

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

ALINE VANESSA FORGIARINI
LEOMAR INACIO ZAGO

**ANÁLISE FATORIAL DA SATISFAÇÃO NO TRABALHO DOS
PROFESSORES DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS
CONTÁBEIS DO ESTADO DO PARANÁ**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

PATO BRANCO

2018

ALINE VANESSA FORGIARINI

LEOMAR INACIO ZAGO

**ANÁLISE FATORIAL DA SATISFAÇÃO NO TRABALHO DOS
PROFESSORES DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS
CONTÁBEIS DO ESTADO DO PARANÁ**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis do Departamento de Ciências Contábeis, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – *Câmpus* Pato Branco - PR.

Orientador: Prof. Dr. Luiz Fernando Casagrande

PATO BRANCO

2018



Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Câmpus Pato Branco
Curso de Ciências Contábeis
Coordenação de Trabalho de Conclusão de Curso



TERMO DE APROVAÇÃO

ANÁLISE FATORIAL DA SATISFAÇÃO NO TRABALHO DOS PROFESSORES DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS DO ESTADO DO PARANÁ

Nome dos acadêmicos: Aline Vanessa Forgiarini e Leomar Inacio Zago

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi apresentado às 20 horas e 30 minutos, no dia 24 de outubro de 2018 como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Ciências Contábeis, do Departamento de Ciências Contábeis - DACON, no Curso de Ciências Contábeis da Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Os candidatos foram arguidos pela Banca Examinadora, composta pelos professores abaixo assinados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho_____.

(aprovado, aprovado com restrições, ou reprovado).

Prof. Dr. Luiz Fernande Casagrande
Prof. Orientador

Prof. Ms. Nézio José da Silva
Avaliador - UTFPR

Prof. Dr. Sandro César Bortoluzzi
Avaliador – UTFPR

- O Termo de Aprovação assinado encontra-se na Coordenação do Curso –

À nossa família e amigos.

AGRADECIMENTO

Agradecemos primeiramente a Deus, pelo dom da vida, pela fé e perseverança para concluirmos essa fase da nossa jornada.

Aos nossos pais, pelo incentivo para cursar esta graduação e durante toda a vida.

Estendemos nossos agradecimentos aos professores do curso de Ciências Contábeis da UTFPR – *Câmpus* Pato Branco, em especial ao professor Dr. Luiz Fernando Casagrande, nosso orientador, que muito nos instruiu e auxiliou para a elaboração e conclusão desta pesquisa e pela sabedoria com que nos compreendeu, incentivou e nos guiou nesta trajetória. Aos professores Dr. Abdinardo Moreira Barreto de Oliveira e Dr. Ricardo Adriano Antonelli que muito contribuíram para a realização deste trabalho.

E agradecemos a todos os nossos amigos e familiares que compreenderam nossas ausências e momentos de apreensão e nos deram forças para seguir em frente e concluir esta importante etapa das nossas vidas.

A todos vocês, o nosso muito obrigado.

“Suba o primeiro degrau com fé. Não é necessário que você veja toda a escada. Apenas dê o primeiro passo”.

Martin Luther King

RESUMO

Buscou-se com esta pesquisa realizar uma análise exploratória com os professores dos cursos de graduação de Ciências Contábeis que atuam no Estado do Paraná para identificar os principais fatores que impactam no nível de satisfação no desempenho da profissão. Para isso foi realizada uma pesquisa exploratória-descritiva, do tipo *survey* e com abordagem quantitativa. Os dados foram coletados por meio de questionários, enviados a todos os coordenadores de curso das instituições de ensino que ofertaram a Graduação em Ciências Contábeis no ano de 2018. Após a validação dos questionários de 57 respondentes, foi aplicada à análise fatorial exploratória com os resultados de 23 variáveis disponíveis no questionário aplicado. Nos resultados da análise verificou-se que apenas 11 das 23 variáveis eram significativas, as quais foram agrupadas e resultou em quatro fatores que explicam os principais fatores que impactam na satisfação docente, sendo estes: (i) Remuneração/Reconhecimento; (ii) Relacionamento no trabalho; (iii) Relacionamento com os discentes e (iv) Motivação para o trabalho. Também foi possível identificar que a satisfação dos profissionais investigados é significativamente influenciada pelo fator relacionado à remuneração e ao reconhecimento.

Palavras-chave: Satisfação no trabalho. Ciências Contábeis. Análise Fatorial.

ABSTRACT

This research was carried out with an exploratory analysis with the professors of the undergraduate courses in Accounting Sciences that work in the State of Paraná to identify the main factors that affect the level of satisfaction in the performance of the profession. For that, an exploratory-descriptive research, of the type survey and with quantitative approach was carried out. The data were collected through questionnaires, sent to all course coordinators of the educational institutions that offered the Graduation in Accounting Sciences in the year 2018. After the validation of the questionnaires of 57 respondents, it was applied to the exploratory factorial analysis with the results of 23 variables available in the questionnaire applied. In the results of the analysis, it was verified that only 11 of the 23 variables were significant, which were grouped and resulted in four factors that explain the main factors that affect teacher satisfaction: (i) Remuneration / Recognition; (ii) Relationship at work; (iii) Relationship with students and (iv) Motivation for work. It was also possible to identify that the satisfaction of the professionals investigated is significantly influenced by the factor related to remuneration and recognition.

KEYWORDS: Job satisfaction. Accounting Sciences. Factor Analysis

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Evolução do ensino da contabilidade no Brasil	22
Figura 2 - Pirâmide das necessidades humanas de Maslow.....	28
Figura 3 - Enquadramento metodológico	38

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Gênero dos docentes	43
Gráfico 2 - Titulação dos docentes.....	44
Gráfico 3 - Tempo de atuação na docência	44
Gráfico 4 - Estado civil	45
Gráfico 5 - Faixa de renda.....	46
Gráfico 6 - Remuneração/Reconhecimento no trabalho	52
Gráfico 7 - Relacionamento no trabalho.....	53
Gráfico 8 - Relacionamento com os discentes	55
Gráfico 9 - Motivação para o trabalho	56

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Evolução do Conceito de QVT	25
Quadro 2 - Modelo QVT de Walton	26
Quadro 3 - Passos para análise fatorial	32
Quadro 4 - Estudos precedentes.....	34

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- KMO and <i>Bartlett's Test</i>	47
Tabela 2 - Componentes principais	47
Tabela 3 - Comunalidades na AFE	48
Tabela 4 - Matriz de cargas fatoriais	49
Tabela 5 - Cargas das variáveis	49
Tabela 6 - Remuneração/Reconhecimento no trabalho	50
Tabela 7 - Relacionamento no trabalho	52
Tabela 8 - Relacionamento com os discentes	54
Tabela 9 - Motivação para o trabalho	55

LISTA DE SIGLAS

AF	Análise Fatorial
AFE	Análise Fatorial Exploratória
CFE	Conselho Federal de Educação
CPC	Conceito Preliminar de Curso
EST	Escala de Satisfação no Trabalho
IES	Instituições de Ensino Superior
IGC	Índice Geral de Curso Avaliados da Instituição
KMO	<i>Kaiser-Meyer-Olkin</i>
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>

LISTA DE ACRÔNIMOS

ENADE	Exame Nacional de Desempenho de Estudantes
ESUL	Escala de Suporte Laboral
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
LDB	Lei das Diretrizes e Bases da Educação Nacional
SINAES	Sistema Nacional da Avaliação da Educação Superior

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
1.1	CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA	14
1.2	OBJETIVOS	16
1.1.1	Objetivo Geral.....	16
1.1.2	Objetivos Específicos	16
1.3	JUSTIFICATIVA	17
1.4	DELIMITAÇÕES.....	18
1.5	ESTRUTURA DO TRABALHO	18
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	20
2.1	ENSINO SUPERIOR E O CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS NO BRASIL.....	20
2.2	SATISFAÇÃO NO TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) .	23
2.3	TEORIA DAS NECESSIDADES DE ABRAHAM MASLOW	27
2.4	PERFIL DOS DOCENTES DO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS.....	29
2.5	ANÁLISE MULTIVARIADA – FATORIAL EXPLORATÓRIA.....	31
2.6	ESTUDOS PRECEDENTES SOBRE PERFIL E NÍVEL DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO	33
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA	38
3.1	ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO	38
3.2	PROCEDIMENTOS DE COLETA E ANÁLISE DOS DADOS.....	40
3.2.1	Procedimentos para coleta dos dados	40
3.2.2	Procedimentos para análise dos dados	41
4	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	43
4.1	PERFIL DOS RESPONDENTES	43
4.2	SATISFAÇÃO GERAL DOS DOCENTES.....	47
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	59
	REFERÊNCIAS	61
	APÊNDICE A – Questionário perfil e nível de satisfação dos professores dos cursos de Ciências Contábeis do Estado do Paraná	69

1 INTRODUÇÃO

O capítulo da introdução aborda: (i) a contextualização do tema e o problema de pesquisa; (ii) o objetivo geral; (iii) os objetivos específicos; (iv) a justificativa; (v) delimitações e, (vi) a estrutura do trabalho.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA

A aprovação da Lei nº 9.394/96 – Lei das Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) acarretou em alterações no ensino superior brasileiro. Como expansão do ensino público e privado e a criação de novas modalidades de ensino. A Lei também exige que nos cursos de nível superior, no mínimo um terço dos docentes possua mestrado ou doutorado (BRASIL, 1996).

No ano de 2016, havia 995 instituições presenciais e à distância ofertando o curso de Ciências Contábeis no Brasil. Ressaltando que no Estado do Paraná havia 189 instituições, destas 98 ofertaram o curso de Ciências Contábeis neste mesmo ano (INEP, 2016).

O último Censo de Educação Superior realizado no ano de 2016 evidenciou que havia 384.094 docentes atuando no ensino superior brasileiro, assim sendo um percentual de 55,9% vinculados a instituições privadas e 44,1% a instituições públicas. Salienta-se um aumento de docentes com regime de tempo integral, causando uma queda no quesito de contratação como horistas, consequentemente gerando uma melhoria nos vínculos empregatícios dos docentes (INEP, 2016).

Em decorrência das transformações ocorridas no setor econômico, político e social, a área contábil vem passando por constantes mudanças, uma delas foi ocasionada com a implementação da Lei nº 6.404/76 a qual alterou as normas contábeis, que passaram a ser baseadas em princípios e julgamentos contábeis, bem como a evolução tecnológica no qual a disciplina, os professores, a instituição e outros contribuintes estão inseridos (CARVALHO *et al.*, 2011).

Devido à aprovação da Lei nº 11.638 em 28 de dezembro de 2007, ocorreu à alteração da Lei nº 6.404 de 15 de dezembro de 1976 (BRASIL, 2007). Platt (2008,

p.02), destaca que as alterações “[...] têm por objetivo adequar a Lei das Sociedades por Ações, particularmente na parte que dispõe sobre a Contabilidade, à nova realidade da economia brasileira”.

Com o passar dos anos, a contabilidade registrou alterações tanto legais quanto na prática. Deste modo, o profissional docente necessita estar munido de atributos e de características que o mercado competitivo exige, podendo então disponibilizar uma excelente qualificação profissional.

As mudanças ocorridas na área contábil exigem cada vez mais dos professores que atuam nesta área, tornando assim o exercício da docência complexo (MIRANDA; CASA NOVA; CORNACCHIONE, 2012). Diante do exposto, os docentes precisam estar preparados, faz-se necessário acompanhar e se adaptar com as transformações, atualizando-se constantemente, encontrando mecanismos que auxiliem o ensino aprendizagem e conseqüentemente a melhora de sua prática docente, pois o mercado de trabalho exige profissionais capacitados e comprometidos com o exercício de sua função.

O docente deve ser dotado de saberes e competências para buscar o alcance de seus objetivos educativos. Bem como necessita buscar novas habilidades e competências para atribuir ao seu perfil profissional (FREIRE, 1996).

Com o intuito de acompanhar as evoluções contábeis e conseqüentemente transmiti-las em sala de aula, os professores necessitam de especialização, atualização constantemente, buscando acompanhar e aprender as novas regras e mudanças nos critérios de mensuração de ativos e passivos, entre outras (LEMES; CARVALHO, 2010).

O docente possui um importante papel na mediação do ensino, é capaz de determinar se os educandos irão atingir os objetivos propostos. Após conhecer seus alunos consegue identificar o melhor método de ensino a ser utilizado, para o melhor desempenho dos educandos (SILVA, 2006).

A instituição precisa disponibilizar de recursos financeiros, de currículo adequado, uma gama de programas bem definidos, e acima de tudo possuir um corpo docente bem qualificado, empenhado e compromissado com o trabalho que desenvolve na instituição. Considerando que os professores são um dos principais componentes na mudança do ensino (NOSSA, 1999).

Diante do exposto, identificar o perfil do professor de Ciências Contábeis é de relevância para todos os envolvidos no processo de ensino desta área, seja para o

professor observar sua atuação, identificando suas qualidades buscando aperfeiçoá-las para melhorar sua prática docente, ou para a instituição de ensino analisar o corpo docente e assim ofertar um ensino de qualidade, bem como para os acadêmicos que se beneficiam do ensino ofertado.

Assim como, a necessidade de mensuração da satisfação dos docentes tem grande relevância, pois uma gestão eficaz necessita de estar fundamentada em informações que indiquem o grau de satisfação ou de insatisfação do seu quadro docente no que se refere às diversas ocorrências e situações que afetam a sua atividade profissional.

Diante da relevância do tema pesquisado para a gestão buscar o entendimento do ambiente organizacional, definiu-se o seguinte problema de pesquisa: Quais são os principais fatores que podem explicar o nível de satisfação no trabalho dos professores dos cursos em Ciências Contábeis do Estado do Paraná?

1.2 OBJETIVOS

Com a finalidade de responder à pergunta norteadora da pesquisa, apresenta-se o objetivo geral e os objetivos específicos a serem atingidos.

1.1.1 Objetivo Geral

Identificar os principais fatores que impactam no nível de satisfação no desempenho da profissão dos docentes que atuam nos cursos de Ciências Contábeis do Estado do Paraná.

1.1.2 Objetivos Específicos

Para responder o objetivo geral proposto, elencaram-se os seguintes objetivos específicos:

- i.* Identificar na literatura as principais variáveis que podem impactar no nível de satisfação profissional;
- ii.* Coletar informações junto aos professores dos cursos de Ciências Contábeis para criar um banco de dados com as possíveis variáveis que impactam na satisfação profissional;
- iii.* Analisar os dados utilizando a ferramenta de análise fatorial exploratória;
- iv.* Analisar os principais fatores desdobrando-os.

1.3 JUSTIFICATIVA

As pesquisas voltadas ao conhecimento da qualificação docente se tornaram evidentes e necessárias devido às mudanças ocorridas no cenário do ensino da contabilidade juntamente com a carência de estudo nesta área (LOPES; MARTINS, 2005).

Um dos objetivos das organizações é primar pelo bem estar de seus colaboradores. Tal como é importante que os colaboradores estejam comprometidos com a organização em que atuam (DEMO, 2008). Desta forma, esta pesquisa justifica-se por averiguar os principais fatores que impactam na satisfação do trabalho docente.

O nível de satisfação profissional influencia diretamente no crescimento da instituição, pois um indivíduo motivado desempenhará suas funções de maneira mais eficaz, interferindo positivamente na produtividade da organização. Funcionários satisfeitos profissionalmente tendem a falar bem da organização onde trabalham, bem como auxiliar seus colegas nas atividades, em contrapartida funcionários insatisfeitos demonstram ações negativas que podem afetar o bom funcionamento da organização (ROBBINS, 2002).

