

O estudo da satisfação no trabalho em instituições públicas paraibanas de ensino superior

MARUCELLE DE ALCÂNTARA BONIFÁCIO
(UFPB, PIBIC/CNPq) marucelle.alcantara@hotmail.com

RAISSA DÁLIA PAULINO
(UFPB) raissapaulino@ig.com.br

VALMIR MORAIS DA SILVA
(UFPB) valmirmoraisdasilva@gmail.com

THAMYRES NÁGYLA GOMES DE MELO
(UFPB) thamyresmelo18@hotmail.com

JOÃO PAULO PEREIRA DE LIMA
(UFPB) paulo18lima@hotmail.com

Resumo: Dentro da perspectiva de Gestão de Pessoas, o fator satisfação implica no desempenho do colaborador no trabalho, constituindo uma relação direta. A partir de então, abordando a satisfação no trabalho, as necessidades humanas, bem como algumas teorias sobre o assunto, este estudo buscou avaliar o nível de satisfação no trabalho dos docentes da Universidade Federal da Paraíba – Campus I, II, III e IV, respectivamente nos municípios de João Pessoa, Areia, Bananeiras e Mamanguape/Rio Tinto, e da Universidade Estadual da Paraíba, nos municípios de Guarabira e Araruna. Com vistas a alcançar tal objetivo, a pesquisa caracterizou-se como do tipo descritiva, realizada por meio de pesquisa de campo e a revisão bibliográfica deu suporte aos resultados. Como método de coleta de dados, foi utilizada a aplicação de questionários a uma amostra por conveniência composta por 74 docentes dos Campi supracitados, com o uso da escala Likert de cinco pontos. Os resultados apontaram os fatores que satisfazem os colaboradores com o seu trabalho e como essa satisfação proporcionou qualidade de vida no trabalho, realizações pessoais e profissionais.

Palavras-chave: Satisfação. Percepção. Qualidade de Vida no Trabalho.

The study of job satisfaction in public institutions of higher education paraibanas

Abstract: From the perspective of Personnel Management, the satisfaction factor implies the performance of the employee at work, constituting a direct relationship. Since then, addressing job satisfaction, human needs, as well as some theories on the subject, this study sought to assess the level of job satisfaction of teachers of Federal University of Paraíba - Campus I, II, III and IV, respectively in João Pessoa, Areia, Bananeiras and Mamanguape/Rio Tinto, and the State University of Paraíba, in the municipalities of Guarabira and Araruna. In order to achieve this objective, the research was characterized as descriptive, conducted through field research and literature review provided support to the results. As a method of data collection, the application of questionnaires to a convenience sample comprised 74 teachers of Campi above, using the five-point Likert scale was used. The results indicated the factors that satisfy the employees with their work and how this satisfaction afforded quality of work life, personal and professional achievements.

Keywords: Satisfaction. Perception. Quality of Work Life.

INTRODUÇÃO

Em muitas abordagens contingenciais no meio organizacional, tem acontecido certa ênfase quanto à satisfação demonstrada pelos colaboradores, considerando a vivência atual numa sociedade de transição entre a modernidade e pós-modernidade. Nesta última, encontra-se uma nova perspectiva de postura do administrador e da esfera organizacional, sendo necessário o atendimento às exigências de fatores marcantes de um mundo globalizado, a saber: flexibilidade, agilidade, e queda das fronteiras.

No entanto, para entender essa percepção verídica das empresas com a questão de satisfação, segundo Siqueira (2008), a satisfação no trabalho adentra ao século XXI como um dos diversos conceitos que abordam a afetividade no ambiente de trabalho ou elo do indivíduo com seu emprego. Mediante o exposto, na chamada “era do conhecimento”, as organizações estão se voltando e se preocupando com essa percepção de satisfação. Certamente porque diante das frequentes modificações tecnológicas e da precisão de atualização dos conhecimentos, as pessoas têm sido apreciadas como seu maior ativo intangível.

Nesse sentido, Chiavenato (2006) afirma que a organização é um ser vivo e dinâmico, em contínuo desenvolvimento e transformação. Os colaboradores constituem essa esfera viva e envolvendo cada indivíduo está tudo aquilo que existe intrinsecamente nele, como também as expectativas em relação ao meio o qual está inserido. Logo, toda e qualquer organização necessita ter uma visão ampla do quanto é importante manter-se em equilíbrio nesse meio em constante mudança e passivo aos fatores de um mundo globalizado (supracitados), dispondo de uma equipe satisfeita, motivada, com força e vontade de executar suas tarefas de forma mais prazerosa, autêntica, dinâmica, participativa e, assim, obter êxito nas metas a serem alcançadas.

Desse modo, a satisfação do colaborador no ambiente de trabalho é um fator que se reveste de grande importância, constituindo um papel fundamental como mola propulsora no desempenho funcional, seja no setor público ou privado, grandes ou pequenas empresas, escolas ou, até mesmo, em renomadas universidades. Todavia, as organizações são solicitadas a estabelecer um espaço corporativo afável, apresentando, para tanto, uma série de benefícios físicos, sociais, psicológicos e financeiros, investindo na satisfação e no comprometimento da atuação por meio dos conceitos de qualidade de vida no trabalho.

