

## **QUAL A SATISFAÇÃO NO TRABALHO DOS PROFESSORES ESTADUAIS: UMA COMPARAÇÃO ENTRE DOIS MUNICÍPIOS DO ESTADO DO RS**

Autora: Angeluce Comoretto Parcianello  
Mestranda em Gestão de Organizações Públicas UFSM/RS.

**Resumo:** O presente trabalho teve por objetivo avaliar qual a satisfação no trabalho dos professores estaduais: uma comparação entre dois municípios do estado do RS. O método utilizado para a realização da pesquisa tem caráter quantitativo e descritivo, utilizando a Escala de Satisfação no Trabalho – EST. A pesquisa ocorreu por meio da aplicação de questionários em dois municípios deste Estado. Com a investigação foi possível traçar um perfil desses docentes e conhecer suas principais insatisfações e também aspectos positivos de seus ambientes de trabalho. Desta forma, o perfil predominante encontrado foi de mulheres, casadas, com idade entre 40-49 anos. A maior parcela possui nível superior com especialização e atuam há pelo menos 20 anos como professor. Ainda foi possível perceber que a grande maioria atua em mais de uma escola.

**Palavras –Chaves:** Escola. Professores. Trabalho. Satisfação.

## 1. INTRODUÇÃO

Conforme afirmam Capistrano e Cirotto (2014) A satisfação nas diversas profissões é um tema que já vem sendo explorado pela psicologia organizacional e psicologia social desde a década de 1970. Esses estudos surgiram da constatação de que essa variável estaria associada a diversos fatores como produtividade, evasão, bem-estar mental e saúde de trabalhadores.

Na literatura sobre o tema, é possível encontrar diversos fatores associados à satisfação do professor, como bons salários, um ambiente seguro de trabalho, bom relacionamento com alunos, colegas e comunidade escolar, liderança administrativa, entre outros (PERIE & BAKER, 1997; GUARINO et. al., 2006). Em muitas situações, o docente faz investimentos com recursos próprios para manter-se qualificado. Além disso, os docentes enfrentam dificuldades para trabalhar sentindo-se, por vezes, impotentes e alvos de críticas, sendo responsabilizados pelas falhas do sistema educacional (OLIVEIRA, 2008).

O exercício da profissão diante do aumento do mal-estar entre os profissionais da educação (Figueiredo, 2009; Guterres, 2011; Alves, et.al. 2014;) revela-se em um quadro social preocupante, que merece importância de estudo deste grupo de profissionais, pois muito além da transmissão de conhecimentos, os professores têm a responsabilidade e principalmente o desafio de desenvolver as capacidades intelectuais do educando (Praxedes, 2010). Entretanto, o cenário educativo atual, tem sido marcado por um constante descontentamento destes profissionais com determinados aspectos do seu trabalho, como a sobrecarga de tarefas, a falta de reconhecimento, a remuneração, e a falta de investimentos na educação (Sinott et al., 2014).

Diante do exposto, torna-se relevante a realização de novos estudos com essa classe de profissionais, visando desenvolver uma compreensão maior sobre o processo de desenvolvimento pessoal e profissional, de maneira que proporcione alternativas que possam contribuir para o bem-estar docente. Nessa perspectiva, possibilitou-se elaborar o seguinte questionamento: Os fatores de satisfação com o trabalho contribuem de forma significativa para a percepção de sucesso na carreira de professores da rede pública estadual de ensino?

Sabe-se que para um professor se sentir satisfeito no Brasil, principalmente lecionando em escolas públicas do Estado do Rio Grande do Sul, parece ser um sonho distante. O ambiente de trabalho muitas vezes hostil, falta de infraestrutura adequada, com um transporte público inadequado para o docente se deslocar de uma escola para outra, alunos que muitas vezes faltam com o devido respeito ao seu mestre e outros problemas já conhecidos do cotidiano de nossos professores que atuam na rede pública de Educação, são fatores que distanciam muito as condições ideais das encontradas na realidade. Muitos professores chegam a trabalhar com uma carga horária de 60 horas semanais, se deslocando entre várias escolas para sua carga horária.