Essa pesquisa é relevante para demonstrar se o nível de satisfação dos docentes pode contribuir com as estratégias que a instituição vem adotando para

fornecer um ensino de qualidade. Com as respostas obtidas nesta pesquisa poderão ser adotadas políticas de gestão que beneficiem a instituição.

Diante deste contexto o estudo contribui para o aprimoramento de pesquisas relacionadas ao tema. Considera-se também que o estudo é relevante no aspecto prático para as Instituições de Ensino Superior do Estado do Paraná de modo que aponta situações em relação ao nível de satisfação de seus docentes, as quais podem vir a ser avaliadas e refletidas, bem como poderá ocorrer o acompanhamento destes fatores e até mesmo para os docentes no sentido de reavaliarem sua prática docente.

1.4 DELIMITAÇÕES

Quanto à delimitação da pesquisa, os dados deste estudo delimitam-se somente a esta amostra, a coleta dos dados ocorreu junto aos professores dos cursos presenciais de Ciências Contábeis do Estado do Paraná.

1.5 ESTRUTURA DO TRABALHO

O trabalho está dividido em cinco capítulos. O primeiro capítulo refere-se à introdução, que se contempla a contextualização e problema de pesquisa, objetivo geral e objetivos específicos, justificativa, metodologia, estrutura do trabalho e delimitações.

O segundo capítulo expõe a fundamentação teórica, apresentando os principais conceitos e informações acerca do ensino superior e o curso de Ciências Contábeis no Brasil. Seguindo com uma explanação sobre satisfação e qualidade de vida no trabalho. Prossegue com uma abordagem acerca do perfil dos docentes do curso de Ciências Contábeis. Logo após, apresentam-se os estudos precedentes sobre perfil e nível de satisfação no trabalho.

O terceiro capítulo consiste na abordagem metodológica para alcançar os objetivos propostos.

O quarto capítulo constitui a análise dos resultados da pesquisa. Seguindo, o quinto capítulo apresenta as considerações finais e sugestões para os trabalhos futuros com informações relevantes sobre o assunto. Por fim, apresentam-se as referências bibliográficas e os anexos.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo tem como finalidade explicar os principais conceitos e ferramentas que se correlacionam com o presente estudo, abordando cinco tópicos. Primeiramente, abordam-se as considerações acerca do ensino superior e o curso de Ciências Contábeis no Brasil. Em seguida dispõe sobre satisfação no trabalho, qualidade de vida no trabalho (QVT), teoria das necessidades de Abraham Maslow e perfil dos docentes do curso de Ciências Contábeis. Para fins de comparabilidade, apresentam-se os estudos precedentes.

2.1 ENSINO SUPERIOR E O CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS NO BRASIL

As primeiras instituições de ensino superior tiveram início em 1808, e as universidades na década de 1930. Salienta que uma das características marcantes do ensino superior brasileiro é o crescimento tardio (DURHAM, 2003).

Segundo Martins (2000, p. 42) o ensino superior brasileiro “[...] no início dos anos 60, contava com cerca de uma centena de instituições, a maioria delas de pequeno porte, voltadas basicamente para atividades de transmissão do conhecimento, com um corpo docente fracamente profissionalizado”.

Com a Constituição de 1988 as instituições precisam atender “[...] o princípio da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão” (TREVISOL; TREVISOL; VIECELLI, 2009, p. 42), para assim terem continuidade.

Á regulamentação da Lei nº 9.394/96 – Lei das Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) foi um marco importantíssimo para a educação brasileira, sendo que a referida Lei iniciou um processo de reformulação do ensino superior brasileiro, apresentando contribuições para um avanço significativo (TREVISOL; TREVISOL; VIECELLI, 2009).

Um avanço que se deu com a aprovação da LDB consta no artigo 66, o qual diz que a “[...] preparação para o exercício do magistério superior far-se-á em nível

de pós-graduação, prioritariamente em programas de mestrado e doutorado” (BRASIL, 1996).

Por volta da década de 1970, no Brasil, os cursos superiores apresentavam 300 mil matrículas. O número de estudantes matriculados no ensino superior chegou a 3,5 milhões em 2003. Atingindo 7 milhões de estudantes em 2010. Este aumento gradativo continuou, passando para 8 milhões de alunos matriculados no ano de 2016, salienta-se que a maior parcela dos alunos encontra-se na rede privada de ensino, representando 75,3 % das matrículas (INEP, 2016).

Sá (1997, p.15) destaca que “a Contabilidade nasceu com a civilização e jamais deixará de existir em decorrência dela; talvez, por isso, seus progressos quase sempre tenham coincidido como aqueles que caracterizam os da própria evolução do ser humano”.

Pfitscher (2007, p. 02) relata que “no Brasil, a contabilidade teve suas primeiras manifestações já no início de sua colonização. No entanto, somente com o crescimento do comércio é que os aspectos estruturais e de regulamentação da contabilidade se desenvolveram no país”.

A contabilidade no Brasil se fundamentou na colonização brasileira, notando-se os primeiros profissionais da área, teve seu desenvolvimento marcado devido ao crescimento do comércio.

Segundo Coelho (2000, p. 26):

A presença de profissionais de contabilidade já se fazia notar desde o início da colonização brasileira. Em 1549 D. João III nomeou o primeiro contador-geral e guarda-livros. Somente em 1770 através da expedição da Carta de Lei de todos os domínios lusitanos pelo rei de Portugal D. José, é que surge a primeira regulamentação contábil no país.

No século XX com a criação de instituições de ensino, constituíram-se cursos profissionalizantes, cursos de graduação e pós-graduação na área contábil (PELEIAS *et al.*, 2007) . Conforme consta na Figura 1.



Figura 1 - Evolução do ensino da contabilidade no Brasil
 Fonte: Peleias *et al.* (2007, p.23)

O Decreto nº 1.339, de 09 de janeiro de 1905, reconheceu oficialmente a profissão contábil, validando os diplomas (BRASIL, 1905).

Peleias *et al.* (2007, p. 26) enfatizam que o Decreto nº 20.158, de 30/06/1931 “[...] regulamentou a profissão de contador e reorganizou o ensino comercial, dividindo-o nos níveis propedêutico, técnico e superior”.

Logo após ocorreu o reconhecimento do curso superior de Ciências Contábeis e Atuarias por intermédio do Decreto-lei nº 7.988/45 (BRASIL, 1945). Em 31/07/1951 por meio da Lei nº 1401 o curso de Ciências Contábeis foi desdobrado do curso Atuarias (BRASIL, 1951).

No ano de 1960 algumas mudanças significativas ocorreram no ensino superior, consequentemente atingindo os cursos de Ciências Contábeis. Segundo Peleias *et al.* (2007, p. 09) o motivo das mudanças foi a aprovação da Lei nº. 4024, de 20 de dezembro de 1961, “que fixou as Diretrizes e Bases da Educação Nacional e criou o Conselho Federal de Educação (CFE), fixando os currículos mínimos e a duração dos cursos superiores voltados à formação de profissões regulamentadas”.

Dourado (2001, p. 243) define como:

Um conjunto de princípios que indicam algumas alterações para esse nível de ensino, balizado, de um lado, paradoxalmente, pelos processos ditos de descentralização e flexibilização presentes nessa legislação e, de outro lado, por novas formas de controle e padronização por meio de processos avaliativos estandarizados.

Ocorreu um aumento nos cursos de pós-graduação em decorrência da procura dos cursos de graduação em contabilidade, a partir do final da década de 1990, a Universidade de São Paulo (USP) foi à primeira instituição a ofertar o curso de pós-graduação em Ciências Contábeis (PELEIAS *et. al.*, 2007).

O curso de contabilidade passou por outra mudança no que tange as convergências das normas contábeis às normas internacionais, ocasionando mudanças na maneira de conduzir a contabilidade brasileira (LEMES; CARVALHO, 2010). Os docentes do curso de Ciências Contábeis são constantemente desafiados a formar indivíduos capazes e preparados para as mudanças que veem ocorrendo.

2.2 SATISFAÇÃO NO TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

Robbins (2002, p. 74) define a satisfação no trabalho “como a atitude geral de uma pessoa em relação ao trabalho que realiza”.

Para Ferreira (2011, p. 74) a satisfação no trabalho pode ser entendida como:

A satisfação no trabalho é um estado emocional prazeroso, proveniente da avaliação do trabalho em relação aos valores do indivíduo, relacionados ao trabalho, a insatisfação no trabalho é oriunda da avaliação do trabalho como ignorando, frustrando, ou negando os valores do indivíduo, relacionados ao trabalho.

O sentimento de realização do indivíduo com o trabalho o torna satisfeito profissionalmente, isso faz com que o indivíduo se envolva mais com o seu trabalho (SIQUEIRA, 2008).

Salienta que a satisfação no trabalho pode ser entendida como “um resultado do ambiente organizacional sobre a saúde do trabalhador e é apontada como um dos três componentes psicossociais do conceito de bem-estar no trabalho”, (SIQUEIRA, 2008, p. 266).

Os diferentes aspectos do trabalho são analisados como fontes de satisfação no trabalho, é notável que os fatores que se destacam com mais frequência são:

chefia, colegas de trabalho, o próprio trabalho, oportunidades de promoção e salário (SIQUEIRA; GOMIDE, 2004).

Siqueira (2008, p. 267) afirma que "investigar a satisfação no trabalho significa avaliar o quanto os retornos ofertados pela empresa em forma de salários e promoções, o quanto a convivência com os colegas e as chefias e o quanto a realização das tarefas propiciam ao empregado sentimentos gratificantes ou prazerosos [...]".

Por meio do desempenho que o indivíduo tem no trabalho é possível mensurar a satisfação profissional, levando em consideração que os profissionais que gostam do trabalho que desenvolvem tendem a realizá-lo com mais dedicação (DAVIS; NEWSTRON, 2001).

Segundo Robbins (2005, p. 66) "o trabalho requer a convivência com colegas e superiores, a obediência às regras e políticas organizacionais, o alcance de padrões de desempenho, a aceitação de condições de trabalho geralmente abaixo do ideal".

As experiências vivenciadas dentro da organização resultam em satisfação ou insatisfação no trabalho. Diante disto, as atividades desenvolvidas na instituição podem proporcionar ocasiões de prazer e satisfação do indivíduo com o seu trabalho (TAMAYO, 2000).

A mensuração de satisfação no trabalho se depara com o problema de identificar qual instrumento de medição contempla a definição do construtor de satisfação como uma variável atitudinal, que envolve afeto do indivíduo sobre seu trabalho. A escala *Likert* é utilizada com maior frequência para mensurar satisfação no trabalho (MARTINS; SANTOS, 2006).

A satisfação no trabalho é formada através do sentimento que o indivíduo tem de seu trabalho, e é mensurada individualmente, pois cada indivíduo é capaz de refletir como se sente diante do seu trabalho. A satisfação no trabalho é um dos fatores que compõem a qualidade de vida no trabalho (QVT).

Rodrigues (1994, p. 76) evidencia que qualidade de vida no trabalho "tem sido uma preocupação do homem desde o início da sua existência, com outros títulos e em outros contextos, mas sempre voltada em facilitar ou trazer satisfação e bem estar ao trabalhador na execução da sua tarefa".

A qualidade de vida no trabalho surgiu na Inglaterra, na década de 50, quando Eric Trist juntamente com seus colaboradores buscava um modelo para

agrupar o trinômio indivíduo, trabalho e organização. Esta técnica recebeu o nome de qualidade de vida no trabalho (RODRIGUES, 1994).

Com os avanços ocorridos nos estudos no que tange qualidade de vida no trabalho, a QVT foi constituída como uma abordagem, ou método passando a ser deliberada em termos de procedimentos usados para reformular o trabalho (HUSE; CUMMINGS, 1985).

Nadler e Lawler (1983, *apud* FERNANDES, 1996) fazem a abordagem das seis concepções evolutivas de QVT. Conforme ilustrado no Quadro 1.

Concepções Evolutivas da QVT	Características ou visão
1. QVT como uma variável (1959 – 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2. QVT como uma abordagem (1969 – 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3. QVT como um método (1972 – 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4. QVT como um movimento (1975 – 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5. QVT como tudo (1979 – 1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6. QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará apenas de um “modismo” passageiro.

Quadro 1 - Evolução do Conceito de QVT
Fonte: Nadler e Lawler (1983, *apud* FERNANDES, 1996)

Morin e Morin (2006, p. 103) definem qualidade de vida no trabalho como:

[...] um constructo multidimensional geralmente referente à satisfação geral com a vida no trabalho e com o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, um sentimento de pertencimento ao grupo de trabalho, uma sensação de trona-se si mesmo e de ser valorizado e respeitado.

Walton (1973, *apud* CHIAVENATO, 2008, p. 489) elencou critérios para a Qualidade de Vida no Trabalho, que se dividem em oito categorias conceituais (Quadro 2).

Fatores QVT	Dimensões
1. Compensação Justa e Adequada	Equidade interna e externa, justiça na compensação, planilha dos ganhos de produtividade.
2. Condições de Segurança e Saúde no trabalho	Jornada de trabalho razoável, ambiente físico seguro e saudável, ausência de insalubridade.
3. Utilização e Desenvolvimento de Capacidades	Autonomia, autocontrole, qualidades múltiplas, informações sobre o processo total do trabalho.
4. Oportunidade de Crescimento e Segurança	Possibilidade de carreira, crescimento pessoal, avanço salarial, segurança de emprego.
5. Integração Social na Organização	Ausência de preconceitos, igualdade, mobilidade, relacionamento, senso comunitário.
6. Garantias Constitucionais	Direitos de proteção ao trabalhador, liberdade de expressão, tratamento imparcial, direitos trabalhistas.
7. O trabalho e o Espaço Total de Vida	Papel balanceado no trabalho, estabilidade de horários, tempo para lazer da família.
8. Relevância Social da Vida no Trabalho	Imagem, responsabilidade social e de produtos.

Quadro 2 - Modelo QVT de Walton
Fonte: Walton (apud CHIAVENATO, 2008, p. 489)

O quadro evidencia fatores de qualidade de vida do trabalhador e também aborda os indicadores de QVT. Tais fatores são características da experiência do indivíduo no trabalho. Observando os fatores de qualidade de vida no trabalho, no que diz respeito à Compensação Justa e Adequada: visa remuneração adequada pelo trabalho desenvolvido, assim como o respeito à equidade interna e externa.

Para as Condições de Segurança e Saúde no Trabalho: analisa as condições essenciais oferecidas no ambiente de trabalho, abordando a jornada e carga de trabalho, os materiais e equipamentos disponibilizados para o desenvolvimento do trabalho e também ambiente saudável.

No tópico de Utilização e Desenvolvimento de Capacidades: abordam o aproveitamento do talento do indivíduo. Dessa maneira buscam reconhecer a necessidade de autonomia, incentivo a utilização da capacidade plena de cada indivíduo, e retorno acerca dos resultados obtidos no trabalho.

Já para a Oportunidade de Crescimento e Segurança: compreende as políticas da organização no que envolve o desenvolvimento, crescimento e segurança de seus empregados.

Para a Integração Social na Organização: engloba se há igualdade de oportunidades entre os empregados, independente de classe social, idade entre outras formas de discriminação.

No que trata das Garantias Constitucionais: compreende os direitos trabalhistas, a privacidade e a liberdade de expressão.

O Trabalho e o Espaço Total da Vida: trata da estabilização entre a vida pessoal e profissional.