Para Morin (2001 apud WOOD JR, 2002), o bom desempenho dos colaboradores e sua permanência na organização, advêm do sentido que eles percebem em relação ao trabalho. Este sentido do trabalho deve ir ao encontro de seus próprios motivos que tem para executar o trabalho e também de como seus valores são percebidos de forma positiva pela organização. No entanto, esse embate de encontro de motivos próprios versus valores percebidos, foi observado e recentemente estampado nos rostos e protestos

efetuados em aversão aos serviços públicos no Brasil, em que os profissionais saíram às ruas com o grito por qualidade de vida e melhoria em diversos setores de prestação, destacando-se com uma grande conjuntura de manifestação na sociedade e um marco na história brasileira. Como acompanhado propriamente nas ruas, jornais, televisão e em outros meios de comunicação, as manifestações (nas visões de população e servidores) se deram por insatisfação aos sistemas de saúde, transporte, educação, esmiuçados em aspectos de benefícios e infraestrutura. Nesse contexto, infere-se que a satisfação, bem como temática deste artigo, pressupõe o ato que satisfaz.

Diante do exposto, deseja-se investigar a vivência diária dos docentes da Universidade Federal da Paraíba – Campus I, II, III e IV, respectivamente nos municípios de João Pessoa, Areia, Bananeiras e Mamanguape/Rio Tinto, e da Universidade Estadual da Paraíba, nos municípios de Guarabira e Araruna, a fim de responder ao final da pesquisa a seguinte questão-problema: Qual o nível de satisfação no trabalho dos docentes das instituições públicas de ensino superior paraibanas em estudo?

Todavia, abordando a satisfação no trabalho, percebe-se um clima organizacional, a partir de então, esta pesquisa buscou investigar a forma como as ações ou estímulos das instituições são vistos pelos docentes que nelas lecionam e a satisfação demonstrada por eles com relação a esses aspectos. Nesse sentido, é objetivo geral deste artigo avaliar o nível de satisfação no trabalho dos docentes da Universidade Federal da Paraíba – Campus I, II, III e IV, nos municípios de João Pessoa, Areia, Bananeiras e Mamanguape/Rio Tinto, e da Universidade Estadual da Paraíba, nos municípios de Guarabira e Araruna. E como objetivos específicos, este estudo pretende: discutir as condições de trabalho em relação a aspectos físicos e sociais oferecidos pelas instituições em estudo na percepção dos docentes, identificar os fatores que promovem a satisfação do colaborador no contexto de trabalho e caracterizar a contribuição da satisfação no sentido de trabalho exercido.

Cabe salientar que é de total relevância que o nível de satisfação do colaborador seja culminante para que haja uma contrapartida entre ele se sentir satisfeito com o trabalho e a contribuição prestada para um desenvolvimento organizacional. Mediante essa abordagem de que o nível de satisfação é um fator preponderante para impulsionar com sucesso a execução de um trabalho, envolvendo todos que fazem parte da organização, surgiu a necessidade de se fazer este estudo em instituições públicas paraibanas de ensino superior, uma vez que docentes qualificados e satisfeitos para contribuir com o bom atendimento aos estudantes acadêmicos constitui a meta das instituições supracitadas, bem como apresentar os fatores que venham a tornar a satisfação cada vez mais presente nesse ambiente de trabalho, contribuindo com a valorização e desempenho dos docentes.

Busca-se, ainda, dar ênfase aos conhecimentos acadêmicos adquiridos, salientando a importância e aplicabilidade

de das teorias estudadas, ratificando ao meio acadêmico sua responsabilidade e essencial participação para a construção e o aperfeiçoamento dos docentes e das instituições.

SATISFAÇÃO NO TRABALHO

No tocante à natureza de nascimento, crescimento e amadurecimento, historicamente, teoricamente e empiricamente, com o desenvolvimento das organizações mediante o embate entre o aumento da produtividade e a preocupação com a forma como o indivíduo se relaciona e reage, foram surgindo os estudos sobre a satisfação em si e o modo como esse constructo interfere nos demasiados aspectos organizacionais. Mas o que define e caracteriza a satisfação no trabalho? O que satisfaz as pessoas? Será possível a organização manter os seus colaboradores satisfeitos? Revisa-se, para efeito, uma literatura sobre satisfação no trabalho referente aos aspectos contidos nessas indagações supracitadas, cuja será fundamentada com a contribuição à administração de estudiosos como Maslow, Herzberg, Mayo, Vroom, e autores sobre o tema tais como Siqueira (2008), Vergara (2007), Wagner III e Hollenbeck (2003), Grinberg (2013), Rossi (2008), Gama (2007), Almeida et al. (2005).

Cada vez mais as pessoas desejam ser valorizadas e satisfeitas no seu ambiente de trabalho, e quão satisfeitas estiverem, mais resultados positivos espera-se obter destas pessoas. Além das experiências pessoais, as necessidades da organização, da sociedade, das modificações tecnológicas (de caráter volátil) e do exercício da cidadania têm a sua importância na maneira como se percebe os estímulos que são apresentados.

