4,8%	0%	0%	0,8%

Fonte: Criada pelo Autor

Tabela 55: Tempo de Docência

	<b>Sexo</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
menos de um ano	<b>Mulheres</b>	0%	20%	0%	0%	0%	0%	2,3%
	<b>Homens</b>	0%	5,3%	0%	0%	0%	6,7%	2,4%
	<b>Geral</b>	0%	8,3%	0%	0%	0%	4,3%	2,4%
entre um e três anos	<b>Mulheres</b>	20%	20%	0%	0%	0%	12,5%	11,4%
	<b>Homens</b>	0%	26,3%	0%	6,7%	5,3%	0%	8,4%
	<b>Geral</b>	16,7%	25%	0%	4,8%	4%	4,3%	9,4%
entre três e sete anos	<b>Mulheres</b>	13,3%	20%	0%	33,3%	0%	37,5%	18,2%
	<b>Homens</b>	0%	21,1%	8,3%	20%	5,3%	33,3%	16,9%
	<b>Geral</b>	11,1%	20,8%	6,3%	23,8%	4%	34,8%	17,3%
entre sete e dez anos	<b>Mulheres</b>	20%	20%	25%	16,7%	33,3%	37,5%	25%
	<b>Homens</b>	33,3%	10,5%	33,3%	26,7%	10,5%	0%	15,7%
	<b>Geral</b>	22,2%	12,5%	31,3%	23,8%	16%	13%	18,9%
entre dez e quinze anos	<b>Mulheres</b>	26,7%	20%	25%	33,3%	66,7%	0%	27,3%
	<b>Homens</b>	33,3%	21,1%	25%	13,3%	42,1%	13,3%	24,1%
	<b>Geral</b>	27,8%	20,8%	25%	19%	48%	8,7%	25,2%
mais que quinze anos	<b>Mulheres</b>	20%	0%	50%	16,7%	0%	12,5%	15,9%
	<b>Homens</b>	33,3%	15,8%	33,3%	26,7%	36,8%	40%	30,1%
	<b>Geral</b>	22,2%	12,5%	37,5%	23,8%	28%	30,4%	25,2%
não respondeu	<b>Geral</b>	0%	0%	0%	4,8%	0%	4,3%	1,6%

Fonte: Criada pelo Autor

Tabela 56: Quantidade média de horas aulas semanais lecionadas nos cursos de administração no segundo semestre de 2009.

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
<b>Mulheres</b>	17,67	8,5	6,5	10,33	12,67	11,43	12,93
<b>Homens</b>	16	17	9,67	15,29	16,95	13,43	14,95
<b>Geral</b>	17,39	15,52	8,88	13,8	15,92	12,76	14,26
não respondeu	0	1	0	1	0	2	4

Fonte: Criada pelo Autor

Tabela 57: Desvio Padrão de horas aulas semanais lecionadas nos cursos de administração no segundo semestre de 2009.

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
<b>Mulheres</b>	12,7485	5,1962	1,0	6,9761	9,2664	7,5467	9,8906
<b>Homens</b>	16	11,2694	7,2279	12,5172	9,8515	9,8739	10,5782
<b>Geral</b>	12,8207	10,8831	6,3653	11,1996	9,7036	9,0217	10,3527

Fonte: Criada pelo Autor

Tabela 58: Coeficiente da Variação de horas aulas semanais lecionadas nos cursos de administração no segundo semestre de 2009.

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
<b>Mulheres</b>	72,15%	61,13%	15,38%	67,53%	73,14%	66,03%	76,49%
<b>Homens</b>	100,00%	66,29%	74,75%	81,87%	58,12%	73,52%	70,76%
<b>Geral</b>	73,72%	70,12%	71,68%	81,16%	60,95%	70,70%	72,60%

Fonte: Criada pelo Autor

Tabela 59: Professores que lecionam em outros cursos além de administração

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
<b>Mulheres</b>	73,3%	40%	75%	100%	100%	87,5%	79,5%
<b>Homens</b>	100%	42,1%	41,7%	66,7%	84,2%	80%	65,1%
<b>Geral</b>	77,8%	41,7%	50%	76,2%	88%	82,6%	70,1%
<b>não responderam</b>	0%	0%	0%	4,8%	0%	0%	0,8%

Fonte: Criada pelo Autor

Tabela 60: Outros cursos além da administração que os professores lecionam

	<b>Sexo</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
Agronegócios	<b>Mulheres</b>	0%	0%	0%	0%	0%	12,5%	2,3%
	<b>Homens</b>	0%	0%	8,3%	0%	0%	6,7%	2,4%
	<b>Geral</b>	0%	0%	6,3%	0%	0%	8,7%	2,4%
Ciências Contábeis	<b>Mulheres</b>	0%	20%	0%	50%	50%	50%	25%
	<b>Homens</b>	0%	15,8%	0%	13,3%	36,8%	33,3%	20,5%
	<b>Geral</b>	0%	16,7%	0%	23,8%	40%	39,1%	22%
Engenharias	<b>Mulheres</b>	20%	0%	25%	33,3%	33,3%	12,5%	20,5%
	<b>Homens</b>	0%	10,5%	41,7%	33,3%	15,8%	33,3%	24,1%
	<b>Geral</b>	16,7%	8,3%	37,5%	33,3%	20%	26,1%	22,8%
Direito	<b>Mulheres</b>	26,7%	0%	0%	33,3%	16,7%	0%	15,9%
	<b>Homens</b>	33,3%	0%	0%	6,7%	0%	0%	2,4%
	<b>Geral</b>	27,8%	0%	0%	14,3%	4%	0%	7,1%
Outra	<b>Mulheres</b>	60%	40%	50%	33,3%	66,7%	75%	56,8%
	<b>Homens</b>	100%	21,1%	8,3%	40%	63,2%	60%	42,2%
	<b>Geral</b>	66,7%	25%	18,8%	38,1%	64%	65,2%	47,2%

Fonte: Criada pelo Autor



Tabela 61: Quantidade média de horas aulas semanais lecionadas nos outros cursos que não administração no segundo semestre de 2009.

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
<b>Mulheres</b>	9,43	5,5	14,5	16,33	12,0	7,5	10,78
<b>Homens</b>	22,0	6	26	10,09	11,71	8,37	11,64
<b>Geral</b>	11,65	5,91	20,89	12,29	11,78	8,0	11,28

Fonte: Criada pelo Autor

Tabela 62: Desvio Padrão de horas aulas semanais lecionadas nos outros cursos que não administração no segundo semestre de 2009.

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
<b>Mulheres</b>	7,6129	3,5355	11,9304	8,3347	5,6569	4,2426	7,5837
<b>Homens</b>	10,0	4,7958	17,3781	10,9220	8,0294	5,5727	10,3668
<b>Geral</b>	9,1648	4,4374	15,5278	10,2821	7,3606	4,9441	9,2744

Fonte: Criada pelo Autor

Tabela 63: Coeficiente da Variação de horas aulas semanais lecionadas nos outros cursos que não administração no segundo semestre de 2009.

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
<b>Mulheres</b>	80,73%	64,28%	82,28%	51,04%	47,14%	56,57%	70,35%
<b>Homens</b>	45,45%	79,93%	66,84%	108,25%	68,57%	66,58%	89,06%
<b>Geral</b>	78,67%	75,08%	74,33%	83,66%	62,48%	61,80%	82,22%

Fonte: Criada pelo Autor

Tabela 64: Professores que lecionam matérias de administração em cursos que não administração.

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
<b>Mulheres</b>	40%	20%	0%	16,7%	66,7%	75%	31,8%
<b>Homens</b>	33,3%	15,8%	8,3%	20%	36,8%	60%	28,9%
<b>Geral</b>	38,9%	16,7%	6,3%	19%	44%	47,8%	29,9%
não respondeu	22,2%	54,2%	37,5%	19%	12%	13%	26%

Fonte: Criada pelo Autor

Tabela 65: Atividades de Orientação Científica

	<b>Sexo</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
TCC - Graduação	<b>Mulheres</b>	86,7%	40%	75%	100%	0%	75%	68,2%
	<b>Homens</b>	100%	47,4%	100%	80%	63,2%	73,3%	71,1%
	<b>Geral</b>	88,9%	45,8%	93,8%	85,7%	48%	73,9%	70,1%
TCC - Especialização	<b>Mulheres</b>	13,3%	20%	0%	16,7%	16,7%	25%	15,9%
	<b>Homens</b>	33,3%	42,1%	41,7%	20%	36,8%	6,7%	30,1%
	<b>Geral</b>	16,7%	37,5%	31,3%	19%	32%	13%	25,2%
Iniciação Científica	<b>Mulheres</b>	40%	0%	0%	33,3%	16,7%	12,5%	22,7%
	<b>Homens</b>	33,3%	21,1%	33,3%	20%	21,1%	0%	19,3%
	<b>Geral</b>	38,9%	16,7%	25%	23,8%	20%	4,3%	20,5%
Mestrado	<b>Mulheres</b>	0%	0%	0%	0%	16,7%	0%	2,3%
	<b>Homens</b>	0%	5,3%	8,3%	0%	0%	6,7%	3,6%
	<b>Geral</b>	0%	4,2%	6,3%	0%	4%	4,3%	3,1%
Doutorado	<b>Mulheres</b>	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	<b>Homens</b>	0%	0%	8,3%	0%	0%	0%	1,2%
	<b>Geral</b>	0%	0%	6,3%	0%	0%	0%	0,8%
Não orienta pesquisa científica	<b>Mulheres</b>	13,3%	20%	25%	0%	66,7%	25%	22,7%
	<b>Homens</b>	0%	31,6%	0%	13,3%	15,8%	20%	16,9%
	<b>Geral</b>	11,1%	29,2%	6,3%	9,5%	28%	21,7%	18,9%
Outro	<b>Mulheres</b>	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	<b>Homens</b>	0%	5,3%	0%	0%	15,8%	0%	4,8%
	<b>Geral</b>	0%	4,2%	0%	0%	12%	0%	3,1%

Fonte: Criada pelo Autor

Tabela 66: Docência na Pós-graduação

	<b>Sexo</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
Não	<b>Mulheres</b>	26,7%	80%	50%	33,3%	66,7%	75%	50%
	<b>Homens</b>	66,7%	42,1%	25%	20%	31,6%	66,7%	38,6%
	<b>Geral</b>	33,3%	50%	31,3%	23,8%	40%	69,6%	42,5%
MBA ou Especialização	<b>Mulheres</b>	73,3%	20%	50%	66,7%	16,7%	25%	47,7%
	<b>Homens</b>	33,3%	57,9%	75%	73,3%	68,4%	33,3%	60,2%
	<b>Geral</b>	66,7%	50%	68,8%	71,4%	56%	30,4%	55,9%
Mestrado ou Doutorado	<b>Mulheres</b>	0%	0%	0%	0%	16,7%	0%	2,3%
	<b>Homens</b>	0%	5,3%	0%	0%	5,3%	0%	2,4%
	<b>Geral</b>	0%	4,2%	0%	0%	8%	0%	2,4%

Fonte: Criada pelo Autor

Tabela 67: Professores que possuem cargos administrativos em alguma IES – Coordenação, Direção ou Supervisão, mesmo que não seja nos cursos de Administração.

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
<b>Mulheres</b>	66,7%	0%	25%	33,3%	16,7%	37,5%	61,4%
<b>Homens</b>	66,7%	15,8%	83,3%	46,7%	21,1%	26,7%	36,1%
<b>Geral</b>	66,7%	12,5%	68,8%	42,9%	20%	30,4%	37%
não respondeu	0%	0%	0%	4,8%	0%	0%	0,8%

Fonte: Criada pelo Autor

## APÊNDICE G: ANÁLISE DO NÍVEL DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO DOS PROFESSORES

Tabela 68: Correlação anti-imagem – MSA (Measure of Sampling Adequacy).

Variáveis	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8
MSA	0,952	0,938	0,937	0,945	0,926	0,917	0,906	0,953

Fonte: Criada pelo Autor

Tabela 69: Correlação anti-imagem – MSA (Measure of Sampling Adequacy)  
(continuação).

Variáveis	1.9	1.10	1.11	1.12	1.13	1.14	1.15	1.16
MSA	0,958	0,950	0,931	0,931	0,930	0,895	0,908	0,930

Fonte: Criada pelo Autor

Tabela 70: Correlação anti-imagem – MSA (Measure of Sampling Adequacy)  
(continuação).

Variáveis	1.17	1.18	1.19	1.20	1.21	1.22	1.23	1.24	1.25
MSA	0,918	0,893	0,923	0,940	0,926	0,892	0,952	0,912	0,942

Fonte: Criada pelo Autor

Tabela 71: Matriz de Variância Total Explicada

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	12,823	51,292	51,292	12,823	51,292	51,292	4,530	18,119	18,119
2	3,172	12,687	63,980	3,172	12,687	63,980	4,372	17,488	35,607
3	1,511	6,044	70,024	1,511	6,044	70,024	4,174	16,697	52,303
4	1,443	5,773	75,796	1,443	5,773	75,796	3,579	14,314	66,617
5	1,054	4,217	80,013	1,054	4,217	80,013	3,349	13,396	80,013
6	,678	2,714	82,727						
7	,506	2,023	84,750						
8	,449	1,794	86,545						
9	,431	1,725	88,270						
10	,377	1,507	89,776						
11	,324	1,294	91,070						
12	,254	1,015	92,085						
13	,253	1,010	93,095						
14	,228	,914	94,009						
15	,219	,874	94,883						
16	,206	,824	95,707						
17	,175	,701	96,408						
18	,159	,637	97,045						
19	,140	,562	97,606						
20	,126	,504	98,111						
21	,115	,459	98,569						
22	,107	,428	98,997						
23	,101	,405	99,402						
24	8,202E-02	,328	99,730						
25	6,745E-02	,270	100,000						

Fonte: Gerada pelo próprio autor a partir do SPSS 16.0.

Tabela 72: Matriz de Componentes Rotacionada

	Componentes				
	1	2	3	4	5
Q_1_22	,873	,101	,122	,210	,237
Q_1_19	,836	,105	,197	,281	,205
Q_1_25	,819	8,843E-02	,205	,252	,239
Q_1_2	,804	,135	,288	,242	,115
Q_1_9	,792	,237	,135	,216	,268
Q_1_15	,115	,884	,243	5,792E-02	,122
Q_1_12	6,398E-02	,822	,221	4,785E-02	,251
Q_1_5	,152	,805	,358	,211	,166
Q_1_8	,149	,805	,322	,129	,243
Q_1_21	,166	,799	,294	,103	,251
Q_1_3	,191	,268	,817	,239	,120
Q_1_4	,199	,312	,798	,172	,175
Q_1_10	,240	,334	,790	,140	,233
Q_1_20	,198	,353	,778	,176	,211
Q_1_16	,213	,388	,760	,170	,195
Q_1_6	,211	,114	,199	,857	,137
Q_1_14	,246	5,935E-02	8,983E-02	,845	,272
Q_1_17	,237	,153	,182	,787	,214
Q_1_24	,417	,106	,182	,680	,297
Q_1_1	,381	,117	,322	,522	,180
Q_1_11	,134	,178	,364	,209	,740
Q_1_13	,281	,234	,102	,249	,726
Q_1_18	,195	,311	,111	,155	,711
Q_1_23	,227	,193	,182	,240	,682
Q_1_7	,387	,190	,180	,230	,629

Fonte: Gerada pelo autor a partir do SPSS 16.0

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a Rotation converged in 8 iterations.

Tabela 73: Matriz de Correlação das variáveis do fator Satisfação com os Colegas

	<b>Q_1_1</b>	<b>Q_1_6</b>	<b>Q_1_14</b>	<b>Q_1_17</b>	<b>Q_1_24</b>
<b>Q_1_1</b>	1	0,598	0,571	0,476	0,66
<b>Q_1_6</b>	0,598	1,000	0,811	0,754	0,702
<b>Q_1_14</b>	0,571	0,811	1,000	0,769	0,731
<b>Q_1_17</b>	0,476	0,754	0,769	1,000	0,717
<b>Q_1_24</b>	0,660	0,702	0,731	0,717	1,000

Fonte: Gerada pelo autor a partir do SPSS 16.0

Tabela 74: Matriz de Correlação das variáveis do fator Satisfação com o Salário

	<b>Q 1 5</b>	<b>Q 1 8</b>	<b>Q 1 12</b>	<b>Q 1 15</b>	<b>Q 1 21</b>
<b>Q 1 5</b>	1,000	0,824	0,756	0,825	0,826
<b>Q 1 8</b>	0,824	1,000	0,774	0,805	0,810
<b>Q 1 12</b>	0,756	0,774	1,000	0,779	0,728
<b>Q 1 15</b>	0,825	0,805	0,779	1,000	0,816
<b>Q 1 21</b>	0,826	0,810	0,728	0,816	1,000

Fonte: Gerada pelo autor a partir do SPSS 16.0

Tabela 75: Matriz de Correlação das variáveis do fator Satisfação com a Chefia

	<b>Q 1 2</b>	<b>Q 1 9</b>	<b>Q 1 19</b>	<b>Q 1 22</b>	<b>Q 1 25</b>
<b>Q 1 2</b>	1,000	0,732	0,776	0,759	0,802
<b>Q 1 9</b>	0,732	1,000	0,799	0,816	0,768
<b>Q 1 19</b>	0,776	0,799	1,000	0,889	0,791
<b>Q 1 22</b>	0,759	0,816	0,889	1,000	0,835
<b>Q 1 25</b>	0,802	0,768	0,791	0,835	1,000

Fonte: Gerada pelo autor a partir do SPSS 16.0

Tabela 76: Matriz de Correlação das variáveis do fator Satisfação com a Natureza do Trabalho

	<b>Q 1 7</b>	<b>Q 1 11</b>	<b>Q 1 13</b>	<b>Q 1 18</b>	<b>Q 1 23</b>
<b>Q 1 7</b>	1,000	0,508	0,606	0,555	0,578
<b>Q 1 11</b>	0,508	1,000	0,651	0,627	0,615
<b>Q 1 13</b>	0,606	0,651	1,000	0,581	0,584
<b>Q 1 18</b>	0,555	0,627	0,581	1,000	0,487
<b>Q 1 23</b>	0,578	0,615	0,584	0,487	1,000

Fonte: Gerada pelo autor a partir do SPSS 16.0

Tabela 77: Matriz de Correlação das variáveis do fator Satisfação com Promoções

	<b>Q 1 3</b>	<b>Q 1 4</b>	<b>Q 1 10</b>	<b>Q 1 16</b>	<b>Q 1 20</b>
<b>Q 1 3</b>	1,000	0,821	0,787	0,779	0,794
<b>Q 1 4</b>	0,821	1,000	0,833	0,763	0,770
<b>Q 1 10</b>	0,787	0,833	1,000	0,806	0,811
<b>Q 1 16</b>	0,779	0,763	0,806	1,000	0,851
<b>Q 1 20</b>	0,794	0,770	0,811	0,851	1,000

Fonte: Gerada pelo autor a partir do SPSS 16.0



Tabela 78: Média das variáveis de nível de satisfação no trabalho

<b>Variáveis</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>Média Geral</b>	<b>Desvio Padrão Geral</b>
<b>1.1</b>	5,4444	5,1667	5,7500	5,6667	5,4400	5,1304	5,4094	1,29982
<b>1.2</b>	5,6667	5,0833	6,2500	5,5238	5,3200	5,2609	5,4646	1,38444
<b>1.3</b>	3,9412	4,2500	4,2500	4,4762	3,6800	4,2273	4,1280	1,70266
<b>1.4</b>	3,7647	4,1667	4,0625	4,5238	3,4800	3,9565	3,9841	1,64551
<b>1.5</b>	4,3889	3,7083	3,5625	5,5714	3,6000	4,4783	4,2126	1,59562
<b>1.6</b>	5,5556	5,3333	6,1250	5,9048	5,6800	5,6087	5,6772	1,07667
<b>1.7</b>	5,6111	5,5833	6,0000	6,1429	5,8800	5,9565	5,8583	1,06413
<b>1.8</b>	4,0556	3,5000	3,5000	4,9048	3,1200	4,2609	3,8740	1,58610
<b>1.9</b>	5,2222	4,6250	5,9375	5,1429	4,9200	5,1739	5,1181	1,34886
<b>1.10</b>	3,3529	3,9583	4,0625	4,2381	2,9200	3,6364	3,6720	1,55474
<b>1.11</b>	4,0000	4,7500	5,0625	5,1905	4,6400	5,2174	4,8189	1,42778
<b>1.12</b>	3,9444	3,2500	3,4375	4,7143	3,0000	3,5217	3,6142	1,53611
<b>1.13</b>	5,3333	5,4583	5,9375	5,7619	5,2800	5,6364	5,5476	1,18989
<b>1.14</b>	5,8333	5,5417	6,1875	5,9048	5,7600	5,7391	5,8031	1,05045
<b>1.15</b>	4,8333	3,5417	3,3750	5,2381	3,2800	3,9545	4,0079	1,50555
<b>1.16</b>	3,5294	3,8333	3,8125	4,4762	3,4000	3,7727	3,8000	1,54715
<b>1.17</b>	5,2778	4,9583	5,8125	5,7143	5,2800	5,3913	5,3780	1,22379
<b>1.18</b>	4,3889	4,6250	5,0625	4,7143	4,9200	5,1304	4,8110	1,30780
<b>1.19</b>	5,6111	5,2917	6,5000	5,7143	5,6000	5,6957	5,6929	1,32105
<b>1.20</b>	3,5625	3,8750	3,3125	4,1429	3,2400	3,7273	3,6532	1,53764
<b>1.21</b>	4,5556	3,9583	3,5000	4,8571	3,2000	4,0870	4,0079	1,58375
<b>1.22</b>	5,5000	5,2917	6,5625	5,5238	5,2000	5,7826	5,5906	1,31625
<b>1.23</b>	5,2222	5,1304	5,3750	5,2857	4,6800	5,5217	5,1825	1,26937
<b>1.24</b>	5,2778	5,2083	5,8750	5,1905	5,1200	5,2174	5,2835	1,19394
<b>1.25</b>	5,7222	5,0417	6,5000	5,5238	5,1200	5,7391	5,5433	1,43250