Por fim, na Relevância Social da Vida no Trabalho engloba a compreensão do empregado quanto à imagem da organização, assim como qual a responsabilidade social da instituição (Walton, 1973, *apud* CHIAVENATO, 2008, p. 489).

França (1997, p. 80) qualidade de vida no trabalho é definida como:

[...] o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial.

A QVT tem com propósito de aumentar a produtividade e a satisfação dos colaboradores investindo em melhorias para os mesmos, estabelecendo assim uma relação harmônica entre empregado e empregador. Chiavenato (2009, p. 352) salienta que:

A QVT envolve além de aspectos intrínsecos, os aspectos extrínsecos e contextuais do cargo, tais como: satisfação com o trabalho executado, possibilidades de futuro na organização, reconhecimento pelos resultados alcançados, salário recebido, benefícios auferidos, relacionamento humano na equipe e na organização, ambiente psicológico e físico de trabalho, liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões e possibilidade de estar engajado e de participar ativamente.

Fernandes (1996, p. 40) enfatiza que “o conceito de QVT engloba o atendimento a necessidades e aspirações humanas, calcadas na ideia de humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa”. Assim sendo, as organizações tem a necessidade de seguir as leis que amparam o trabalhador, bem como voltar-se também para as necessidades de seus empregados, tanto as necessidades físicas quando psicológicas.

2.3 TEORIA DAS NECESSIDADES DE ABRAHAM MASLOW

Para Maslow (1966) existe uma hierarquia das necessidades humanas, ou seja, as necessidades seguem uma ordem de prioridade.

Maslow (1966, p. 57) ressalta que “as diferentes necessidades básicas estão mutuamente relacionadas numa ordem hierárquica [...]”.

Segundo Dubrin (2003, p. 111) “a hierarquia das necessidades de Maslow organiza as necessidades humanas num modelo piramidal com necessidades psicológicas básicas na parte de baixo e necessidades de autorrealização no topo”.

A Teoria das necessidades de Abraham Maslow propõe que os fatores de satisfação do ser humano dividem-se em cinco níveis, sendo estes: necessidades fisiológicas, de segurança, sociais, de autoestima e de autorrealização (Figura 02).

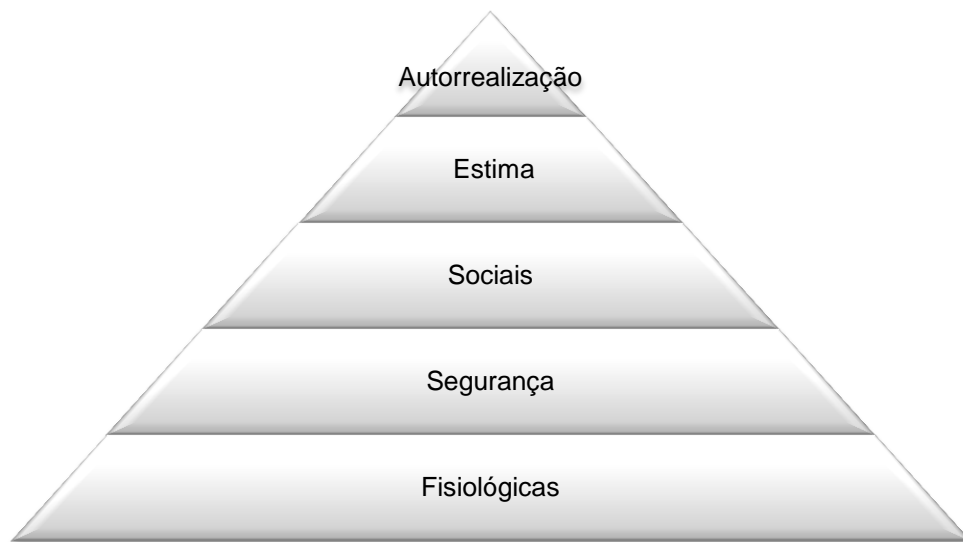


Figura 2 - Pirâmide das necessidades humanas de Maslow
Fonte: adaptado de Chiavenato (2005, p.249)

Robbins (2002, p. 152) evidencia a Teoria de Maslow da seguinte forma: “existe uma hierarquia de cinco necessidades [...] e, à medida que cada uma delas é satisfeita, a seguinte torna-se dominante”. O indivíduo somente passa a sentir a próxima necessidade, após a anterior ter sido suprida satisfatoriamente.

Pontes (2000, p. 26) destaca que:

A partir do momento em que se tem uma necessidade satisfeita, a necessidade seguinte passa a ser do fator motivador das atitudes, até atingir a satisfação, ao menos parcial, de todas elas. Embora se tenha atingido a satisfação da necessidade mais complexa, se alguma outra deixar de ser satisfeita, esta assume papel que predomina a sua satisfação.

A base da pirâmide abrange as necessidades fisiológicas, as quais se caracterizam pelas necessidades básicas do ser humano, dentre elas, comer, beber e dormir. Assim como moradia, lazer e descanso integram este nível da pirâmide. Primeiramente irá suprir a necessidade do indivíduo se alimentar (MEGGINSON, MOSLEY PIETRI JR, 1986). Somente após suprir estas necessidades o indivíduo será capaz de buscar o nível de segurança.

As necessidades do nível de segurança estão relacionadas com a estabilidade dos indivíduos (CHIAVENATO, 2004). Neste nível o ser humano tem a garantia de que está seguro ou protegido de alguma maneira.

O nível das necessidades sociais abrange o quesito do indivíduo satisfazer a necessidade de estar integrado em um grupo, de ter amigos e ser aceito socialmente. O relacionamento de amizade dentro da organização, muitas vezes, é visto como uma ameaça para a instituição, entretanto a proibição de tal relacionamento poderá ocasionar frustrações ao indivíduo (MEGGINSON, MOSLEY PIETRI JR, 1986).

Em sequência aos níveis da pirâmide, após satisfazer as necessidades sociais, alcança-se o nível das necessidades de estima. Por sua vez esta necessidade pode ser dividida em: necessidades relacionadas à autoestima: autoconfiança, autonomia, competência e conhecimento e, as necessidades relacionadas à reputação do indivíduo: status, reconhecimento, atenção e prestígio (MEGGINSON, MOSLEY PIETRI JR, 1986). Os autores salientam ainda, que o indivíduo busca constantemente atingir esta necessidade.

No topo da pirâmide encontra-se a necessidade de autorrealização, é o nível mais elevado da pirâmide que compreende o crescimento pessoal do indivíduo, suas potencialidades e aptidões.

2.4 PERFIL DOS DOCENTES DO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Segundo Rollo e Pereira (2003, p. 51), “para exercer com eficiência a função de docência, os professores devem refletir a respeito da melhor maneira de lecionar a disciplina pela qual são responsáveis”.

Para que o professor de contabilidade seja bem sucedido, faz-se necessário considerar alguns aspectos, tais como: domínio das disciplinas que leciona, gostar dos alunos, ter senso de humor e boa memória, ter força de vontade, ser humilde, entre outras (MARION, 2001).

Segundo Laffin (2011, p. 174):

Ao discutir a formação do professor de contabilidade, pretende contribuir para a visualização do ensino da contabilidade como mediador entre a nova base da realidade social e as exigências de profissionais especializados para atuarem na gestão dos negócios da organização, assim como na operacionalização da produção de bens e serviços.

A maneira de o professor ministrar suas aulas é primordial para o sucesso dos educandos, com o propósito de ao concluírem sua formação estejam aptos para o mercado de trabalho e que possam desempenhar suas atividades (MARION e MARION, 2006).

Rezende e Almeida (2007, p. 2) também destacam a importância do processo ensino aprendizagem na formação de profissionais capacitados: “As exigências do mercado de trabalho requerem que os alunos estejam preparados para tais evoluções, assim as Instituições de Ensino devem preparar seus alunos para que possam estar à altura de tais exigências”.

Considerando o contexto de mudanças ocorridas na contabilidade, o profissional de contabilidade pode fazer uso do conhecimento aplicado, com a finalidade de acompanhar as mudanças de leis e de normas contábeis e se destacar nesse mercado (MARION, 2003).

No Brasil havia 384.094 docentes em exercício na educação superior, destes 55,9% possuíam vínculo com instituições privadas. Já no Estado do Paraná, considerando as 98 instituições de ensino superior, entre públicas e privadas que ofertaram o curso de Ciências Contábeis no ano de 2016, evidenciou-se o total de 29.129 docentes atuantes, destes 52,68% atuam na rede privada de ensino. Considerando a qualificação profissional, identifica-se que 39,02% possuem doutorado, 40,32% mestrado, 19,81% especialização (INEP, 2016).

O gênero masculino é predominante no ensino superior brasileiro os docentes, a idade que predomina entre os docentes em instituições públicas é de 34 anos, enquanto que em instituições privadas é de 36 anos. Há predominância de mestres na rede privada e de doutores na rede pública de ensino (INEP, 2016).

Ressalta ainda que, os docentes das universidades que possuem doutorado representam 54,6%, enquanto que nas faculdades esse percentual é de 17,9% e a formação de mestre é de 47,7%, este percentual segue crescendo constantemente.

2.5 ANÁLISE MULTIVARIADA – FATORIAL EXPLORATÓRIA

Pode-se aplicar a estatística multivariada com diversas finalidades, tais como: reduzir dados ou de simplificação estrutural, de classificar e agrupar, de investigar a dependência entre variáveis, de elaborar hipóteses e testá-las (JOHNSON; WICHERN, 1992).

A análise fatorial (AF) consiste em uma técnica estatística que utiliza-se de um conjunto de dados, para convertê-los em grupos menores denominados fatores, os quais possuem características em comum (CORRAR; PAULO e DIAS FILHO, 2007).

Segundo Corrar, Paulo e Dias Filho (2007, p. 74) “[...] a AF é uma técnica estatística usada para a identificação de fatores que podem ser usados para explicar o relacionamento entre um conjunto de variáveis”.

A análise fatorial exploratória (AFE) é uma técnica estatística que não exige do pesquisador o conhecimento prévio da relação existente entre as variáveis, as quais serão agrupadas e analisadas, buscando identificar o relacionamento entre elas (CORRAR; PAULO e DIAS FILHO, 2007). A redução do número de dados proporciona o aumento do poder de esclarecimento das variáveis (PASQUALI, 2009).

Corrar, Paulo e Dias Filho (2007) elencaram quatro passos a serem seguidos para a realização da AF, conforme aborda o Quadro 3.

Passos AF	Concepções
1 – Cálculo da matriz de correlação	Nessa etapa é avaliado o grau de relacionamento entre as variáveis e a conveniência da aplicação da AF.
2 – Extração dos fatores	Determinação do método para cálculo dos fatores e definição do número de fatores a serem extraídos. Nessa etapa, busca-se descobrir o quanto o modelo escolhido é adequado para representar os dados.
3 – Rotação dos	Etapa na qual se busca dar maior capacidade de interpretação dos dados.

fatores	
4 – Cálculo dos escores	Os escores resultantes desta fase podem ser utilizados em diversas outras análises (análise discriminante, <i>cluster</i> , regressão, logística etc.).

Quadro 3 - Passos para análise fatorial
Fonte: Corrar; Paulo e Dias Filho, 2007, p. 90.

Recomenda-se realizar um teste que verifique a correlação entre as variáveis, com o teste de esfericidade da *Bartlett* é possível avaliar esta hipótese (HAIR *et al.*, 1998). Enquanto que o teste *Kaiser-Mayer-Olkin (Measure of Sampling Adequacy – MSA)* verifica a adequação da amostra, indicando o grau de explicação dos dados de acordo com os fatores encontrados na AF, obtendo um grau de explicação menor do que 0,50 indica que os fatores não descrevem de forma adequada as variações das informações encontradas anteriormente (CORRAR; PAULO e DIAS FILHO, 2007).

Um ponto fundamental na elaboração AFE é a escolha do número de fatores. Quando o pesquisador opta por investigar fatores, ao invés do grupo de variáveis, esta optando por não abordar 100% da variância, e sim uma parte da variação total que consegue ser compreendida pelos fatores observados (CORRAR; PAULO e DIAS FILHO, 2007).

Corrar, Paulo e Dias Filho (2007, p. 86) destacam que o critério do autovalor e o critério do gráfico de declive ou *scree plot* são algumas técnicas utilizadas para a definição do número de fatores. Na utilização do critério do autovalor “apenas os fatores com autovalores acima de 1,0 são considerados” esse critério então é denominado como critério da raiz latente ou critério *Kaiser (Kaiser test)*, enquanto que no critério do gráfico de declive ou *scree plot* “segue o raciocínio de que grande parcela da variância será explicada pelos primeiros fatores e que entre eles haverá sempre uma diferença significativa”.

No que tange a rotação dos fatores, que busca evidenciar a capacidade de análise dos mesmos reorganizando os autovalores. Corrar, Paulo e Dias Filho (2007) destacam alguns métodos de rotação, tais como: *Varimax*, *Quartimax*, *Equimax*, *Direct Oblimin* e *Promax*.

Não existem regras específicas para a escolha de um método de rotação (HAIR *et al.*, 1998). No entanto, Corrar, Paulo e Dias Filho (2007) comentam que o método de rotação mais utilizado é o *Varimax* e declaram que o mesmo “[...] tem como característica o fato de minimizar a ocorrência de uma variável possuir altas

cargas fatoriais para diferentes fatores, permitindo que uma variável seja facilmente identificada com um único fator”.

Para evidenciar o poder de explicação que uma variável possui utiliza-se o teste de comunalidades (*Communalities*) que quanto mais próximo de 1 o resultado alcançado estiver maior será o poder de explicação. Segundo Corrar, Paulo e Dias Filho (2007, p. 90) “as comunalidades representam o percentual de explicação que uma variável obteve pela AF, ou seja, quanto todos os fatores juntos são capazes de explicar uma variável”.

2.6 ESTUDOS PRECEDENTES SOBRE PERFIL E NÍVEL DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO

O Quadro 4, aborda um breve resumo das obras consultadas e descritas nesse tópico.