Mas, o que significa e caracteriza a satisfação no trabalho? Satisfação no trabalho, conforme Specter (2004, p. 221), “é uma variável de atitude que reflete como uma pessoa se sente com relação ao trabalho de forma geral e em seus vários aspectos”. Presume-se que satisfação no trabalho é o quanto as pessoas gostam de seu trabalho, tendo sido demonstrada como motivo de importantes concretizações das organizações e de seus colaboradores, da atuação no trabalho à saúde e longevidade. Ou seja, uma reação do indivíduo em relação a determinadas variáveis percebidas em seu cotidiano. Em conformidade com esse pensamento, segundo Wagner III e Hollenbeck (2003), a satisfação no espaço de trabalho pode ser caracterizada como um sentimento afável que procede da percepção de que o trabalho realiza ou permite a realização de valores importantes referentes ao próprio trabalho.

Entretanto, há uma contrapartida entre o que se realiza no trabalho e o que o trabalho permite realizar, salientando que há uma série de fatores que influem para o comportamento humano. Tais fatores, porém, foram apreciados e adequados gradativamente ao longo do tempo por estudiosos de Administração, que desenvolveram teorias para que as organizações aplicassem técnicas de incentivos, qualidade de vida e posterior elevação de desempenho.

HISTÓRICO E TEORIAS DE SATISFAÇÃO

Partindo da Teoria das Relações Humanas (1927), oriunda da reação e oposição à teoria Clássica da Administração (1920), houve a precisão de corrigir a tendência à desumanização do trabalho, uma vez que o feitiço de gerenciamento anterior se fundamentava em princípios desaproprados para a satisfação dos colaboradores no tocante à natureza de trabalho e produtividade.

Para o estudo de satisfação no trabalho, uma das maiores contribuições foi a experiência de Hawthorne realizada em 1927, que enfatizou o bem-estar das pessoas e não mais a preocupação antes voltada às tarefas e estrutura. De acordo com Siqueira (2008), a partir de 1970 aconteceu, mundialmente, uma culminância nas quantidades de publicações científicas sobre a satisfação no trabalho. Estas publicações propendiam identificar o que atrela um colaborador ao seu ambiente de trabalho e quais as implicações de tal união para este indivíduo, para o trabalho e para as organizações. Ainda segundo Siqueira (2008), os resultados de pesquisas científicas sobre o tema permitiram que se compreendessem as relações entre os fatores que desencadeiam diferentes níveis de satisfação ou insatisfação.

Nesse contexto, foram surgindo teorias para gerar ergonomia ou suprir o que outra teoria não priorizava mediante o embate de produtividade x bem estar, em que vários estudiosos desenvolveram pesquisas e experimentos voltados à satisfação.

As necessidades humanas

De acordo com os autores Wagner III e Hollenbeck (2003), o feitiço mais comum para rotular as necessidades humanas é dividi-las em: necessidades primárias e necessidades secundárias. As primárias passam a existir das necessidades básicas da vida e são fundamentais à sobrevivência da pessoa. São necessidades praticamente gerais e normalmente físicas, mas podem modificar sua acuidade e grau de pessoa para pessoa. As necessidades secundárias por sua vez, são mais vagas e abstratas, concebem as necessidades emocionais da pessoa e aparecem à medida que esta amadurece, se modificando em conformidade com o tempo e as conjunturas da vida do indivíduo. Em geral, as necessidades secundárias lidam com mais modificações do que as necessidades primárias e são mais complexas de serem percebidas, pois estão escondidas à percepção consciente. Desse modo, para compreender a satisfação, faz-se necessário envolver e entender as necessidades que constituem o comportamento humano.

Hierarquia das necessidades de Maslow

Em se tratando de necessidades, a teoria de Maslow se baseia na chamada Hierarquia das Necessidades Humanas

e, conforme afirma Bergamini (1997), deriva de forças interiores do próprio indivíduo, a saber:

a) Necessidades fisiológicas: são aquelas já inatas no ser humano, também, denominadas como biológicas, tais como as necessidades de sede, frio, calor, descanso, conforto físico, e horário de trabalho razoável;

b) Necessidades de segurança: impulsiona o indivíduo em buscar proteção, surgindo logo que as necessidades fisiológicas encontram-se satisfeitas. Manifestações típicas dessa necessidade: estabilidade no emprego, remuneração e benefícios;

c) Necessidades sociais: relacionadas ao convívio social - amizade, afeto, amor. Caracterizando-a no ambiente organizacional: interação entre colegas, chefe amigável;

d) Necessidades de estima: está relacionada à forma como o indivíduo é, como se vê e como se avalia. Em suma, liga-se a autoestima e autoavaliação. Envolvendo a autoapreciação, a autoconfiança, necessidade de reconhecimento, aprovação social, de status, e prestígio;

e) Necessidades de autorrealização: atribuem-se às necessidades humanas mais altivas, estando elas no alto da hierarquia. Está relacionada com autonomia, independência, autocontrole, competência, participação nas decisões.