Entretanto, apesar da ausência de tantos itens essenciais, a maioria dos professores segue com muito afinco em sua rotina árdua e cansativa de trabalho. Arroyo (2002) afirma que: Até no imaginário social e das famílias, quando se pensa na educação da infância ou dos filhos se pensa na escola (...). Quando pensamos na saúde de nossos filhos ou da infância, não pensamos no hospital, mas no médico. Saúde nos lembra os médicos. Educação nos lembra a escola, não seus profissionais, os educadores. (p. 10). Infelizmente esse cenário de desvalorização do professor está enraizado na cultura gaúcha e brasileira. O objetivo deste trabalho foi avaliar qual a satisfação no trabalho dos professores estaduais: uma comparação entre dois municípios do estado do RS.

## **2.REFERENCIAL TEÓRICO**

O objetivo deste capítulo é apresentar os principais conceitos relacionados com a pesquisa desenvolvida e o que alguns autores pesquisaram sobre a questão da satisfação no trabalho dos professores.

### **2.1 PROFESSORES**

A prática educativa é centrada no professor que repassa o conhecimento aos alunos através de conteúdos pré-estabelecidos para a grade curricular do Ensino Fundamental e Médio, assim os alunos absorvem o conteúdo, tendo espaço para reflexão e indagação em sala de aula, presencial e nas plataforma de ensino EaD, já disponíveis e com acesso para alunos e professores do ensino fundamental e médio.

Hoje, não se pede um professor que seja mero transmissor de informações, ou que aprende no ambiente acadêmico o que vai ser ensinado aos alunos, mas um professor que produza o conhecimento em sintonia com o aluno. Não é suficiente que ele saiba o conteúdo de sua disciplina. Ele precisa não só interagir com outras disciplinas, como também conhecer o aluno. Conhecer o aluno faz parte do papel desempenhado pelo professor pelo fato de que ele necessita saber o que ensinar, para que e para quem, ou seja, como o aluno vai utilizar o que aprendeu na escola em sua prática social.

Dessa forma, Libâneo (1998, p.29) afirma que o professor medeia à relação ativa do aluno com a matéria, inclusive com os conteúdos próprios de sua disciplina, mas considerando o conhecimento, a experiência e o significado que o aluno traz à sala de aula, seu potencial cognitivo, sua capacidade e interesse, seu procedimento de pensar, seu modo de trabalhar.

Nesse sentido o conhecimento de mundo ou o conhecimento prévio do aluno tem de ser respeitado e ampliado. Ensinar bem não significa repassar os conteúdos, mas levar o aluno a pensar, criticar. Percebe-se que o professor tem a responsabilidade de preparar o aluno para se tornar um cidadão ativo dentro da sociedade, apto a questionar, debater e romper paradigmas. Numa sociedade que está sempre em transformação, o professor contribui com seu conhecimento e sua experiência, tornando o aluno crítico e criativo. Deve estar voltado ao ensino dialógico, uma vez que os seres humanos aprendem interagindo com os outros. É o processo aprender a aprender. O professor deve provocar o aluno passivo para que se torne um aluno sujeito da ação.

Conforme a lei nº 9.394/96 estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, decretando a todo cidadão o direito a educação, abrangendo processos formativos que se desenvolvem desde a família às manifestações culturais. Esta lei disciplina que a educação escolar se desenvolva por meio do ensino em instituições próprias, mas devendo vincular-se ao mundo do trabalho e às práticas sociais. Percebe-se que o papel do professor, segundo a LDB, é mais do que transmitir informações.

É importante o professor conhecer o mundo do aluno para dar significado à sua prática educativa. Pois a realização desta se dá quando existe o processo de compreensão professor-aluno, aluno-professor. Essa compreensão está no sentido de que ambos caminham juntos na produção do conhecimento. Antes de qualquer decisão acerca da

educação, é preciso ouvir o professor. É ele que acompanha o aluno, medeia o conhecimento, faz parte do processo pedagógico efetivamente. É ele que enfrenta as dificuldades de aprendizagem do aluno, as carências afetivas destes, e principalmente sabe como adequar os conhecimentos prévios dos educandos aos conteúdos curriculares da escola. Nesse sentido, o professor precisa também sentir-se motivado a caminhar frente às exigências da sociedade. Apoiá-lo nas decisões do que é melhor para o aluno e escutá-lo por sua vez, porque é com ele que o aluno passa o tempo em que está na escola. E o educando precisa ter consciência de sua responsabilidade, respeitando as exigências da escola.