TÍTULO	AUTORES/ANO	OBJETIVOS	PRINCIPAIS RESULTADOS
Satisfação no trabalho – uma breve revisão	Marqueze e Moreno (2005)	Apresentar uma breve revisão sobre satisfação no trabalho, analisando suas diferentes concepções.	O estudo evidenciou que os entendimentos de satisfação mais abordados e divulgados no meio científico são as que contemplam a importância dos aspectos psicossociais no trabalho, em que a combinação de fatos ou circunstâncias, num dado momento, origina satisfação ou a insatisfação no ambiente de trabalho.
Satisfação profissional e autoestima em professores dos 2º e 3º ciclos do Ensino Básico	Pedro e Peixoto (2006)	Analisar o índice de satisfação profissional sentido por alguns membros do corpo docente nacional.	Os autores concluíram que os professores apresentavam baixos níveis de satisfação profissional, sendo essa insatisfação justificada predominantemente por fatores sócio-políticos. O estudo também evidenciou fortes correlações entre a satisfação profissional e a autoestima dos docentes.
Escala de Suporte Laboral (ESUL) e Escala de Satisfação no Trabalho: Evidências de validade.	Rueda, Baptista, Souza, Degenhardt e Nicoletti (2010)	Verificar evidências de validade para a Escala de Suporte Laboral (ESUL) por meio da correlação com a Escala de Satisfação no	A pesquisa demonstrou correlações positivas e significativas entre as dimensões da ESUL com os fatores da EST, evidenciou ainda que o aumento do

		Trabalho (EST).	suporte laboral correspondeu um aumento da satisfação no trabalho.
Políticas de gestão de pessoas, comprometimento organizacional e satisfação no trabalho na Livraria Cultura.	Demo, Martins e Roure (2013)	Investigar a relação existente entre: a variável percepção de políticas de gestão de pessoas (variável independente) e as variáveis: comprometimento organizacional e satisfação no trabalho (variáveis dependentes).	Os resultados confirmaram que as políticas de gestão de pessoas são preditoras do comprometimento organizacional e, mais ainda, da satisfação no trabalho.
Um olhar sobre a satisfação no trabalho: estudo em organização multinacional do setor de usinagem no Estado de Minas Gerais.	Lima, Zille e Soares (2015)	Identificar e analisar o nível de satisfação no trabalho dos empregados que atuam na Produção e Administrativa de uma empresa multinacional do setor de usinagem.	Evidenciou-se que três das variáveis (satisfação com colegas, com chefia e com a natureza do trabalho) foram avaliadas como “indiferentes” e as outras duas variáveis analisadas (satisfação com salário e com promoção) foram avaliadas como “insatisfatórias”.
Satisfação no trabalho dos Policiais Militares do Rio Grande do Sul: um estudo quantitativo.	Almeida, Costa, Lopes e Santos (2016)	Identificar o grau de satisfação no trabalho na perspectiva dos policiais militares do Estado do Rio Grande do Sul.	Os resultados relatam que, de um modo geral, há um predomínio de insatisfação dos pesquisados em relação à satisfação no trabalho.
Satisfação dos professores de Contabilidade no Brasil	Araújo, Miranda e Pereira (2016)	Identificar a predominância de satisfação dos professores de Contabilidade no Brasil ao longo de sua trajetória profissional.	O estudo constatou que a maioria dos docentes dos cursos de Ciências Contábeis sente-se satisfeitos na profissão exercida. As autoras enfatizam ainda que os níveis de satisfação são maiores entre os profissionais com mais tempo de experiência.

Quadro 4 - Estudos precedentes

Fonte: Elaborado pelos autores

Após análise dos estudos precedentes, realizados entre os anos 2005 a 2016 observou-se que na pesquisa realizada por Marqueze e Moreno (2005), estes tiveram como objetivo apresentar uma breve revisão sobre satisfação no trabalho, analisando suas diferentes concepções. Também se elencou algumas características do trabalho que interferem e determinam a satisfação, bem como as consequências da satisfação e da insatisfação no trabalho.

Os Autores utilizaram-se da revisão bibliográfica, tomando como tema a palavra-chave de busca de satisfação no trabalho, encontrou em 337 bibliografias sobre o tema mencionado. Concluindo na pesquisa de Marqueze e Moreno (2005),

entenderam que os temas sobre satisfação mais abordados e divulgados no meio científico são as que contemplam a importância dos aspectos psicossociais no trabalho, em que a combinação de fatos ou circunstâncias, num dado momento, origina a satisfação ou a insatisfação no ambiente de trabalho.

Pedro e Peixoto (2006) tiveram como objetivo em seu estudo analisar o índice de satisfação profissional sentido por alguns membros do corpo docente nacional. Os autores também buscaram analisar a existência de correlação entre a satisfação/insatisfação profissional e a autoestima dos professores. Participaram deste estudo 79 docentes pertencentes à organização curricular dos 2º e 3º ciclos do Ensino Básico. Após análise dos resultados percebeu que os professores apresentavam baixos níveis de satisfação profissional, sendo essa insatisfação justificada predominantemente por fatores sócio-políticos. O estudo também evidenciou fortes correlações entre a satisfação profissional e a autoestima dos docentes e que a maior variação registrada na autoestima estava associada à dimensão “Alunos”.

Rueda *et al.* (2010), propuseram-se a verificar evidências de validade para a Escala de Suporte Laboral (ESUL) por meio da correlação com a Escala de Satisfação no Trabalho (EST). O estudo contou com 178 trabalhadores do estado de São Paulo, dos quais a maior parte também eram estudantes universitários. Os autores utilizaram como instrumento de pesquisa a Escala de Suporte Laboral – ESUL e a Escala de Satisfação no Trabalho – EST. A EST é um instrumento utilizado para medir o nível de contentamento dos trabalhadores.

Os principais resultados do estudo apontam correlações positivas e significativas entre as dimensões da ESUL com os fatores da EST, e que o aumento do suporte laboral corresponde um aumento da satisfação no trabalho. Além disso, evidenciou-se que nos grupos extremos formados em função da EST, que as pessoas insatisfeitas em todos os fatores da EST apresentaram os menores índices em suporte laboral, quando comparados ao grupo de sujeitos satisfeitos, as diferenças entre os grupos são consideradas estatisticamente significativas.

Demo, Martins e Roure (2013) realizaram uma pesquisa que buscou investigar a relação existente entre: a variável percepção de políticas de gestão de pessoas (variável independente) em quatro dimensões: envolvimento; treinamento, desenvolvimento & educação; condições de trabalho; e recompensas, e as variáveis: comprometimento organizacional e satisfação no trabalho (variáveis dependentes)

sendo o comprometimento organizacional, mensurado em três bases: afetiva, calculativa e normativa, na Livraria Cultura, objetivando identificar os melhores preditores do comprometimento organizacional e da satisfação no trabalho. Vale ressaltar que o estudo também buscou identificar a percepção dos colaboradores quanto às políticas de gestão de pessoas, seu comprometimento com a organização e satisfação no trabalho. A amostra foi composta por 139 colaboradores, dos quais 70% responderam o questionário proposto.

Como resultados o estudo apresentou que os colaboradores da Livraria Cultura percebem os esforços feitos pela organização para promover o bem estar de seus colaboradores. Já com relação à política de recompensa não é pouco percebida, cabe também citar que os resultados também indicaram que os colaboradores da livraria estão comprometidos primeiramente na base afetiva, seguida da calculativa e da normativa.

Lima, Zille e Soares (2015), por sua vez realizaram uma pesquisa com o intuito de identificar e analisar o nível de satisfação no trabalho dos empregados que atuam nas áreas de Produção e Administrativa de uma empresa multinacional do setor de usinagem, utilizando como referência a Escala de Satisfação no Trabalho de Siqueira (EST) a qual foi validada por Siqueira (2008) e foi desenvolvida com o objetivo de avaliar o nível de satisfação dos funcionários no ambiente de trabalho. A EST é composta por 5 dimensões, cada uma com 5 itens.. Os dados foram coletados através de questionário, analisando as seguintes variáveis: satisfação com colegas de trabalho, salário, chefia, natureza do trabalho e promoções. Os autores concluíram que três das variáveis (satisfação com colegas, satisfação com chefia e satisfação com a natureza do trabalho) foram avaliadas como “indiferentes” e as outras duas variáveis analisadas (satisfação com salário e satisfação com promoção) foram avaliadas como “insatisfatórias”.

No estudo de Almeida *et al.* (2016) o objetivo foi identificar o grau de Satisfação no Trabalho na perspectiva dos policiais militares do Estado do Rio Grande do Sul. Neste estudo foi utilizada a Escala de Satisfação no Trabalho (EST) aprovada por Siqueira (2008). Os autores realizaram uma pesquisa descritiva, para coletar, registrar e analisar os dados, de forma a compreender o ambiente de trabalho destes profissionais. Participaram da pesquisa 381 policiais, dentre os quais a maioria é soldado, seguidos de sargentos, tenentes, capitães e subtenentes. Chegaram ao entendimento que predominou, de modo geral, a insatisfação do grupo

de pessoas pesquisadas com relação ao trabalho. Ressaltam, os autores, que em relação ao salário e a promoções na carreira, registrou-se “insatisfação”, em relação à chefia e natureza do trabalho demonstraram “indiferença” e referente aos colegas observou “satisfação”.

Araújo, Miranda e Pereira (2016) realizaram um estudo em busca de identificar a predominância de satisfação dos professores de Contabilidade no Brasil ao longo da sua trajetória profissional. Pesquisa descritiva que obteve 641 respostas validas de docentes de todas as regiões do país.

Utilizou-se como ferramenta de análise de dados a correlação não paramétrica de Spearman, a qual possibilita fazer afirmações sobre associações e não por causa e efeito. Os resultados evidenciam que a maioria dos docentes dos cursos de Ciências Contábeis sente se satisfeito na profissão exercida. Salientou, no estudo que os níveis de satisfação são mais significativos entre os docentes com mais tempo de experiência. Evidenciou-se também que a realização pessoal (trabalho docente e relação com os alunos) é o fator que mais estimula a satisfação profissional.

Com base nos estudos anteriores será possível analisar os resultados obtidos na presente pesquisa com os resultados já publicados, evidenciando se os mesmos será convergentes ou divergente, explorando-se as possíveis causas das discrepâncias evidenciadas.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA

Este capítulo visa apresentar (i) o enquadramento metodológico e (ii) os procedimentos de coleta e análise dos dados.

3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

No presente capítulo, será abordada a estrutura metodológica do trabalho, que se segmentará em: (i) natureza do objetivo (ii) natureza do trabalho (iii) abordagem do problema (iv) coleta de dados e (v) instrumento de pesquisa, conforme Figura 3.

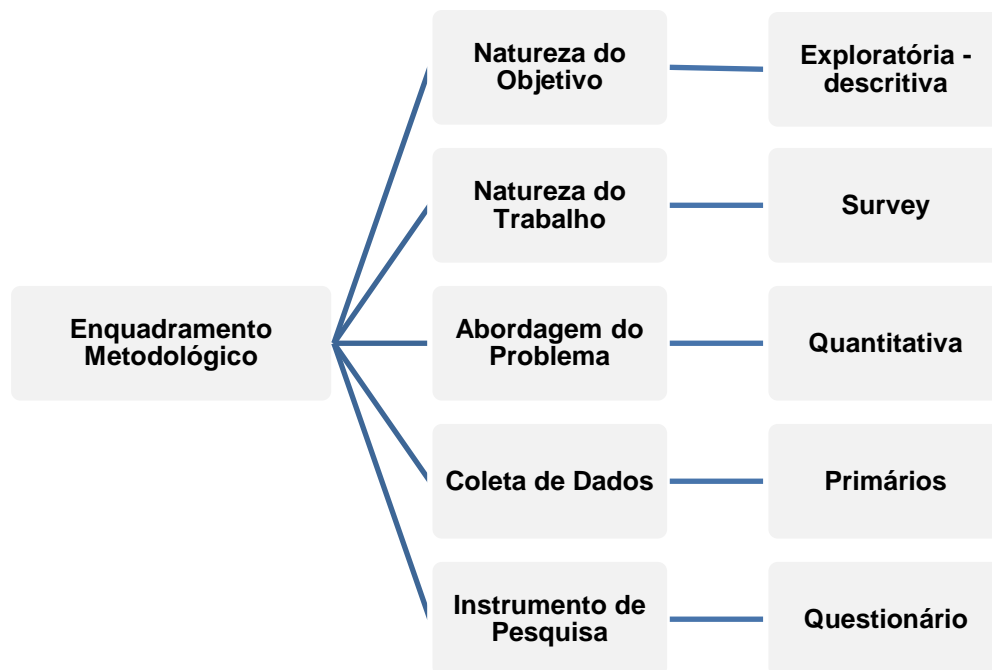


Figura 3 - Enquadramento metodológico
Fonte: Os autores

Quanto à natureza do objetivo, esta pesquisa classifica-se como exploratória - descritiva, pois a pesquisa exploratória objetiva identificar, desenvolver, explanar conceitos e ideias (GIL, 1988).

Trata-se de uma pesquisa descritiva, pois busca descrever as características de determinada população ou fenômeno ou então, o estabelecimento de relações entre variáveis. Possui como uma de suas características mais significativas, utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática (GIL, 2009). Seguir o processo de coleta dos dados, realizar análise dos mesmos e em seguida responder os objetivos propostos, enquadra este estudo como uma pesquisa descritiva.

Em relação à natureza do trabalho, é identificado como uma *survey*, que segundo Babbie (2001 p. 96), “permite enunciados descritivos sobre alguma população, isto é, descobrir a distribuição de certos traços e atributos”.

No que tange à abordagem do problema, o estudo é considerado quantitativo. A pesquisa quantitativa pode-se caracterizar por sua preocupação pelo controle das variáveis e pela medida dos resultados expressada preferencialmente por meio de números (COOK e REICHARDT, 1986).

O estudo quantitativo aborda técnicas estatísticas, assim sendo possui características de quantificação (RICHARDSON, 1989).

Para a coleta de dados deste estudo, serão utilizados dados primários. De acordo com Mattar (1997, p. 62):

Fontes primárias – Chamamos de fontes primárias ou diretas de dados as que são portadoras de dados brutos, ou seja, dados que nunca foram coletados, tabulados e analisados. São fontes primárias: consumidores, telespectadores, radiouvintes, intermediários, leitores, etc. Determinamos de dados primários ou diretos os obtidos nessas fontes.

Com relação ao instrumento de pesquisa utilizou-se um questionário. Definido por Kotler (2000, p. 132) “um questionário consiste em um conjunto de perguntas que serão feitas aos entrevistados”.

Segundo Richardson (2011, p. 189) “[...] os questionários cumprem pelo menos duas funções: descrever características e medir determinadas variáveis de um grupo social”.

3.2 PROCEDIMENTOS DE COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo abordam-se os (i) procedimentos para coleta e (ii) procedimentos para análise dos dados.

3.2.1 Procedimentos para coleta dos dados

O instrumento de pesquisa utilizado para coletar os dados foi o questionário, este instrumento foi adaptado dos questionários “Satisfação no Trabalho para Professores” desenvolvido por Pedro e Peixoto (2006) e “Escala de Satisfação no Trabalho” desenvolvido por Siqueira (2008).

O questionário possui questões abertas e fechadas e escala *likert* com valores que variam de 1 até 7, possuindo um valor central, o qual funciona de ponto de equilíbrio da escala.

O questionário utilizado divide-se em 4 blocos:

- 1) Caracterização dos respondentes (gênero, idade, estado civil, escolaridade);
- 2) Carreira profissional (graduação, renda, tempo de atuação);
- 3) Fatores relacionados à satisfação profissional com vinte e três afirmações em que os participantes deveriam responder em escala de “totalmente insatisfeito” a “totalmente satisfeito”;
- 4) Agradecimento.

O questionário citado está disponível no Apêndice A.

Para a coleta das informações realizou-se um levantamento dos nomes das instituições de ensino superior presenciais do Estado do Paraná que ofertam o curso de Graduação em Ciências Contábeis. Tal listagem foi realizada no portal do INEP, onde criou-se um banco de dados com 98 instituições presenciais de ensino.

Em seguida realizou-se uma busca nos sites das 98 instituições, a fim de listar o nome e o *e-mail* dos coordenadores do curso. Posteriormente o *link* de acesso ao questionário foi encaminhado via *e-mail* aos 98 coordenadores, solicitando aos mesmos para que repassassem o *link* da pesquisa ao quadro de docentes de Ciências Contábeis.

Este mesmo *e-mail* foi encaminhado três vezes em horários diferentes com o intuito de buscar um maior número de respondentes, a frequência de envio teve um intervalo de 10 dias. Desta forma obteve-se 33 questionários respondidos e validados.

Em seguida, acessou-se o *site* das instituições de ensino, para levantar o nome e o *e-mail* dos docentes. Vale ressaltar que não são todas as instituições de ensino que disponibilizam informações do corpo docente. Deste modo, coletou-se um total de 264 endereços de docentes que atuam no curso de Graduação de Ciências Contábeis no Estado do Paraná, aos quais foi disponibilizado o *link* de acesso ao formulário por três vezes com frequência de 15 dias de intervalo, com o intuito de aumento de retornos. Obteve-se um retorno de 24 questionários respondidos e validados.