Primeiro, as pessoas suprem suas necessidades fisiológicas, como comer e beber; satisfeitas essas necessidades, partem para a necessidade de segurança, como garantir abrigo e integridade física; depois se voltam para as necessidades sociais, como ser aceitas em grupos sociais; em seguida, buscam estima ou status; por fim, buscam autorrealização. (GRINBERG, 2013, p. 74).

As necessidades humanas citadas acima por Grinberg (2013), Maslow dispôs em forma de pirâmide de importância e de influência comportamental. Na base da pirâmide estão as necessidades mais baixas e recorrentes, enquanto no topo estão as mais sofisticadas e intelectualizadas. Para Davis e Newstrom (1992), partindo da disposição das necessidades humanas citadas anteriormente, é crível fazer uma ligação com o modelo de Herzberg.

Os fatores higiênicos e motivacionais de Herzberg

Psicólogo, consultor e professor universitário americano, Frederick Herzberg esboçou a chamada Teoria dos Dois Fatores, ansiando explicar o comportamento das pessoas em diferentes ocasiões dentro das organizações. Segundo Vergara (2007), na década de 60, Herzberg focalizou a questão da satisfação para formular sua teoria. Conforme Queiroz (1996), Herzberg corrobora com outras teorias motivacionais no fundamento de sua teoria, ele afirma que o comportamento humano no trabalho é norteado por dois grupos de fatores, a saber:

a) Higiênicos (fatores que previnem a insatisfação): salário e benefícios, condições de trabalho, relação com pares,

com supervisor e com subordinados, segurança política e administração da companhia;

b) Motivacionais (fatores que geram satisfação): realização pessoal, reconhecimento do trabalho, responsabilidade, progresso e desenvolvimento profissional.

FATORES QUE PROMOVEM A SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Na visão de Davis e Newstrom (1992), existem alguns fatores que, potencialmente, promovem a satisfação do colaborador no trabalho. Segundo Gama (2007) são: condições de infraestrutura, benefícios oferecidos pela empresa, relação produtividade e remuneração, relação e comunicação entre membros, oportunidade de crescimento, segurança e apreciação da realidade pessoal.

O poder do feedback e da comunicação: parte-se do pressuposto que as pessoas ficam mais satisfeitas quando recebem feedbacks positivos, essa satisfação é espelhada como uma reação das pessoas à luz do senso comum. Conforme Grinberg (2013), o feedback positivo aumenta o senso de autoeficácia em um indivíduo, reforçando a ideia de que ele é competente para alcançar aquele objetivo e, portanto, seus esforços serão recompensados. No entanto, nessa conjuntura de reação/resposta, a boa comunicação também exerce relevante contribuição na satisfação dos colaboradores. A Relação empresa-colaborador corrobora o alcance de metas, bem como autonomia para propor, ou seja, uma meta grupal fortifica a socialização e liga a equipe mutuamente em prol de objetivos comuns.

A atenção, cuidado ou o empenho dos gestores pelos seus subordinados em relação às suas expectativas e necessidades particulares, também é considerado, por Davis e Newstrom (1992), como elemento de satisfação e pode edificar a relação empresa-colaborador. A chance de poder colaborar com as decisões da empresa, através de sua experiência e conhecimentos, também influencia na satisfação dos colaboradores. De acordo com Almeida et al. (2005), quanto maior o período de serviço prestado do colaborador na empresa, maior será sua perspectiva em poder contribuir, em virtude do acervo de experiência e dos conhecimentos adquiridos ao longo desta vinculação na empresa. Para efeito, se faz necessário possibilitar aos colaboradores condições para autoexpressão.

Os incentivos financeiros podem funcionar muito bem para alguns colaboradores, especialmente quando está atrelado ao desempenho individual, gerando satisfação do colaborador se atingida por meio do fator salarial. Em contrapartida, conforme Lacombe e Heilborn (2003), a teoria das relações humanas baseada nos esboços de Mayo defende que a remuneração, como recompensa financeira, não é suficiente para a satisfação dos colaboradores no alcance de resultados adequados para a organização, propondo então, que as organizações além do dinheiro em espécie, devem oferecer um ambiente agradável e humano.

Infere-se que qualidade de vida no trabalho implica instituir, cultivar e aperfeiçoar o ambiente de trabalho seja em seus aspectos físicos de higiene e segurança, ou em suas condições psicológicas e sociais. Conforme Rossi, Perrewé e Sauter (2008), qualidade de vida no trabalho é desenvolver e manter uma satisfação, ou seja, uma “sensação de bem-estar” no trabalho, o que não expressa apenas salários mais altos, outrossim, questões de qualidade de vida, tais como: saúde, razoabilidade quanto às horas de trabalho e cargas de trabalho, controle sobre a carreira e sensação de segurança do emprego. Isso sugere em um ambiente de trabalho afável e amigável, melhorando a condição de vida das pessoas na organização e fora dela, englobando todos os materiais e equipamentos alocados para a execução das tarefas. Essas condições de infraestrutura tendem a minimizar riscos de doenças ou lesão. Assim sendo e, para que haja essa qualidade de vida e clima de satisfação no ambiente de trabalho, os caminhos para uma ascensão versam em pagar com justiça, dar benefícios e oportunidades de promoção, adequar as pessoas com os cargos de acordo com seus interesses e habilidades, promover capacitação técnica, desenhar cargos para torná-los desafiadores e satisfatórios, propor ambiente de trabalho higiênico e desenvolver processos de comunicação e retroinformação entre os colaboradores.