## **2.2 SATISFAÇÃO NO TRABALHO DOS PROFESSORES**

Para que possamos aprofundar o entendimento em satisfação no trabalho serão apresentadas a seguir algumas teorias, conceitos, definições e fundamentações que representam a base para a construção da presente pesquisa e objetivaram auxiliar na clareza das discussões empíricas e interpretação dos dados coletados durante a pesquisa de campo. Ainda no mesmo propósito, com o intuito de melhor compor o arsenal teórico e o cruzamento de conceitos e ideias encontradas em nossa literatura foram selecionados autores e pesquisadores que contribuíram para a construção da fundamentação teórica sobre o tema abordado, além de outros aspectos necessários à complementação das questões deste estudo.

Para Spector (2003) satisfação no trabalho refere-se aos sentimentos dos indivíduos com relação a diversos aspectos relacionados ao serviço. Já Siqueira (2008) se refere à satisfação no trabalho como situações prazerosas que o indivíduo vivencia na organização em cinco dimensões: como relações com colegas, supervisores, salários, promoção e o próprio trabalho. Concordando com Siqueira e Spector, Muchinsky (2004) menciona a satisfação no trabalho, com sentimentos que a pessoa tem sobre seu trabalho em relação algumas dimensões.

Os autores Wagner III; Hollenbeck (2000) enfatizam que o colaborador da empresa pode estar satisfeito com seu supervisor ou com seu colega devido eles o ajudarem a atingir alguns resultados valorizados dentro da organização. Os autores ainda denominam a satisfação no trabalho como um sentimento de prazer que é obtido ao realizar o trabalho e assim permite a realização de valores importantes ao próprio trabalho. Os autores apontam que existem três elementos para definir satisfação no trabalho são: valores, importância dos valores e percepção.

O primeiro elemento é que a satisfação no trabalho é uma função de valores existente na mente das pessoas. O segundo elemento da satisfação no trabalho citado pelos autores é a importância, observando que as pessoas não se diferenciam apenas nos valores, mas na importância que dão a esses valores, e essas diferenças são importantes para determinar seu grau de satisfação no trabalho.

Já Siqueira (2008) salienta em sua literatura a devida importância dos gestores em avaliar os retornos ofertados pela empresa em forma de salários e promoção, a convivência com colegas e as chefias e na realização das tarefas o quanto estes fatores propiciam gratidão de seus funcionários.

Segundo (Siqueira 2008) a EST foi construída com o objetivo de medir o grau de satisfação dos trabalhadores dentro do ambiente organizacional, levando em consideração cinco dimensões:

- a) satisfação com os colegas de trabalho;
- b) satisfação com o salário;
- c) satisfação com a chefia;
- d) satisfação com a natureza do trabalho;
- e) satisfação com as promoções;

### 3. MÉTODO

Essa pesquisa tem caráter quantitativo e descritivo, utilizando a Escala de Satisfação no Trabalho – EST. No presente estudo, a população-alvo é composta por professores da Rede Estadual do Estado do Rio Grande do Sul dentro do ambiente organizacional em dois municípios como amostra desse Estado: Rio Grande no extremo Sul do Estado e a cidade de São Pedro do Sul, situada próximo a cidade de Santa Maria mais ao centro do estado do Rio Grande do Sul/RS. A coleta de dados se deu através da aplicação de 50 questionários em cada município, totalizando 100 questionários e foram levadas em consideração cinco dimensões:

a) satisfação com os colegas de trabalho (contentamento com a colaboração, a amizade, a confiança e o relacionamento com os colegas);

b) satisfação com o salário (contentamento com os ganhos financeiros comparado com a carga de trabalho, com a capacidade profissional, como o custo de vida e com os esforços para a realização da tarefa);

c) satisfação com a chefia (contentamento com a organização e capacidade profissional do chefe, com seu interesse pelo trabalho dos subordinados e entendimento entre eles);

d) 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)

e) 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 empresa realizar promoções e com o tempo de espera pela promoção).