Fonte: Criada pelo autor através do SPSS 16.0

Tabela 79: Dados da análise do Nível de Satisfação no Trabalho

<b>IES</b>	<b>Resultados</b>	<b>Satisfação com os Colegas</b>	<b>Satisfação com o Salário</b>	<b>Satisfação com a Chefia</b>	<b>Satisfação com a Natureza do Trabalho</b>	<b>Satisfação com as Promoções</b>
<b>A</b>	<b>Média</b>	5,4778	4,3556	5,5444	4,9111	3,65
	<b>N</b>	18	18	18	18	16
	<b>D. Padrão</b>	1,51718	1,25287	1,45974	1,31993	1,8468
	<b>Coef de Vari</b>	27,70%	28,76%	26,33%	26,88%	50,60%
	<b>Mínimo</b>	1	2	1	1	0
	<b>Máximo</b>	7	6,8	7	6,4	6,8
<b>B</b>	<b>Média</b>	5,2417	3,5917	5,0667	5,087	4,0167
	<b>N</b>	24	24	24	23	24
	<b>D. Padrão</b>	0,94175	1,44039	1,30239	1,03893	1,42636
	<b>Coef de Vari</b>	17,97%	40,10%	25,70%	20,42%	35,51%
	<b>Mínimo</b>	3,8	1	1,4	2,2	1
	<b>Máximo</b>	7	7	7	7	7
<b>C</b>	<b>Média</b>	5,95	3,475	6,35	5,4875	3,9
	<b>N</b>	16	16	16	16	16
	<b>D. Padrão</b>	0,71368	1,38155	0,73212	1,03013	1,30026
	<b>Coef de Vari</b>	11,99%	39,76%	11,53%	18,77%	33,34%
	<b>Mínimo</b>	4,6	1	4,8	3,2	1,8
	<b>Máximo</b>	7	6	7	7	6,8
<b>D</b>	<b>Média</b>	5,6762	5,0571	5,4857	5,419	4,3714
	<b>N</b>	21	21	21	21	21
	<b>D. Padrão</b>	0,97873	1,16815	1,25948	0,9714	1,63742
	<b>Coef de Vari</b>	17,24%	23,10%	22,96%	17,93%	37,46%
	<b>Mínimo</b>	3,8	3	1,4	3,6	2
	<b>Máximo</b>	7	7	7	7	7

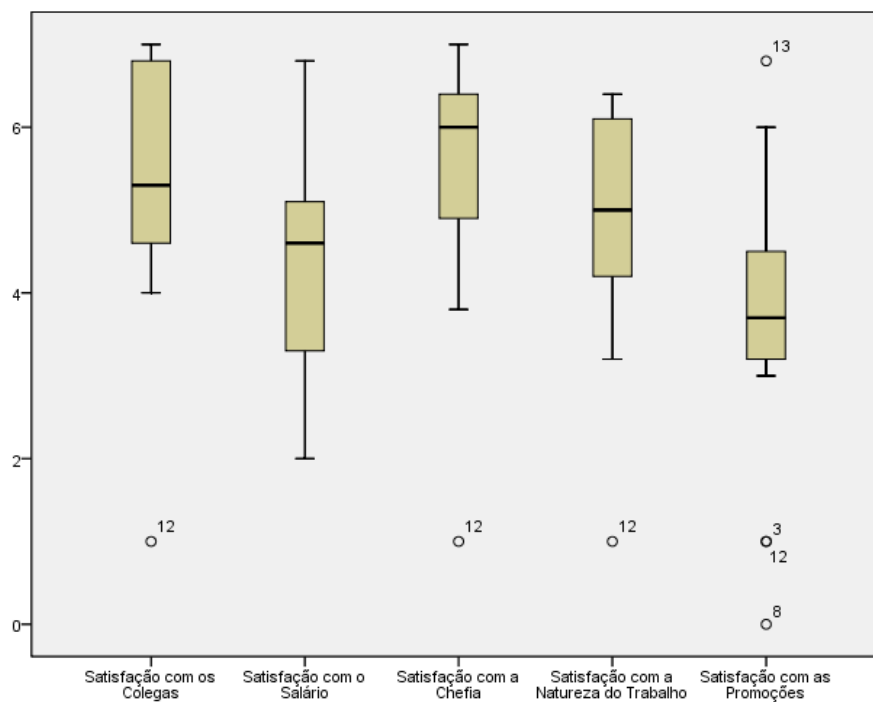
Fonte: Criado pelo Autor através do SPSS 16.0

Tabela 80: Dados da análise do Nível de Satisfação no Trabalho (continuação)

<b>E</b>	<b>Média</b>	5,456	3,24	5,232	5,08	3,344
	<b>N</b>	25	25	25	25	25
	<b>D. Padrão</b>	0,91016	1,31529	1,26053	1,02307	1,24167
	<b>Coef de Vari</b>	16,68%	40,60%	24,09%	20,14%	37,13%
	<b>Mínimo</b>	3,8	1	2,2	2,4	1
	<b>Máximo</b>	7	5,8	7	6,8	6,2
<b>F</b>	<b>Média</b>	5,4174	4,0818	5,5304	5,4818	3,8545
	<b>N</b>	23	22	23	22	22
	<b>D. Padrão</b>	0,81779	1,3376	0,96786	0,67516	1,23316
	<b>Coef de Vari</b>	15,10%	32,77%	17,50%	12,32%	31,99%
	<b>Mínimo</b>	4,2	1	3,8	4,4	1
	<b>Máximo</b>	7	6,6	7	6,8	6
<b>Total</b>	<b>Média</b>	5,5102	3,946	5,4819	5,2368	3,85
	<b>N</b>	127	126	127	125	124
	<b>D. Padrão</b>	1,00244	1,43609	1,23323	1,01961	1,45202
	<b>Coef de Vari</b>	18,19%	36,39%	22,50%	19,47%	37,71%
	<b>Mínimo</b>	1	1	1	1	0
	<b>Máximo</b>	7	7	7	7	7

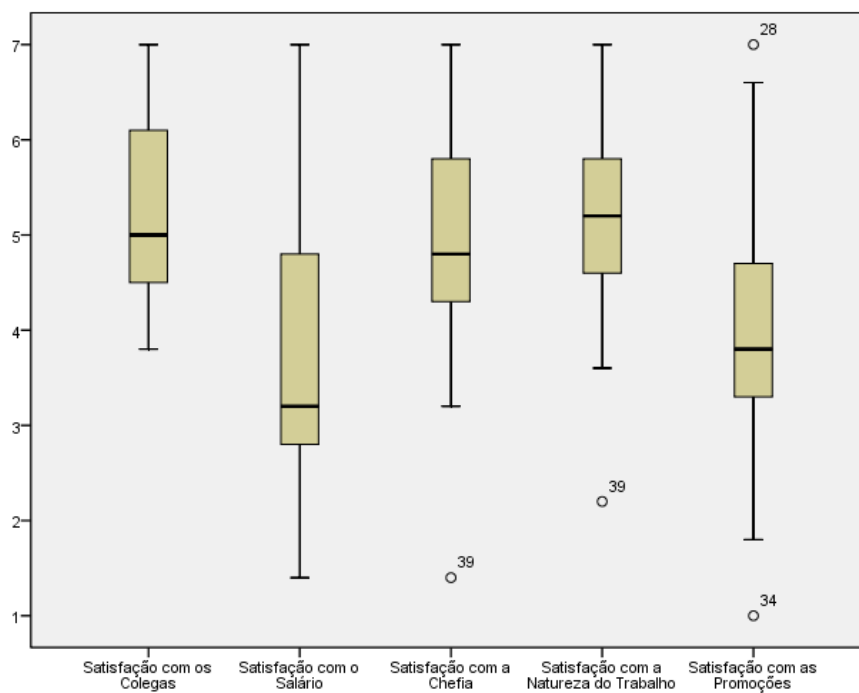
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 11: Níveis de Satisfação na IES A



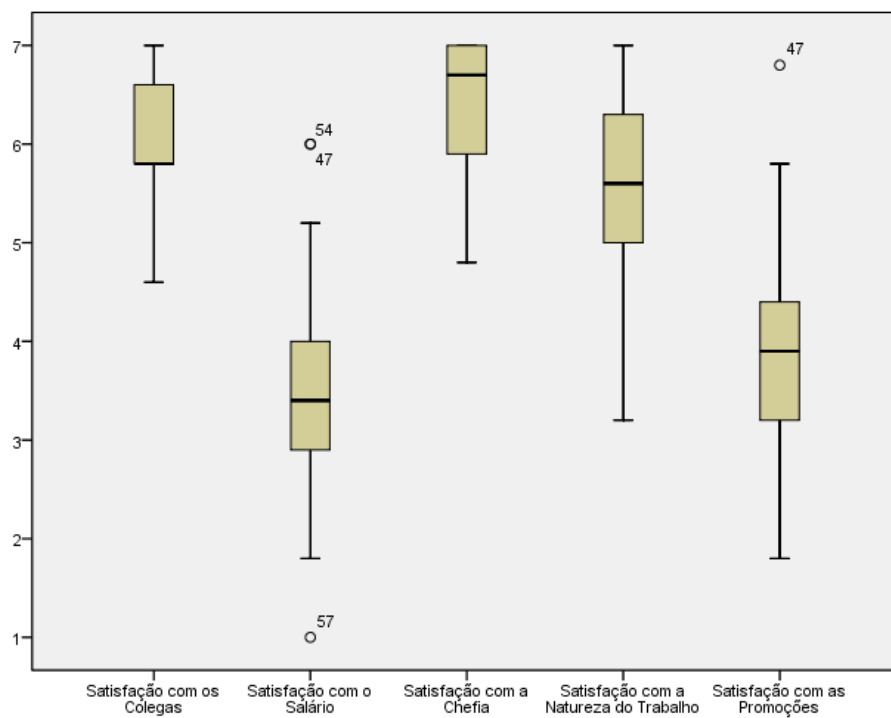
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 12: Níveis de Satisfação na IES B



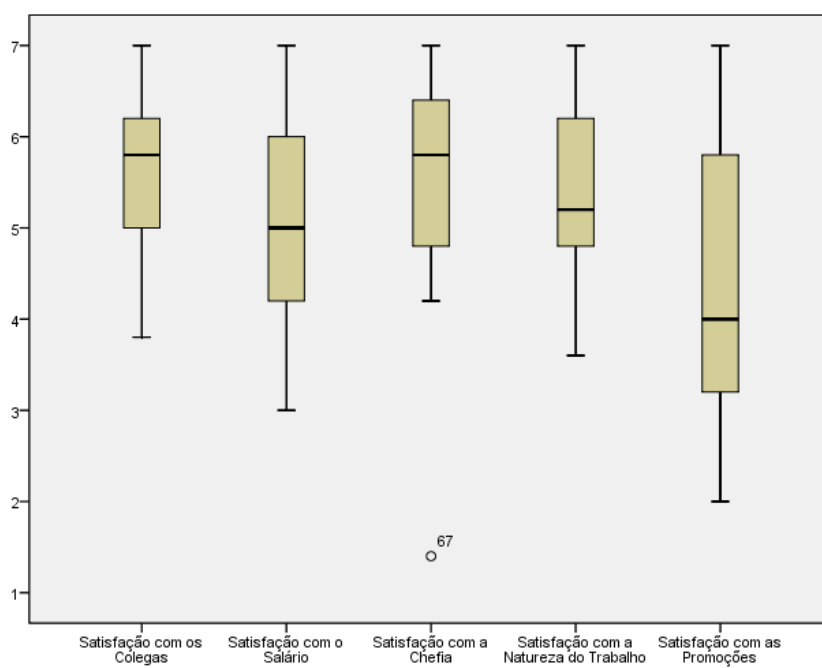
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 13: Níveis de Satisfação na IES C



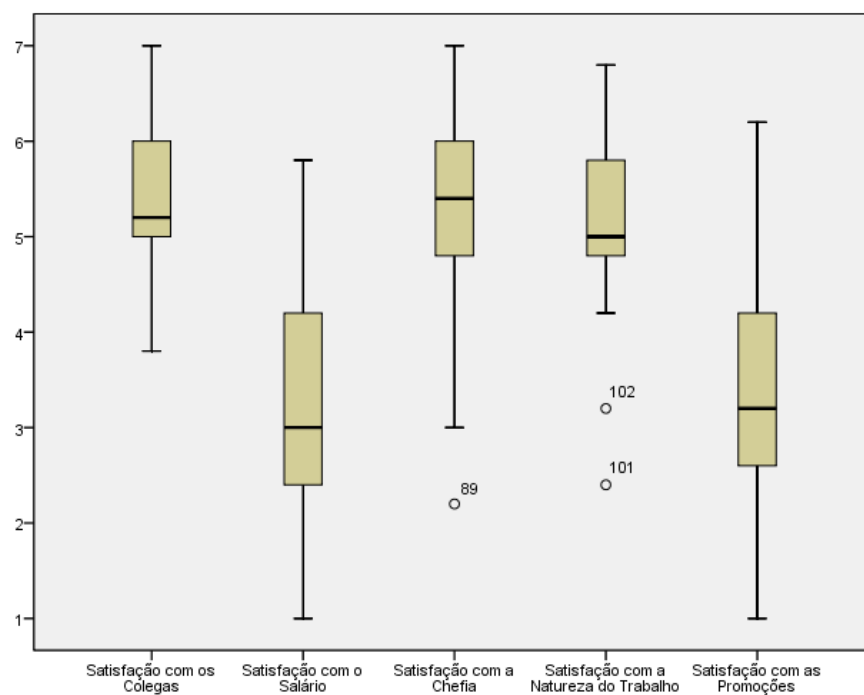
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 14: Níveis de Satisfação na IES D



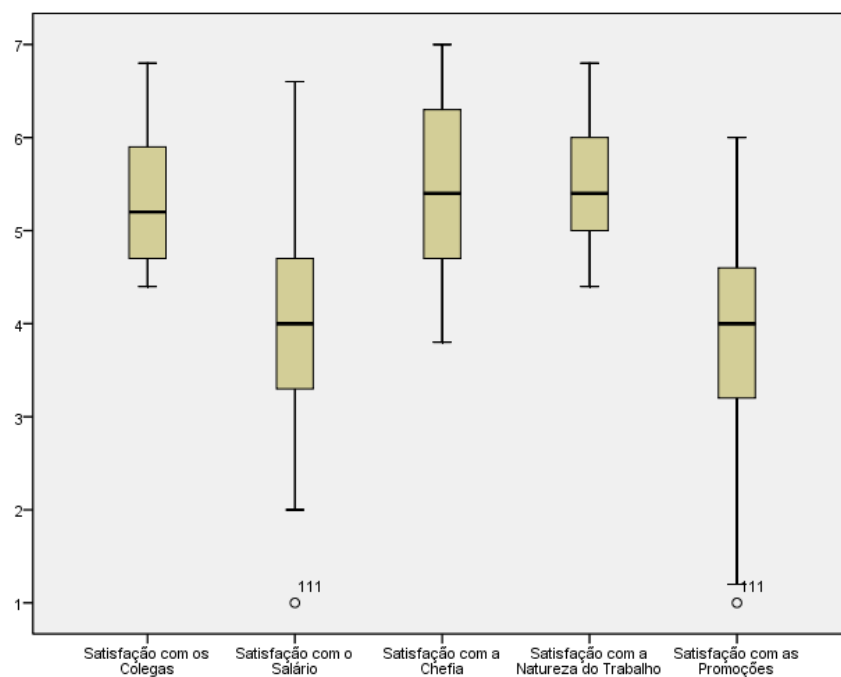
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 15: Níveis de Satisfação na IES E



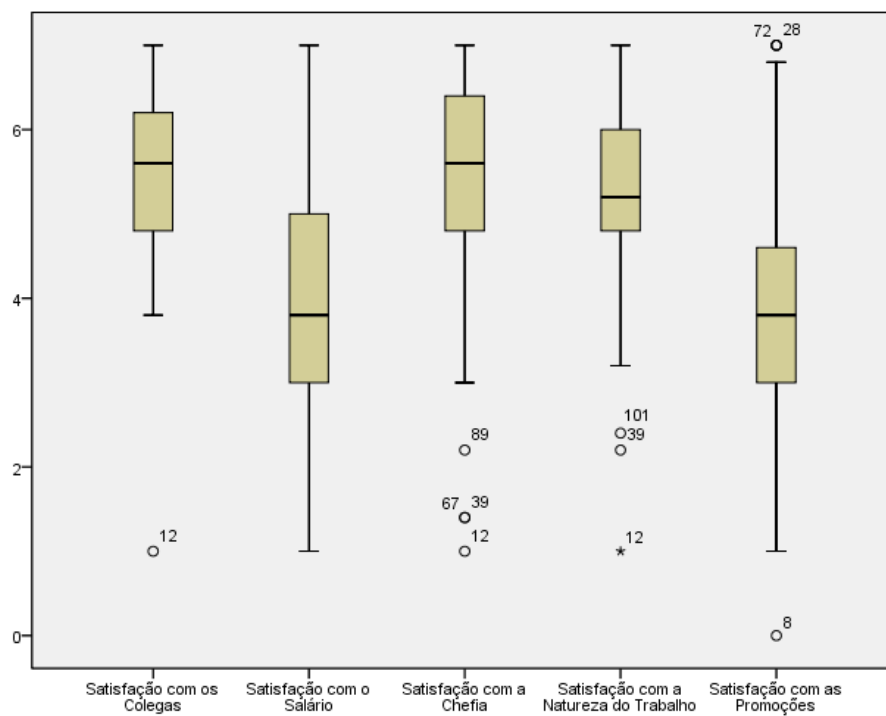
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 16: Níveis de Satisfação na IES F



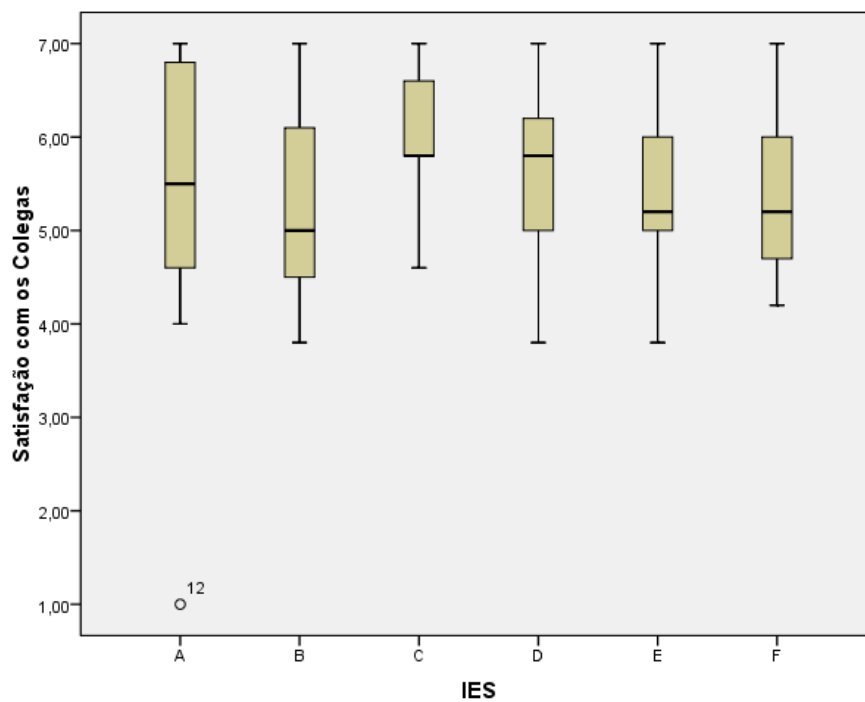
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 17: Níveis de Satisfação de todos os respondentes



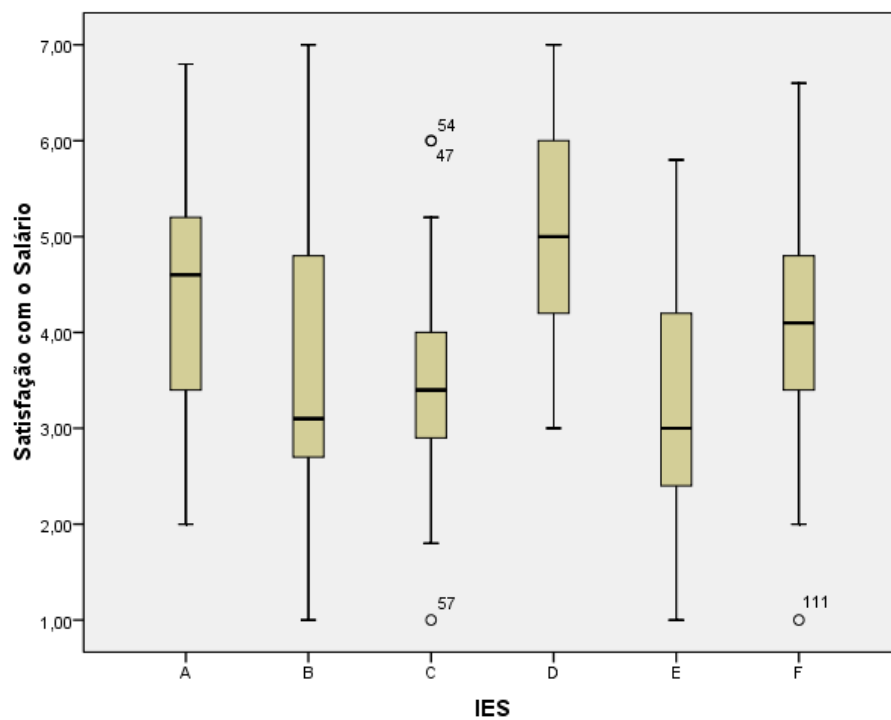
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 18: Comparação da satisfação com os colegas nas IES