Em suma, a satisfação no espaço de trabalho é um elemento crucial, mutável e dinâmico, que pode variar de pessoa para pessoa e na mesma pessoa, de tempo em tempo. Estudá-la é necessário com o desígnio de impedir e retificar as implicações negativas que a insatisfação poderá ocasionar para a empresa e seus colaboradores. Nesse sentido, entende-se que é extremamente importante para as organizações, a consciência de saber reconhecer seus colaboradores como pessoa e profissional em tudo aquilo desenvolvido por ele em seu trabalho. E, para efeito, a pesquisa científica é uma forma de conhecer a realidade empírica, constituindo-se em um instrumento para certificar se a literatura sobre satisfação acontece realmente no mundo organizacional.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Partindo-se de um estudo sistematizado com base em fontes primárias e secundárias constituindo a revisão literária sobre satisfação, buscou-se verificar nas instituições públicas de ensino superior em estudo os níveis e variáveis de satisfação dos seus docentes.

Quanto à abordagem, o presente estudo fez uso da quantitativa. Em abordagem quantitativa, Gil (2008) elucida que ela busca traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las.

Quanto aos fins, a pesquisa é descritiva. Segundo Gil (2012), a pesquisa descritiva prima pela descrição da natureza e características de determinada população, fenômeno, ou estabelecimento de relações e conexão entre variáveis.

Quanto aos meios, à maneira como se obteve os dados da investigação, trata-se de uma pesquisa de campo, que

para Marconi (1990 apud ANDRADE, 2003, p. 75) “é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema para o qual se procura uma resposta, [...], ou ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles”.

A amostra, conforme Vergara (2007), é uma parte do universo escolhida segundo algum critério de representatividade. Portanto, corresponde a uma parte específica da população, a qual pode ser definida de forma aleatória ou não. A amostra, nesta pesquisa, contou com a participação de 74 docentes por conveniência da Universidade Federal da Paraíba – Campus I, II, III e IV, respectivamente nos municípios de João Pessoa, Areia, Bananeiras e Mamanguape/Rio Tinto, e da Universidade Estadual da Paraíba, nos municípios de Guarabira e Araruna. Os sujeitos que compõem a pesquisa representam docentes com diferentes níveis de formação e lecionam distintos cursos oferecidos pelas instituições.

Deu-se a realização da pesquisa através de um questionário com o intuito de obter informações relacionadas à satisfação dos docentes dos Campi supracitados. No entanto, o instrumento de coleta de dados nesta pesquisa foi dividido em duas partes. A primeira parte foi composta por 16 assertivas estruturadas fechadas em escala tipo Likert de 5 pontos: insatisfatório, pouco satisfatório, mais ou menos satisfatório, satisfatório, muito satisfatório. As assertivas foram elaboradas para avaliar o nível de satisfação na opinião do docente mediante as variáveis de: relacionamento entre membros da equipe, autonomia no trabalho, realização com o trabalho exercido, reconhecimento, estabilidade no emprego, treinamento recebido, condições de trabalho e remuneração. Já a segunda parte, foi semiestruturada, com questões fechadas e abertas referentes à caracterização dos docentes em termos de gênero, faixa etária, estado civil e tempo de serviço na instituição que leciona.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Com relação à amostra, esta constitui-se por 74 docentes, dos quais 73% são da Universidade Federal da Paraíba – Campus I, II, III e IV, respectivamente nos municípios de João Pessoa, Areia, Bananeiras e Mamanguape/Rio Tinto, e 27% da Universidade Estadual da Paraíba, nos municípios de Guarabira e Araruna, sendo a sua maioria do gênero masculino (60,8%), com mais de 40 anos (33,8%) e 54,1% casados. Em relação ao nível de instrução, 58,1% possuem Doutorado, 29,7% Mestrado, 4,1% Especialização, 4,1% Bacharelado, 2,7% Licenciatura e 1,4% com Pós-Doutorado e 24,32% ministram no Curso de Agroindústria, 21,62% nos Cursos Técnicos, 20,27% no Curso de Administração, 13,51% no Curso de Ciências Agrárias, 8,1% no Curso de Pedagogia, 6,75% no Curso de Agroecologia e 6,75% no Curso de Design, 5,4% no Curso de Geografia, 5,4% no Curso de Física, 5,4% no Curso de Odontologia, 4,05% no Curso de História, 4,05% no Curso de Ecologia, 2,7% no Curso de Direito, 2,7% no

Curso de Letras, 2,7% no Curso de Zootecnia, 1,35% no Curso de Ciências da Natureza, 1,35% no Curso de Medicina Veterinária, 1,35% no Curso de Agronomia e 1,35% no Curso de Biologia. O relato sobre o tempo que trabalha na instituição revelou que 33,8% pertencem à instituição a menos de 3 anos, encontrando-se em estágio probatório e, com relação ao regime de trabalho, a maioria (79,7%) é dedicação exclusiva, 16,2% no regime de 40h e 4,1% 20h.