Considerando que ocorre um problema recorrente no envio de questionários, no que tange o retorno, pois a taxa das respostas é considerada baixa (GALL, GALL E BORG, 2007).

A pesquisa transcorreu no período de maio a agosto de 2018. Desta forma a amostra é composta por 57 questionários válidos.

3.2.2 Procedimentos para análise dos dados

Após a obtenção da base de dados, iniciou-se a análise. Primeiramente os dados foram tabulados no programa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) para organização e análise descritiva dos respondentes, buscando identificar o percentual da amostra para cada uma das seguintes características: gênero, titulação, tempo de atuação na docência, estado civil e faixa de renda.

Posteriormente para a realização das análises necessárias para chegar-se aos resultados pretendidos, realizou-se a análise fatorial exploratória com o intuito de agrupar as variáveis em fatores, utilizando a Análise de Componentes Principais.

Em seguida buscou-se analisar a confiabilidade dos dados coletados para o andamento da pesquisa, pois segundo Corrar, Paulo e Dias Filho (2007, p. 64) “utilizando-se a análise da confiabilidade pode-se determinar a extensão em que os itens estão relacionados com os demais”, para tal finalidade utilizou-se o critério de

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), que identifica o grau de explicação dos dados e o Teste de esfericidade de *Bartlett* demonstra se há relação entre os indicadores.

Para a determinação dos fatores foi utilizado o método de rotação *varimax* buscando minimizar a ocorrência de uma variável possuir altas cargas fatoriais para diferentes fatores, permitindo que uma variável seja facilmente identificada com um único fator.

Assim, a análise fatorial deste estudo retirou onze variáveis devido à algumas encontrarem-se em mais de um fator, permitindo desta forma, analisar doze variáveis agrupadas em quatro fatores, nomeando-os de acordo com as características que melhor os descrevem.

Após a identificação dos fatores, realizou-se uma análise mais detalhada de cada fator, a fim de identificar as principais características existentes em cada um.

Desta forma, para responder o objetivo proposto pela pesquisa multiplicou-se o resultado indicado pelos respondentes de cada uma das variáveis pela carga encontrada no fator correspondente. Este procedimento foi realizado para cada uma das variáveis em seus respectivos fatores. Sobre o produto encontrado aplicou-se a média simples, resultando no coeficiente do fator, o qual tem a melhor representatividade para cada variável.

Por fim, foi possível aplicar os filtros estabelecendo as relações entre perfil e satisfação dos docentes.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES

Após disponibilização do questionário, obteve-se um total de 57 respondentes entre os docentes em Ciências Contábeis do Estado do Paraná. Primeiramente evidenciou-se o perfil dos respondentes.

No que tange o gênero dos respondentes, que intenciona demonstrar qual é a predominância de gênero dos docentes do curso de Ciências Contábeis do Paraná (Gráfico 1).

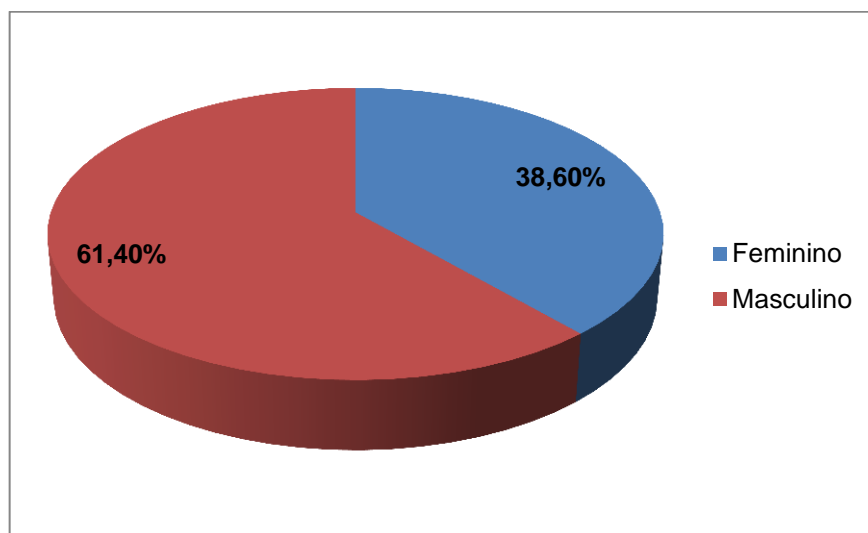


Gráfico 1 - Gênero dos docentes
Fonte: Dados da pesquisa (2018)

O Gráfico 1 demonstra que entre os respondentes 61,40% pertencem ao gênero masculino e 38,60% ao gênero feminino, o que atesta uma predominância do gênero masculino, tal resultado vem de encontro com a pesquisa realizada por Araújo, Miranda e Pereira (2016).

Os docentes foram investigados quanto a titulação, o Gráfico 2 apresenta tais resultados.

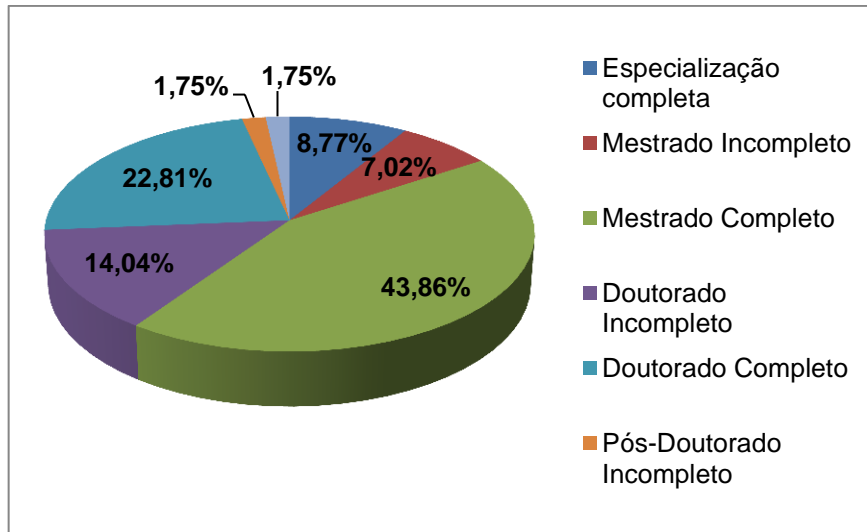


Gráfico 2 - Titulação dos docentes
Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Pode-se visualizar quanto à titulação dos docentes, superioridade por docentes com mestrado completo com 43,86%, seguidos por docentes com doutorado completo com 22,81%, depois os docentes com doutorado incompleto com 14,04%, é notório que não existem respondentes somente com graduação ou pós-graduação incompleta, para ambos o índice encontrado foi de 0,00% (Gráfico 2). Diante do exposto, o estudo de Araújo, Miranda e Pereira (2016), também evidenciou predominância de mestres, com 50,4%.

Os resultados obtidos com relação ao tempo de atuação na docência são abordados no Gráfico 3.

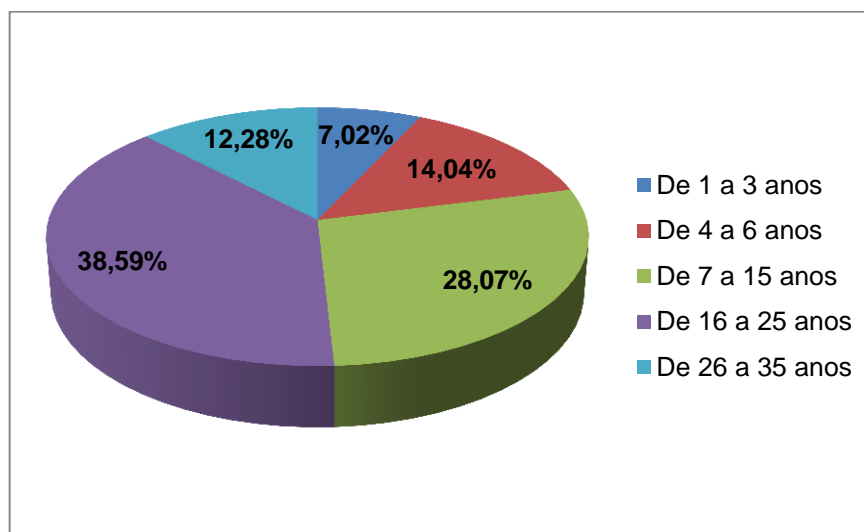


Gráfico 3 - Tempo de atuação na docência
Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Os resultados no tange o tempo de atuação na docência apontaram que 38,59% atuam entre 16 e 25 anos, seguidos pelos profissionais que atuam entre 7 e 15 anos com 28,07%, depois os docentes que atuam de 4 a 6 anos, sendo 14,04% entre os participantes. O grupo entre 26 e 35 anos representa a parcela de 12,28%, seguidos pelos docentes que possuem de 1 a 3 anos, com 7,02%, já com mais de 35 anos na docência não apresentou nenhum respondente (Gráfico 3).

Pode-se concluir que a população da amostra possui ampla experiência na docência. Os resultados obtidos nesta pesquisa reafirmam a conclusão obtida por Araújo, Miranda e Pereira (2016), em seu estudo os autores concluíram que o tempo predominante de atuação na docência é de 7 à 25 anos.

Identificou-se ainda, o estado civil dos docentes (Gráfico 4).

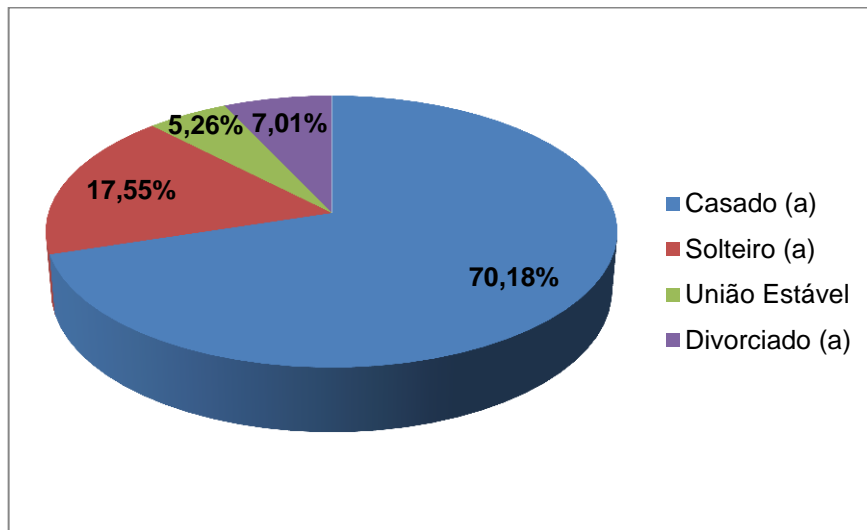


Gráfico 4 - Estado civil
Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Com base nos resultados evidenciou-se que 70,18% dos participantes são casados, seguidos por 17,55% de solteiros, 7,01 % de divorciados e 5,26% que possuem união estável.

O Gráfico 5 apresenta os resultados alcançados quanto a faixa de renda mensal dos docentes pesquisados.

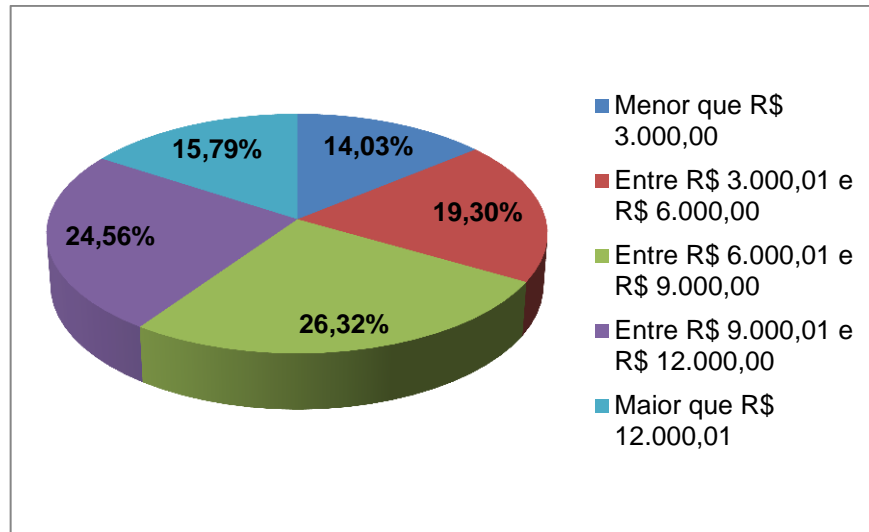


Gráfico 5 - Faixa de renda
Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Em relação à faixa de renda mensal, observa-se que 26,32% dos docentes são remunerados entre R\$ 6.000,01 e R\$ 9.000,00, já 24,56% recebem entre R\$ 9.000,01 e R\$ 12.000,00, os que possuem vencimentos entre R\$ 3.000,01 e R\$ 6.000,00 representam 19,30%, vencimentos acima de R\$ 12.000,01, a pesquisa apontou o percentual de 15,79% dos docentes e por fim 14,03% dos docentes recebem menos que R\$ 3.000,00.

A partir das informações obtidas, fica evidente que entre os docentes que atuam nos cursos de Ciências Contábeis do Estado do Paraná, ocorre uma predominância do gênero masculino, a maior parte atuante possui mestrado. Foi verificado que os ingressantes na carreira da docência no estado do Paraná representam 7,02% da amostra e possuem de 1 a 3 anos de experiência na docência, os docentes que mais representam a amostra têm entre 16 a 25 anos de experiência.

No que diz respeito ao estado civil dos docentes pesquisados, observou-se quem mais de 70% são casados. Quanto à faixa de renda, de acordo com os resultados obtidos conclui-se que 26,32% dos respondentes são remunerados com salários de R\$ 6.000,01 a R\$ 9.000,00.

4.2 SATISFAÇÃO GERAL DOS DOCENTES

Com intuito de avaliar a viabilidade da amostra coletada, aplicou-se o teste de *Kaiser-Meyer-Olkin (Measure of Sampling Adequacy – MSA)*, os resultados encontrados demonstram que para a amostra com quatro fatores obteve KMO 0,767, que de acordo com Corrar, Paulo e Dias Filho (2007) o resultado expresso neste teste é bom e adequado para uma análise fatorial.

Com o mesmo propósito, aplicou-se o *Bartlett's Test of Sphericity* que encontrou *Sig. 0,000*. Segundo Corrar, Paulo e Dias Filho (2007, p. 102) “para que seja possível a aplicação da AF, recomenda-se que o valor de *Sig.* não ultrapasse 0,05”. Assim, o teste de esfericidade indica que os dados coletados são representativos para esta amostragem, evidenciando que é relevante a aplicação da AF. Estes dados são abordados na Tabela 1.

Tabela 1- KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,767
<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	<i>Approx. Chi-Square</i>	570,227
	<i>Df</i>	66
	<i>Sig.</i>	0,000

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Na análise de componentes principais, observou-se que 86,6% do total da variância pode ser explicada por 04 fatores. No estudo desenvolvido por Araújo, Miranda e Pereira (2016), foram gerados cinco fatores, os quais explicaram 62,77% da variância dos dados originais. Já no estudo de Rueda *et al.* (2010), após a AF foi gerado cinco fatores com explicação de 48% da variância total.

Aplicando-se a análise dos autovalores maiores que 1,0 obteve-se o mesmo resultado, conforme pode ser observado na Tabela 2.