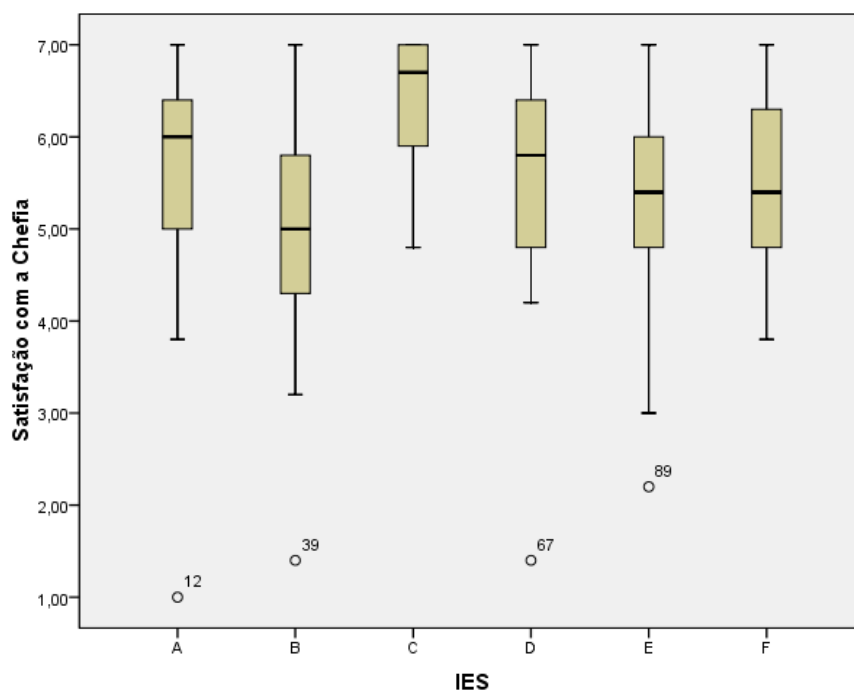
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 19: Comparação da satisfação com o salário nas IES;



Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

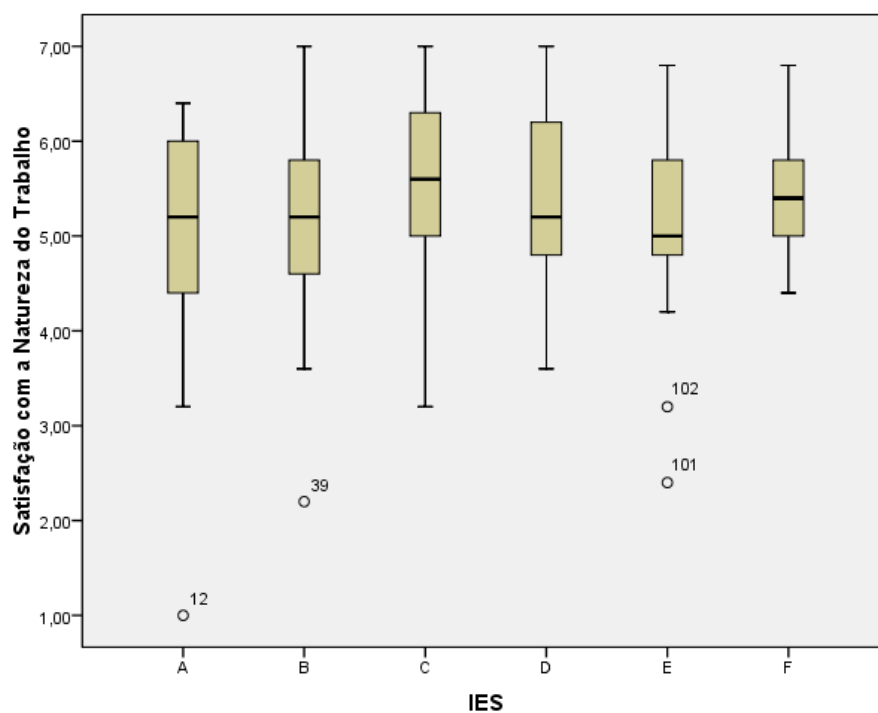
Figura 20: Comparação da satisfação com a chefia nas IES;



Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

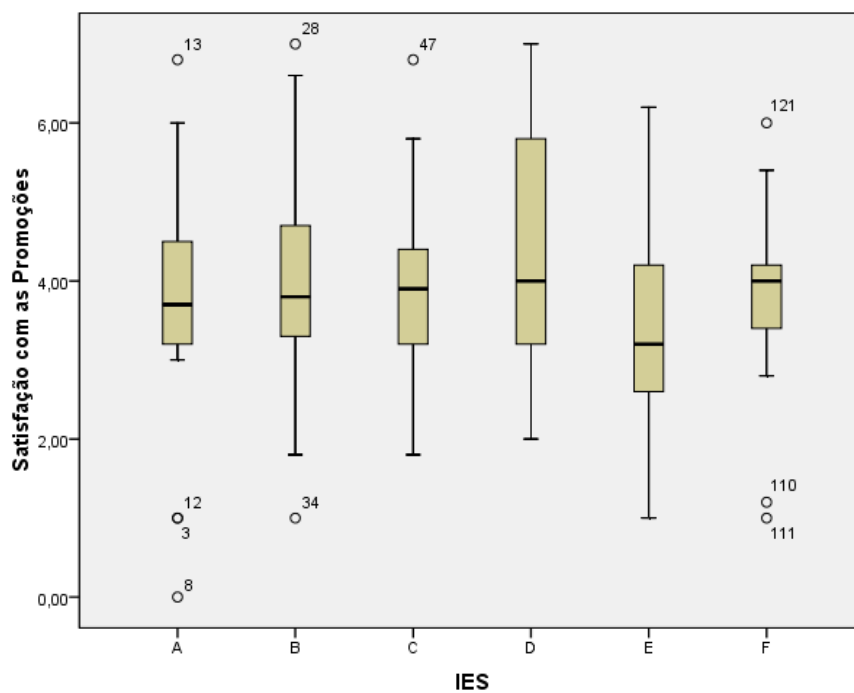


Figura 21: Comparação da satisfação com a natureza do trabalho nas IES;



Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 22: Comparação da satisfação com promoções nas IES;



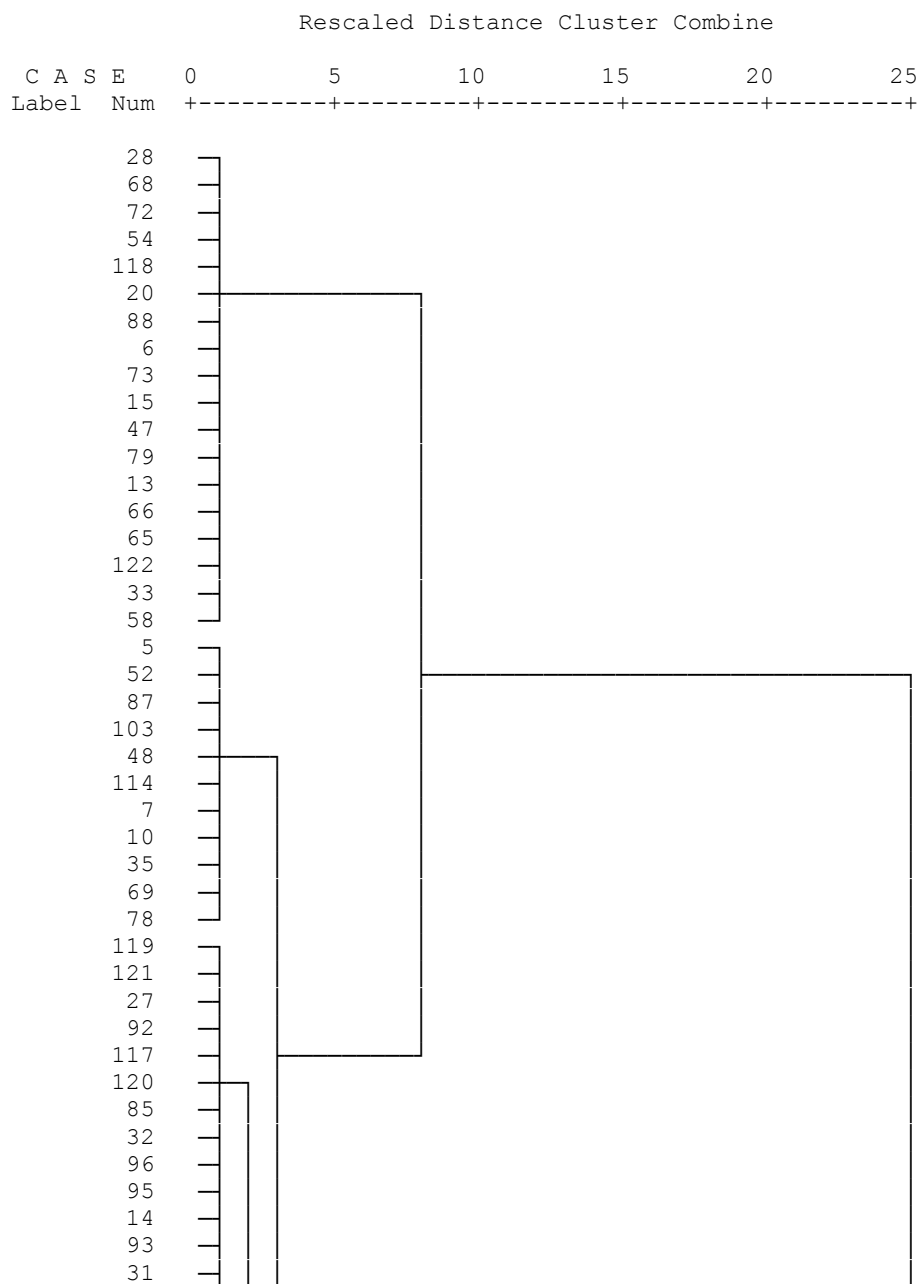
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

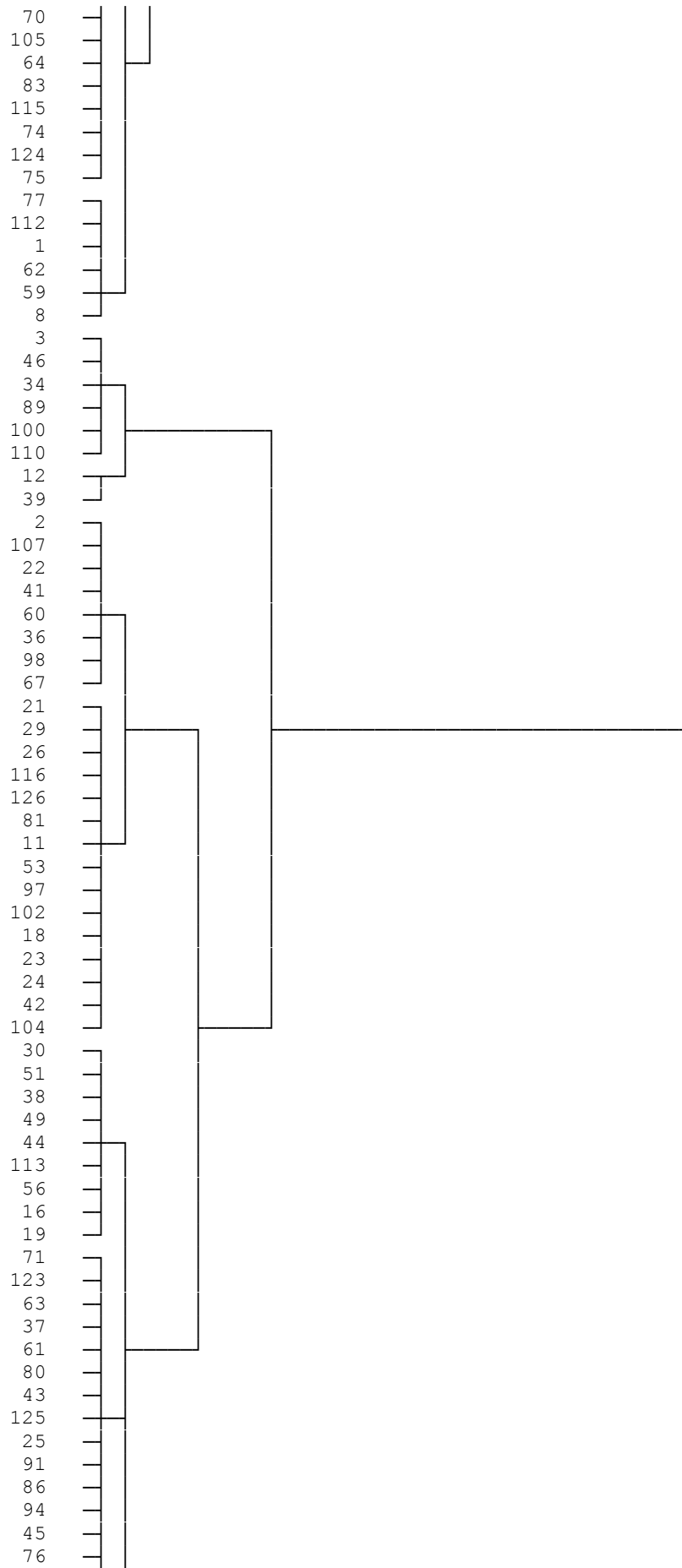
**APÊNDICE H: RESULTADO E ANÁLISE DA SEGMENTAÇÃO DO NÍVEL DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO**

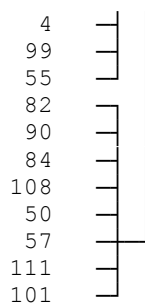
Figura 23: Dendrograma da Análise de Cluster dos Escores de Nível de Satisfação

\* \* \* \* \* H I E R A R C H I C A L C L U S T E R A N A L Y S I S \* \* \* \* \*

Dendrogram using Ward Method

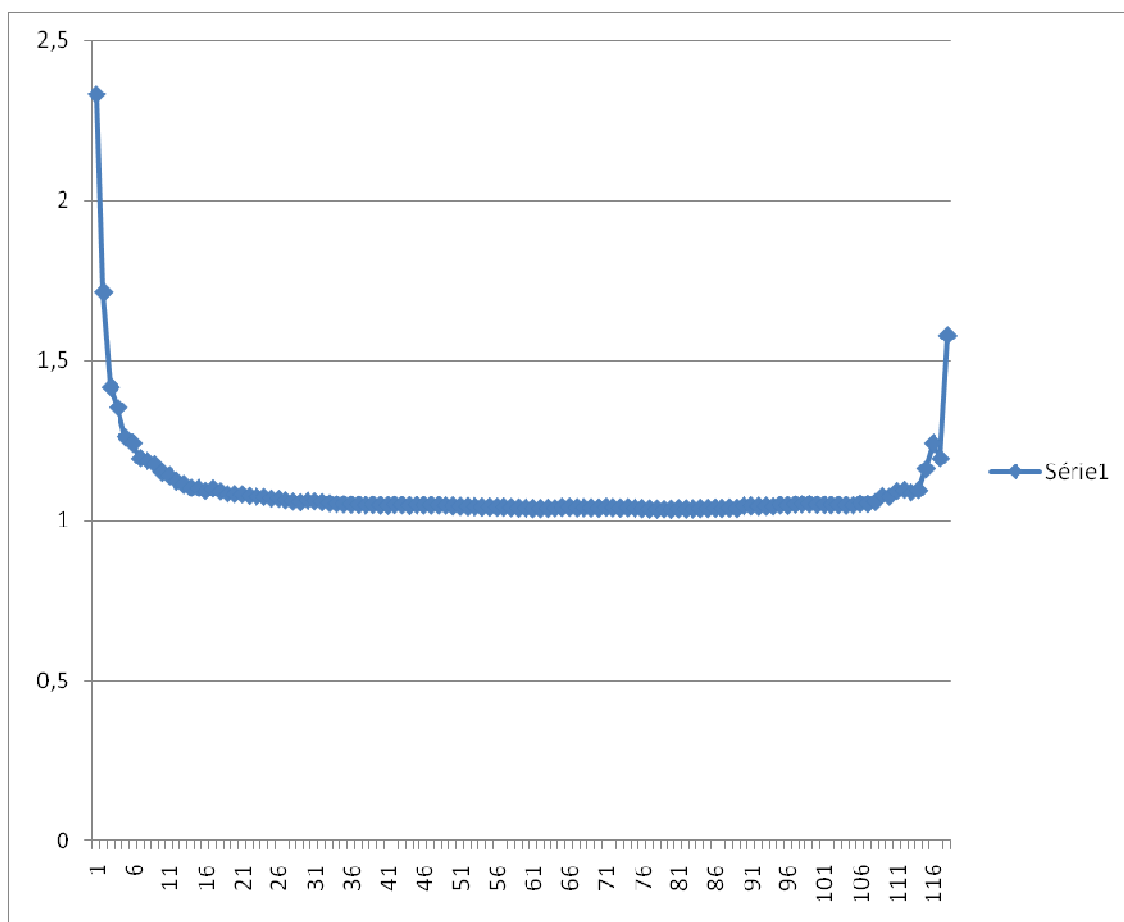






Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

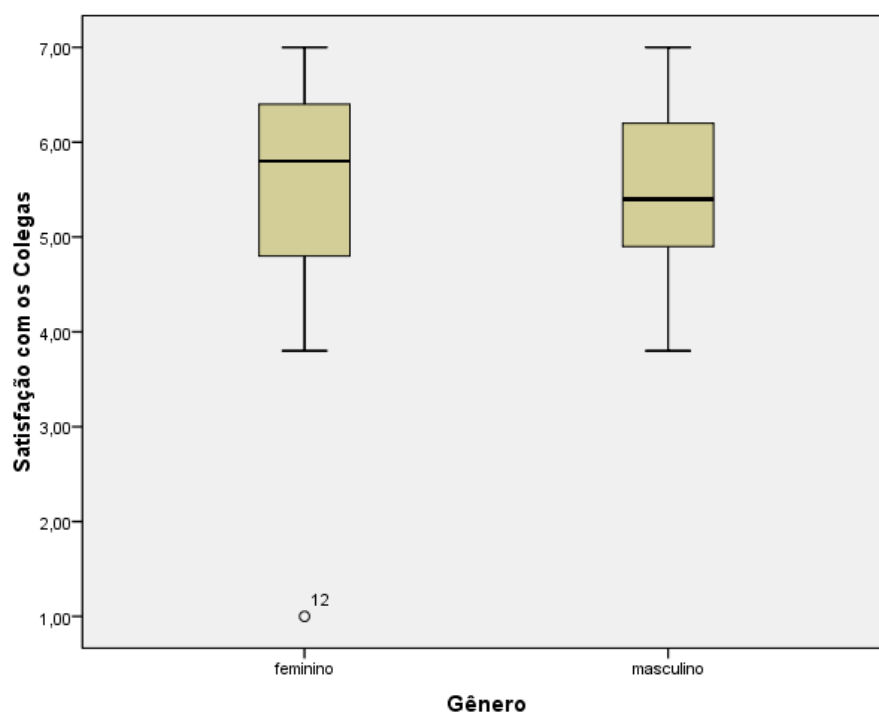
Figura 24: Análise dos coeficientes de aglomeração da análise de cluster



Fonte: Criada pelo Autor através do Excel

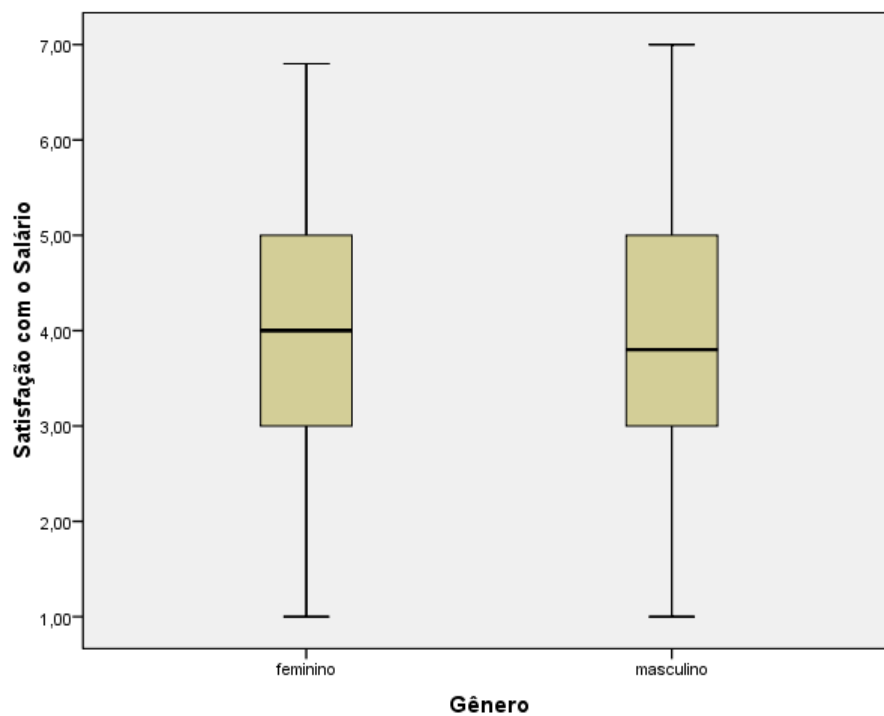
## APÊNDICE I: RELAÇÃO ENTRE PERFIL E NÍVEL DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Figura 25: Relação entre satisfação com os colegas e gênero