Após a caracterização da amostra pesquisada, foram efetuadas as análises estatísticas descritivas, utilizando o IBM SPSS Statistics 20. Com os dados coletados e inseridos no banco de dados do IBM SPSS Statistics 20, foram elaboradas as análises do teste Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), do teste de esfericidade de Bartlett e do teste de confiabilidade Alpha de Cronbach no instrumento utilizado. No questionário utilizado para avaliar a satisfação no trabalho dos docentes foi apontado o valor de KMO = 0,628 e de Bartlett (367,088 e 0,00 de significância), com rejeição de H0 e Alpha = 0,78. Após este estabelecimento, foram analisados os autovalores e a variância total explicada (69%). Concluída esta etapa, procedeu-se à apresentação das médias, medianas e desvios dos itens estabelecidos para avaliar

a satisfação no trabalho dos docentes, conforme exposto na Tabela 1.

Percebeu-se que o instrumento utilizado para avaliar a satisfação no trabalho docente da UFPB – Campus I, Campus II, Campus III e Campus IV, nos municípios de João Pessoa, Areia, Bananeiras e Mamanguape/Rio Tinto (Litoral Norte) e da UEPB Campus de Guarabira e Campus de Araruna, teve média global 3,54, em uma escala que apresentava valores entre 1 (insatisfatório) e 5 (muito satisfatório), revelando que os docentes estão parcialmente satisfeitos no trabalho, destacando-se os itens relacionados à estabilidade no emprego (4,46), realização profissional com o trabalho que executa (4,31) e 4,12 por trabalhar nas distintas instituições em estudo.

Assim como apresentado neste artigo, para Maslow (1997), as necessidades humanas estão dispostas em forma de pirâmide de importância e de influencia comportamental. A estabilidade no emprego é uma necessidade de segurança. Atrélendo esta média 4,46 à caracterização concernente ao estado civil em que 54,1% dos docentes são casados, é possível compreender a amplitude desse fator na vida de um profissional, cuja necessidade impulsiona o indivíduo em bus-

Escala de Satisfação no Trabalho Docente	N	Média	Mediana	DP	Ponto Médio da Escala
1 Relacionamento com os colegas da equipe de trabalho	74	4,08	4	0,90	3
2 Autonomia para propor melhorias no trabalho	74	3,88	4	1,18	3
3 Realização profissional com o trabalho que executa	74	4,31	4	0,96	3
4 Ideias, sugestões e opiniões ouvidas e valorizadas pela instituição	74	3,45	4	1,14	3
5 Assistências oferecidas concernente a transporte	74	2,50	2	1,31	3
6 Cooperação entre colegas	74	3,64	4	0,93	3
7 Quantidade de treinamento oferecido	74	2,53	3	1,16	3
8 Relacionamento para com chefias, direção e coordenação	74	3,84	4	1,03	3
9 Ambiente físico de trabalho oferecido no que se refere à mobília, iluminação e conforto	74	3,23	3,5	1,11	3
10 Elogio por um trabalho realizado	74	3,97	4	1,47	3
11 Equipamentos ou recursos disponibilizados para auxílio das atividades do docente dentro da instituição	74	3,15	3	1,09	3
12 Estabilidade no emprego	74	4,46	5	0,98	3
13 Ganho financeiro de acordo com o esforço prestado	74	3,28	3,5	1,17	3
14 Assistências oferecidas para garantir a saúde e segurança do docente dentro da instituição	74	2,97	3	1,11	3
15 Ambiente físico de trabalho que é oferecido no que corresponde a formas devidas de higiene	74	3,34	4	0,96	3
16 Trabalhar nesta instituição	74	4,12	4	0,82	3

TABELA 1 – MÉDIAS FATORIAIS DA SATISFAÇÃO NO TRABALHO DOS DOCENTES DA UFPB E UEPB
FONTE: PESQUISA APLICADA (2014).

car proteção e equilíbrio para si e sua família. Sendo assim, a estabilidade no emprego apresentou-se como um fator de grande implicação na percepção dos docentes.

Na literatura de Queiroz (1996), a realização profissional é um fator que gera a satisfação, também motivador. Isso se dá em razão dos seus anseios estarem condicionados por fatores que farão das suas perspectivas um desejo realizado mediante o reconhecimento e atendimento de suas necessidades já estabelecidas e por ele conhecidas. Entretanto, observou-se que há uma concordância entre a percepção dos docentes e a literatura retrocitada, sendo esta variável 4,31 a média em segundo maior destaque.