Cada dimensão compreendeu cinco questões a serem respondidas pelos entrevistados totalizando um questionário composto por 31 questões. As primeiras 25 questões tiveram por objetivo medir o grau de satisfação dos professores com o seu trabalho, para cada dimensão o entrevistado precisava atribuir um valor de 1 a 5, conforme o grau de satisfação e as últimas 6 questões foram referentes as características dos entrevistados, com a finalidade de traçar um perfil dos mesmos. Abaixo segue o modelo do questionário aplicado. Segue uma breve explicação das siglas correspondentes, as questões de dimensão.

**SC** – Satisfação com os colegas

**SS** - Satisfação com o salário

**SCH** – Satisfação com a chefia

**SN** – Satisfação com a natureza do trabalho

**SP** – Satisfação com as promoções

Para a análise dos resultados foi utilizado o software SPSS Versão 20 que realiza o cruzamento de dados com o intuito de se obter uma análise mais profunda das informações coletadas.

(1) Muito insatisfeito    (2) Insatisfeito    (3) Indiferente    (4) Satisfeito    (5) Muito satisfeito.

<i>NO MEU TRABALHO ATUAL SINTO-ME ...</i>		<i>Concordância</i>				
<b>SC1</b>	Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho	1	2	3	4	5
<b>SC2</b>	Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim	1	2	3	4	5
<b>SC3</b>	Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho	1	2	3	4	5
<b>SC4</b>	Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho	1	2	3	4	5
<b>SC5</b>	Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho	1	2	3	4	5
<b>SS1</b>	Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho	1	2	3	4	5
<b>SS2</b>	Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional	1	2	3	4	5
<b>SS3</b>	Com o meu salário comparado ao custo de vida	1	2	3	4	5
<b>SS4</b>	Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês	1	2	3	4	5
<b>SS5</b>	Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.	1	2	3	4	5
<b>SCH1</b>	Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor	1	2	3	4	5
<b>SCH2</b>	Com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho	1	2	3	4	5
<b>SCH3</b>	Com o entendimento entre eu e meu chefe	1	2	3	4	5
<b>SCH4</b>	Com a maneira como meu chefe me trata	1	2	3	4	5
<b>SCH5</b>	Com a capacidade profissional do meu chefe	1	2	3	4	5
<b>SN1</b>	Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam	1	2	3	4	5
<b>SN2</b>	Com a capacidade de meu trabalho absorver-me	1	2	3	4	5
<b>SN3</b>	Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço	1	2	3	4	5
<b>SN4</b>	Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho	1	2	3	4	5
<b>SN5</b>	Com a variedade de tarefas que realizo	1	2	3	4	5
<b>SP1</b>	Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa	1	2	3	4	5
<b>SP2</b>	Com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido	1	2	3	4	5
<b>SP3</b>	Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.	1	2	3	4	5
<b>SP4</b>	Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa	1	2	3	4	5
<b>SP5</b>	Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa	1	2	3	4	5

#### 4. RESULTADOS E DISCUÇÕES DOS RESULTADOS

Quanto ao perfil dos entrevistados, do total de 100 entrevistados 83 % (83 professoras) eram do sexo feminino, restando, portanto, 17 % (17 professores) do sexo masculino, ou seja, há uma forte predominância de docentes do sexo feminino atuando na Rede Estadual de Educação Básica do estado do Rio Grande do Sul. Quanto ao estado civil a maior parcela encontrada foi de pessoas casadas com um percentual de 42,4 %, seguidas de solteiras com 35,4 % dos entrevistados, tivemos ainda, 13,1 % de divorciados (as) e 9,1 % de viúvos (as). Em relação a idade a maior parte, com 35% estavam na faixa de 40-49 anos, 26 % tinham entre 30-39 anos, 18 % estavam entre 50-59 anos, 8% tinham entre 25 – 29 anos, 7% tinham mais de 60 anos e 6 % tinham menos de 25 anos. Considerando a escolaridade, 47 % possuíam especialização, 27 % nível superior completo, 16 % nível superior incompleto, 8 % mestrado e apenas 2 % tinham apenas 1º grau incompleto ou completo. Quando perguntados há quanto tempo atuavam como professores: 31% responderam que atuam há mais de 20 anos, 24 % entre 16-20 anos, 18% entre 6-10 anos, 13 % entre 11-15 anos, 8% entre 3-5 anos e 6 % entre 1-2 anos. Por fim os professores foram indagados sobre quantas escolas atuavam: 44 % responderam 2 escolas, 36 % 1 escola, 15 % 3 escolas, 5 % 4 escolas ou mais.