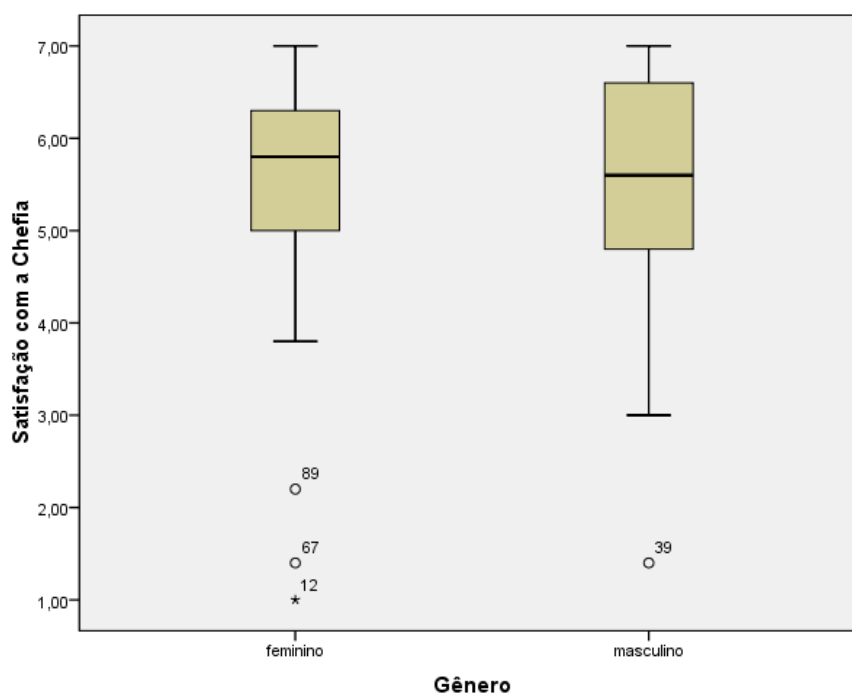
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 26: Relação entre satisfação com o salário e gênero



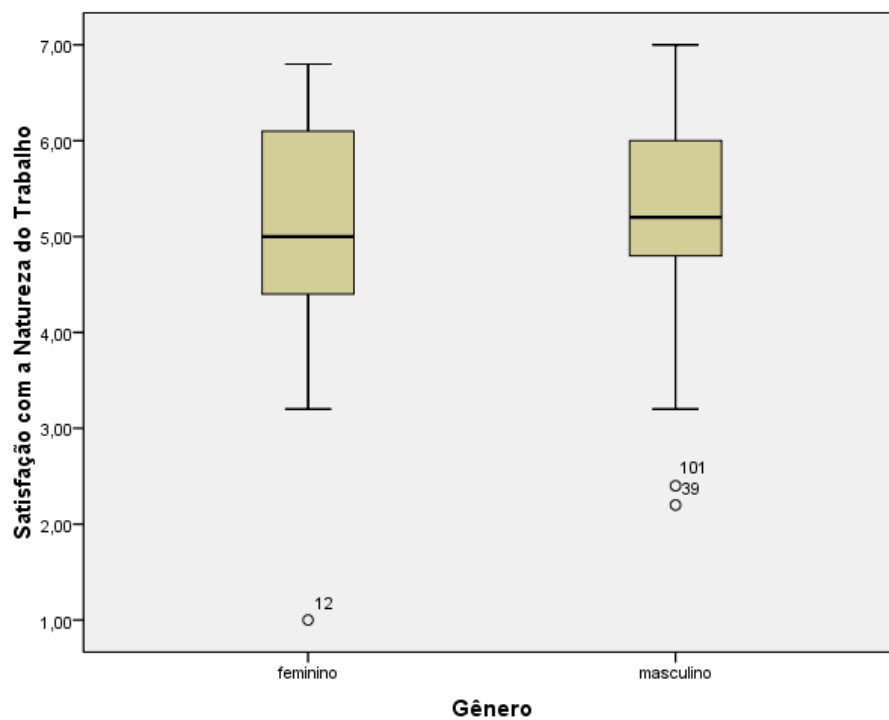
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 27: Relação entre satisfação com a chefia e gênero



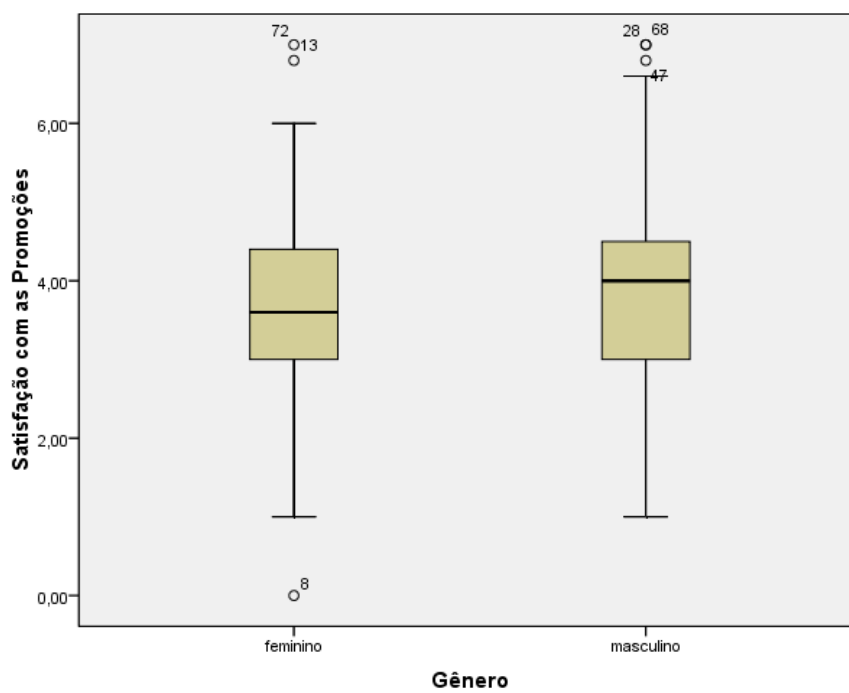
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 28: Relação entre satisfação com a natureza do trabalho e gênero



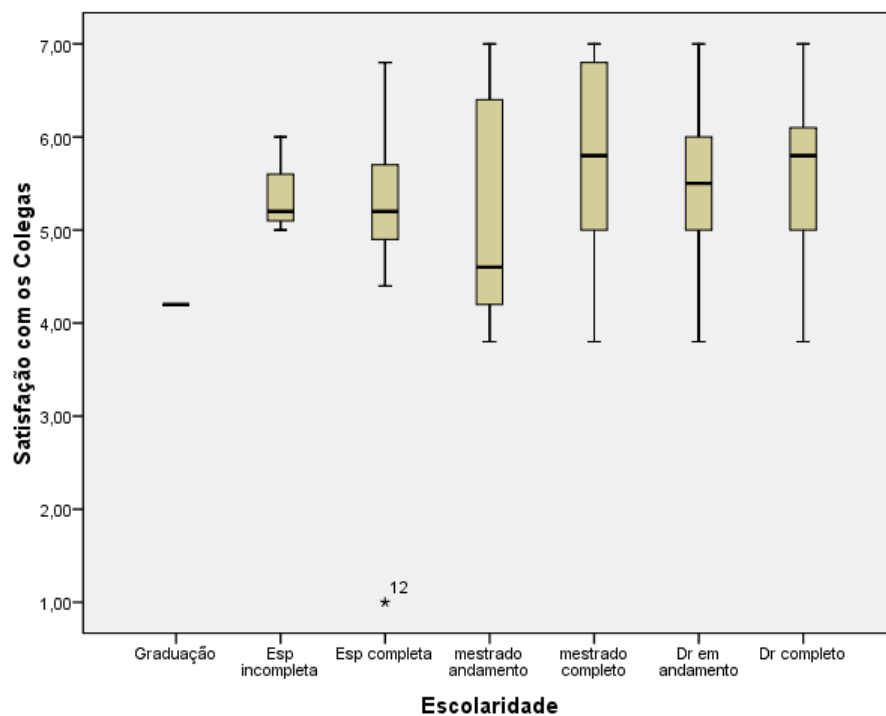
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 29: Relação entre satisfação com promoções e gênero



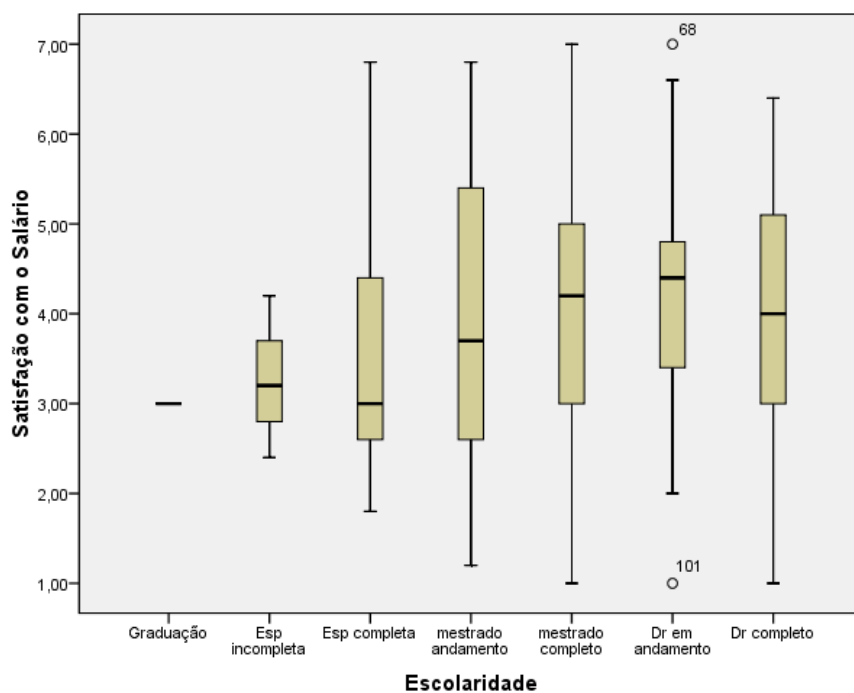
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 30: Relação entre satisfação com os colegas e titulação



Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

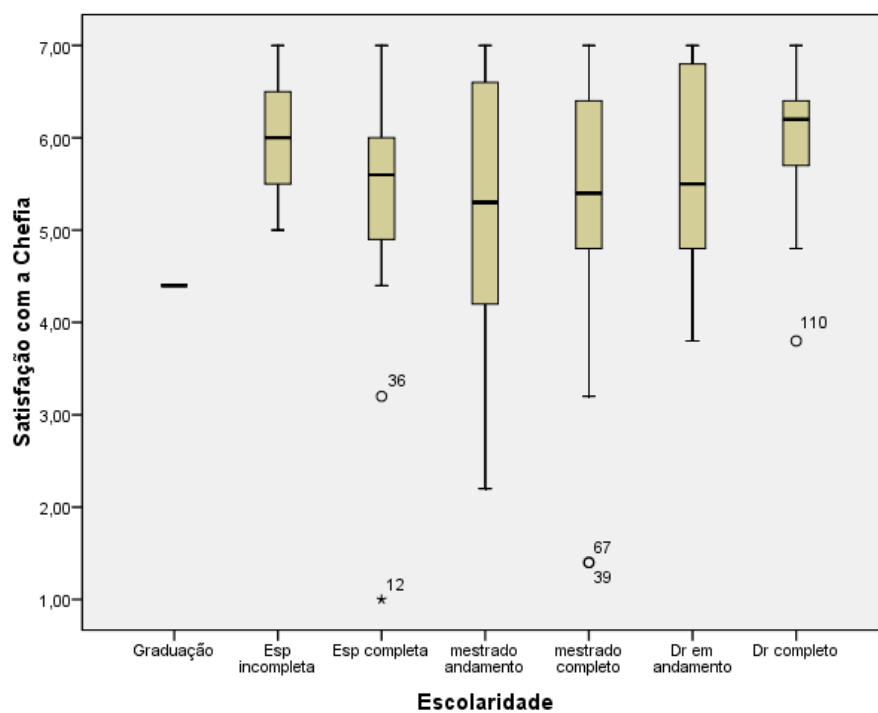
Figura 31: Relação entre satisfação com o salário e titulação



Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

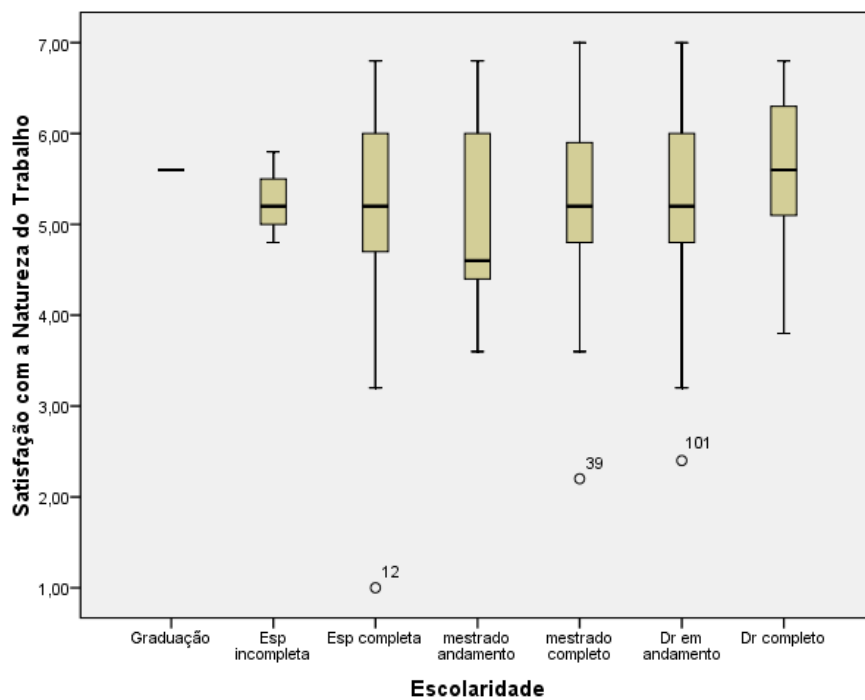


Figura 32: Relação entre satisfação com a chefia e titulação



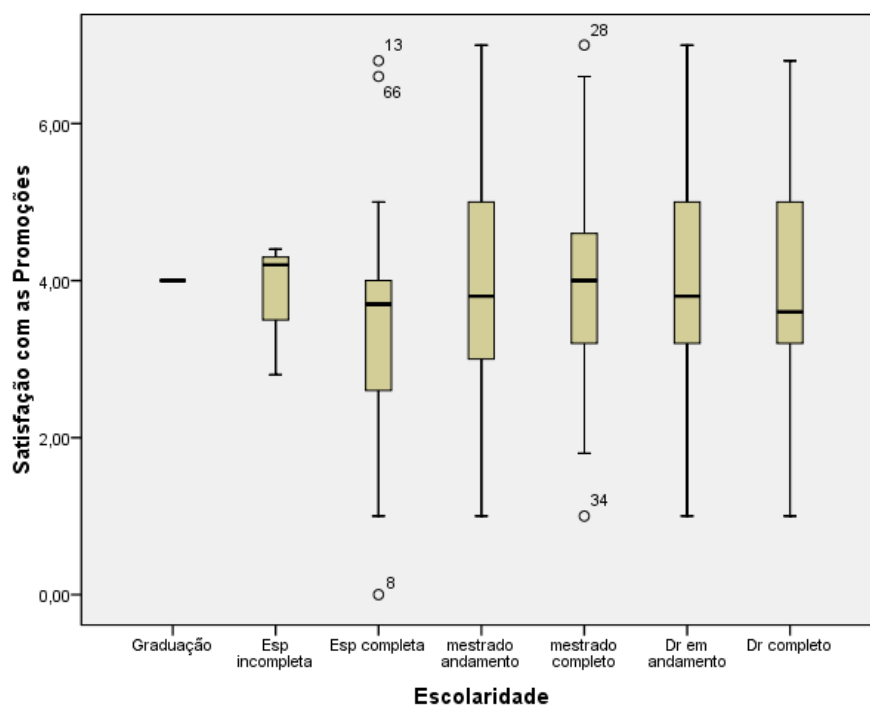
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 33: Relação entre satisfação com a natureza do trabalho e titulação



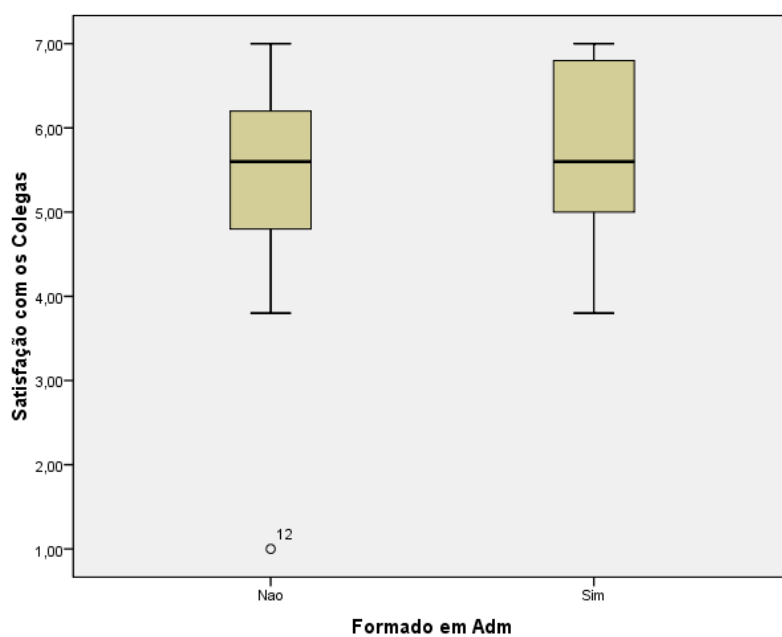
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 34: Relação entre satisfação com promoções e titulação



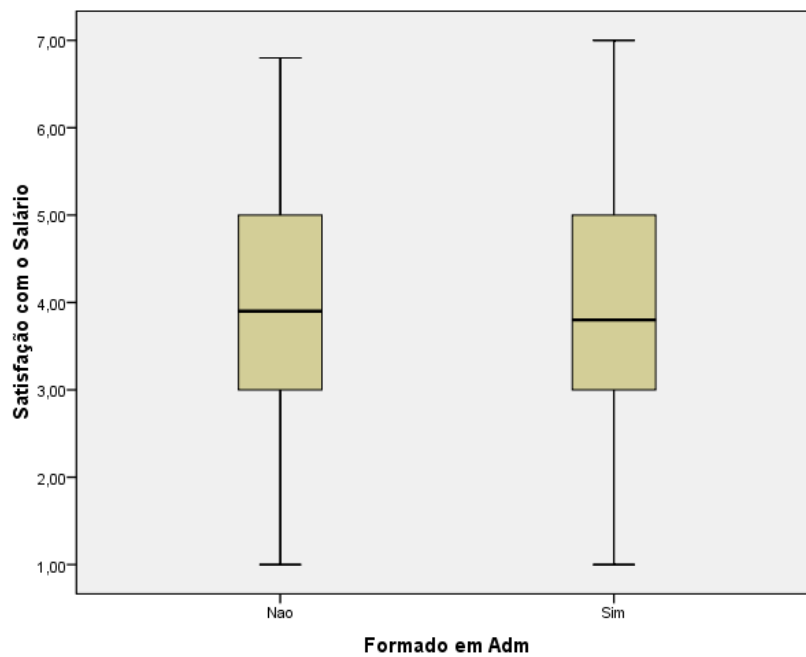
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 35: Relação entre satisfação com os colegas e professores formados em administração



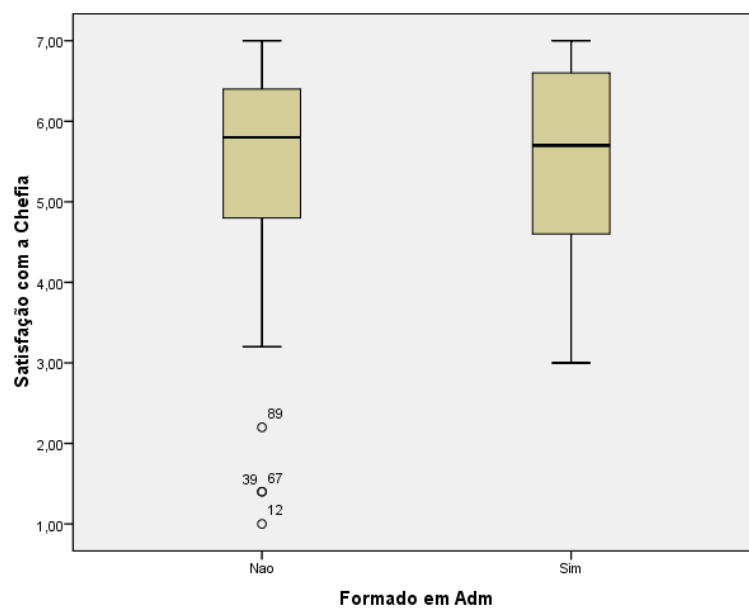
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 36: Relação entre satisfação com o salário e professores formados em administração