É natural do ser humano gostar de sentir-se admirável, ser reconhecido. Conforme citado por Grinberg (2013) na revisão de literatura sobre satisfação no trabalho, o feedback positivo aumenta o senso de autoeficácia em um indivíduo, reforçando a ideia de que ele é competente para alcançar aquele objetivo e, portanto, seus esforços serão recompensados. Assim sendo, outro fator relevante com média 3,97, é a concepção em relação à postura adotada pelos superiores quando elogiam os docentes.

O relacionamento com os colegas de equipe apresenta-se com média 4,08. Conforme Bergamini (1997), o relacionamento é uma necessidade social arrolada ao convívio social: amizade, afeto. Spector (2004) expõe que satisfação no trabalho é uma variável de atitude que reflete como uma pessoa se sente com relação ao trabalho de forma geral e em seus vários aspectos. Nesse sentido, a percepção dos docentes em trabalhar nas distintas instituições em estudo apresentou-se com média 4,12.

Por outro lado, observa-se que alguns fatores da satisfação apresentaram média abaixo da média global 3,54. Dentre esses itens que apresentaram menor média, destacam-se aqueles relacionados às assistências oferecidas concernente a transporte (2,50), à quantidade de treinamento oferecido (2,53), assistências oferecidas para garantir a saúde e segurança do docente dentro da instituição (2,97), equipamentos ou recursos disponibilizados para auxílio das atividades do docente dentro da instituição (3,15) e ambiente físico de trabalho que é oferecido no que se refere à mobília, iluminação e conforto. (3,23).

Constituindo o processo de desenvolver pessoas, o oferecimento aos docentes de cursos de aperfeiçoamento e treinamento é um fator que contribuiria na satisfação, uma vez que o treinamento, além da qualificação, torna o docente apto a desenvolver suas funções, ser valorizado e disposto a enfrentar desafios posteriores. Isso faz com que ele perceba a instituição como uma organização que investe nele, gerando assim uma imagem boa e consequentemente, satisfação. Todavia, essa variável distribuiu-se como média muito abaixo da média global, extraída da percepção dos docentes.

Conforme elucidada Vergara (2007), Herzberg focalizou a questão da satisfação para formular sua teoria. Ele afirma que o comportamento humano no trabalho é norteado por dois grupos de fatores, a saber: Os Higiênicos (insatisficentes) e os

Motivacionais (satisficentes). As condições de trabalho como fatores higiênicos que previnem insatisfação apresentaram-se em grande dimensão na percepção dos docentes, cujas médias 2,50, 2,97, 3,15 e 3,23 retrocitadas englobam condições de ambiente físico – higiene, saúde, segurança e instrumentos de trabalho. Notadamente, observou-se que tais médias, se atreladas, constituem a mesma natureza, de qualidade de vida no trabalho, outrossim, quando são prestadas outras assistências. Associando à literatura, conforme Rossi, Perrewé e Sauter (2008), qualidade de vida no trabalho implica desenvolver e manter uma satisfação, ou seja, uma “sensação de bem-estar” no trabalho, o que não expressa apenas salários mais altos, outrossim, questões de qualidade de vida, tais como: saúde, controle sobre a carreira e sensação de segurança do emprego. O ganho financeiro, de acordo com o serviço prestado, também apresentou-se com média 3,28 abaixo da média global na percepção dos docentes.

Analisando a caracterização da amostra concernente ao tempo em que o docente está na instituição, 33,8% encontram-se em estágio probatório, há menos de 3 anos nas distintas instituições em estudo. Atrelando esse dado coletado à seção 2.2 da literatura revisada, de acordo com Almeida et al. (2005), quanto maior o período de serviço prestado do colaborador na empresa, maior será sua perspectiva em poder contribuir, em virtude do acervo de experiência e conhecimentos. Para efeito, se faz necessário possibilitar aos colaboradores condições para autoexpressão. Logo, esse período de determinação de permanência na instituição, engloba uma série de elementos que podem influenciar no nível de satisfação dos 33,8% dos docentes inseridos nessa conjuntura. Questões de adaptação, efetivação na instituição, experiência, desempenho funcional, encontro da realização profissional, bem como o regime de trabalho. Nesse caso, em sua maioria, 79,7% dos docentes possui carga horária de dedicação exclusiva.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da experiência vivenciada no ambiente de trabalho das distintas instituições nas quais realizou-se o estudo e a aplicação da pesquisa, bem como na revisão literária, a importância da satisfação foi ampliada de forma significativa na concepção dos pesquisadores. Ratifica-se ainda mais o pensamento em conformidade com os autores Wagner III e Hollenbeck (2003), quando afirmam que a satisfação no ambiente de trabalho pode ser caracterizada como um sentimento agradável que resulta da percepção de que o trabalho realiza ou permite a realização de valores importantes relativos ao próprio trabalho. Mediante essa abordagem, infere-se que estabelecer numa instituição uma política de valorização dos colaboradores é compreender que a satisfação representa um imperativo para o alcance dos objetivos da mesma.