Saindo das questões de perfil e partindo para a análise das questões específicas sobre satisfação no trabalho, foram analisadas as médias e desvios-padrão de cada uma das dimensões. Com isso, foi possível evidenciar que em cada uma das 5 dimensões houveram variáveis que obtiveram uma concordância maior entre os respondentes, elevando ou baixando significativamente assim o valor da média, chegando mais próximo ao número 1 ou de 5. Na Tabela 1, por exemplo, é possível perceber que entre as variáveis sobre a



satisfação com os colegas de trabalho a variável SC3 (linha de cor verde) que corresponde a maneira como o respondente se relaciona com os colegas de trabalho foi a que obteve a maior média, sinalizando uma alta satisfação nas relações com os colegas de trabalho, indicando um clima favorável entre os colegas de trabalho. Já em relação aos salários recebidos, todas as variáveis tiveram médias baixas, com destaque para a variável SS3 (linha cor vermelha) que corresponde ao salário comparado com o custo de vida, recebendo a média mais baixa entre os entrevistados, indicando uma grande insatisfação com o atual salário. Nessa dimensão, todas as médias ficaram entre 1 e 4, ou seja, nenhum entrevistado atribuiu nota 5 (máxima), para as questões salariais. Na dimensão satisfação com a chefia, destaque para a maior média SCH4 (linha cor laranja) que corresponde a maneira que o chefe trata os entrevistados, indicando que a maioria se mostrou satisfeito nesse aspecto. Quando perguntado sobre a natureza do próprio trabalho, a questão SN1 (linha cor roxo), foi a variável com média mais elevada e se referia ao grau de interesse que as tarefas despertam no trabalho. Por fim, sobre as promoções na carreira, destaque negativo para a SP5 (linha cor amarela), recebendo a menor média dos respondentes, essa questão abordava o tempo que era preciso esperar para receber uma promoção na carreira.

Siglas	Afirmções	Média	Desvio Padrão
<b>SC</b>	<b>Satisfação com colegas</b>		
SC1	Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho	3,70	1,15
SC2	Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim	3,87	0,99
SC3	Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho	4,09	0,92
SC4	Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho	3,78	0,92
SC5	Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho	3,40	1,03
<b>SS</b>	<b>Satisfação com o Salário</b>		
SS1	Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho	1,60	0,80
SS2	Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional	1,45	0,71
SS3	Com o meu salário comparado ao custo de vida	1,36	0,59
SS4	Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês	1,41	0,63
SS5	Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.	1,51	0,74
<b>SCH</b>	<b>Satisfação com a chefia</b>		
SCH1	Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor	3,44	1,10
SCH2	Com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho	3,58	1,09
SCH3	Com o entendimento entre eu e meu chefe	3,87	1,00
SCH4	Com a maneira como meu chefe me trata	3,96	1,07
SCH5	Com a capacidade profissional do meu chefe	3,69	1,07
<b>SN</b>	<b>Satisfação com a natureza do trabalho</b>		
SN1	Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam	3,65	0,90
SN2	Com a capacidade de meu trabalho absorver-me	3,40	1,03
SN3	Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço	3,61	1,06
SN4	Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho	3,23	1,20
SN5	Com a variedade de tarefas que realizo	3,09	1,27
<b>SP</b>	<b>Satisfação com as promoções</b>		
SP1	Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa	1,82	1,19
SP2	Com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido	1,89	1,04
SP3	Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.	1,76	1,05
SP4	Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa	1,71	1,02
SP5	Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa	1,60	0,96

Tabela 1 – Médias e Desvio Padrão das afirmações da pesquisa

Segundo Hair Jr. et al. (2009), o teste t pode ser usado para testar uma hipótese que estabelece que as médias para as variáveis associadas com duas amostras ou grupos independentes serão iguais. O teste t avalia se as diferenças observadas entre as médias de duas amostras ocorreram por acaso ou se houve diferença estatisticamente significativa. Como critério padrão, o nível de significância adotado neste estudo foi de 5% ( $\text{sig} \leq 0,05$ ) e são apresentadas as variáveis que obtiveram diferenças significativas.