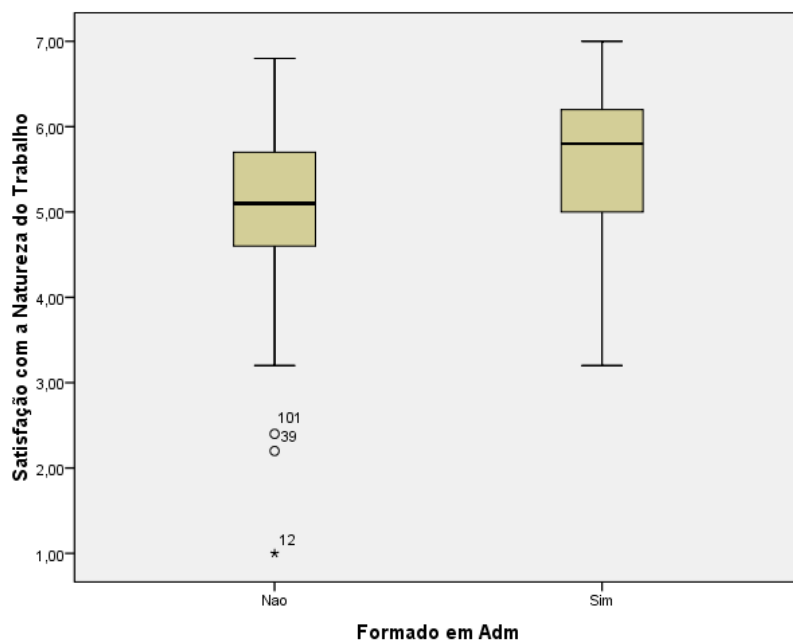
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 37: Relação entre satisfação com a chefia e professores formados em administração



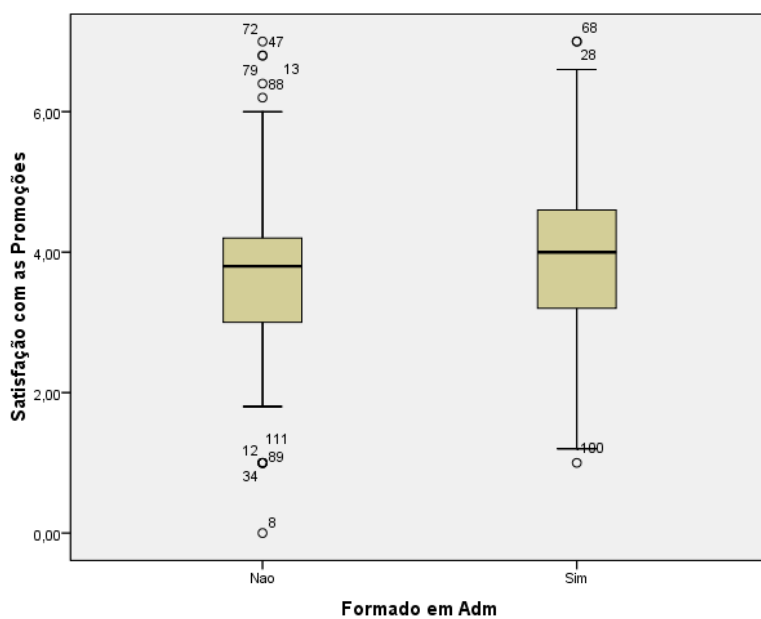
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 38: Relação entre satisfação com a natureza do trabalho e professores formados em administração



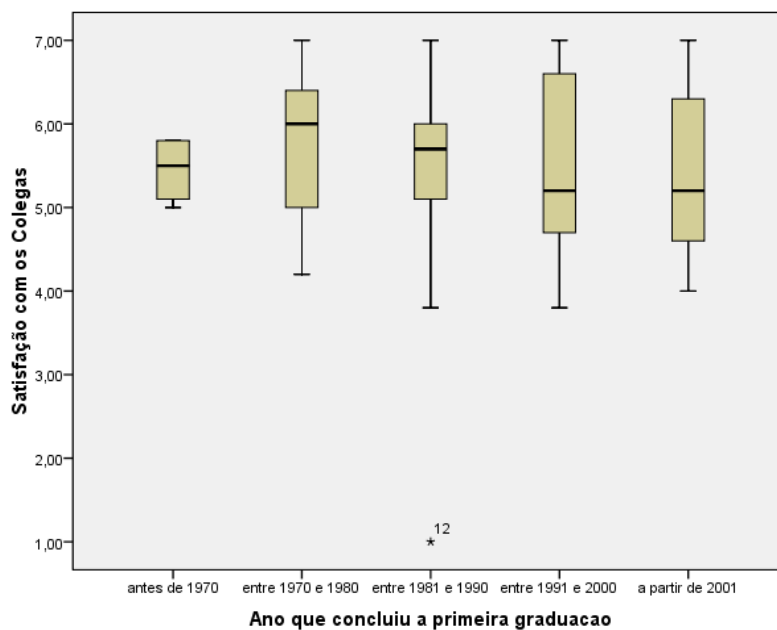
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 39: Relação entre satisfação com promoções e professores formados em administração



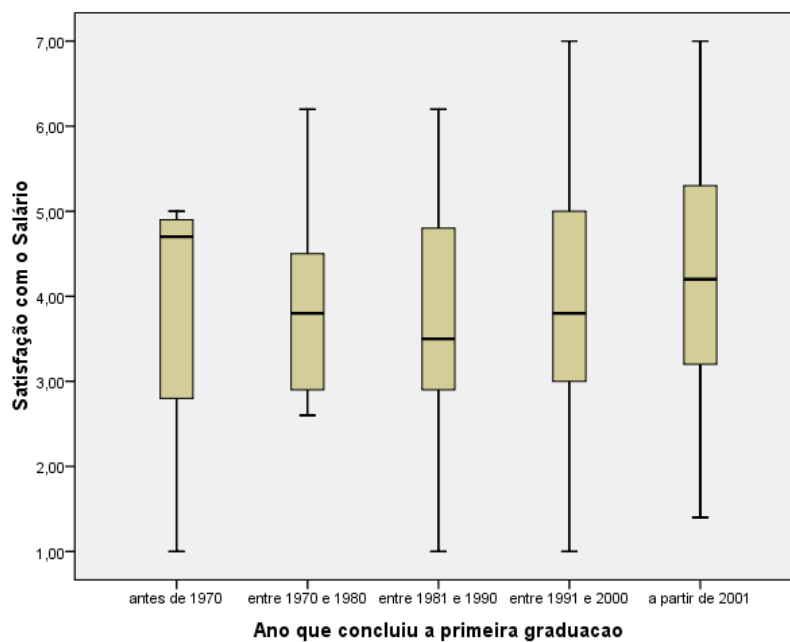
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 40: Relação entre satisfação com os colegas e ano que concluiu a primeira graduação



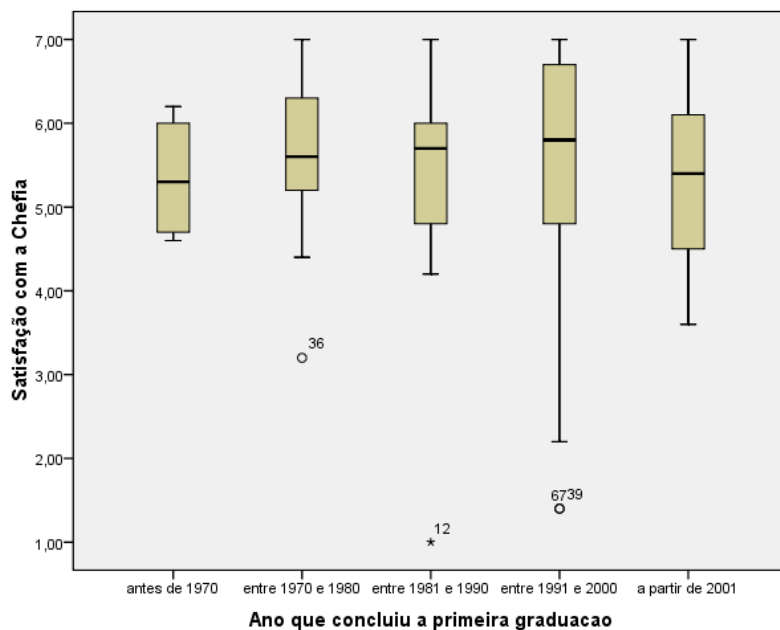
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 41: Relação entre satisfação com o salário e ano que concluiu a primeira graduação



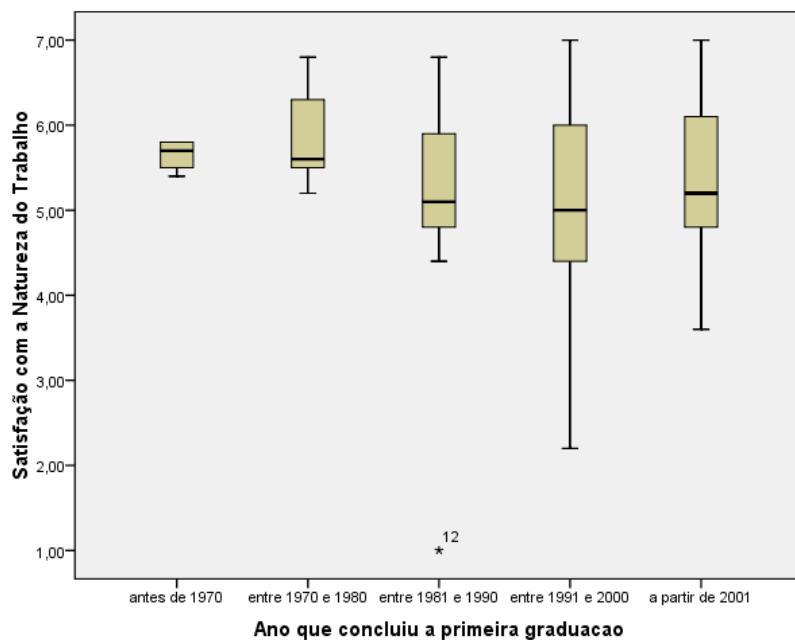
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 42: Relação entre satisfação com a chefia e ano que concluiu a primeira graduação



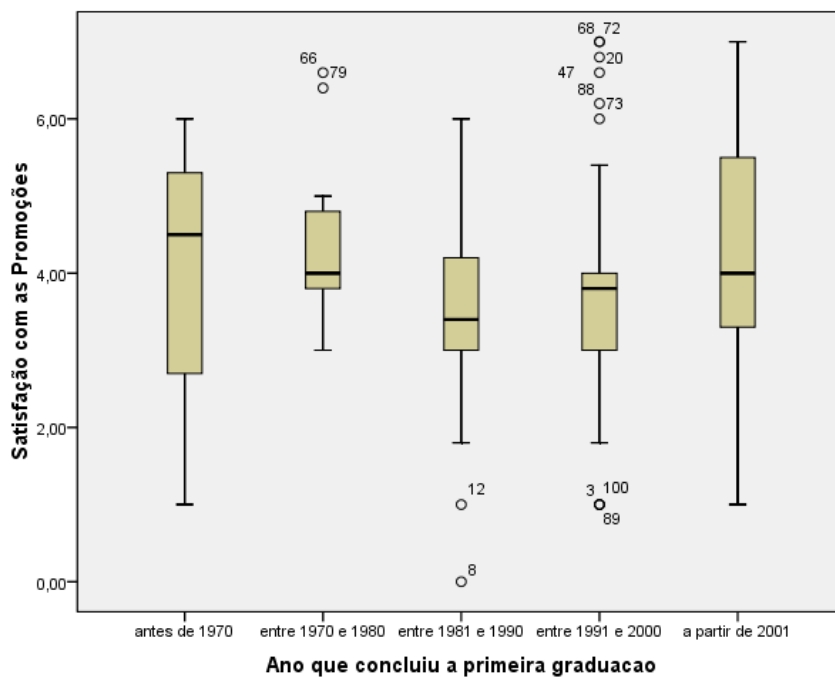
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 43: Relação entre satisfação com a natureza do trabalho e ano que concluiu a primeira graduação



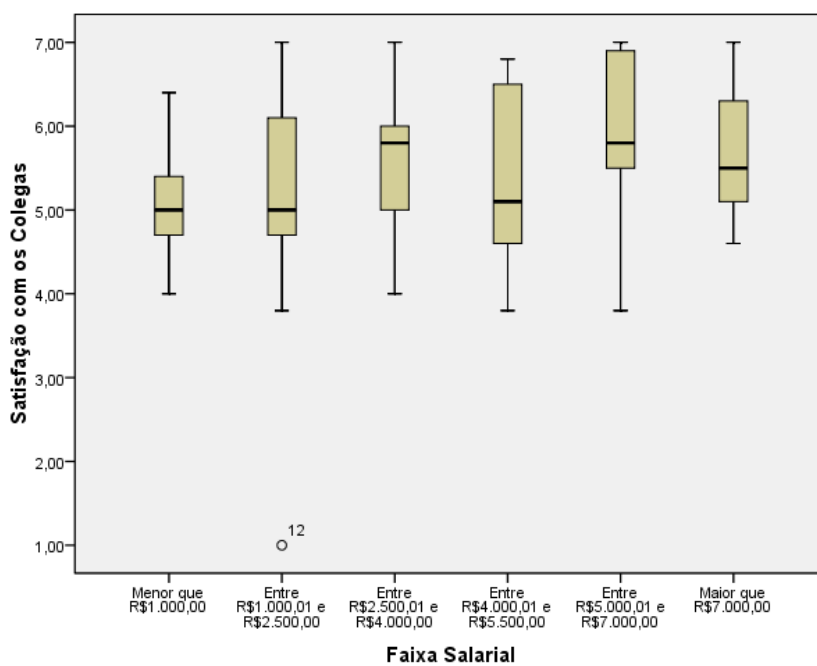
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 44: Relação entre satisfação com promoções e ano que concluiu a primeira graduação



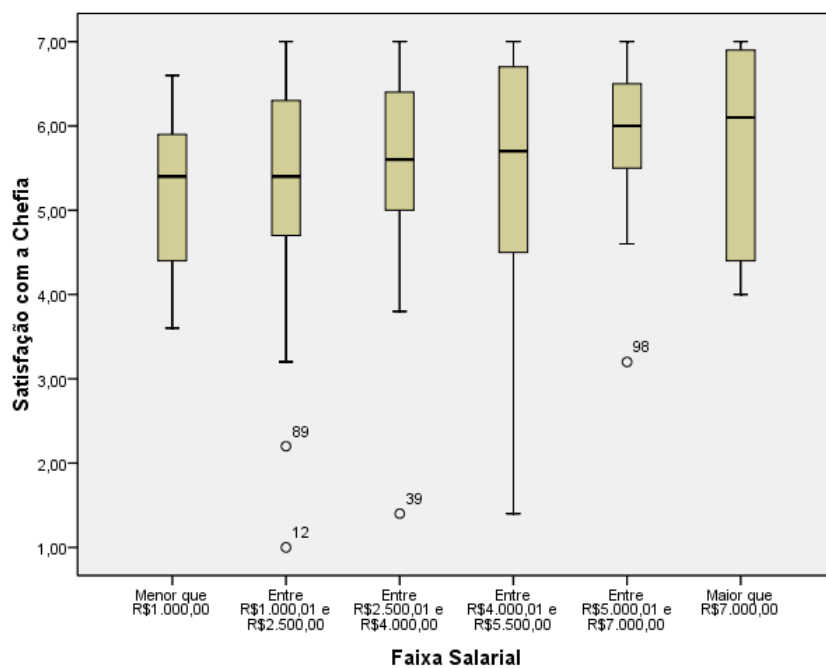
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 45: Relação entre satisfação com os colegas e faixa salarial na atividade docente



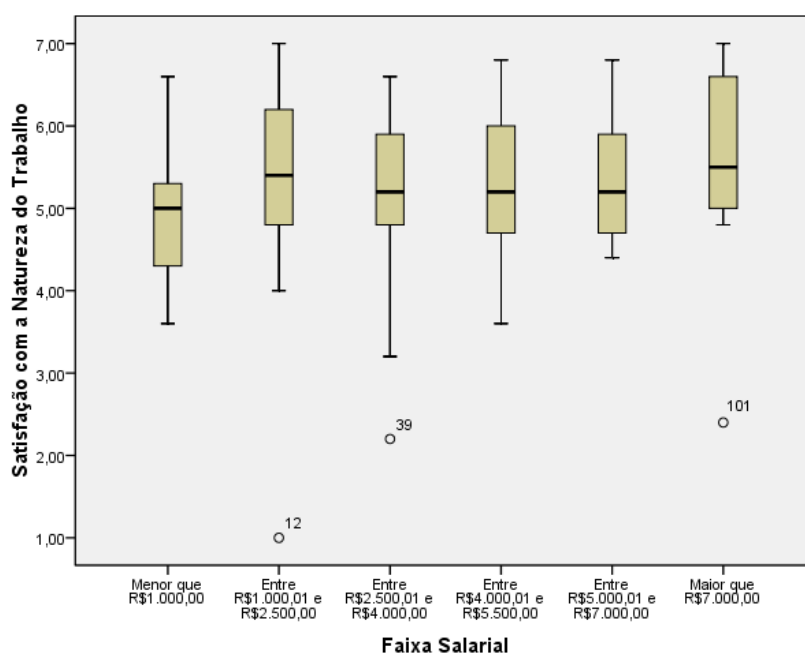
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 46: Relação entre satisfação com a chefia e faixa salarial na atividade docente



Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

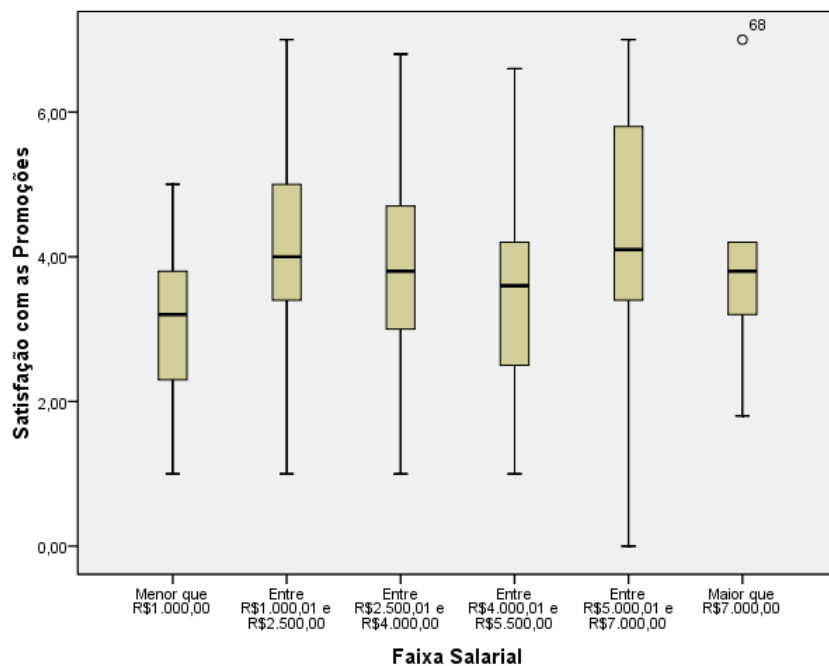
Figura 47: Relação entre satisfação com a natureza do trabalho e faixa salarial na atividade docente



Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

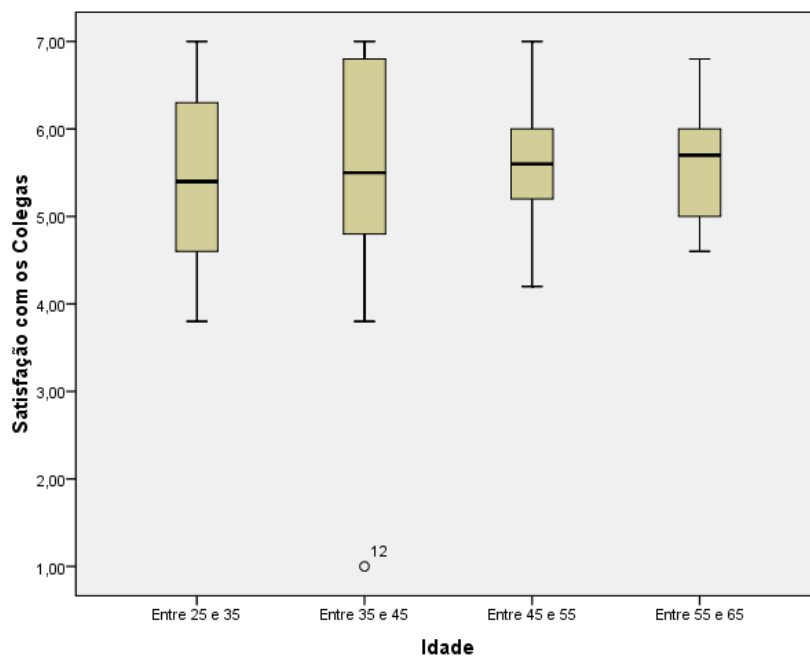


Figura 48: Relação entre satisfação com promoções e faixa salarial na atividade docente



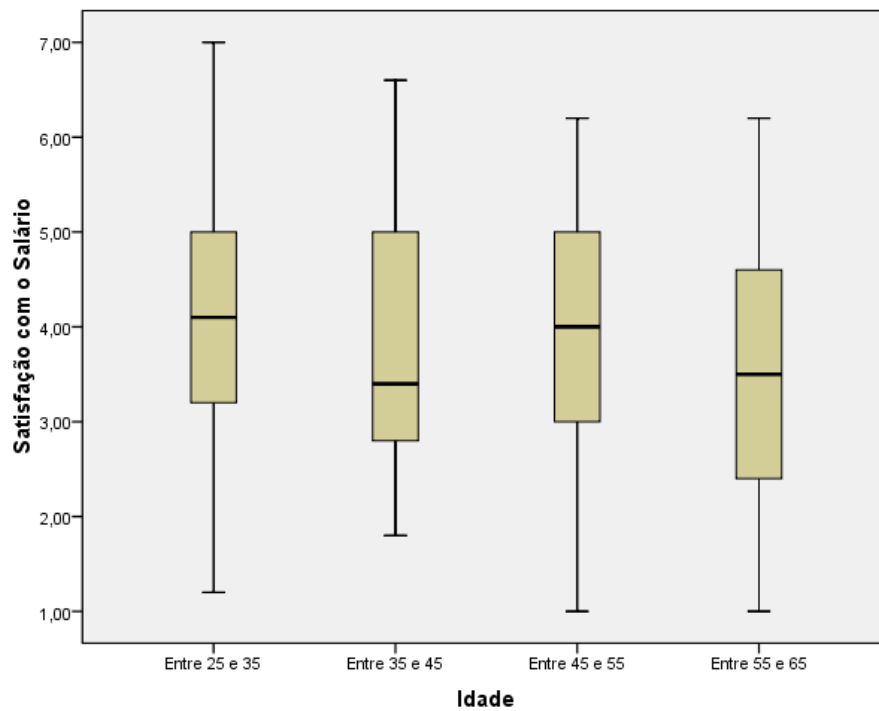
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 49: Relação entre satisfação com os colegas e idade