Tabela 2 - Componentes principais

Componentes	Autovalores Iniciais			Total
	Total	% da Variância	% da Var. Acumulada	
1	5,283	44,026	44,026	5,283
2	2,424	20,202	64,228	2,424
3	1,601	13,340	77,568	1,601
4	1,093	9,108	86,676	1,093
5	0,516	4,302	90,979	
6	0,285	2,372	93,351	
7	0,252	2,098	95,449	
8	0,183	1,521	96,970	

9	0,129	1,076	98,046
10	0,089	0,745	98,790
11	0,075	0,624	99,415
12	0,070	0,585	100,000

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Aplicou-se o teste de Comunalidades (*Communalities*), a fim de identificar quais os fatores extraídos da AF mais explicam as variações dos indicadores. Para cada uma das 12 variáveis foram identificadas as cargas individuais, que segundo Hair *et al.* (2009), possuem significância prática as cargas superiores a 0,50. Para o estudo em questão, nota-se que todas as variáveis apresentaram cargas superiores à citada pelos autores.

Observa-se que a satisfação destes profissionais esta 44,02% relacionada ao fator remuneração/reconhecimento, ou seja, quase metade da satisfação docente diz respeito a este fator. Tal informação vai de encontro com a Teoria de Maslow (1966), a qual evidencia a hierarquia das necessidades, desta forma, a classe preocupa-se primeiramente com as necessidades básica, como beber, comer e dormir, além de moradia, lazer e descanso.

A variável “Com o tempo que tenho que esperar para receber uma promoção nesta empresa” demonstrou a menor carga com 0,673. Assim não foi necessária a retirada de nenhuma das variáveis para esta análise.

Na Tabela 3 evidenciou-se o teste de comunalidades.

Tabela 3 - Comunalidades na AFE

<i>Communalities</i>		
	<i>Initial</i>	<i>Extraction</i>
Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	1,000	0,866
Com o meu salário comparado com o quanto que eu trabalho.	1,000	0,873
Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.	1,000	0,894
Com o meu salário comparado a minha capacidade profissional.	1,000	0,928
Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que eu faço.	1,000	0,842
Com a maneira como me relaciono com meus colegas de trabalho.	1,000	0,887
Com o tempo que tenho que esperar para receber uma promoção nesta empresa.	1,000	0,673
Com a confiança que posso ter em meus colegas de trabalho.	1,000	0,911
Com o meu salário comparado ao custo de vida.	1,000	0,859
Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.	1,000	0,920
Com o relacionamento com os discentes.	1,000	0,860
Com a avaliação dos discentes, comparado com meu esforço.	1,000	0,888

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Com o objetivo de verificar a relevância de cada variável na formação do fator, aplicou-se o método de rotação *varimax*, que minimiza o número de variáveis

com altas cargas sobre um fator, avaliando as variâncias das cargas dentro de cada fator (Tabela 4).

Tabela 4 - Matriz de cargas fatoriais

Component	Total Variance Explained				
	Extraction Sums of Squared Loadings		Rotation Sums of Squared Loadings		
	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	44,026	44,026	4,174	34,781	34,781
2	20,202	64,228	2,734	22,782	57,563
3	13,340	77,568	1,762	14,683	72,246
4	9,108	86,676	1,732	14,430	86,676

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

A utilização deste método de rotação possibilitou agrupar as variáveis de maneira a garantir maior confiabilidade aos dados encontrados. Na Tabela 5 é possível identificar para cada um dos quatros fatores, quais as respectivas cargas de suas variáveis, bem como classificar de forma mais precisa quais variáveis pertencem a determinado fator.

Tabela 5 - Cargas das variáveis

Rotated Component Matrix^a

	Componentes			
	1	2	3	4
Com o meu salário comparado a minha capacidade profissional.	0,943			
Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.	0,934			
Com o meu salário comparado ao custo de vida.	0,915			
Com o meu salário comparado com o quanto que eu trabalho.	0,896			
Com o tempo que tenho que esperar para receber uma promoção nesta empresa.	0,743			
Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.		0,925		
Com a confiança que posso ter em meus colegas de trabalho.		0,893		
Com a maneira como me relaciono com meus colegas de trabalho.		0,887		
Com a avaliação dos discentes, comparado com meu esforço.			0,929	
Com o relacionamento com os discentes.			0,897	
Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.				0,920
Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que eu faço.				0,813

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Portanto observando a tabela 5 pode-se concluir que:

1) Componente 1: representa as cargas do fator “Remuneração/reconhecimento” que agrupou os itens relativos a questões salariais e promoções;

2) Componente 2: representa os dados do fator “Relacionamento no trabalho” com itens voltados à relação com os colegas de trabalho;

3) Componente 3: evidencia as cargas do fator “Relacionamento com os discentes” que aglutinou itens relativos aos alunos e;

4) Componente 4: demonstra as cargas do fator “Motivação para o trabalho” o qual contemplou itens relativos a satisfação com a profissão.

Há uma semelhança destes quatro fatores apurados com os quatro fatores abordados na pesquisa de Pedro e Peixoto (2006): Fator 1 - Alunos; Fator 2 – Sociopolítica; Fator 3 – Relações interpessoais e Fator 4 – Estabilidade e Realização pessoal.

Nota-se ainda que a variável “Com o meu salário comparado a minha capacidade profissional” possui carga 0,943, sendo a variável que apresenta o maior índice de satisfação para o fator remuneração/reconhecimento. Como destaque no fator relacionamento no trabalho, tem-se a variável “com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho”, com representatividade de 0,925.

Da mesma forma no fator relacionamento com os discentes a variável “com o relacionamento com os discentes” apresentou 0,929. Por fim a variável “com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam” possui a representatividade de 0,920, sendo a maior no fator motivação para o trabalho.

Na sequência serão apresentadas as tabelas e gráficos com as análises dos dados coletados referentes aos quatro fatores citados anteriormente. Em ambos os fatores serão demonstrados os itens: gênero, atividade remunerada além da docência, faixa etária, escolarização/titulação e faixa de renda, seguidos pelos seus respectivos coeficientes.

Desta forma, a Tabela 6 ilustra o fator remuneração/reconhecimento no trabalho.

Tabela 6 - Remuneração/Reconhecimento no trabalho

Fator	Item	Opção	Coeficiente
Remuneração/Reconhecimento no trabalho	Gênero	Masculino	4,43
		Feminino	3,68
	Atividade remunerada além da docência	Possuem	3,96
		Não possuem	4,28
	Faixa etária	De 21 a 30 anos	3,86
		De 31 a 40 anos	4,39
		De 41 a 50 anos	4,26
		De 51 a 60 anos	3,36
		Acima de 60 anos	5,38
	Escolaridade/Titulação	Especialização completa	2,46
		Mestrado incompleto	3,99
		Mestrado completo	4,17
		Doutorado	3,97

incompleto	
Doutorado	5,06
completo	
Pós-doutorado	1,43
incompleto	
Pós-doutorado	4,61
completo	

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Para o item gênero, obteve-se coeficiente de 4,43 para masculino e 3,68 para feminino, indicando que dentre os respondentes o gênero masculino está mais satisfeito com a remuneração/reconhecimento no trabalho.

Quanto ao item atividade remunerada além da docência, observa-se que os respondentes que não possuem outra atividade remunerada, estão mais satisfeitos neste fator, pois apresentam 4,28 como coeficiente.

Também foi possível identificar que para o item faixa etária, os respondentes que possuem acima de 60 anos possuem coeficiente de 5,38, seguidos pelo grupo que possuem de 31 a 40 anos, com coeficiente 4,26 indicando que nestas faixas etárias a satisfação com remuneração/reconhecimento no trabalho é maior.

O item escolaridade/titulação demonstrou coeficiente 5,06 para os participantes que possuem doutorado completo, seguido pelo respondente que possuem pós-doutorado completo com 4,61 e pelos que possuem mestrado completo com 4,17. Vale salientar que a pesquisa obteve somente um respondente com titulação de pós-doutorado e também somente um com título de pós-doutorado incompleto, conforme apresentado na Tabela 1.

O Gráfico 1 demonstra o resultado encontrado com a variável faixa de renda.

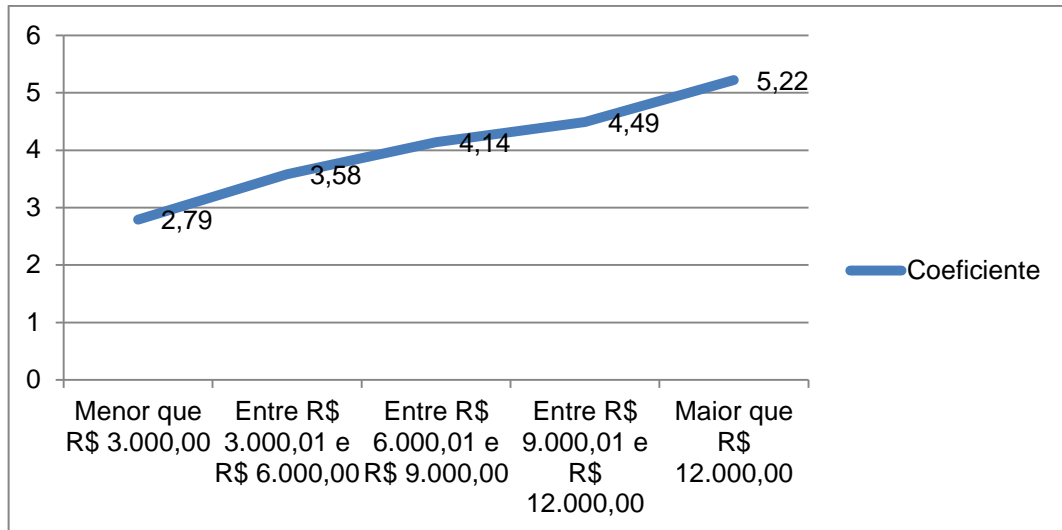


Gráfico 6 - Remuneração/Reconhecimento no trabalho
Fonte: Dados da pesquisa (2018)

A pesquisa identificou que para a amostra coletada, os respondentes que possuem faixa de renda superior a R\$ 12.000,00 possuem coeficiente de 5,22, seguidos pelo grupo com vencimentos entre R\$ 9.000,01 e R\$ 12.000,00. O grupo com renda menor que R\$ 3.000,00 apresentou o menor coeficiente. Este gráfico demonstra que quanto maior a remuneração, maior a satisfação com remuneração/reconhecimento no trabalho.

Os coeficientes encontrados para o fator relacionamento no trabalho estão representados na Tabela 7.

Tabela 7 - Relacionamento no trabalho

Fator	Item	Opção	Coeficiente	
Relacionamento no trabalho	Gênero	Masculino	5,43	
		Feminino	4,39	
	Atividade remunerada além da docência	Possuem	5,51	
		Não possuem	4,65	
	Faixa etária	De 21 a 30 anos	4,46	
		De 31 a 40 anos	4,41	
		De 41 a 50 anos	5,35	
		De 51 a 60 anos	5,01	
		Acima de 60 anos	5,93	
	Escolaridade/Titulação	Especialização completa	Especialização completa	6,01
			Mestrado incompleto	4,72
			Mestrado completo	4,96
		Doutorado	Doutorado incompleto	4,50
			Doutorado completo	5,56
			Pós-doutorado incompleto	0,90
			Pós-doutorado completo	4,50

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Os participantes da pesquisa do gênero masculino exibiram coeficiente 5,43 e as do gênero feminino 4,39, identificando que os homens possuem maior índice de satisfação com o fator relacionamento no trabalho.

Também observou-se que os respondentes que possuem outra atividade remunerada além da docência estão mais satisfeitos com o fator relacionamento no trabalho, é o que demonstra o coeficiente de 5,51, para os que não possuem com coeficiente de 4,65.

Outro item estudado foi à faixa etária, neste o grupo com idade acima de 60 anos possui coeficiente 5,93, seguidos pelo grupo com faixa etária de 41 a 50 anos com 5,35 de coeficiente e depois pelo grupo de 51 a 60 anos com 5,01 de coeficiente.

A pesquisa encontrou os coeficientes para o item escolaridade/titulação, os resultados alcançados foram os seguintes, em ordem decrescente: participantes com especialização completa 6,01, doutorado completo 5,56, mestrado completo 4,96. Demonstrando que o grupo com especialização completa possui maior satisfação com o fator relacionamento no trabalho.

O Gráfico 2 aborda os coeficientes encontrados analisando o item faixa etária.

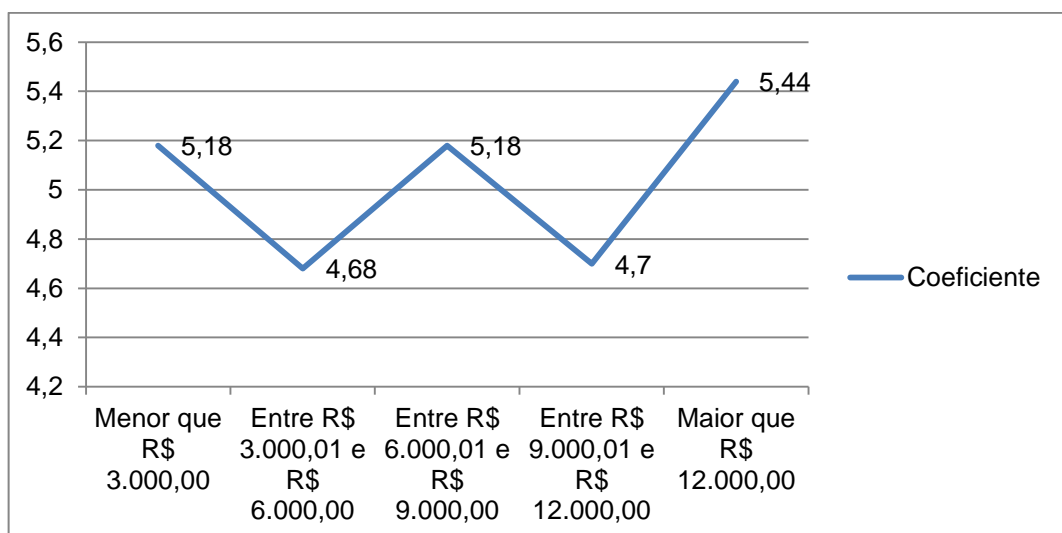


Gráfico 7 - Relacionamento no trabalho
Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Os dados do gráfico demonstram que os profissionais que possuem renda superior a R\$ 12.000,00 possuem coeficiente 5,44, seguidos pelos respondentes com renda entre R\$ 6.000,01 e R\$ 9.000,00 e os participantes com renda menor que

R\$ 3.000,00 ambos com 5,18 de coeficiente. Para este fator analisado nota-se que os profissionais com renda superior a R\$ 12.000,00, estão mais satisfeitos com o relacionamento no trabalho.

Dando prosseguimento a análise dos dados, elencaram-se os resultados encontrados sobre do fator relacionamento com os discentes (Tabela 8).

Tabela 8 - Relacionamento com os discentes

Fator	Item	Opção	Coeficiente
Relacionamento com os discentes	Gênero	Masculino	5,37
		Feminino	5,32
	Atividade remunerada além da docência	Possuem	5,34
		Não possuem	5,36
	Faixa etária	De 21 a 30 anos	5,21
		De 31 a 40 anos	5,01
		De 41 a 50 anos	5,66
		De 51 a 60 anos	4,97
		Acima de 60 anos	5,59
	Escolaridade/Titulação	Especialização completa	6,02
		Mestrado incompleto	4,78
		Mestrado completo	5,36
		Doutorado incompleto	5,59
		Doutorado completo	5,16
		Pós-doutorado incompleto	5,47

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Observa-se que os profissionais do gênero masculino atingiram coeficiente 5,37 comparado com os do gênero feminino com coeficiente 5,32. Por consequência, os homens apresentaram-se mais satisfeitos com o relacionamento com os discentes.