O cruzamento entre a variável Sexo com as 5 questões de promoção na carreira (Tabela 2) resultou em apenas 1 combinação que apresenta diferença estatística significativas: SP5 (sig. 0,038). Observa-se ainda que as médias dos homens são ligeiramente superiores as das mulheres nas quatro últimas afirmações, indicando um leve otimismo, dos homens em relação as mulheres quando se trata de promoções na carreira.

Var.	Afirmação	Sexo	Média	$\Sigma$	t	Sig
SP1	Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa	Fem.	1,8313	1,16	0,39	0,47
		Masc.	1,7959	1,40	0,34	
SP2	Com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido	Fem.	1,8795	1,07	-0,10	0,90
		Masc.	1,8824	0,99	-0,11	
SP3	Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.	Fem.	1,7470	1,03	-0,27	0,39
		Masc.	1,8235	1,18	-0,24	
SP4	Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa	Fem.	1,6867	0,99	-0,49	0,31
		Masc.	1,8235	1,18	-0,44	
SP5	Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa	Fem.	1,5301	0,91	-1,36	0,038
		Masc.	1,8824	1,21	-1,12	

Tabela 2 – Influência de gênero na promoção da carreira de docente

Posteriormente foi realizada a análise fatorial das 25 questões referentes a satisfação no trabalho, também chamadas de comunalidades. Para realizar essa análise dos presentes itens inicialmente se aplicou dois testes: Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e Bartlett.

Inicialmente no teste de KMO, obtivemos os valores para o KMO de 0,759 e para o teste de esfericidade de Bartlett de 0,000 (Sig.). Esses resultados indicam que a análise fatorial é satisfatória em razão de terem sido atendidos os critérios de valores maiores do que 0,5 para o KMO e menores do que 0,05 para o Bartlett.

O Teste KMO apresentou esfericidade de bartlett MAIOR QUE 0,05 então rejeitou-se a hipótese nula com  $\text{Sig} < 0,05$  (Rejeita  $H_0$ ), portanto ambos indicam que os dados podem ser fatorados ou ambos permitem a fatorabilidade dos dados. Após, analisou-se o grau de consistência, ou seja, a confiabilidade dos construtos. Dessa forma, foi medido o Alfa de Cronbach de cada fator. Tal procedimento apresentou resultados aceitáveis, pois para Hair et al. (2009) o Alpha de Cronbach em análise exploratória deve possuir um valor superior a 0,6.

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,759
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square 1974,684
	DF 300
	Sig. ,000



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,876	25

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir dessa pesquisa foi possível caracterizar um perfil dos educadores de dois municípios do Estado do Rio Grande do Sul. Em sua maioria, são mulheres, casadas, com idade entre 40-49 anos. A maior parcela possui nível superior com especialização e atuam há pelo menos 20 anos como professor. Ainda é possível concluir que a grande maioria atua em mais de uma escola. Uma boa explicação para a hegemonia desse perfil encontrado, segundo Costa (2004) se deve ao fato de “às professoras reserva-se atributos como paciência, dedicação, compreensão, afeto e aconchego.” ou seja, as escolas ainda trazem consigo um lado materno muito forte, conforme a mesma autora: os homens seriam, por natureza, dotados de maior capacidade de controle de suas emoções.” e é nesse sentido que faz com que tenhamos uma identidade feminina muito forte na profissão dos docentes, principalmente no ensino fundamental. De fato, nessa fase da vida, além dos cuidados da família, há necessidade de muito carinho por parte dos educadores.

Constatou-se ainda que, a dimensão satisfação com os colegas de trabalho obteve índices bem altos de satisfação, esse clima agradável entre os colegas de trabalho foi possível ser confirmado in lócus, em uma das escolas visitadas, por exemplo, foi possível verificar uma relação de carinho e amizade entre os colegas, que se cumprimentavam com “abraços” e “beijos” ao chegarem ao trabalho, muitas vezes dando a impressão de um clima familiar no local. Quanto aos salários recebidos pelos professores e as oportunidades de promoção na carreira, o clima de insatisfação era notório até pelo semblante dos respondentes, que mudavam sua fisionomia ao responderem as questões referentes a essas duas dimensões. Em relação aos chefes, a maioria dos respondentes se mostrou satisfeitos e isso se deve também ao bom clima de trabalho percebido nas escolas.