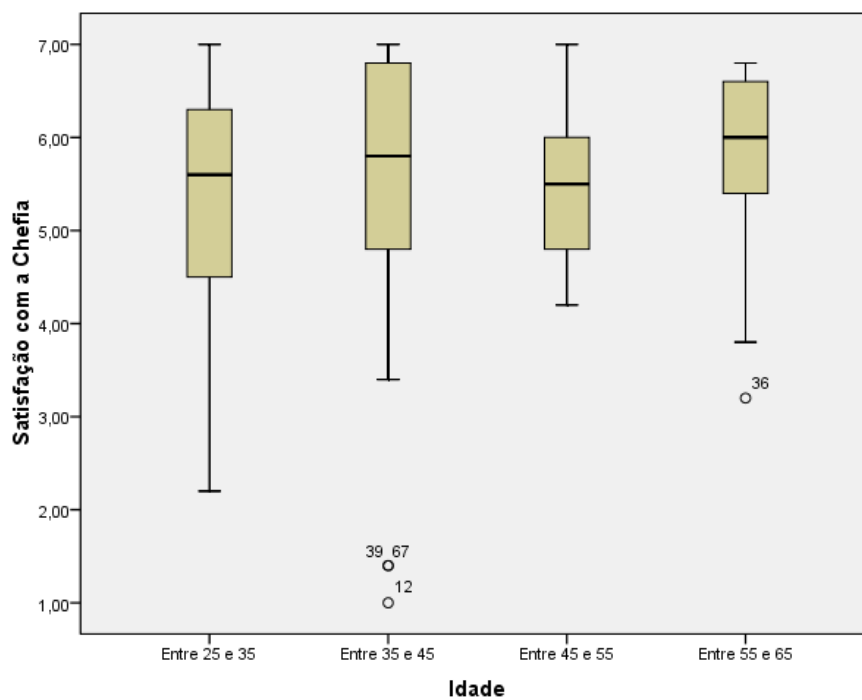
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 50: Relação entre satisfação com o salário e idade



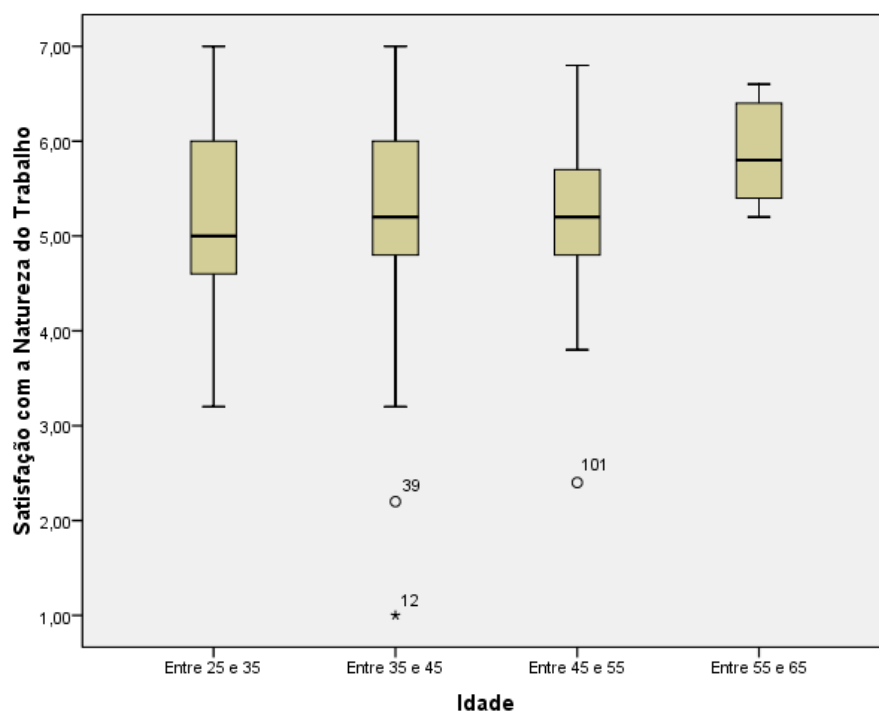
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 51: Relação entre satisfação com a chefia e idade



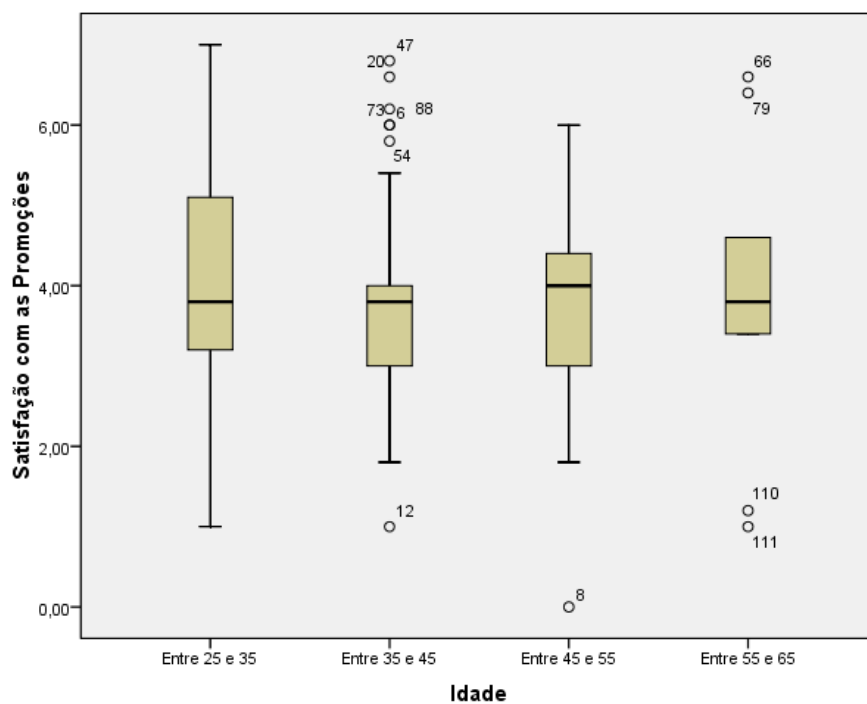
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 52: Relação entre satisfação com a natureza do trabalho e idade



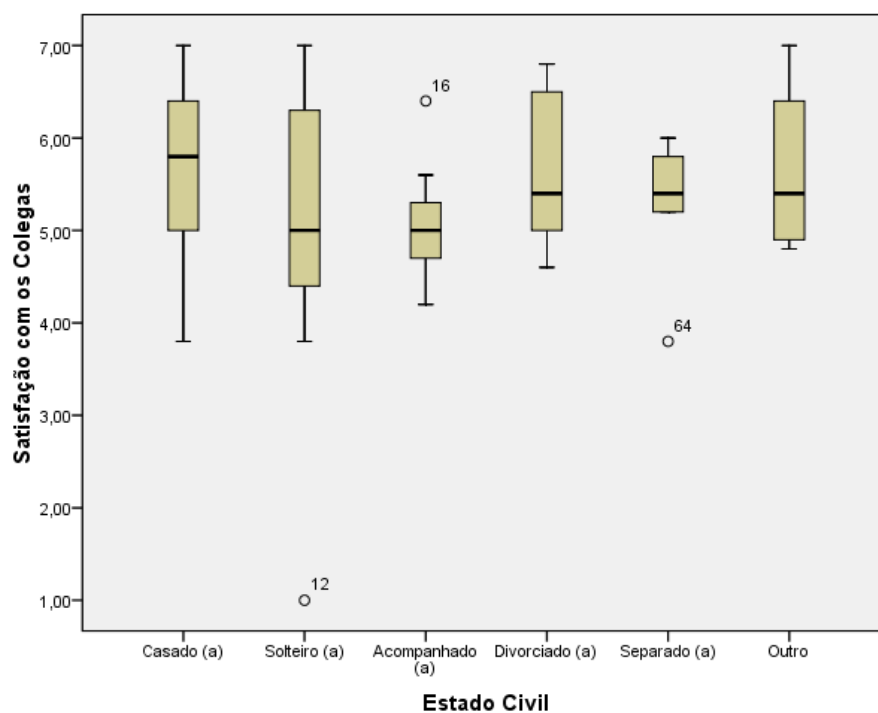
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 53: Relação entre satisfação com promoções e idade



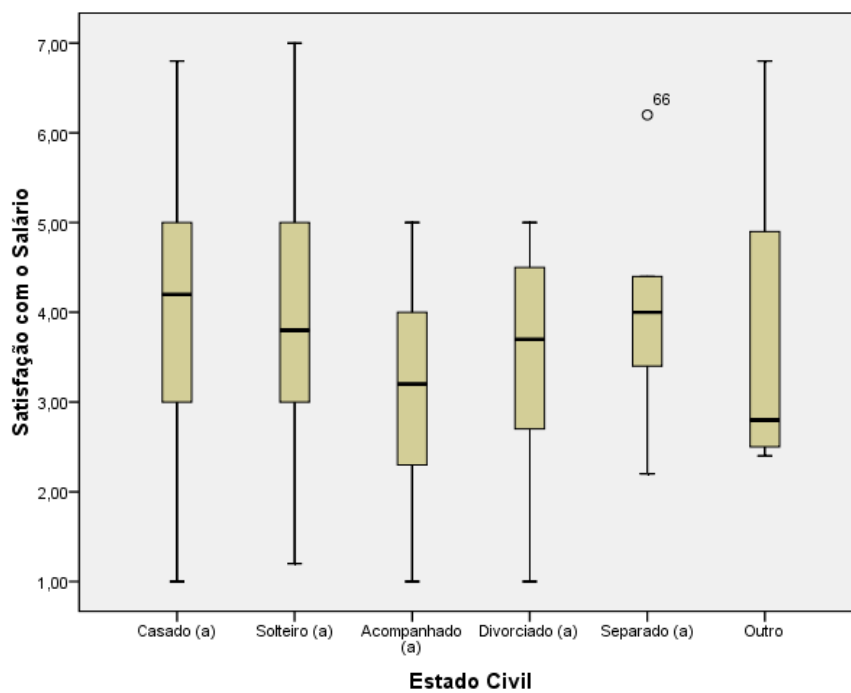
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 54: Relação entre satisfação com os colegas e estado civil



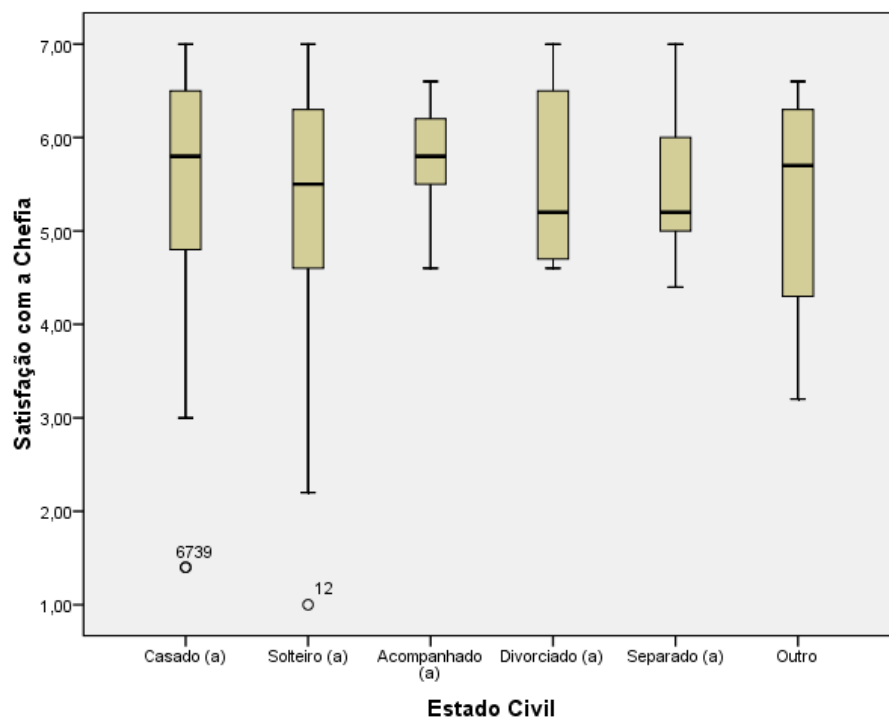
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 55: Relação entre satisfação com o salário e estado civil



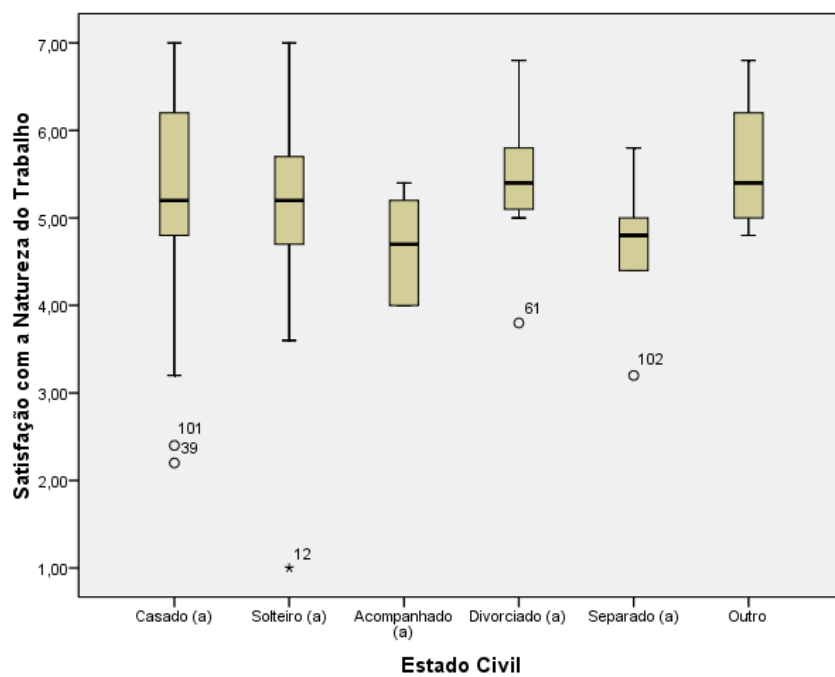
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 56: Relação entre satisfação com a chefia e estado civil



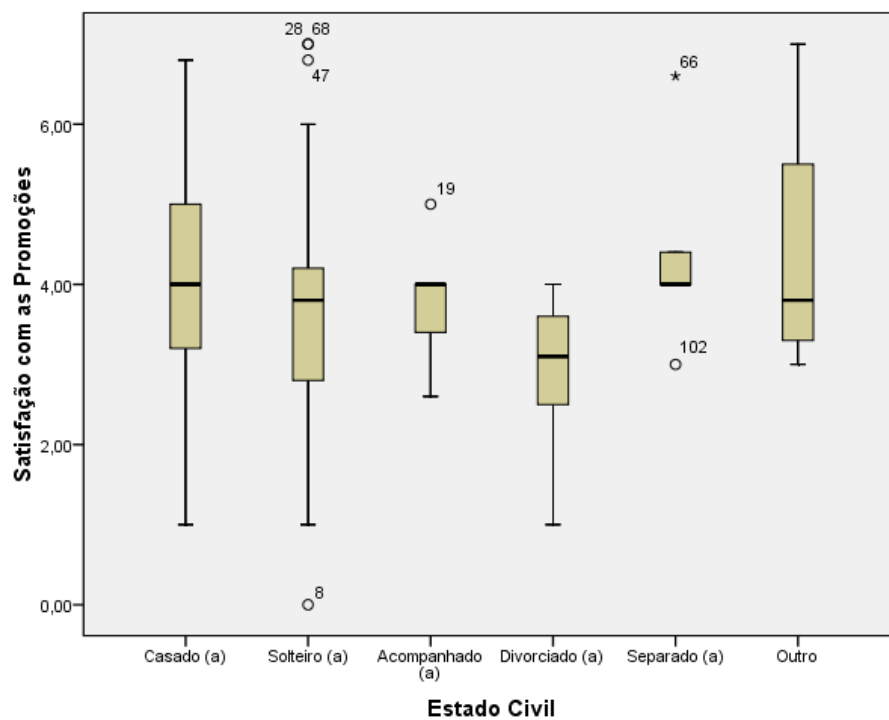
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 57: Relação entre satisfação com a natureza do trabalho e estado civil



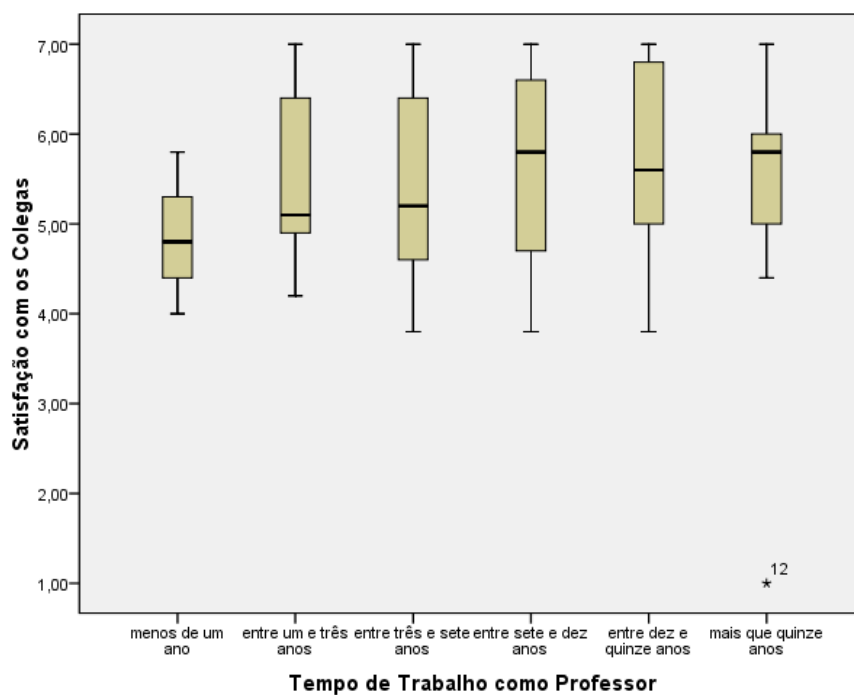
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 58: Relação entre satisfação com promoções e estado civil



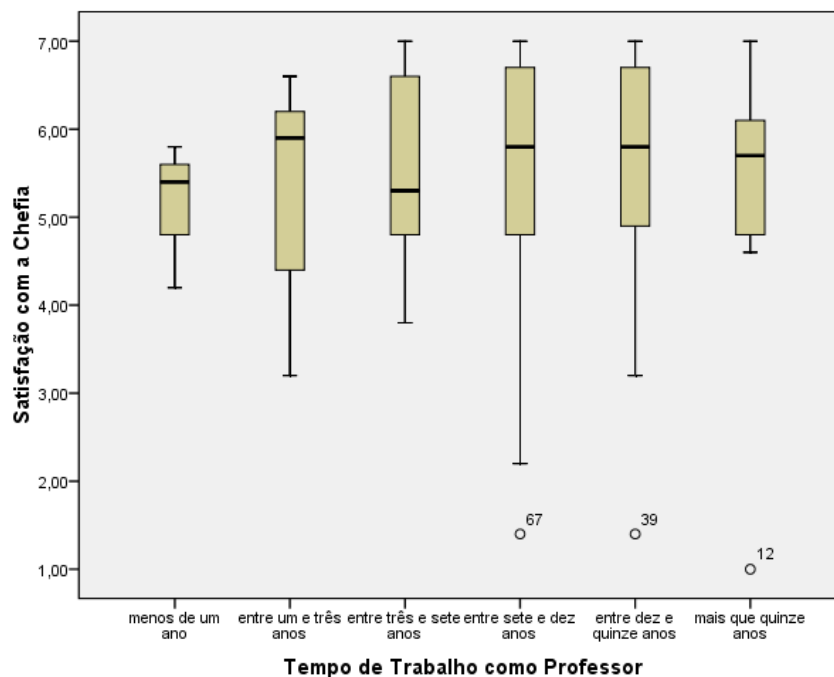
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 59: Relação entre satisfação com os colegas e tempo de trabalho como professor



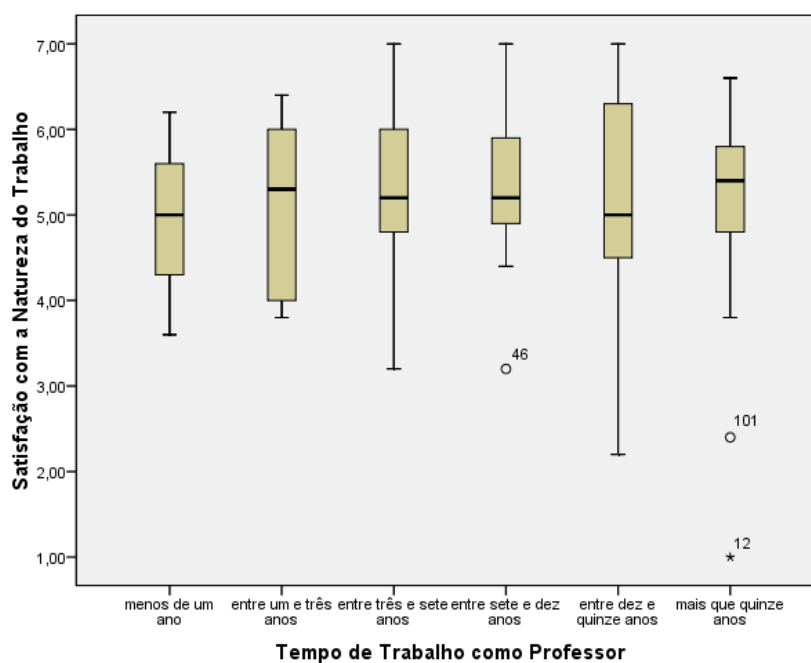
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 60: Relação entre satisfação com a chefia e tempo de trabalho como professor