Os respondentes que não possuem outra atividade remunerada além da docência possuem coeficiente 5,34 enquanto os que possuem outra atividade apresentaram 5,32 neste índice.

O estudo identificou que os participantes com faixa etária de 41 a 50 anos indicaram 5,66 de coeficiente. Desta maneira este foi o grupo que indicou estar mais satisfeitos com o relacionamento com os discentes.

Enquanto analisado o item escolaridade/titulação, observou-se que os especialistas possuem 6,02 de coeficiente, seguidos pelos profissionais com doutorado incompleto por atingirem 5,59. Assim os especialistas são os profissionais que estão mais satisfeitos com o relacionamento com os discentes.

Os índices encontrados para o fator relacionamento com os discentes, quando analisado a faixa de renda, estão distribuídos no Gráfico 3.

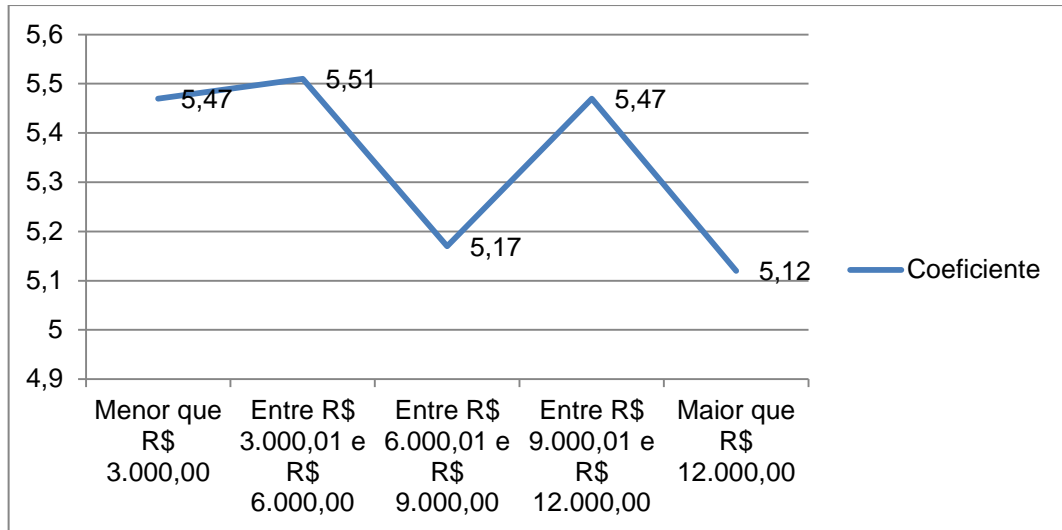


Gráfico 8 - Relacionamento com os discentes
Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Nota-se que os profissionais com mais satisfeitos com o relacionamento com os discentes, pertencem ao grupo com renda entre R\$ 3.000,01 e R\$ 6.000,00 por apresentarem coeficiente 5,51. Em seguida com o coeficiente 5,47 para ambos os grupos tem-se, os que possuem renda menor que R\$ 3.000,00 e os com renda entre R\$ 9.000,01 e R\$ 12.000,00.

Por fim serão apresentados os resultados encontrados analisando-se os dados coletados referentes ao fator motivação para o trabalho. Estas informações poderão ser verificadas na tabela 9.

Tabela 9 - Motivação para o trabalho

Fator	Item	Opção	Coefficiente
Motivação para o trabalho	Gênero	Masculino	5,15
		Feminino	5,06
	Atividade remunerada além da docência	Possuem	5,12
		Não possuem	5,12
	Faixa etária	De 21 a 30 anos	5,21
		De 31 a 40 anos	5,03
		De 41 a 50 anos	4,88
		De 51 a 60 anos	5,37
		Acima de 60 anos	5,96
	Escolaridade/Titulação	Especialização completa	4,87
		Mestrado incompleto	5,00
		Mestrado completo	5,16
		Doutorado incompleto	5,26
Doutorado completo		5,32	
Pós-doutorado		2,65	

incompleto	
Pós-doutorado	4,33
completo	

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Os profissionais do gênero masculino apresentaram coeficiente 5,15, por outro lado os profissionais do gênero feminino atingiram 5,06 em suas respostas.

Com relação a possuir ou não outra atividade remunerada além da docência a pesquisa demonstrou empate entre ambos os grupos, com coeficiente 5,12. Desta forma, tanto quem possui quanto quem não possui outra atividade remunerada, apresentam o mesmo índice de satisfação com o fator motivação para o trabalho. Quanto ao item faixa etária os respondentes que possuem acima de 60 anos apresentam coeficiente 5,96, já os que possuem de 51 a 60 anos indicaram coeficiente 5,37. O menor coeficiente foi indicado pelo grupo que possui de 41 a 50 anos com 4,88 de coeficiente.

O estudo demonstrou que os profissionais com doutorado completo possuem coeficiente 5,32 indicando que estes profissionais estão mais satisfeitos quando verificado o fator motivação para o trabalho. Seguidos pelo grupo que possuem doutorado incompleto, coeficiente 5,26 e pelo grupo que possui coeficiente 5,16 sendo os com mestrado completo.

Analisando o agrupamento do item faixa de renda do fator motivação para o trabalho, pode-se notar as informações do Gráfico 4.

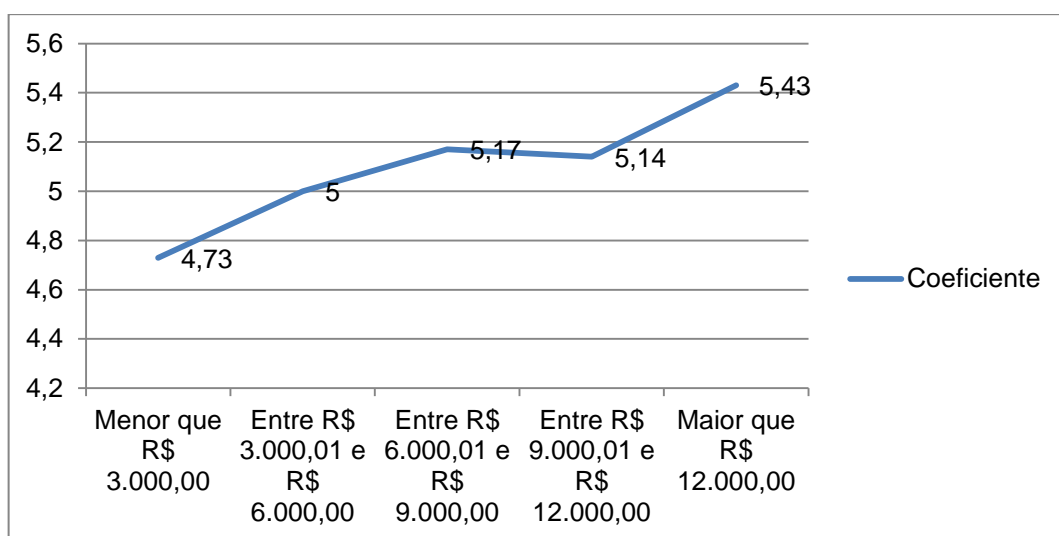


Gráfico 9 - Motivação para o trabalho
Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Conforme demonstra o Gráfico 4, os respondentes que estão mais satisfeitos com o fator motivação para o trabalho são os que possuem renda maior que R\$ 12.000,00, por apresentarem coeficiente 5,43. Seguidos pelo que possuem renda entre R\$ 6.000,01 e R\$ 9.000,00 com coeficiente 5,17, porém bem próximos estão os profissionais com renda entre R\$ 9.000,01 e R\$ 12.000,00, pois apresentam 5,14 de coeficiente em suas respostas.

Após analisar todos os resultados encontrados e observar os quatro fatores:

- 1) Remuneração/reconhecimento;
- 2) Relacionamento no trabalho;
- 3) Relacionamento com os discentes e;
- 4) Motivação no trabalho.

Constatou-se que o gênero masculino está mais satisfeito em relação ao gênero feminino.

No que diz respeito à satisfação com os fatores “Remuneração/reconhecimento” e “Relacionamento com os discentes” os docentes que não possuem outra atividade remunerada estão mais satisfeitos, enquanto que no fator “Relacionamento no trabalho” encontram-se mais satisfeitos os docentes que possuem outro vínculo empregatício além da docência.

Quanto ao fator “Motivação no trabalho” tanto quem possui outra atividade remunerada quanto quem não possui apresentou o mesmo nível de satisfação.

Os fatores “Remuneração/reconhecimento”, “Relacionamento no trabalho” e “Motivação no trabalho” demonstraram maior satisfação dos docentes com idade acima de 60 anos e que possuem maior renda, a compensação justa e adequada é um dos fatores da QVT (Walton, 2008) e é um elemento que impacta a satisfação profissional. Cabe ressaltar que somente no fator “Relacionamento com os discentes” quem possui menor renda está mais satisfeito e possui idade entre 41 e 50 anos.

Quando se trata de satisfação relacionando com a titulação dos docentes, o estudo evidenciou nível maior de satisfação entre os docentes que possuem especialização completa, nos fatores “Relacionamento no trabalho” e “Relacionamento com os discentes”. Enquanto que os docentes que possuem doutorado completo encontram-se mais satisfeitos com os fatores “Remuneração/reconhecimento” e “Motivação no trabalho”.

A satisfação no trabalho engloba uma interação entre vários fatores, entre estes as relações profissionais e as condições de vida, já afirmavam Marquese e Moreno (2005).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo em referência foi realizado com os docentes que atuam nos cursos presenciais de graduação de Ciências Contábeis do Estado do Paraná. Teve por objetivo geral realizar uma análise exploratória com os professores dos cursos de graduação de Ciências Contábeis que atuam no Estado do Paraná para identificar os principais fatores que impactam no nível de satisfação no desempenho da profissão.

Em termos metodológicos elaborou-se uma pesquisa exploratória - descritiva, por meio de uma *survey* com abordagem quantitativa, a coleta dos dados se deu por meio de dados primários utilizando-se de questionário adaptado. A pesquisa contou com 57 questionários respondidos e validados e a análise dos dados ocorreu por meio da realização de análise fatorial exploratória.

Após análise dos dados evidenciou-se que perfil dos docentes investigados é composto por 61,40% homens, o tempo de atuação predominante é de 16 a 25 anos, observando assim que os docentes pesquisados possuem ampla experiência na docência. Enquanto que os docentes ingressantes na carreira representam 7,02% dos docentes pesquisados.

É notável ainda, que 43,86% dos docentes investigados possuem titulação de mestres, enquanto que 22,81% possuem doutorado completo. Destaca se ainda, que 70,18% dos docentes pesquisados são casados.

A análise fatorial apresentou doze variáveis que foram agrupadas em quatro fatores que mais impactam a satisfação profissional docente.

Fator 1 – “Remuneração/reconhecimento”;

Fator 2 – “Relacionamento no trabalho”;

Fator 3 – “Relacionamento com os discentes” e;

Fator 4 – “Motivação para o trabalho”.

Ressaltando que 86,6% do total da variância pode ser explicada por estes quatro fatores. O fator “Remuneração/reconhecimento” demonstra variância de 44,02%, sendo o fator que mais se correlaciona com a satisfação docente. Já o fator “Relacionamento no trabalho” apresenta variância de 20,20%, enquanto que o fator “Relacionamento com os discentes” mostra 13,34% de variância e por fim o fator “Motivação para o trabalho” evidencia variância de 9,10%.

Diante das análises realizadas, com base nos fatores encontrados, destacou-se que os docentes do gênero masculino, os que não possuem outra atividade remunerada além da docência e que possuem idade acima de 60 anos estão mais satisfeitos com a profissão de docência. Bem como a satisfação profissional prevalece no grupo de docentes com especialização completa e doutorado completo.

Os resultados obtidos permitiram conhecer melhor os profissionais docentes que atuam nos curso de Ciências Contábeis no Estado do Paraná, destaca-se que esta pesquisa foi realizada com tais docentes e, por conseguinte os resultados encontrados são válidos somente para esta amostra.

Sugere-se a trabalhos futuros, analisar se a satisfação profissional docente tem relação com o desempenho dos acadêmicos no Exame Nacional de Desempenho de Estudantes.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, D. M.; LOPES, L. F. D.; COSTA, V. M. F.; SANTOS, R. C. T. **Satisfação no Trabalho dos Policiais Militares do Rio Grande do Sul: um Estudo Quantitativo**. Ciência e Profissão, 2016.

ARAÚJO, T. S.; MIRANDA, G. J.; PEREIRA, J. M. **Satisfação dos professores de Contabilidade no Brasil**. Revista Contabilidade Financeira, USP, São Paulo 2016.

BABBIE, E. **Métodos de pesquisas de Survey**. Belo Horizonte, MG: UFMG, 2001.

BRASIL. Decreto nº 1.339, de 09 de janeiro de 1905. **Declara instituição de utilidade pública a Academia de Commercio do Rio de Janeiro, reconhece os diplomas por ella conferidos, como de caracter oficial; e dá outras providências**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 09 jan. 1905. Disponível em : <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-1339-9-janeiro-1905-612623-norma-pl.html> Acesso em: 17 abr. de 2018.

BRASIL. Decreto nº 20.158, de 30 de junho de 1931. **Organiza o ensino comercial, regulamenta a profissão de contador e dá outras providências**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 30 dez. 1931. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-20158-30-junho-1931-536778-republicacao-81246-pe.html>. Acesso em: 17 abr. de 2018.

BRASIL. Decreto-lei nº 7.988, de 22 de setembro de 1945. **Dispõe sobre o ensino superior de ciências econômicas e de ciências contábeis e atuariais**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 set. de 1945. Disponível em: < <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-7988-22-setembro-1945-417334-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 17 abr. de 2018.

BRASIL. Lei nº 1.401, de 31 de julho de 1951. **Dispõe sobre curso de ciências econômicas, a cadeira de Historia Econômica Geral e do Brasil, e desdobra o curso de ciências contábeis e atuariais**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 jul de 1951. Disponível em:< <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1950-1959/lei-1401-31-julho-1951-375767-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em 17 abr. de 2018.

BRASIL. Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961. **Fixa as Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 20 dez de 1961. Disponível em: < <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4024-20-dezembro-1961-353722-norma-actualizada-pl.pdf>> Acesso em 18 abr. de 2018.

BRASIL. Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976. **Dispõe sobre as Sociedades por Ações**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 15 dez. 1976. Disponível em: http://www.normaslegais.com.br/legislacao/contabil/lei6404_1976.htm. Acesso em: 18 abr. de 2018.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. **Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 20 dez. 1996. Disponível em: http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/529732/lei_de_dir_e_trizes_e_bases_1ed.pdf Acesso em 03. nov. 2017.

BRASIL. Lei nº 11.638, de 28 de dezembro de 2007. **Altera e revoga dispositivos da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, e da Lei nº 6.385, de 7 de dezembro de 1976, e estende às sociedades de grande porte disposições relativas à elaboração e divulgação de demonstrações financeiras**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 de dez de 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2007/lei/l11638.htm Acesso em 12 de mai. De 2018.

CARVALHO, F. A. PONTE, V. M. R.; COELHO, A. C. D. **Impactos de alterações nas práticas contábeis nos indicadores financeiros das empresas brasileiras**. São Paulo: Congresso USP, 2011, p.1-16.