## BIBLIOGRAFIA

ARROYO, M. C. **Ofício de mestre: imagens e autoimagens**. 5 ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

CAPISTRANO, Daniel; CIROTTA, Ana Carolina. **O que Torna o Professor Brasileiro Satisfeito com Sua Profissão?** Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas, v. 22, 2014, pp. 1-16.

COSTA, Marisa Vorraber. **Mídia, magistério e política cultural**. In: COSTA, Marisa Vorraber; VEIGA-NETO, Alfredo (orgs.). Estudos culturais em educação: mídia, arquitetura, brinquedo, biologia, literatura, cinema. Porto Alegre: UFRGS, 2004.

FIORELLI, José. Osmir. **Psicologia para administradores: integrando teoria e prática**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

HACKMAN, R.; PORTER, L. W. **Predicções de la eficiencia en el trabajo por la teoria de las expectativas.** In: FLEISHMAN, E. A.; BASS, A. R. (Org.). Estudos de psicologia industrial y del personal. México: Trillas, 1971.

HERZBERG, F.; MAUSNER, B. & SNYDERMAN, B. **The motivation to work.** New York: Willy. 1959.

LIBÂNEO, José Carlos. **Adeus professor, adeus professora? novas exigências educacionais e profissão docente.** São Paulo: Cortez, 1998.

LOCKE, E. A.; WHITING, R. L. Sources of satisfaction and dissatisfaction among solid waste management employees. **Journal of Applied Psychology**, V. 59, n.2, p.145-156. 1974.

LOCKE, EA & Whiting, RJ (1974). Fontes de satisfação e insatisfação entre os funcionários da gestão de resíduos sólidos. **Journal of Applied Psychology**, 59 (2), 145-156.

MASLOW, A. H. **Motivation and Personality.** 2nd. ed. Harper & Row Publishers: New York. 1970.

MORIN, E. M. & AUBÉ, C. **Psicologia e gestão.** São Paulo: Atlas, 2009.

MUCHINSKY, Paul M. **Psicologia Organizacional.** São Paulo; Pioneira Thomson Learning, 2004.

OLIVEIRA, Milton. **Energia emocional: base para gerência eficaz.** São Paulo: Makron Books, 1997.

PARÂMETROS CURRICULARES NACIONAIS: Ensino Médio. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Média e Tecnológica. Brasília, 1999. ZAGURY, Tânia. Fala mestre. In: NOVA ESCOLA, nº 192, p.20-22, maio, 2006.

PÉREZ-RAMOS, J. Motivação no trabalho: abordagens teóricas. **Psicologia-USP**, v.1, n.2, p.127-140. 1990.

PERIE, M., & BAKER, D. P. (1997). **Job satisfaction among America's teachers: effects of workplace conditions, background characteristics, and teacher compensation.** Statistical Analysis Report.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional.** São Paulo, 11 ed.; Pearson Prentice Hall, 2005.

SIQUEIRA, M. M. M. (org). **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão.** Porto Alegre: Artmed, 2008.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas Organizações.** 4. ed. São Paulo: Saraiva. 2005.

VERGARA, Sylvia Constant. *Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração*. 12. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2010.

VROOM, Victor H. *Work and motivation*. New York: Wiley, 1964.

WAGNER E HOLLENBECK, John A. e John R. **Comportamento Organizacional: Criando Vantagem Competitiva**. São Paulo: Saraiva, 1999.

WAGNER III, John A.; HOLLENBECK, John R. **Comportamento Organizacional: Criando Vantagem Competitiva**, São Paulo. Editora Saraiva, 2000.

WAGNER III, Jonh A; Hollenbeck. jonh R. **Comportamento organizacional**; Tradução Cid Knipel Moreira; revisão técnica Laura Zaccarelli. São Paulo: Saraiva, 1999.

WRIGHT, T. A.; CROPANZANO, R. Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*. v. 5, n. 1, p. 84- 94, 2000.