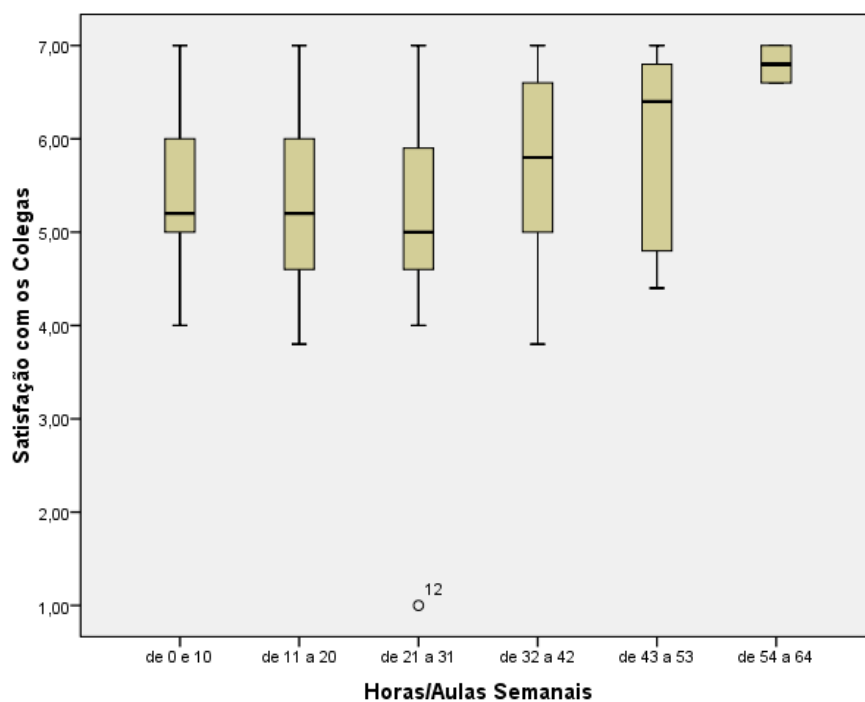
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 61: Relação entre satisfação com a natureza do trabalho e tempo de trabalho como professor



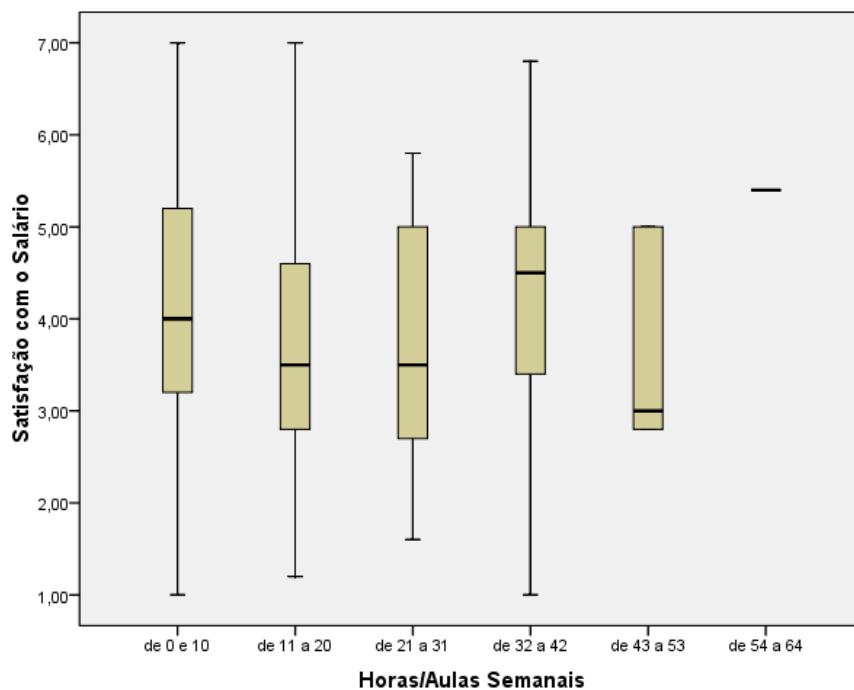
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 62: Relação entre satisfação com os colegas e horas/aulas semanais



Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

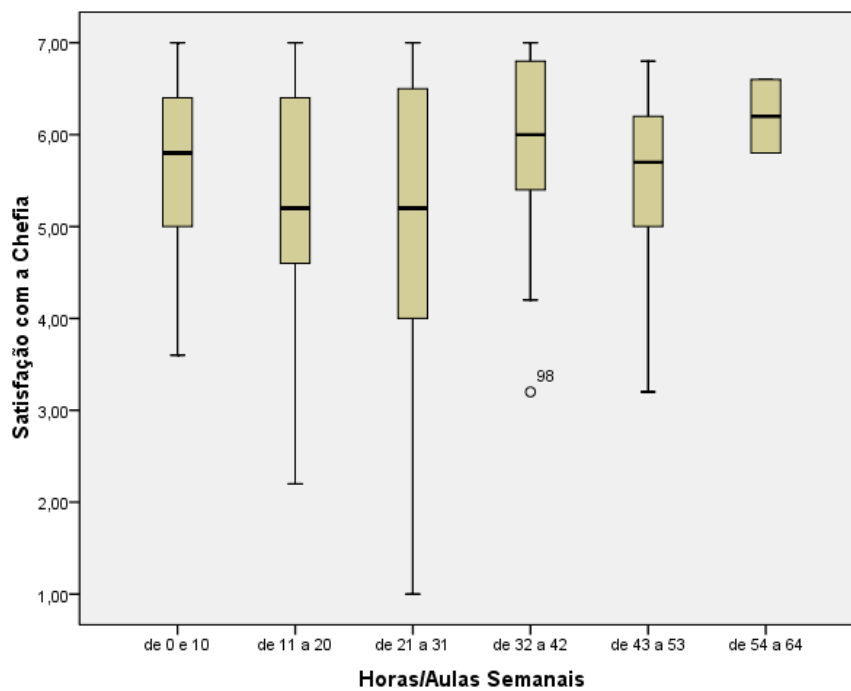
Figura 63: Relação entre satisfação com o salário e horas/aulas semanais



Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

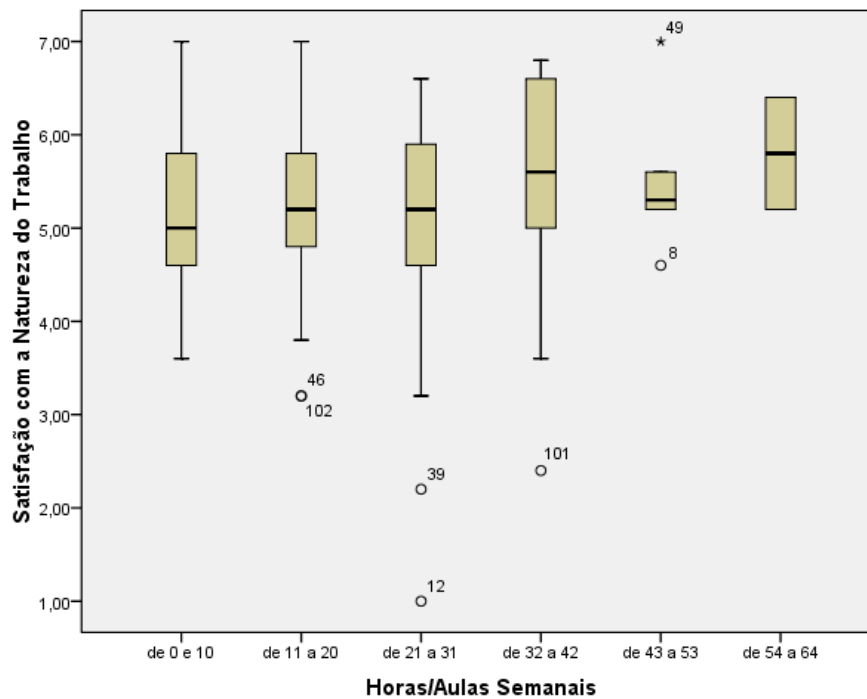


Figura 64: Relação entre satisfação com a chefia e horas/aulas semanais



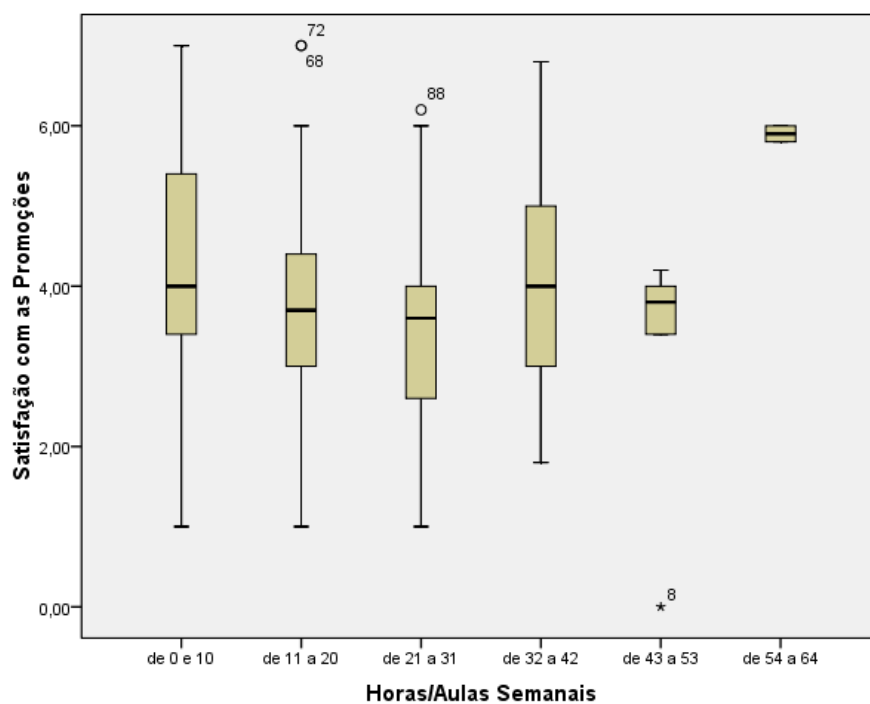
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 65: Relação entre satisfação com a natureza do trabalho e horas/aulas semanais



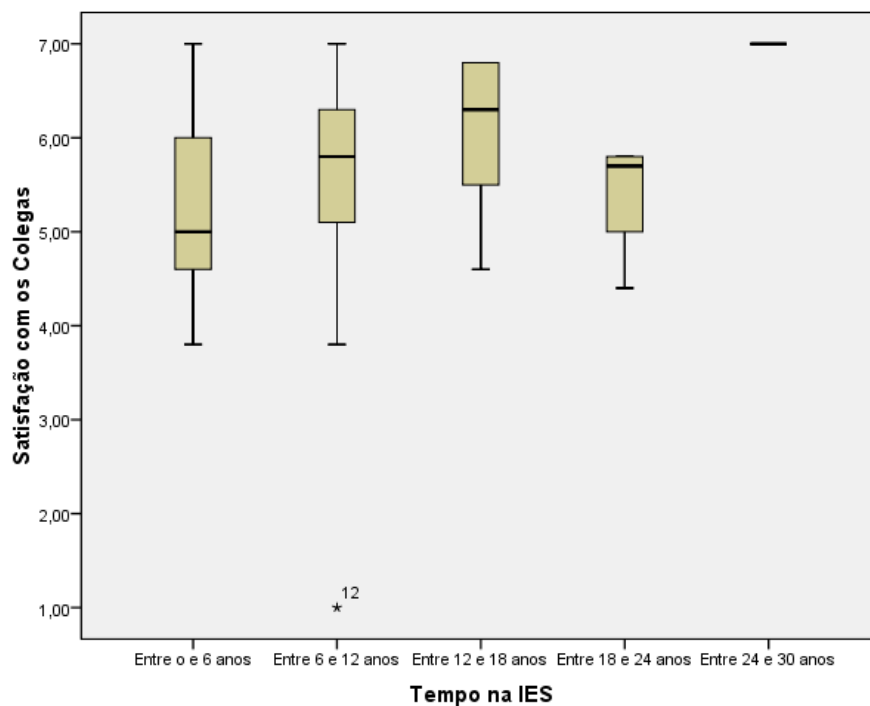
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 66: Relação entre satisfação com promoções e horas/aulas semanais



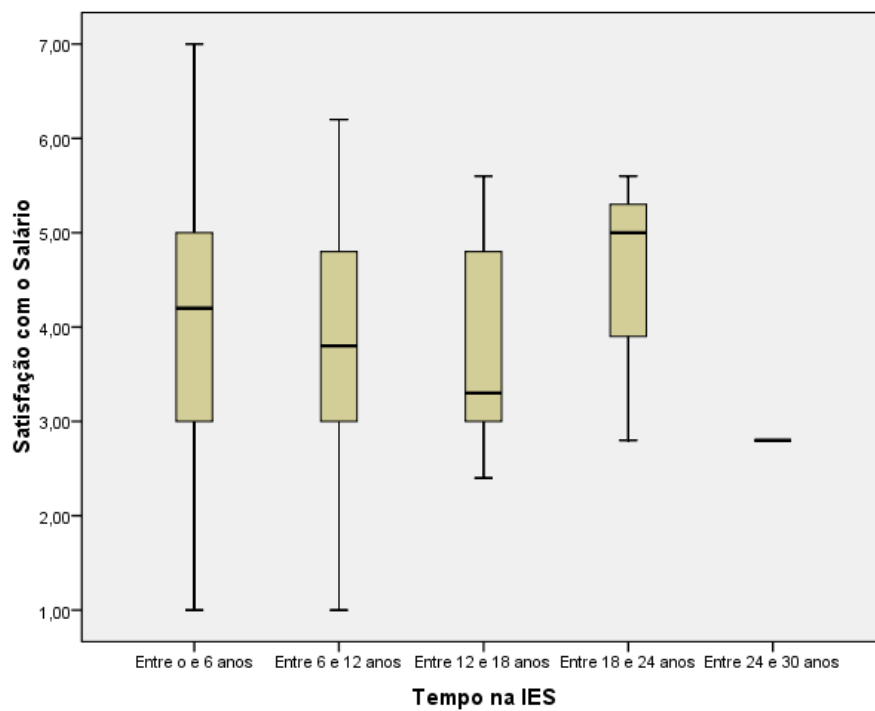
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 67: Relação entre satisfação com os colegas e tempo de trabalho na IES



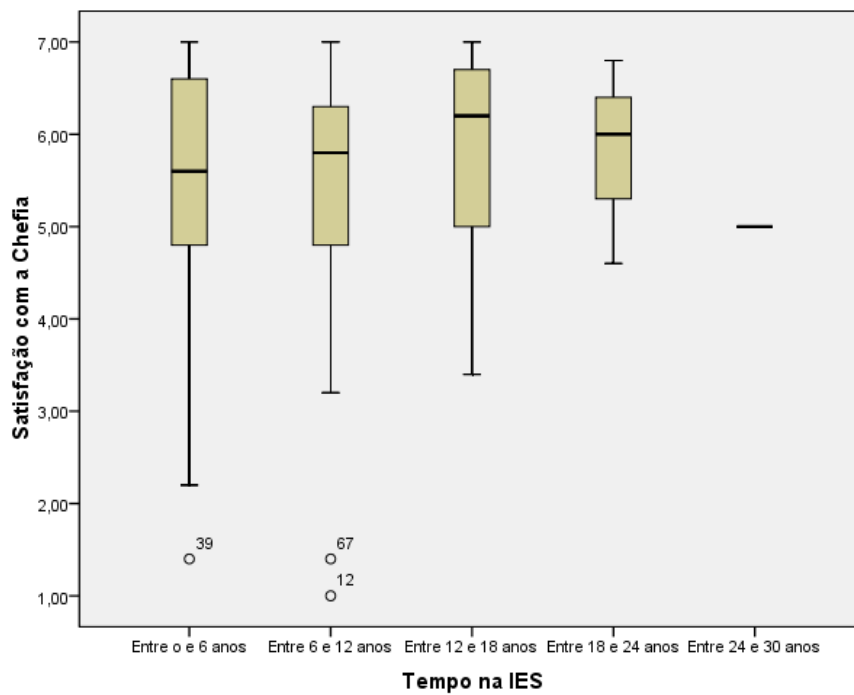
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 68: Relação entre satisfação com o salário e tempo de trabalho na IES



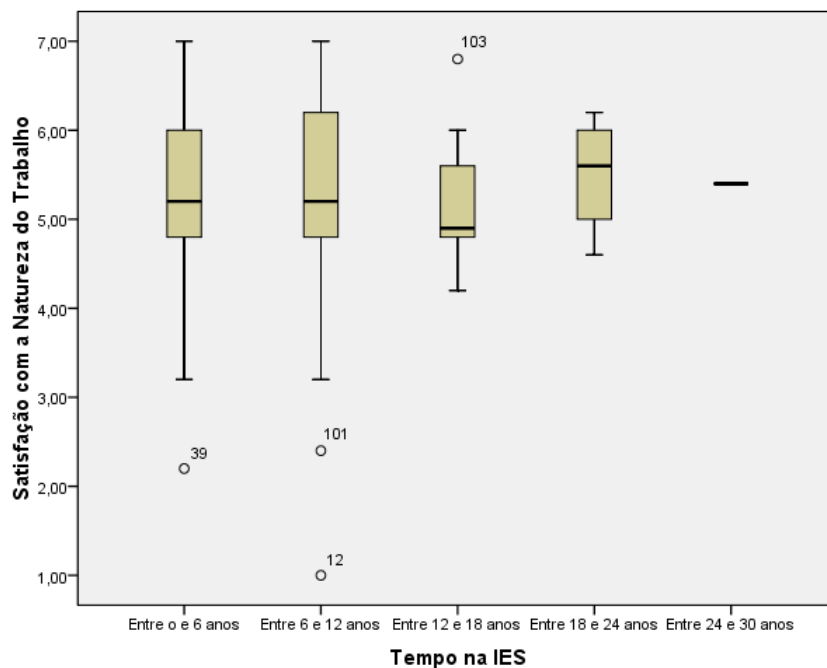
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 69: Relação entre satisfação com a chefia e tempo de trabalho na IES



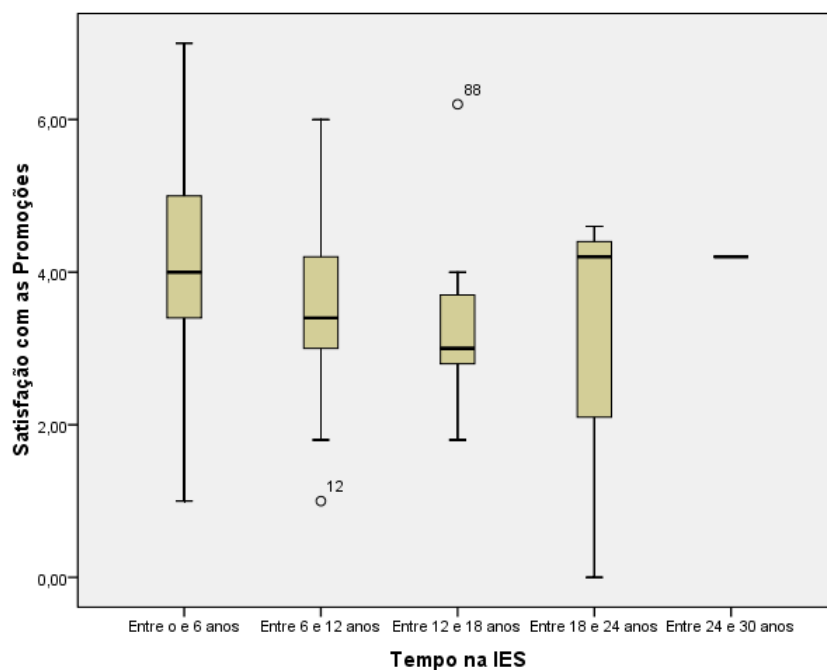
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 70: Relação entre satisfação com a natureza do trabalho e tempo de trabalho na IES



Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

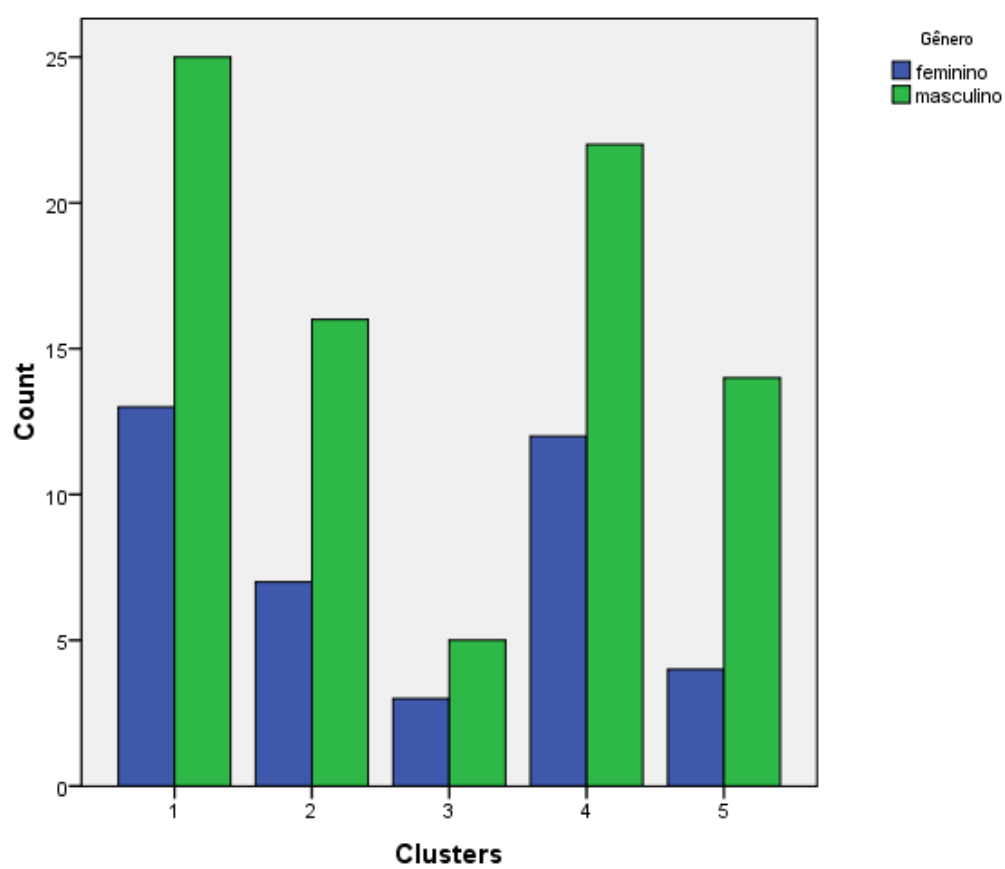
Figura 71: Relação entre satisfação com promoções e tempo de trabalho na IES



Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

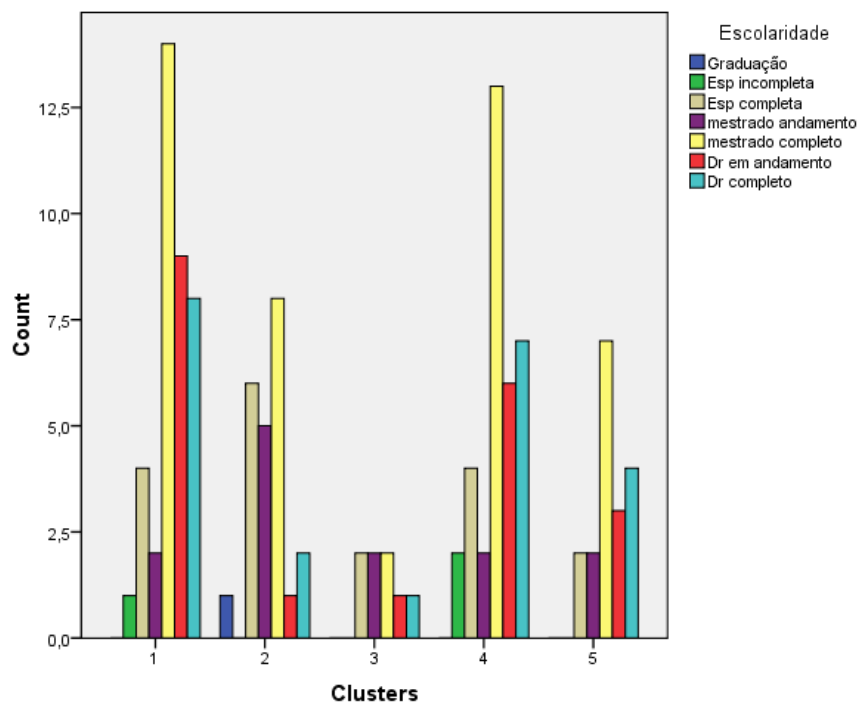
## APÊNDICE J: RELAÇÃO ENTRE PERFIL E AGRUPAMENTOS DE NÍVEL DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Figura 72: Relação entre os agrupamentos dos níveis de satisfação e gênero



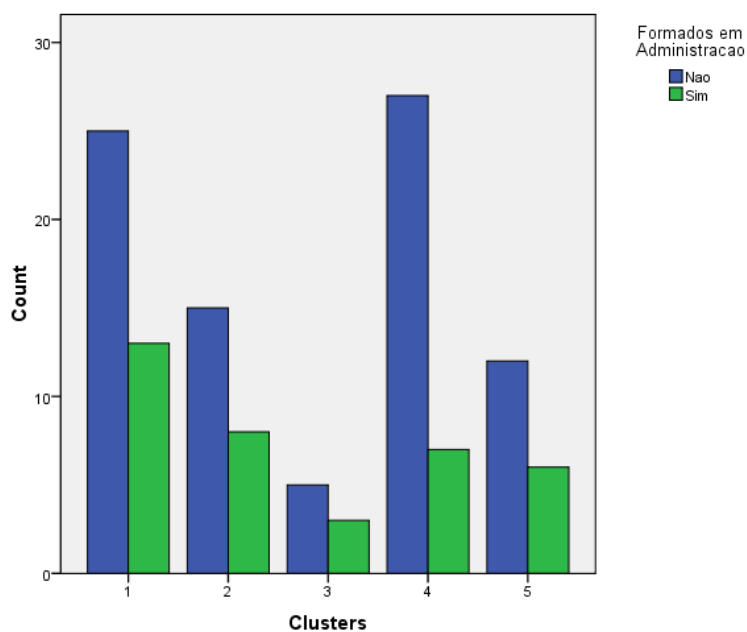
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 73: Relação entre os agrupamentos dos níveis de satisfação e escolaridade



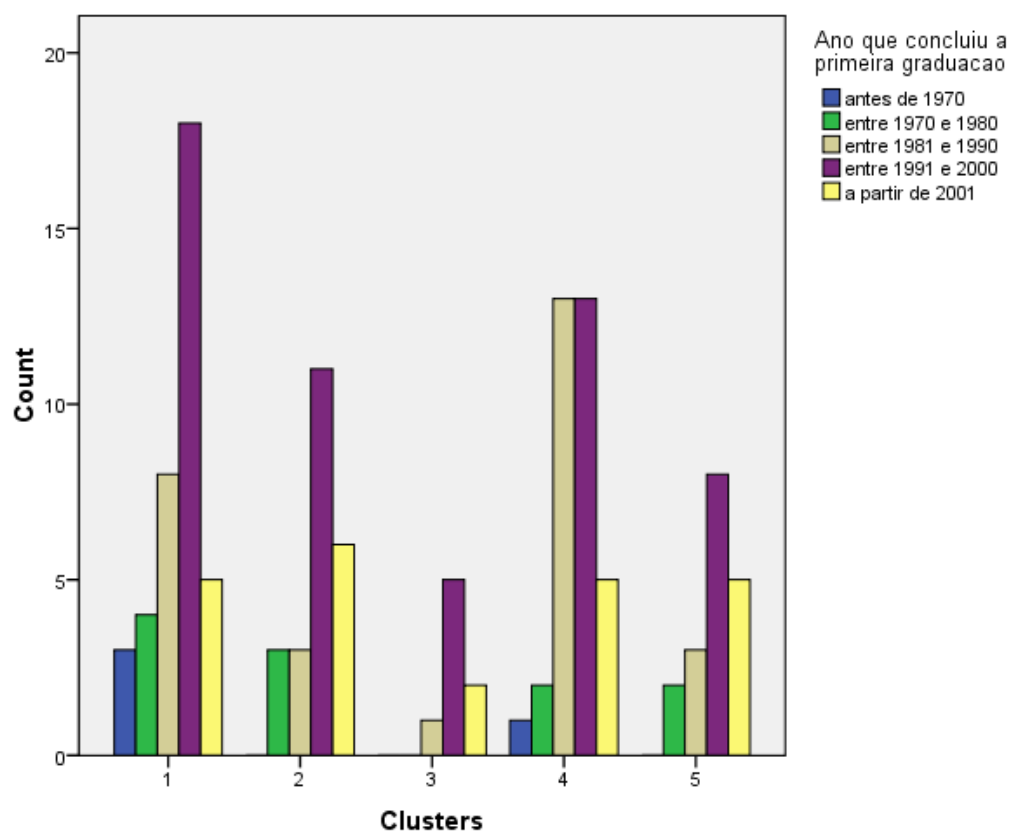
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 74: Relação entre os agrupamentos dos níveis de satisfação e formados em administração



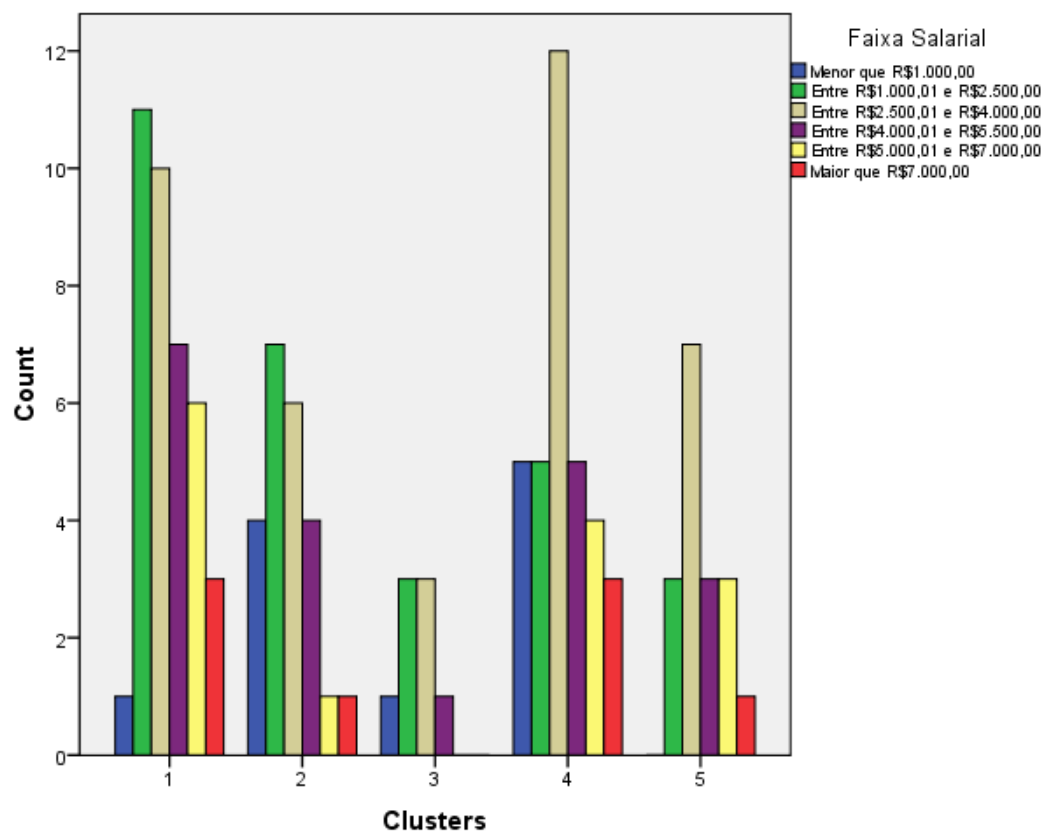
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 75: Relação entre os agrupamentos dos níveis de satisfação e ano de conclusão da primeira graduação



Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

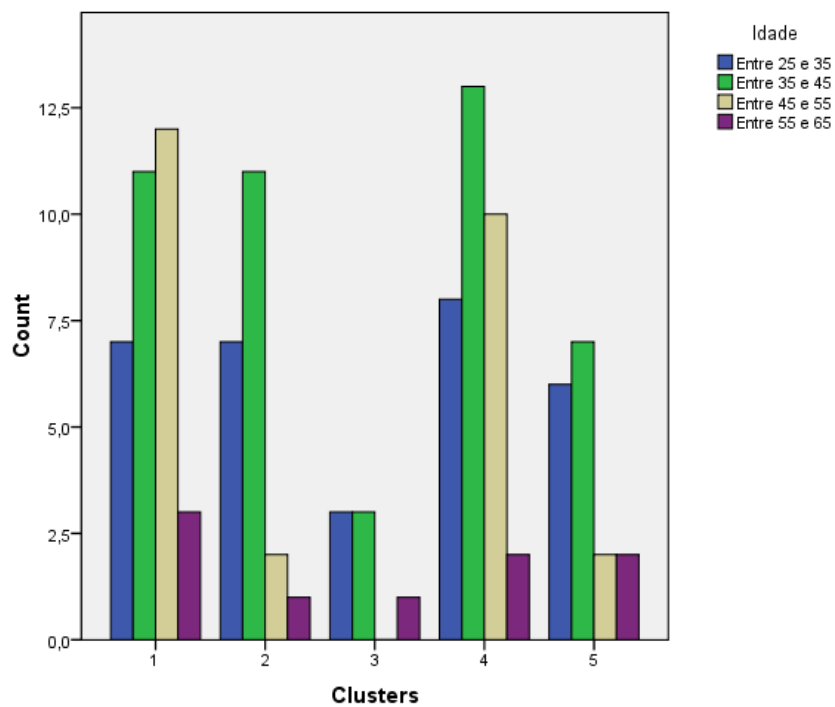
Figura 76: Relação entre os agrupamentos dos níveis de satisfação e faixa salarial da atividade docente



Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

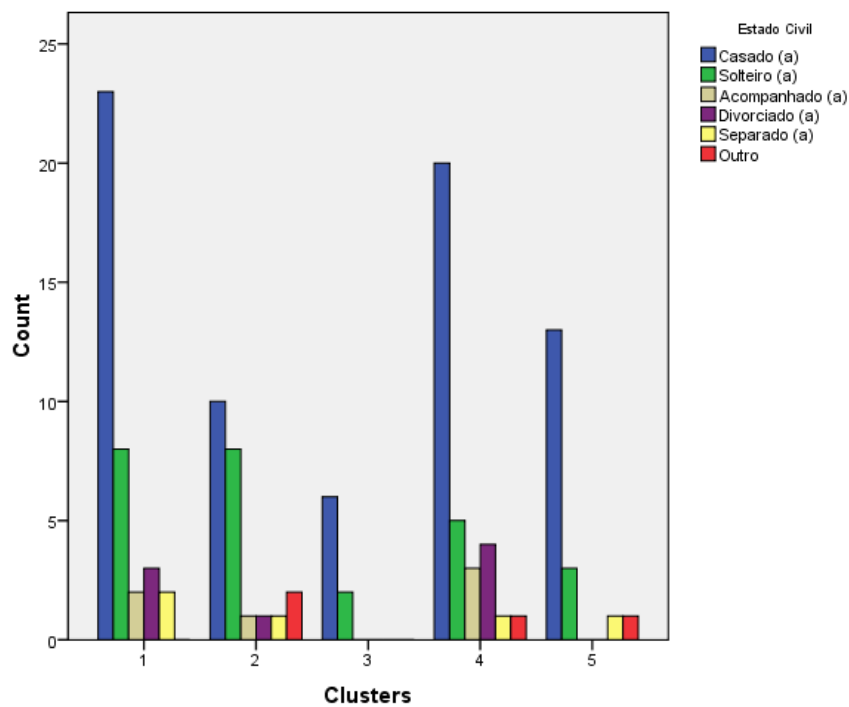


Figura 77: Relação entre os agrupamentos dos níveis de satisfação e idade



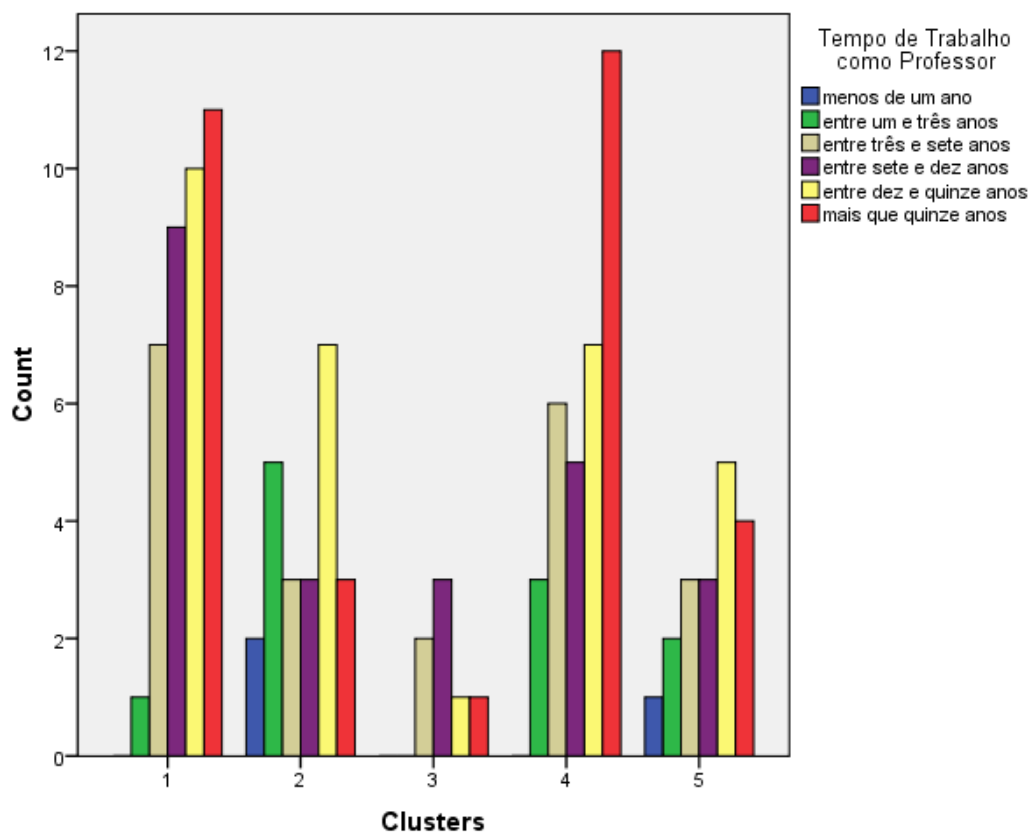
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 78: Relação entre os agrupamentos dos níveis de satisfação e estado civil



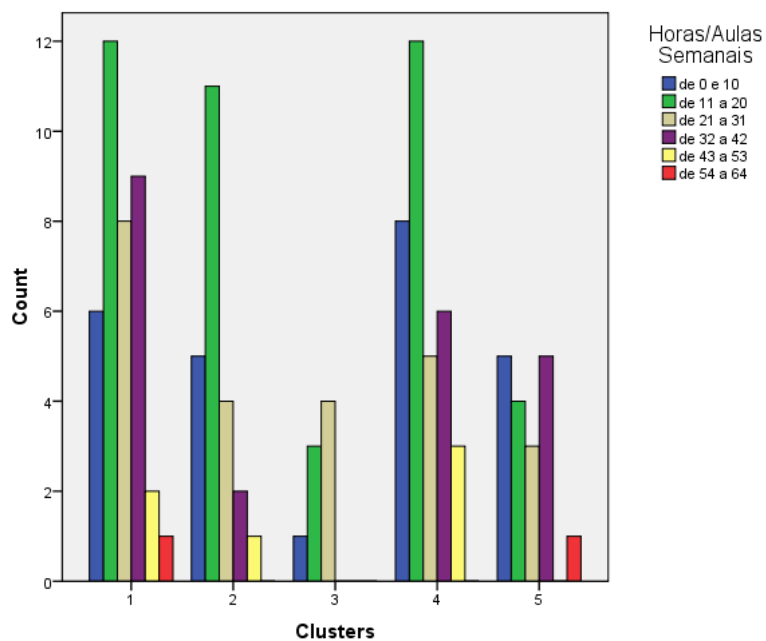
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 79: Relação entre os agrupamentos dos níveis de satisfação e tempo de trabalho como professor



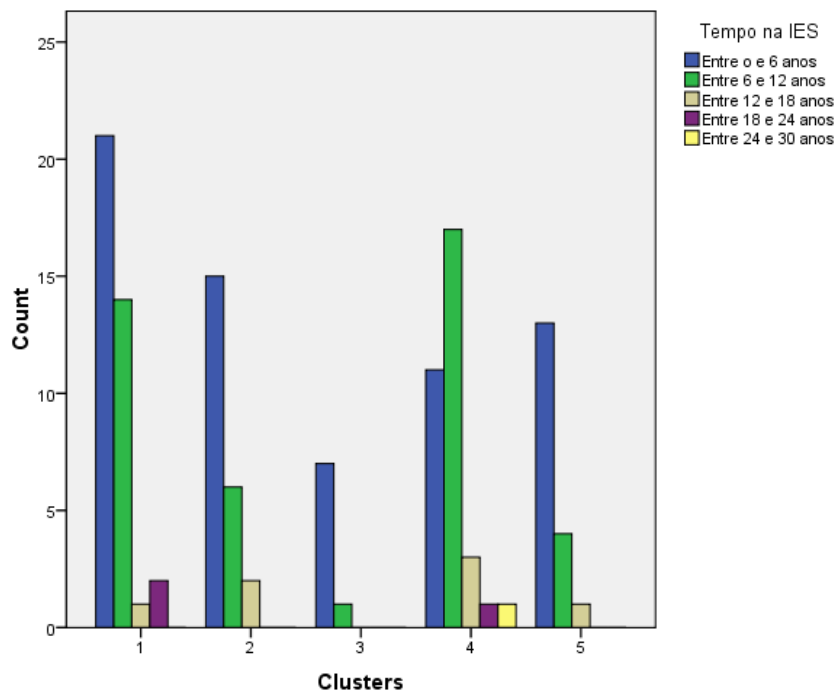
Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 80: Relação entre os agrupamentos dos níveis de satisfação e horas/aulas semanais



Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0

Figura 81: Relação entre os agrupamentos dos níveis de satisfação e tempo na IES



Fonte: Criada pelo Autor através do SPSS 16.0