COELHO, Cláudio Ulysses F. **O técnico em contabilidade e o mercado de trabalho**: contexto histórico, situação atual e perspectivas. Boletim Técnico do Senac. Volume 26, n.3, Setembro/Dezembro 2000.

COOK, T.D.; REICHARDT, C.S. **Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa**. Facultad de Filosofia y Ciencias de la Educación, Universidad Complutense. Ediciones Morata, S.A. Madrid, 1986.

CORRAR, L. J.; PAULO, E.; DIAS FILHO, J. M. **Análise Multivariada**: para os cursos de administração, ciências contábeis e economia. Atlas. São Paulo, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. 2.ed. rev. atual. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

_____. **Comportamento Organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 2. ed. São Paulo: Campus, 2005.

_____. **Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos Nas Organizações.** 3ª ed. Elsevier, Rio de Janeiro, 2008.

_____. **Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações.** 4ª ed. Barueri, SP: Manole, 2009.

DAVIS Keith; NEWSTROM John W. **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem psicológica.** São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 1ª ed. 2001.

DEMO, G. **Comprometimento no trabalho: uma síntese do estado da arte e uma revisão da produção nacional.** Revista Psicologia, Organizações e Trabalho, Brasília, v. 3, n. 2, p. 185-213, jul./dez. 2008.

DEMO, G.; MARTINS, P.R.; ROURE, P. **Políticas de gestão de pessoas, comprometimento organizacional e satisfação no trabalho na Livraria Cultura.** Revista Alcance – Eletrônica, vol. 20 – n. 02 – p. 237 – 254 – abr./jun. 2013.

DOURADO, Luiz Fernandes. **A reforma do Estado e as Políticas de Formação de Professores nos anos 90.** In: DOURADO, L.F.; PARO. V.H. (Org). Políticas públicas & educação básica. São Paulo: Xamã, 2001.

DUBRIN, Andrew J. **Fundamentos no Comportamento Organizacional.** 1ª ed. São Paulo: Pioneira, 2003.

DURHAM, E.R. **O ensino superior no Brasil: público e privado.** Núcleo de Pesquisas sobre Ensino Superior da Universidade de São Paulo, São Paulo, p. 1-45, mar. 2003. Disponível em:<
<http://www.schwartzman.org.br/simon/desafios/7superior.pdf>> Acesso em: 17 de abr. de 2018.

FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar.** Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FRANÇA, A. C. Limongi. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras.** Revista Brasileira de Medicina Psicossomática. Rio de Janeiro, vol. 1, nº 2, 1997, p. 80.

FREIRE, P. **Pedagogia da Autonomia: saberes necessários à prática educativa.** São Paulo: Paz e Terra, 1996.

FERREIRA, A. C. M. **Satisfação no trabalho de docentes de uma instituição pública de ensino superior**: reflexos na qualidade de vida. 2011. 126 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Faculdade de Enfermagem, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2011.

GALL, M. D.; GALL, J. P.; BORG, W. R. **Educational research**: an introduction. 8 ed. Boston: Pearson, 2007.

GIL, Antonio Carlos. **Técnicas de pesquisa em economia**. São Paulo, Atlas, 1988.

_____. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. – 4a ed. – São Paulo: Editora Atlas, 2009.

HAIR, J. F.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L.; BLACK, W. C. **Multivariate data analysis**, 5th. NY: Prentice Hall International, 1998.

_____. **Análise Multivariada de Dados** (6th ed.) Porto Alegre: Bookman, 2009.

HUSE, E.; CUMMINGS, T. **Mudando o desenvolvimento Organizacional**. São Paulo: Thomsom, 1985.

INEP – Ministério da Educação. **Censo de Educação Superior de 2015**. Brasília, 06 de outubro de 2016. Disponível em: http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/apresentacao/2015/Apresentacao_Censo_Superior_2015.pdf. Acesso em: 06 de nov. de 2017.

JOHNSON, R. A.; WICHERN, D. W. **Applied multivariate statistical analysis**. 3. ed. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1992.

KOTLER, Philip. **Administração de Marketing: a edição do novo milênio**. 10 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2000.

LAFFIN, M. **Contabilidade e ensino: mediações pedagógicas**. Coleção cadernos CED 16, 2011.

LEMES, S.; CARVALHO, L. N. **Contabilidade Internacional para graduação**: textos estudos de casos e questões de múltipla escolha. São Paulo: Atlas, 2010.

LIMA, A. J.; ZILLE, L. P.; SOARES, M. G. **Um olhar sobre a satisfação no trabalho**: Estudo em organização multinacional do setor de usinagem do Estado de Minas Gerais. Salvador: UNICAFS, 2015.

LOPES, Alexandre Broedel; MARTINS, Eliseu. **Teoria da Contabilidade: uma nova abordagem**. São Paulo: Atlas, 2005.

MARION, José Carlos. **O Ensino da Contabilidade**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2001.

_____. **Preparando-se para a Profissão do Futuro**. São Paulo, 29 de maio de 2003. Disponível em < <http://www.classecontabil.com.br>>. Acesso em 28 de julho de 2018.

MARION, Arnaldo Luís Costa; MARION, José Carlos. **Metodologias de ensino na área de negócios**: para cursos de administração, gestão, contabilidade e MBA. São Paulo: Atlas, 2006.

MARQUEZE, E. C.; MORENO, C. R. C. **Satisfação no trabalho - uma breve revisão**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. São Paulo, 2005.

MARTINS, C. B. **O ensino superior brasileiro nos anos 90**. Revista São Paulo em Perspectiva. São Paulo, v.14, n 1, p. 41-60, 2000.

MASLOW, A. H. **Introdução à psicologia do ser**. Rio de Janeiro: Eldorado, 1966.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing: metodologia, planejamento**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

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.

MEGGINSON, Leon C.; MOSLEY, Donald C.; PIETRI, Paul. H. **Administração: conceitos e aplicações**. São Paulo: Harbra, 1986.

MIRANDA, G. J.; CASA NOVA, S.P.C.; CORNACCHIONE JÚNIOR, E.B. **Os saberes dos professores-referência no ensino de contabilidade**. Revista de Contabilidade e Finanças, São Paulo, v. 23, n 59, p. 142-153, maio/ago. 2012.

MORIN, E. M.; MORIN, W. **Quality of Work Life And Firm Performance: The Case Of Teknika**. 2006. Disponível em: file:///C:/Users/Admin/Downloads/QUALITY_OF_WORK_LIFE_AND_FIRM_PERFORMANCE__THE_CA.pdf Acesso em 14 de mar. De 2018.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. 1983. **Avaliação de desempenho e sistemas de recompensas**. In: Comportamento Organizacional, (D. A. Nadler, org.), p. 67-80, Rio de Janeiro: Campus.

NOSSA, V. **Ensino de Contabilidade no Brasil: uma análise crítica de formação do corpo docente**. 1999. Dissertação (Mestrado em Controladoria e Contabilidade). Universidade de São Paulo, SP, 1999.

PASQUALI, Luiz. **A medida psicométrica. Instrumentação Psicológica: Fundamentos e práticas**, p. 104, 2009.

PLATT, Orion A. **Conjunto de textos da disciplina Contabilidade Pública**. Florianópolis: UFSC - CSE, 2008-1.

PELEIAS, I.R.; SILVA, G. P.; SEGRETI, J. B.; CHIROTTO, A. R. **Evolução do ensino de contabilidade no Brasil: uma análise histórica**. Revista de Contabilidade e Finanças, São Paulo, v. 18, p. 19-32, 2007.

PEDRO, N.; PEIXOTO, F. **Satisfação profissional e auto-estima em professores dos 2º e 3º ciclos do Ensino Básico**. Revista Análise Psicológica, Lisboa, Portugal, v.24, n.2, p. 247-262, 2006.

PFITSCHER, E. D. **Egressos como Fonte de Informação: O Perfil dos Acadêmicos do Curso de Ciências Contábeis e sua Atuação no Mercado de Trabalho em Comparação com os Cursos de Serviço Social e Direito**. In: Congresso Transatlântico de Contabilidad, Auditoria, Control de Gestión y X Congreso del Instituto Internacional de Costos, 2007, Lyon. Universidad Jean Moulin, v. 1. p. 1-15.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Administração de cargos e salários**. 8. ed. Revista e Ampliada. São Paulo: LtR, 2000.

REZENDE, Idália Antunes Cangussú; ALMEIDA, Maryelem Dantas. **A importância do estágio supervisionado no processo de ensino aprendizagem dos cursos de ciências contábeis do estado do Espírito Santo**. In: 4º Congresso USP de

Iniciação Científica em Contabilidade, 2007, São Paulo. Disponível em: <http://www.fucape.br/_public/producao_cientifica/2/448%20DALIA.pdf> Acesso em: 03 maio de 2018.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social**. São Paulo, Atlas 1989.
_____. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 2011.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 9. Ed. São Paulo: Pearson Education Prentice Hall, 2002.

_____. **Comportamento organizacional**. 11^o ed. São Paulo: Pearson education, 2005.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 7. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

ROLLO, L. F.; PEREIRA, A. C. **Análise do processo educacional contábil sob o prisma de seus elementos de maior relevância**. Revista Brasileira de Contabilidade, Brasília, n.52, 2003.

RUEDA, F. J. M.; BAPTISTA, M. N.; SOUZA, M. S. D. **Escala de Suporte Laboral (ESUL) e escala de Satisfação no Trabalho: Evidências de Validade**. Avaliação Psicológica, 2010, 9(3), pp. 479-488.

SÁ, Antonio Lopes de. **História geral das doutrinas da contabilidade**. São Paulo: Atlas, 1997.

SILVA, D.M. **O impacto dos Estilos de Aprendizagem no ensino de Contabilidade da FEA-RP/USP**. 2006. p.169. Dissertação Mestrado. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo.

SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto alegre: Ed. Artmed, 2008. 344 p.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JÚNIOR, S. **Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização**. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 300-328.

TAMAYO, Álvaro. **Prioridades axiológicas e satisfação no trabalho.** RAUSP – Revista de Administração. São Paulo, abr./jun. 2000, v. 35, n. 2.

TREVISOL, J. V.; TREVISOL, M. T.; VIECELLI, E. **O ensino superior no Brasil: políticas e dinâmicas de expansão (1991-2004)** Revista Roteiro, Joaçaba. V. 34, n. 2, p. 214-242, 2009.

WALTON, Richard E. **Quality of Working Life: What is it?** Sloan Management Review, 15, 1, pp. 11-21, 1973.

APÊNDICE A – Questionário perfil e nível de satisfação dos professores dos cursos de Ciências Contábeis do Estado do Paraná

Questionário perfil e nível de satisfação dos professores dos cursos de Ciências Contábeis do Estado do Paraná

Prezado (a) professor (a),

Podemos contar com seu apoio? Me chamo Aline Forgiarini, estou desenvolvendo uma pesquisa juntamente com meu colega Leomar Zago. Nossa pesquisa tem como objetivo realizar uma análise exploratória com os professores dos cursos de graduação de Ciências Contábeis que atuam no Estado do Paraná identificando os principais fatores que impactam no nível de satisfação no desempenho da profissão, nos cursos de graduação em Ciências Contábeis do Estado do Paraná. Trata-se de uma pesquisa vinculada a Universidade Tecnológica Federal do Paraná – *Câmpus* Pato Branco (UTFPR). Os dados coletados serão tratados de modo a preservar o sigilo das respostas individuais, pois serão submetidos a agrupamentos de respostas, portanto não haverá a divulgação dos nomes dos respondentes da pesquisa.

O tempo médio de preenchimento do instrumento é de 5 minutos.

Certamente sua participação fará total diferença na elaboração da nossa pesquisa.

Gratos por sua colaboração!

Perfil dos respondentes

1 – Sexo:

() feminino

() masculino

2 - Faixa etária:

() 21 a 30 anos

() 31 a 40 anos

() 41 a 50 anos

() 51 a 60 anos

() acima de 60 anos

3 – Estado civil:

() Casada (o)

- Solteira (o)
- União estável
- Divorciada (o)
- Outro

4 - Escolaridade/Titulação:

- Graduação
- Especialização incompleta
- Especialização completa
- Mestrado incompleto
- Mestrado completo
- Doutorado incompleto
- Doutorado completo
- Pós-doutorado incompleto
- Pós-doutorado completo

Carreira Profissional

5 - Qual a área da sua graduação? Sou graduada (o) em:

- Ciências Contábeis
- Administração
- Ciências Econômicas
- Matemática
- Outro:

6 - Em qual ano você concluiu sua graduação?

- antes de 1985
- entre 1985 e 1995
- entre 1996 e 2005
- entre 2006 e 2015
- a partir de 2015

7 - Sua fonte de renda mais importante é a docência?

- sim
- não

8 - Qual sua faixa de renda exclusiva da atividade docente?

- menor que R\$ 3.000,00
- entre R\$ 3.000,00 e R\$ 6.000,00
- entre R\$ 6.000,01 e R\$ 9.000,00
- entre R\$ 9.000,01 e R\$ 12.000,00
- maior que R\$ 12.000,00

9 - Tempo de atuação na docência:

- De 1 a 3 anos
- De 4 a 6 anos
- De 7 a 15 anos
- De 16 a 25 anos
- De 26 a 35 anos
- Mais de 35 anos

10 - Nome da Instituição na qual possui a maior quantidade de aulas:

11 - Qual é o Município que você trabalha como professor?

12 - Você possui outra atividade remunerada além da docência?

- não
- sim

13 – Se a resposta anterior for sim, qual a atividade?

14 - Qual sua faixa de renda que provem de outra atividade que não seja a de professor?

- não possuo outra fonte de renda
- menor que R\$ 3.000,00
- entre R\$ 3.000,00 e R\$ 6.000,00
- entre R\$ 6.000,01 e R\$ 9.000,00
- entre R\$ 9.000,01 e R\$ 12.000,00
- maior que R\$ 12.000,00

15 - Em sua carreira profissional com qual área se identifica mais?

- () Docência
- () Pesquisa
- () Extensão
- () Gestão

Satisfação Profissional

16 - As frases a seguir falam a respeito de alguns aspectos do seu trabalho como docente. Indique quanto você se sente satisfeito ou insatisfeito com cada um deles. Atribua notas de 1 à 7, sendo 1 = Totalmente insatisfeito. 7= Totalmente satisfeito.

No meu trabalho como docente na presente Instituição sinto-me:

1 2 3 4 5 6 7

Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.

Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.

Com o número de vezes que já fui promovido nesta instituição (progressão funcional).

Com o meu salário comparado com o quanto que eu trabalho.

Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.

Com o meu salário comparado a minha capacidade profissional.

Com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho.

Com as oportunidades de ser promovido

Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que eu faço.

Com a maneira como me relaciono com meus colegas de trabalho.

Com o entendimento entre eu e meu chefe.

Com a quantidade de amigos que tenho entre meus colegas de trabalho.

Com o tempo que tenho que esperar para receber uma promoção nesta empresa.

Com a maneira como meu chefe me trata.

Com a capacidade profissional de meu chefe.

Com a confiança que posso ter em meus colegas de trabalho.

Com o meu salário comparado ao custo de vida.

Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.

Com a variedade de tarefas que eu realizo.

Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.

Com o relacionamento com os discentes.

Com a avaliação dos discentes, comparado com meu esforço.

Com o relacionamento com meus colegas.

Agradecimento

Agradecemos a sua colaboração, pois a sua participação é essencial para a elaboração deste estudo. Por favor, responda as perguntas a seguir: Você tem interesse em receber o resultado desta pesquisa?

() Sim

() Não

Se a resposta anterior for sim, qual o endereço de e-mail que deve ser enviado o resultado da pesquisa?