Notadamente, a pesquisa mostrou que a satisfação na percepção dos docentes necessita que alguns dos aspectos sejam mais relevados, pois precisam ser observados pelas ins-

tuições em estudo de forma a tornar os resultados almeçados por elas mais satisfatórios no que se refere aos interesses tanto institucionais quanto dos docentes, como a quantidade de treinamento oferecido, as assistências referentes ao oferecimento de transporte, saúde e segurança do docente dentro das instituições, o ambiente físico e os recursos disponibilizados para auxílio das atividades do docente, outrossim, a valorização da opinião dos docentes em detrimento a algum assunto relacionado às instituições.

Contudo, após estudo realizado, passou-se a conhecer a percepção dos docentes da Universidade Federal da Paraíba – Campus I, II, III e IV, respectivamente nos municípios de João Pessoa, Areia, Bananeiras e Mamanguape/Rio Tinto, e da Universidade Estadual da Paraíba, nos municípios de Guarabira e Araruna no que se refere ao nível de satisfação no trabalho exercido. Foi possível, também, verificar os fatores que satisfazem os docentes, sendo eles: a estabilidade no emprego, a realização profissional com o trabalho que executa, o fato de serem elogiados por um trabalho realizado e a oportunidade de tornarem-se mais profissionalizados e quando participam de treinamentos.

Inquestionavelmente, é de fundamental relevância para os bons resultados das instituições, a identificação dos fatores para se conhecer a realidade dos docentes, permitindo avaliar em que medida estes aspectos influenciam na atividade deles, bem como incidirá na manutenção de um elevado nível de satisfação, gerando comprometimento e agregação de valor crescente, pois, na era da globalização e da competitividade, é preciso cultivar qualidades humanas, trabalhar em equipe, estabelecer alianças estratégicas, aprender a resolver conflitos, tornar-se agente de mudanças, desenvolver iniciativas para que se possam atingir os objetivos das instituições elevando o ensino, a pesquisa e a extensão.

Portanto, os resultados obtidos através da pesquisa foram relevantes, pois se conseguiu alcançar os objetivos estabelecidos e identificar, na amostra utilizada, quais as variáveis que requerem ação de melhoria, resultando também num diagnóstico mostrando como os docentes, atualmente, se sentem mediante este fator tão importante na realização de suas atividades que é a satisfação; E, ainda, um posicionamento em relação às insatisfações dos docentes para que se possam adotar mudanças que venham melhorar e aperfeiçoar aquilo que eles esperam para se sentirem realizados em servir as instituições.

Sugere-se a visão holística – que compreende como cada elemento se articula e se organiza definindo e determinando o funcionamento do todo, entre todos que fazem parte da conjuntura dos Campi de ensino superior em estudo, desde os próprios docentes, aos coordenadores dos cursos, chefias de departamentos e direções de Centros, a fim de que juntos verifiquem e analisem os fatores que causam insatisfação no trabalho, por meio de pesquisas, levantamentos e reuniões, investindo na qualidade de vida de seus profissionais e efetivando o processo de manter pessoas, um dos princípios mais importantes da moderna Gestão de Pessoas.

Cabe salientar, a contribuição da pesquisa de campo ao permitir o avanço teórico do tema pesquisado, por meio da constatação da realidade empírica no processo de gênese de novos conhecimentos, através da teoria com a prática estudada. Pode-se, dessa forma, ampliar a pesquisa para demais universidades, ansiando analisar e confrontar os resultados encontrados.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, A. P. M. et al. A influência do tempo de serviço no clima organizacional de uma empresa: o caso de uma empresa de médio porte do setor agroindustrial. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO – ENEGEP, XXV, 2005, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre: Abepro, 2005. p. 1. CD-ROM.
- ANDRADE, M. M. **Introdução à metodologia do trabalho científico**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- CHIAVENATO, I. **Cartas a um jovem administrador: o futuro está na administração**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.
- DAVIS, K.; NEWSTROM, J. W. **Comportamento humano no trabalho**. São Paulo: Pioneira, 1992.
- GAMA, P. S. N. **Satisfação no trabalho: um estudo na Sede Administrativa da Companhia Docas do Pará em Belém**. Ebah, 2007. Disponível em: <<http://www.ebah.com.br/content/ABAAAAYQAG/satisfacao-no-trabalho>>. Acesso em: 11 jun. 2013.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- _____. São Paulo: Atlas, 2012.
- GRINBERG, R. **O instinto do sucesso: transforme seus impulsos primitivos em poderosos aliados na sua carreira e nos negócios**. São Paulo: Gente, 2013.
- LACOMBE, F. J. M.; HEILBORN, G. L. J. **Administração: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2003.
- QUEIROZ, S. H. de. **Motivação dos quadros operacionais para a qualidade sob o enfoque da liderança situacional**. 1996. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção)-Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1996.
- ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.; SAUTER, S. L. **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.
- SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.
- VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- WAGNER III, J. A.; HOLLENBECK, John R. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Saraiva, 2003.
- WOOD JR, T. **Gestão empresarial: o fator humano**. São Paulo: Atlas, 2002.